

التقرير رقم (٢)

مشروع قانون مقدم من الحكومة
ومحال من مجلس النواب



**الفصل التشريعي الأول
دور الانعقاد العادي الثاني**

اللجنة المشتركة من
لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة
ومكتب لجنة الشئون الدستورية والتشريعية

السيد المستشار/ عبد الوهاب عبد الرازق

رئيس مجلس الشيوخ

تحية طيبة وبعد،

أشرف بأن أقدم لسيادتكم، مع هذا، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة ومكتب لجنة الشئون الدستورية والتشريعية عن مشروع قانون مقدم من الحكومة ومحال من مجلس النواب "بإصدار قانون العمل"، برجاء التفضل بعرضه على المجلس الموقر.

وقد اختارت اللجنة المشتركة السيد النائب/ محمود محمد صلاح مقرراً أصلياً، والسيد النائب/ عبد المجيد عبد العاطى الأشقر، مقرراً احتياطياً، لها فيه أمام المجلس.
وتفضلاوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

رئيس اللجنة المشتركة

٢٠٢١ //

المهندس / عبد الخالق عياد

**تقرير اللجنة المشتركة
من لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة
ومكتب لجنة الشئون الدستورية والتشريعية
عن مشروع قانون مقدم من الحكومة ومحال من مجلس النواب " بإصدار قانون العمل "**

أحال السيد المستشار رئيس المجلس يوم الخميس ١٨ من مارس سنة ٢٠٢١ إلى لجنة مشتركة من لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة ومكتب لجنة الشئون الدستورية والتشريعية مشروع قانون مقدماً من الحكومة " بإصدار قانون العمل " ، لبحثه ودراسته وإعداد تقرير عنه يعرض على المجلس الموقر.

وقد عقدت اللجنة ستة اجتماعات لنظره خلال دور الانعقاد العادى الأول من الفصل التشريعى الأول.

وإعمالاً لحكم المادة (١٥٣) من اللائحة الداخلية للمجلس والتى تنص على (تستأنف اللجان عند بدء كل دور انعقاد عادى بحث مشروعات القوانين الموجودة لديها من تلقاء ذاتها، وبلا حاجة إلى أى إجراء). فقد استأنفت اللجنة المشتركة بحث ودراسة مشروع القانون.

وبتاريخ ٢٠٢١/١١/٢٩ أحال السيد المستشار رئيس المجلس إلى اللجنة المشتركة تعديلات وزارة العدل على مشروع القانون والتى وافق عليها مجلس الوزراء بجلسته رقم (١٦٧) المنعقدة بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢.

فعقدت اللجنة المشتركة سبعة اجتماعات لدراستها خلال دور الانعقاد الحالى برئاسة المهندس عبد الخالق عياد رئيس اللجنة المشتركة، وحضور السيد الدكتور/ محمد سعفان وزير القوى العاملة، والسيد المستشار/ علاء الدين فؤاد وزير شئون المجالس النيابية، وحضور السادة أعضاء اللجنة المشتركة.

وحضر تلك الاجتماعات ممثلاً عن الحكومة:

عن وزارة القوى العاملة:

- المستشار القانونى للسيد الوزير.
- مساعد المستشار القانونى.
- مدير العلاقات العامة للسيد الوزير.
- عضو فنى بمكتب السيد الوزير.
- مدير المكتب الإعلامى للسيد الوزير.

- الأستاذ / إيهاب عبد العاطى عليان

- الأستاذة / رشا محمود شعبان

- الأستاذ / أحمد على معروف

- الأستاذ / مصطفى مجدى محمد

- الأستاذ / محمد عبد الفتاح

عن وزارة الصناعة والتجارة:

- السيد المستشار / محمد العشري

عن وزارة التضامن الاجتماعى:

- السيد الأستاذ / خليل محمد

- الأستاذ / هيثم سيد مصطفى

مستشار الوزيرة للشئون القانونية والتشريعية.

مدير عام الإدارة العامة للتأمين الاجتماعى.

مدير عام الشئون القانونية بوزارة التضامن.

عن وزارة العدل:

رئيس قطاع التشريع بوزارة العدل.

- السيد المستشار الدكتور / سيد شعراوى

مستشار وزير شئون المجالس النيابية.

عن وزارة شئون المجالس النيابية:

- المستشار / أحمد الضبع

مدير عام بقطاع الموازنة العامة.

عن وزارة المالية:

- السيد الأستاذ / أحمد سعيد مأمون

عن وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية:

- الدكتورة/ حنان نظير

- المستشار دكتور / حسن يمامه

- الدكتورة هبة شاهين

- الأستاذة/ نورا أمين

- الأستاذ / سيد عطية

- الأستاذ/ محمود القاضى

- الأستاذة/ إيمان وافى

عن وزارة السياحة والآثار:

- المستشار/ حازم اللمعي

كما حضر تلك الاجتماعات:

عن المجلس القومى لحقوق الإنسان:

- السيد السفير / محمود كارم

- السيدة الاستاذة/ نجوى إبراهيم

عن المجلس القومى للمرأة:

- الأستاذة / داليا ثروت أحمد

عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر:

- الأستاذ / عبد المنعم الجمل

- الأستاذ / عبد الفتاح إبراهيم حسانين

- الأستاذ / مجدى مصطفى البدوى

- الأستاذ / خالد حسانين الفقى

- الأستاذ / عماد حمدى على

- الأستاذ / حسام الدين مصطفى كمال

- الأستاذ / أحمد السيد عبد المقصود

- الأستاذ / إسماعيل صبري

عن الاتحاد العام للغرف التجارية المصرية:

- الأستاذ / محمد عطية الفيومى - أمين صندوق الاتحاد ورئيس الغرفة التجارية لمحافظة القليوبية.

عن الاتحاد المصري للغرف السياحية:

- رئيس مجلس إدارة الاتحاد.
- مستشار قانوني.
- عضو مجلس إدارة الاتحاد وأمين الصندوق.

- السيد الأستاذ/ أحمد الوصيف
- السيد الأستاذ/ أيمن جمال
- السيد الأستاذ/ محمد عبدالله

عن اتحاد الصناعات المصرية:

- المهندس / نديم إلياس
- السيد الدكتور / السيد تركى
- السيد الأستاذ / محمد عاطف

- رئيس لجنة التأمينات باتحاد الصناعات المصرية.
- مدير وحدة العمل باتحاد الصناعات المصرية.
- منسق وحدة العمل باتحاد الصناعات المصرية.

نظرت اللجنة المشتركة مشروع القانون المعروض والمذكورة الإيضاحية المرفقة به^(١)، وتعديلات وزارة العدل^(٢) على مشروع القانون والتى وافق عليها مجلس الوزراء بجلسته رقم (١٦٧) المنعقدة بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢ ، واستعادت نظر الدستور واللائحة الداخلية للمجلس والاتفاقات الدولية والقوانين ذات الصلة ، ومراجعة مجلس الدولة^(٣)، كما أطلعت اللجنة على المقترنات التي تقدم بها السادة ممثلو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلو اتحاد الصناعات المصرية بشأن مشروع القانون وأخذتها بعين الاعتبار وقامت بإدراج بعض من تلك المقترنات فى التعديلات التي أدخلتها اللجنة على مشروع القانون .

وفي ضوء ما دار في اجتماع اللجنة المشتركة من مناقشات، وما أدى به السادة مسئولو الحكومة من إيضاحات، فإن اللجنة تورد تقريرها عن مشروع القانون المعروض على النحو الآتي:

- مقدمة.

- التطور التاريخي لقانون العمل.
- مصر واتفاقيات العمل الدولية.
- أولاً - فلسفة مشروع القانون وأهدافه.
- ثانياً - النصوص الدستورية واللائحة الحاكمة.
- ثالثاً - الملامح الأساسية لمشروع القانون المعروض.
- رابعاً - مراجعة مجلس الدولة لمشروع القانون.
- خامساً - أهم التعديلات التي أدخلتها اللجنة المشتركة على مواد مشروع القانون ومبرراتها.
- سادساً- رأى اللجنة المشتركة.

^١ مرفق بالتقدير.

^٢ مرفق بالتقدير.

^٣ مرفق بالتقدير .

مقدمة:

تمتاز مصر الكثير من الثروات الطبيعية المتنوعة، وأهمها الثروة البشرية التي أسهمت عبر آلاف السنين في نشأة الحضارة، وفي هذا العالم الجديد عالم المعرفة تتطلع مصر الحديثة إلى أن تتبّواً موقعها الذي تستحقه بين الدول المتقدمة، ولا يتّمن ذلك إلا من خلال منظومة فاعلة لإدارة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها.

ويُعد قانون العمل من أهم القوانين التي تمس حياة الأفراد حيث يستمد أهميته من تعظيم قيمة العمل، فبفضل العمل استطاعت المجتمعات المختلفة تطوير الطبيعة، واستخدام العلوم لخدمة هذه المجتمعات تحقيقاً للثروات وتنمية الدول وصولاً لتوفير حياة أفضل للأفراد.

ويتصدى مشروع القانون المعروض لكافة الجوانب الخاصة بطرفى علاقـة العمل وصولاً إلى وضع قواعد تعبـر عن الواقع الفعلى للمجتمع ولهذه العلاقة، فالعامل يسعى إلى الحفاظ على حقوقه من توفير حـية مستقرة وأجر عـادل ورعاية اجتماعية وصحـية ونظام تـأميني يحقق له الأمان والاطمئنان على مستقبلـه المهني والأسرى، وصاحب العمل يتطلع إلى نظام يؤمن له استثمارـاته، ويضمن له قـيام العامل بواجباته تحقيقاً للاستقرار فى التعاملـات، والدولة تضمن تحقيق الاستقرار والسلام الاجتماعـين وزيادة الإنتاج وتحقيق التوازن بين طرفـى العلاقة الإنتاجـية لتنمية الاقتصاد الوطنـى .

ولما كانت الدولة تضع نصب أعينها استقرار عـلاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال ومن ثم استقرار المجتمع كـكل، فقد أولـى مشروع القانون المعروض لعـلاقات العمل الجماعـية أهمـية بالـغة، مؤكـداً على ضرورة تفعـيل سـبل الحوار المجتمعـى وآليـات التسوية الودـية بدءـاً من المفاوضـات الجماعـية متـهـياً إلى التـحكيم المؤسـسى الذى ينهـى النـزاع بـحكم واجـب النفاذ منـا لإـطـالة أمـد النـزاع وتعـطـيل مصالـح الـطرفـين.

كما وضع مشروع القانون تنظيـماً لأحكـام السلـامة والـصحة المهـنية وتأمـين بيـئة العمل وذلك اتساقـاً مع الدـستور الذى جاء مؤـكـداً في المـادة الثالثـة عشرـة منه على التـزام الدولة بالـعمل على حـماية العـمال من مـخـاطـر العمل وتوافـر شـروط الأمـن والـسلامـة والـصحة المهـنية ، حيث تـعد من المـبـادـىـاتـ الـتيـ يـنـيـغـىـ عـلـىـ أصحابـ العملـ الحرـصـ عـلـيـهاـ فـيـ عـلـاقـاتـهمـ معـ العـمالـ وـتـوفـيرـ الرـعاـيةـ والـحـماـيةـ الـلاـزـمـةـ فـيـ بيـئةـ العملـ ،ـ وـأـيـضاـ توـفـيرـ وـسـائـلـ وـمـعـدـاتـ الـأـمـنـ الصـنـاعـيـ وـتـقـيـيفـ العـاملـ وـتـوعـيـتهـ بـمـوـضـوعـاتـ السـلامـةـ وـالـصـحةـ الـمهـنيـةـ ،ـ وـمـنـ ثـمـ فـقـدـ أـصـبـحـ اـسـتـقـارـ عـلـاقـاتـ العملـ الـجـمـاعـيةـ مـعـ تـنـامـيـ القـطـاعـ الخـاصـ وـمـؤـسـسـاتـهـ مـنـ أـهـمـ الـأـهـدـافـ الـتـيـ يـسـعـىـ إـلـيـهاـ مـشـرـوـعـ الـقـانـونـ الـجـدـيدـ لـدـرـءـ الـمـخـاطـرـ الـمـتـرـبةـ عـلـىـ دـعـمـ وـجـودـهاـ بـصـورـةـ طـبـيعـيةـ.

التطور التاريخي لقانون العمل:

لقد تطور قانون العمل تطويراً سريعاً منذ بداية القرن التاسع عشر مع بزوغ فجر الثورة الصناعية في مختلف البلدان، ومع ظهور الفكر الرأسمالي وما نتج عنه من تحقيق ثروات ضخمة خلال عقود قليلة أظهرت قصوراً في العلاقة بين صاحب العمل والعامل، نتج عنها ردود فعل اجتماعية واقتصادية وسياسية أقت بظلالها على العمال ، وأضحت بما لا يدع مجالاً للشك ضرورة التدخل لحماية العمال من تعسف بعض أصحاب الأعمال وما نتج عنه من استغلال لجهود العمال دون تقديم الأجر العادل لهم، فضلاً عن عدم وجود ضوابط للرعاية الصحية والتأمينية وما تتطلبه قواعد الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ومع بداية القرن العشرين بدأت أغلب الدول في جهود إعداد قوانين العمل، وقد شهدت مصر عدداً ليس بالقليل من التشريعات التي تتبني هذه الفكرة الهامة، فقد صدر من هذه القوانين القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ في شأن تشغيل الأحداث، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ في شأن تشغيل النساء ، والقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ في شأن إصابات العمل، وصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٠ بشأن تنظيم ساعات العمل في المجال التجارية ودور الصناعة، ثم صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن النقابات العمالية، والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي ، وتولى صدور القوانين المنظمة لعلاقات العمل المختلفة على هذا النحو حتى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن قانون العمل، الذي يُعد البداية الحقيقة لقانون موحد ينظم علاقات العمل، وفي عام ١٩٨١ صدر قانون العمل رقم ١٣٧ ، وبتصور هذا القانون تأكّد لدى عناصر علاقة العمل كافة عزم الدولة على المضي قدماً في الاهتمام بعلاقات العمل إلى أن صدر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول به حتى الآن .

إلا أنه وبزوج فجر القرن الحادى والعشرين ودخول عالمنا المعاصر حقبة زمنية جديدة تختلف عن المراحل السابقة كافة، تتميز بخصائص متعددة في الإنتاج والتبادل التجارى وعلاقات العمل وما ينتج عنها، فقد أصبح لزاماً على الدول الراغبة في تطوير آلياتها السوقية كافة أن تبحث عن مفهوم جديد لقانون العمل لتحقيق التوازن والعدالة بين طرفى علاقة العمل، وصولاً إلى آفاق رحبة من التعاون والتفاهم والتشاور بينهما لتحقيق المصلحة المنشودة لكل طرف وليس لطرف على حساب الطرف الآخر دون تهميش لدور الدولة ومؤسساتها باعتبارها الحاكم لهذه العلاقة، لذا فقد جاء مشروع قانون العمل الجديد ليجسد هذه التطلعات ويحولها إلى واقع ملموس ينبض بالحياة .

مصر واتفاقيات العمل الدولية:

كانت مصر من أوائل الدول التي سارعت إلى الانضمام لعضوية منظمة العمل الدولية^(٤)، فقد انضمت إليها في عام ١٩٣٦، وتأسس المكتب القطري للمنظمة في القاهرة منذ عام ١٩٥٩، وذلك من أجل تعزيز الحقوق في مجال العمل، وتشجيع توفير فرص العمل اللائق، والسعى إلى تعزيز الحماية الاجتماعية، ودعم الحوار الوطني والإقليمي والدولي بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

وخلال ٨٠ عاماً صدق مصر على ما يقرب من ٦٤ اتفاقية عمل دولية، منها الاتفاقيات الحكومية الأساسية مثل (اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨)، واتفاقية حق التنظيم رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٩، واتفاقية إلغاء العمل الجبرى رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩، واتفاقية المفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩، واتفاقية تقدير العمل رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٧، واتفاقية عمل الأطفال رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧، واتفاقية تقدير العمل "الزراعة" رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦، واتفاقية المشاورات الثلاثية "معايير العمل الدولية" رقم ١٤٨ لسنة ١٩٦٩، واتفاقية تقييم العمل رقم ٩٤ لسنة ١٩٤٩، واتفاقية بيئة العمل رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧، واتفاقية التأهيل المهني والعمالية (المعوقون) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣).

وتحترم مصر جميع الاتفاقيات المصادقة عليها، وتعمل على مواءمة تشريعاتها الوطنية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والالتزام بتطبيق معايير ومواصفات العمل التي تحفظ حقوق جميع أطراف العملية الإنتاجية، كما تحرص مصر على المشاركة في دورات وفعاليات المنظمة، سعياً لتحقيق أهداف العدل والمساواة والتنمية والحد من الفقر، فضلاً عن التعاون مع الشركاء الاجتماعيين على تطبيقها ، كما قامت بتنفيذ مشروعات عديدة مع المنظمة في مجالات التشغيل والتقييم والسلامة والصحة المهنية، والقضاء على عمل الأطفال، وغيرها من مجالات العمل.

^(٤) منظمة العمل الدولية : وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ، تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً ، وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تتمتع بهيكل ثلاثي فريد من نوعه يضم ممثلين ١٨٧ دولة من الحكومات والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، وذلك لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وصياغة معايير وسياسات العمل المنتج والمستدام ، وقد تأسست في عام ١٩١٩ ومقرها مدينة جنيف في سويسرا.

أولاًً فلسفة مشروع القانون وأهدافه:

ظهرت جلياً الحاجة إلى قانون عمل جديد يلبى تطلعات الشعب المصرى العظيم فى تحقيق العدالة والتوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، ويكون دافعاً ومشجعاً للاستثمار، ويقوم على فلسفة جديدة مفادها بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية، تضمن استمرارية العمل وخلق مجتمع عمل متوازن ومناخ عمل مستقر، ينعكس على زيادة الإنتاج وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص دون تخوف أو قلق، ويحقق الأمان الوظيفي فى هذا القطاع من خلال حظر الفصل التعسفي، ووضع ضمانات منضبطة لإنتهاء علاقة العمل.

كما أن مشروع القانون المعروض جاء معالجاً للقصور الوارد بقانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وتطبيق مفهوم النصوص الدستورية، ومتماشياً مع المبادئ الدستورية التى قررتها المحكمة الدستورية العليا، ومستدراً إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء وما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

كما بات جلياً أيضاً تغير التسوية الودية بين طرفى علاقة العمل، وبطء عمليات التقاضى، وعدم جدوى الجزاءات الجنائية، مما أدى إلى وجود العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يُبت فيها سواء بالترافق أو أمام القضاء، فضلاً عن عدم التنسيق بين قانون العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات، والطفل، فى العديد من المفاهيم الواردة بها، مما أدى إلى شيوع حالة من اللبس والغموض لدى المخاطبين بأحكام هذا القانون.

وبناءً عليه أضحت هناك حاجة ملحة لسرعة التدخل لصياغة مشروع قانون عمل جديد؛

وذلك من أجل تحقيق الأهداف الآتية:

- معالجة السلبيات التى أسفر عنها التطبيق资料ى العمل لقانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، والتى وصلت حد الاختلال فى التوازن بين مصالح طرفى العملية الإنتاجية.
- تحقيق التوازن والعدالة بين طرفى علاقة العمل.
- إرساء مبدأ ربط الأجر بالإنتاج لطمأنة المستثمر الوطنى والأجنبي وتحفيز العامل على بذل الجهد لتعظيم إنتاجيته.
- وضع تنظيم قانونى منضبط ودقيق لمزاولة عمليات التدريب والاهتمام به كأساس للتقدم.
- مسايرة التطور والحداثة فى ميدان العمل لتتواءم مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التى مررت بها مصر فى الفترة الأخيرة.
- تطوير وسائل حل النزاعات العمالية الجماعية بالطرق الودية لتناسب مع التطور فى مستويات وأشكال تلك النزاعات.

- وضع نظام قضائى متخصص للفصل فى الدعاوى العمالية لمعالجة البطء فى إجراءات التقاضى وتحقيق العدالة الناجزة بما يحقق استقرار منظومة العمل والعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال.
- التنسيق بين قانون العمل الجديد وقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات والطفل.
- معالجة الطعون بعدم دستورية عدد من مواد قانون العمل الحالى، والتى صدر فى حق بعضها أحكام بعدم الدستورية والبعض الآخر ما زال يُنظر.
- الالتزام بمعايير العمل الدولية والاتفاقيات التى صدقت مصر عليها.

ثانياً- النصوص الدستورية واللائحة الحاكمة:

تنص المادة (١٢) من الدستور على أن: "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، وبدون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".

وتنص المادة (١٣) من الدستور على أن: "لتلزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية، وتケفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذى ينظمه القانون".

كما تنص المادة (٢٧) من الدستور على أن: "يهدف النظام الاقتصادي إلى تحقيق الرخاء فى البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقى للاقتصاد القومى، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر".

ويلتزم النظام الاقتصادي بمعايير الشفافية والحكمة، ودعم محاور التنافسية وتشجيع الاستثمار، والنمو المتوازن جغرافياً وقطاعياً وبئرياً، ومنع الممارسات الاحتكارية، مع مراعاة الالتزام المالى والتجارى والنظام الضريبي العادل، وضبط آليات السوق، وكفالة الأنواع المختلفة للملكية، والتوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحفظ حقوق العاملين ويحمى المستهلك.

ويلتزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخول والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة، وبحد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون".

وتقضى المادة (٥١) من اللائحة الداخلية لمجلس الشيوخ على أن تختص لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة بالتشريعات العمالية وشئون العمالة وعلاقات العمل والإدارة العمالية والكافية الإنتاجية وكذلك التشريعات المنظمة للعاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام والتنمية الإدارية.

وتنص المادة (٦١) من اللائحة ذاتها على أنه: "مع مراعاة حكم المادة (٦٧) من هذه اللائحة، تتولى كل لجنة من اللجان النوعية دراسة ما يحال إليها من مشروعات القوانين أو غيرها من الموضوعات التي تدخل في نطاق اختصاصها، وغير ذلك من المسائل التي يقرر المجلس أو رئيسه إحالتها إليها وفقاً لأحكام هذه اللائحة".

ثالثاً - الملامح الأساسية لمشروع القانون المعروض:

في سبيل تحقيق فلسفة مشروع القانون المعروض وأهدافه، جاء المشروع على النحو الآتي:

▪ مواد الإصدار:

ت تكون من عشر مواد حددت نطاق تطبيق هذا القانون، ونصت على أن ي العمل بأحكام قانون العمل المرافق ويلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والتعديلات الواردة عليه وكذلك إلغاء كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

كما قضت بأن تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون الجديد، مع اعتبار المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

وكذلك استمرار الصناديق المشكّلة وفقا للقانون الحالى محتفظة بالشخصية الاعتبارية التي اكتسبتها، وأن أحكام القانون الجديد لا تخل بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدّة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

كما أكدت على قيام جهات التدريب بتوفيق أوضاعها خلال ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون، كما قضت بأن تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعوى متناولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها دون رسوم مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، كما حددت مواد الإصدار ميعاد سريان مشروع القانون وهو أول الشهر التالي بعد تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

▪ مواد مشروع القانون:

انتظم مشروع القانون في خمسة كتب، اشتملت على أربعة عشر باباً، احتوت ستة عشر فصلاً تضمنت (٢٦٧) مادة على النحو الآتي:

قانون العمل: (الكتاب الأول)

التعريف والأحكام العامة

الباب الأول: التعريف

اشتمل هذا الباب على المادتين (١) و(٢)، وقد تضمن تعريفات لأهم العبارات والكلمات الواردة في مشروع القانون ومجال التطبيق، حيث تم وضع تعريف لكل من (العامل، صاحب العمل، الأجر، الأجر الأساسي، الأجر المتغير، الأجر التأميني، المتدرج، مقابل الخدمة، نصيب العامل في الأرباح، السخرة، وكالات التشغيل الخاصة، العامل غير المنظم، التوفيق، الوساطة، التحكيم، شرط ومشاركة التحكيم، الإضراب، التدريب، المنشأة الصناعية..) والعديد من المصطلحات.

الباب الثاني: الأحكام العامة

اشتمل هذا الباب على المواد من المادة (٣) حتى المادة (١٣) وتمثل أهم ملامحه في الآتي:

- النص صراحة على أن يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل كافة.
- حظر تشغيل العمال سخرة وذلك تطبيقاً لنص المادة رقم (١٢) من الدستور.
- حظر التمييز في شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة، أو الانتماء السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الموقع الجغرافي، أو لأي سبب آخر.
- استثناء بعض الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل.
- توقيع البطلان على كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون وإن كان سابقاً على العمل به ما دام تضمن انتهاكاً من حقوق العمال المقررة فيه.
- إعفاء العمال والصبية المتدرجين وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقين عن هؤلاء من الرسوم والمصاريف القضائية وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي والدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون.
- النص على مسؤولية أصحاب العمل بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون أو لواحة المنشأة المعتمدة أو اتفاقيات العمل الجماعية.
- وجوب أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أجلأً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق.
- النص على استحقاق العاملين الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣٪) من أجر الاشتراك التأميني.
- تفویض الوزير المختص في تحديد المقصود بالجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

(الكتاب الثاني)

التدريب والتشغيل

اشتمل هذا الكتاب على المواد من المادة (١٤) حتى المادة (٦٨) وتمثل أهم ملامحه في الآتي:

الباب الأول: التدريب

- اشتمل هذا الباب على المواد من المادة (١٤) حتى المادة (٢٩) وتمثل أهم ملامحه في الآتي:
- تنظيم قواعد الاستثمار في التدريب الذي ينشأ خارج نطاق المنظومة الرسمية، بهدف تهيئة القوى البشرية لممارسة أنشطة العمل المهنية الإنتاجية أو الخدمية، أو من أجل تمكين المتدرب من المشاركة في مجالات الحياة بمختلف أشكالها ووفقاً لاحتياجاته وقدراته.

- تنظيم عمل الجهات المشاركة فى تأهيل القوى البشرية ورفع كفاءتها من خلال التدريب المهنى على الحرف التى لا يلزم لمارستها ضرورة الانتظام فى دراسة لسنوات دراسية محددة المدة، كما يفتح للأفراد مسارات التدريب التحويلي، وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بداية مسارات التعليم مرة أخرى.
- إنشاء مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء وعضوية عشرة وزراء معنيين وممثلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوى الإعاقة والأقزام والفتات الأولى بالرعاية، كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.
- تشكيل مجلس تنفيذى لتنمية مهارات القوى البشرية بكل محافظة برئاسة المحافظ المختص، يتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهنى والتدريب المستمر بهدف توفير اللامركزية فى مجال التدريب، وربط المحافظات بالخطط والبرامج القومية كافة فى هذا المجال.
- اشتراط الحصول على ترخيص بمزاولة التدريب واستثناء الجهات الحكومية والمنشآت التى تتولى تدريب عمالها.
- وضع أسس مزاولة عمليات التدريب مع بيان التزام الجهات المرخص لها بالتدريب بعرض البرامج على الجهة الإدارية المختصة لاعتمادها.
- اشتراط صدور ترخيص للمدربين الذين يزاولون أعمال التدريب من وزارة العمل، على أن يصدر وزير العمل قراراً يتضمن شروط وإجراءات منح الترخيص والرسوم الواجبة لأداء ذلك بما لا يزيد على ألف جنيه.
- إلزام الجهة التى تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريسي الذى عقدته له والمستوى الذى بلغه.

الباب الثاني: التشغيل

اشتمل هذا الباب على المواد من المادة (٣٠) حتى المادة (٦٨) موزعة على خمسة فصول وذلك على النحو الآتى:

الفصل الأول: سياسات التشغيل

تناول هذا الفصل السياسة العامة للتشغيل والإطار اللازم لتفعيل هذه السياسة وذلك عن طريق:

- إنشاء مجلس أعلى لخطيط وتشغيل القوى العاملة فى الداخل والخارج يتولى المشاركة في رسم السياسة ووضع النظم والقواعد والإجراءات الازمة للتشغيل من واقع احتياجات سوق العمل.

- إنشاء صندوق للعماله غير المنتظمه تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، ويحدد اختصاصاته ونظام العمل به.
- إلزام المنشآت بإرسال بيان مفصل بأعداد العمال إلى الجهة الإدارية المختصة ومؤهلاتهم ومهامهم وأجورهم ... إلخ، وتحديثها في بداية كل عام.

الفصل الثاني: التشغيل في الداخل والخارج

تناول هذا الفصل تنظيم التشغيل في الداخل والخارج وذلك على النحو الآتي:

- جواز مزاولة عملية التشغيل في الداخل عن طريق وكالات التشغيل الخاصة.
- استثناء بعض الفئات من تطبيق أحكام هذا الفصل.
- التأكيد على مفهوم التشغيل في الداخل والخارج وإجراءاته، والإبقاء على الجهات التي يحق لها مزاولة هذا التشغيل وصلاحيات الوزير المختص والوزارة المختصة في هذا الشأن.
- الإبقاء على نسبة الـ ٢% التي تتحصل عليها الشركات نظير إلحاقي العمالة في الخارج.
- تيسير إجراءات حصول هذه الشركات على الترخيص اللازم لها لمباشرة مزاولة عملية التشغيل بالداخل والخارج مع تحديد رأس المال الشركة "بخمسين ألف جنيه لشركات التشغيل بالداخل، ومائة وخمسين ألف جنيه لشركات التي تزاول بالخارج أو الداخل والخارج معاً.
- النص على الحالات التي يلغى فيها الترخيص بالشغل في الداخل والخارج وإعطاء الحق في هذا الشأن للوزير المختص.
- تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.
- للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاقي العمالة المصرية من يمتهنون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية.

الفصل الثالث: تشغيل النساء

- تبنت السياسة التشريعية في هذا الفصل حماية النساء من التمييز ضدهن وضمان المساواة بين جميع العاملين متى تماثلت أوضاع عملهم.
- تقويض الوزير المختص في إصدار قرار بتحديد الأحوال والمناسبات والأوقات والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجارة الوضع.

- ضرورة أخذ رأى المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى لطفولة والأمومة فيما يتعلق بعمل المرأة.
- استحقاق إجازة رعاية الطفل ثلاث مرات، والإبقاء على تخفيض ساعات العمل للمرأة الحامل ساعة اعتباراً من الشهر السادس للحمل، وحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية أثناء هذه الفترة.
- إعطاء الحق للمرأة العاملة فى إنهاء عقد العمل بسبب الإنجاب أو الحمل أو الزواج وفقاً للشروط الواردة بالقانون.

الفصل الرابع: تشغيل الأطفال

عرف هذا الفصل الطفل بأنه كل من لم يبلغ الثامنة عشر عاماً، وحضر تشغيل الأطفال قبل بلوغ خمسة عشر عاماً، مع الإشارة لجواز تدريبهم متى بلغوا أربعة عشر عاماً ، وللزム صاحب العمل الذى يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة منحه بطاقة تقييد عمله لديه ، كما أبقى هذا الفصل على حظر عمل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، مع تخلله فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، وحضر تشغيله فيما بين السابعة مساءً و السابعة صباحاً، فضلا عن إلزام صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل الأطفال أن يعلق نسخة من أحكام العمل وكشفاً به ساعات العمل وفترات الراحة، مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء هؤلاء الأطفال، كما أفرد تنظيماً للأطفال ذوى الإعاقة المؤهلين، حيث ألم شروع القانون جهات تأهيل الأطفال ذوى الإعاقة بإخطار الجهة الإدارية المختصة بما يفيد تأهيله على أن تقوم هذه الجهة بإعداد سجل خاص لهؤلاء الأطفال ومعاونتهم فى الالتحاق بالأعمال التى تناسب أعمارهم وكفاءاتهم، وموافقة مديرية التضامن المختصة ببيان شهري عن الذين تم تشغيلهم فعلاً ، كما حظر على الأبوين أو متولى أمر الطفل - بحسب الأحوال- تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ، والقرارات التنفيذية الصادرة له.

الفصل الخامس: تنظيم عمل الأجانب

- النص على تقويض الوزير المختص فى الاستثناء من النسبة القصوى لعدد العمالية الأجنبية.
- التزام صاحب العمل بإبلاغ السلطات المعنية عن هروب العامل الأجنبى وتقويض الوزير المختص بإصدار قرار يحدد من خلاله الضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك.
- النص على التزام صاحب العمل الذى يعمل لديه الأجنبى بإعادته إلى الدولة التى تم استقدامه منها على نفقته الخاصة حالة انتهاء علاقه العمل، مالم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.

الكتاب الثالث: علاقات العمل

اشتمل هذا الكتاب على المواد من المادة (٦٩) حتى المادة (٢١٤) وتمثل أهم ملامحه في الآتي:

الباب الأول: علاقات العمل الفردية

الفصل الأول: عقد العمل الفردي

- جعل الأصل في التعاقد هو أن يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، وجواز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة وجواز الاتفاق على تجديده لمدد أخرى مماثلة ضماناً للعامل في تحقيق علاقة عمل مستقرة ومستمرة وتقادياً للمشكلات العملية التي كانت تواجه العمال في تحرير عقود عمل محددة المدة.
- اعتبار عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في عدة حالات وهي: إذا كان غير مكتوب أو مبرم لمدة غير محددة، أو مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات، أو إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب.
- ضرورة أن يتضمن العقد تاريخ التعاقد ومدته إذا كان محدد المدة، إلى جانب اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل واسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته وطبيعة ونوع العمل محل التعاقد، والأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- جواز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل إذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.
- الإبقاء على أحكام فترة الاختبار لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر مع التأكيد على عدم جواز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.
- نظم المشروع التزام صاحب العمل بالمساواة بين العمال في الحقوق إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها.

الفصل الثاني: الأجر

- الإبقاء على المجلس القومي للأجور لإحداث التوازن بين التغيرات الاقتصادية والأجور، وتشكيله برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية.

- تحديد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل.
- التأكيد على أنه إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور وذلك تحقيقاً للموازنة بين طرفى العملية الإنتاجية.
- حظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني على أى حال من الأحوال.

الفصل الثالث: ساعات العمل وفترات الراحة

- عدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع، وأن هذه الفترة لا يدخل فى حسابها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ولا تقل فى مجموعها عن ساعة، وأن يراعى فى تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.
- تقويض الوزير المختص فى إصدار القرارات الوزارية اللازمـة بشأن تنظيم ساعات العمل فى الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل فيها استمرار العمل دون فترة راحة، وكذلك تقويضه فى تحديد الأعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.
- تحديد ساعات وجود العمال بالمنشأة بحيث لا تجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد.
- منح العامل الحق فى الحصول على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة على أن تكون هذه الراحة مدفوعة الأجر.

الفصل الرابع: الإجازات

- تناول هذا الفصل تنظيم الإجازات والتى جاءت على هذا النحو:
 ١. خمسة عشر يوماً فى السنة الأولى.
 ٢. واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.
 ٣. ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.
 ٤. خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنـه الخمسين عامـاً.
 ٥. خمسة وأربعون يوماً للعامل من ذوى الإعاقة.

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الخطيرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية، والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المختصة.

- النص على عدم تحديد حد أقصى للإجازات في الأعياد وال العطلات والمناسبات حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديدها وفقاً لما تحدده الدولة من أعياد ومناسبات تستدعي منح العاملين بها كافة إجازة للاحتفال بها.
- الحفاظ على حق العامل في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.
- التأكيد على حق العامل في الحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية.
- للعامل الذي يثبت إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة المعنية.
- النص على حق العامل المخالط لأحد أفراد أسرته المريض بمرض معنون لا تحسب من إجازته.

الفصل الخامس: واجبات العمال ومساءلتهم

- خضوع العامل للكشف الطبي عن المواد المخدرة والأمراض المعدية بناء على طلب المنشأة وعلى نفقتها لدى التأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة باعتبارها جهات حكومية مختصة، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر.
- على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر خلال ثلاثة شهور يوماً أن يعد لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات وإخطار الجهة الإدارية والمنظمة النقابية المعنية بنسخة من اللائحة، على أن تقوم الجهة الإدارية المختصة براجعتها والتصديق عليها واعتمادها وعلى صاحب العمل تعليق لائحة النظام الأساسي والجزاءات في مكان ظاهر بالمنشأة.
- تسوية النازعات الناشئة بين صاحب العمل والعامل عن طريق لجنة إدارية برئاسة مدير المديرية المختص وحضور العامل أو من يمثله وصاحب العمل أو من يمثله.
- الإبقاء على سلطة المحكمة العمالية في القضاء بإعادة العامل إلى عمله في حالة فصله من العمل بسبب نشاطه النقابي.
- قيام المحكمة العمالية بتقدير تعويض مؤقت للعامل الذي تم إنهاء عمله دون مبرر مشروع بحد أقصى ستة أشهر من أجراه وجعل قرارها نهائياً.

الفصل السادس: انتهاء علاقة العمل الفردية

تناول هذا الفصل أحكام انتهاء عقد العمل على النحو التالي:

- ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدتة.

- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه.
- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأى من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر.
- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغ يعادل أجراه عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.
- اعتبار العامل مستقيلاً من العمل إذا تغيب دون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق ذلك إخطاره بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل أو من يمثله.
- يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.
- تحديد أقل سنًا للتقاعد وهي ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدتة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن.

الباب الثاني: المحاكم العمالية المتخصصة

- تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تنشأ في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.
- اختصاص المحكمة العمالية بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، حيث توسيع النص في اختصاص المحاكم العمالية وأعطى لها الحق في الفصل في كافة المنازعات التي تختص العامل سواء في علاقته برب العمل أو عمله النقابي أو ما يستحقه من حقوق تأمينية له ولأسرته، معالجاً بذلك القصور الذي نشأ عن وجود فراغاً تشريعياً فيما يخص الاختصاص بنظر حقوق العمال سواء فيما يخص حقوقهم التأمينية أو فيما يتعلق بمنظمائهم النقابية.

الباب الثالث: علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول : الحوار الاجتماعي

تضمن هذا الفصل تشكيل وختصارات المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي برئاسة وزير العمل وعضوية الوزارات ذات الصلة وعضوية منظمات العمال وأصحاب الأعمال بالتساوي، ويمكن للمجلس الاستعانة بالخبراء في الموضوعات المعروضة عليه.

الفصل الثاني: المفاوضة الجماعية

تناول هذا الفصل المفاوضة الجماعية وحدد أهدافها، ومستوياتها حسب أهميتها لطرفيها.

الفصل الثالث: اتفاقية العمل الجماعية

تناول هذا الفصل أحكام اتفاقيات العمل الجماعية فعرفها وحدد الأحكام المنظمة لها وشروطها، ودور الجهة الإدارية حيالها وأكد على العديد من أحكام الاتفاقية الجماعية.

الفصل الرابع: منازعات العمل الجماعية

أولاً: التوفيق:

إذا مضت مدة غایتها شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز لأحد الطرفين اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.

ثانياً: مركز الوساطة والتحكيم:

- أعاد مشروع القانون استخدام وسيطى الوساطة والتحكيم بأسلوب أكثر مرنة ويتماشى مع الدساتير والقوانين العالمية الأكثر ديمقراطية.
- منح مركز الوساطة والتحكيم الشخصية الاعتبارية المستقلة على أن ينشأ بالوزارة المختصة ويكون المركز من قسمين (قسم الوساطة، وقسم التحكيم) ويكون له رئيس تنفيذى.
- تنظيم عملية الوساطة من خلال وضع شروط عامة لمن يقيّد بقائمة الوسطاء.
- أتاح مشروع القانون لطرفى النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بقائمة فى موعد غایته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة، فإذا انقضت هذه المدة ولم يتلقى الطرفان على اختيار الوسيط يتولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام.
- تناول مشروع القانون تنظيم عملية التحكيم من خلال وضع شروط لابد من توافرها فى من يقيّد بقائمة المحكمين.
- يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل فى النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون资料， والعرف والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنتصفة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فى حالة تعدد المحكمين.
- يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل فى النزاع المعروض خلال ثلاثة يوماً من تاريخ إحالة النزاع.
- يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.

الفصل الخامس: الإضراب والإغلاق

تناول هذا الفصل أحكام الإضراب والإغلاق على النحو التالي:

- وضع تعريفاً دقيقاً للإضراب.

- عدم انفراد العمال باتخاذ قرار الإضراب والنص على قيام منظماتهم النقابية بإعلانه.
- وجوب إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول.
- حظر المشروع الإضراب في المنشآت الإستراتيجية والحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها إخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية للمواطنين وتؤثر عليهم.
- الإبقاء على حق صاحب العمل لضرورات اقتصادية في الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو تقليل حجمها بما قد يمس حجم العمالة بها.
- أجاز مشروع القانون لصاحب العمل بدلاً من اللجوء لإجراء الغلق أن يعدل من شروط العمل بصفة مؤقتة حتى تستعيد المنشأة توازنها الاقتصادي.

الكتاب الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

اشتمل هذا الكتاب على المواد من المادة (٢١٥) حتى المادة (٢٤٥) وتمثل أهم ملامحه في الآتي:

- أورد مشروع القانون في هذا الكتاب تنظيمياً لأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فعرف المقصود بالمنشأة، والمنشأة الصناعية في هذا الكتاب، كما أكد مشروع القانون على سريان أحكامه على جميع مواقع العمل، وعلى جميع المنشآت وفروعها أيًّا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك لأن قانون العمل هو القانون العام الذي ينظم أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على المستوى القومي للمنشآت كافة، أيًّا كانت طبيعة نشاطها أو كيانها القانوني أو القانون المنظم لأحكامها.
- التأكيد على ضرورة مراعاة المنشآت ومواقع العمل مقتضيات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لأحكام التشريعات المنظمة لذلك.
- الإقرار لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بتطبيق أحكام القوانين والقرارات المنظمة للتفتيش على المنشآت والتأكد من استيفائها لاشتراطات السلامة والصحة المهنية.
- النص على تشكيل مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بقرار من رئيس مجلس الوزراء وبرئيسة الوزير المختص وعضوية ممثلي الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال وذوى الخبرة لرسم السياسات العامة في هذه المجالات.

- إلزام المنشآت بالتفتيش الدوري اليومي في كل ورديه بأماكن العمل وفحص الشكاوى المرضية للعمال، وإجراء الفحص الطبي الدوري لهم، وتوفير وسائل الوقاية والسلامة والصحة المهنية وأقر أسس التأمين الطبي والعلاج للعمال والتزام المنشآت بها.

(الكتاب الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

اشتمل هذا الكتاب على المواد من المادة (٢٤٦) حتى المادة (٢٦٧) وتمثل أهم ملامحه في الآتى:

الباب الأول: تفتيش العمل والضبطية القضائية

- خول مشروع القانون وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرارات تحديد العاملين القائمين على تنفيذ أحكامه، ومنهم صفة مأمور الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم.
- إلزام السلطات المختصة كافة بمساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.

الباب الثاني: العقوبات

اشتمل هذا الباب على العقوبات في حالة مخالفة نصوص وأحكام مشروع القانون، وقد اعتقد مشروع القانون مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة، مبغيًا عدم استخدام العقوبة المسالية للحرية بقدر الإمكان وفقاً لسياسة العقابية الحديثة لدفع عجلة الاستثمار، واقتصر ذلك على المخالفات التي ينتج عنها حالات وفاة أو إصابة جسيمة.

رابعاً - مراجعة مجلس الدولة لمشروع القانون:

قام قسم التشريع بمجلس الدولة بتدارس مشروع القانون الوارد من الحكومة في ضوء النصوص الدستورية والقوانين ذات الصلة وقام بمراجعةه وإفراغه في الصيغة القانونية السليمة سواء من حيث الشكل أو الموضوع.

خامساً - أهم التعديلات التي أدخلتها اللجنة على مشروع القانون ومبراتها:
بعد أن أجرت اللجنة مناقشات مستفيضة لمواد مشروع القانون المعروض رأت إدخال بعض التعديلات، وتمثل أهمها في الآتي:

(أ) مواد الإصدار:

▪ العادة السادسة: تم استبدال كلمة (ستة أشهر) بعبارة (ستة أشهر)؛ وذلك لإتاحة مزيد من الوقت أمام الجهات القائمة بالتدريب لتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكام مشروع القانون المعروض، حيث تعدد فترة ستة أشهر قصيرة نسبياً خاصة وأن القرارات المنفذة للقانون المرافق ستتصدر خلال ثلاثة أشهر وفقاً للمادة الخامسة من مواد الإصدار. كما رئي استمرار تشغيل أصحاب الحرف دون القيد بشرط الترخيص لحين توفيق أوضاعهم خلال المدة المقترنة بالمادة مع جواز مد مدة توفيق الأوضاع وفق الاعتبارات التي يقدرها رئيس مجلس الوزراء.

(ب) مواد مشروع القانون:

▪ مادة (١):

- بند ٤ (ز): تم استبدال كلمة (صرف) بكلمة (يعطى) وذلك لضبط الصياغة.
- بند ١٨: تم استبدال كلمة (الاجتماعيون) بكلمة (الاجتماعيين)، واستبدال كلمة (الحكومة) بكلمة (الدولة) لضبط الصياغة .
- مادة (٦): تم استبدال كلمة (العاملين) بكلمة (الأشخاص) الواردة بالفقرة الأولى؛ لضبط الصياغة.
- مادة (٨): تم استبدال كلمة (محامي) بكلمة (محام) الواردة بالفقرة الثانية؛ لضبط الصياغة.
- مادة (١٦): تم استبدال كلمة (المختص) بكلمة (المعنى) لضبط الصياغة مع باقي المادة.
- مادة (١٧): تم استبدال عبارة (المادة ١٦ من هذا القانون) بعبارة (المادة السابقة) في موضعين بهذه المادة؛ لضبط الصياغة.
- مادة (١٨): أضافت اللجنة عبارة (وأعضوية ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والوزارات والجهات المختصة) بعد عبارة الوزير المختص فى الفقرة الثانية من المادة حيث درجت القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء فى شأن تشكيل مجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل على أن يضم فى عضوية مجلس إدارته ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية والوزارات المختصة؛ لذا تم إعادة صياغة المادة بما يكفل ضمان هذا التمثيل بمقتضى القانون، كما تم حذف الفقرة الأخيرة من المادة (وتتولى الوزارة المختصة التنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفنى، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.) بحسبان الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال ستكون ممثلة بمجلس إدارة الصندوق والذي يتولى رئاسته الوزير المختص بشئون العمل؛ وبالتالي سيكون هناك ربط مستمر بين جميع الأطراف المعنية بالعملية التدريبية.

- مادة (١٩) - بند ١: تم استبدال كلمة (خمسون) بكلمة (عشرين), حيث أدى زيادة الحد الأقصى لرسم الاشتراك ليكون خمسين جنيهًا بدلاً من عشرين جنيهًا، كما تم استبدال عبارة (ويتم تحصيل تلك النسبة وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلى من النسبة المشار إليها) بعبارة (ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئى منها بما لا يجاوز (٧٠٪) من النسبة المشار إليها) في الفقرة الأخيرة من البند ١، وذلك حيث: تم النص على آلية تحصيل رسوم الاشتراك اتفاقاً وحكم المادة (٣٨) من الدستور، والتي أنطت بالقانون تحديد طرق تحصيل الضرائب والرسوم وغيرها من المتصولات السيادية، كما تم النص على جواز الإعفاء الكلى من رسم الاشتراك وليس الإعفاء الجزئى منه؛ حيث استقرت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع - في مقام تفسيرها للمادة (١٣٤) من قانون العمل الحالى - والتي تقابل المادة محل العرض- أن الرسم المقرر على المنشآت يجب أن يكون مقابل خدمة تدريب فعلية، فإن لم تحصل المنشأة على خدمة تدريبية فلا مجال لسدادها لرسم الاشتراك وإلا انحل ضريبة، وهو ما ينطوى على شبهة عدم الدستورية في ضوء التزام تلك المنشآت بسداد ضريبة الدخل.
- مادة (٢٠): تم استبدال عبارة (الأشخاص ذوى الإعاقة) بعبارة (ذوى الإعاقة)؛ لضبط الصياغة.
- مادة (٢١): تم إعادة صياغة الفقرة الرابعة من المادة بإضافة عبارة (ورقى أو الكترونى) بعد كلمة (سجل) الواردہ بالسطر الأول من الفقرة؛ لضمان مواكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمي.
- مادة (٢٢): تم إعادة صياغة صدر الفقرة الأولى، والفقرة الثانية، وذلك بإضافة حكم يمنح الوزارة المختصة سلطة اعتماد البرامج التربوية التي تضعها الجهات المبينة بالمادة (٢٠) من مشروع القانون؛ لضمان فعاليتها والتثبت من إنها كفيلة بتحقيق مستهدفات العملية التربوية.
- مادة (٢٣): تم استبدال عبارة (المدربون التابعون) بعبارة (المدربين التابعين) في الفقرة الثالثة من المادة؛ لضبط الصياغة.
- مادة (٢٤): استبدلت اللجنة عبارة (أربعة عشر) بعبارة (ثلاثة عشر) كما حذفت عبارة (دون الإخلال بأحكام قانون الطفل ولائحته التنفيذية) في نهاية المادة؛ حيث تم تعديل الحد الأدنى لسن المتدرج ليكون أربعة عشر عاماً بدلاً من ثلاثة عشر عاماً؛ ليتوافق مع المعايير الدولية والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة المصرية- ومن بينها: الاتفاقية رقم ١٣٨ الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

- مادة (٣٧) : أضافت اللجنة بإمساك سجل خاص عبارة (ورقى أو إلكترونى) بعد عبارة سجل خاص ، وكلمة (الأشخاص) قبل عبارة ذوى الإعاقة والأقزام ، وعبارة (أو بطاقة الخدمات المتكاملة بحسب الأحوال) بعد عبارة شهادات التأهيل وذلك فى الفقرة الأولى من المادة ، كما تم استبدال كلمة (الذين) بكلمة (الذى) فى الفقرة الأخيرة من المادة وذلك لضبط الصياغة.
- مادة (٣٩) : تم حذف البند رقم (٥) والذى يجيز للنقابات المهنية مزاولة عمليات إلحاقياً لبعضها المصرىين للعمل بالداخل أو الخارج، بحسب النقابات المهنية معنية بالأساس بضبط النشاط المهني من خلال الإشراف على ممارسته ورقابة مزاولته، ومتابعة نشاط الأعضاء ومساءلتهم عن الإخلال بواجباتهم المهنية وتوقع العجزاءات على من يخل بهذه الواجبات، سواء بوقف ممارسة المهنة أو إسقاط العضوية أصلًا؛ وبالتالي يخرج عن طبيعتها ونطاق اختصاصها ممارسة عمليات إلحاقي العملة سواء بالداخل أو الخارج.
- مادة (٤٠) :

 - بند ٢: تم إضافة عبارة (فى مجموعهم) بعد عبارة (وأعضاء مجلس الإدارة من المصرىين الذين يمتلكون) وذلك لضبط الصياغة.
 - كما استبدلت اللجنة كلمة (سنة) بعبارة (ثلاث سنوات) فى الفقرة الأخيرة من المادة حيث تم تحديد مدة ترخيص وكالات التشغيل بسنة قابلة للتجديد بدلاً من ثلاثة سنوات؛ اتفاقاً وحكم المادة (١٠) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٦٨) بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والتى أوجبت أن يكون الترخيص (سنويًا) وقابل للتجديد وفق تقدير السلطة المختصة.
 - مادة (٤٣) - بند ٣: استبدلت اللجنة عبارة (ارتكاب الشركة لمخالفات من شأنها المساس بحقوق العمال أو تنتقص من الحماية المقررة لهم بمقتضى الأحكام) بعبارة (مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات) فى البند بما يكفل تفسير الأحكام الجوهرية بشكل أكثر وضوحاً.
 - مادة (٥٠) :

 - استبدلت اللجنة عبارة (أربعة أشهر) بعبارة (ثلاثة أشهر) فى الفقرة الأولى من المادة حيث تم تعديل مدة إجازة الوضع لتكون أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة أشهر؛ وذلك اتساقاً مع المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية - والتى تنص على (تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية...)؛ خاصة وأن هذا الحق مقرر لمصلحة الطفل فى المقام الأول، وبصرف النظر عن طبيعة جهة عمل الأم؛ لذا وجوب المساواة فى الحق.

- تم إعادة صياغة عجز الفقرة الثانية من المادة؛ نظراً لحل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ محل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ "المغربي"، واستبدال ذلك أينما ورد بمشروع القانون.
- مادة (٥٣) : تم استبدال عبارة (خمس وعشرين) بكلمة (خمسين) في آخر المادة، حيث ارتأت اللجنة النزول بالحد الأدنى لعدد العاملين بالمنشأة، الذي يجوز معه إعمال حكم هذه المادة فيما يتعلق بحكم المرأة العاملة في الحصول على إجازة لرعاية الطفل.
- مادة (٥٥) : استبدلت اللجنة عبارة (عاملة أو أكثر) بعبارة (خمس عاملات فأكثر) في صدر المادة ، حيث ارتأت اللجنة وجوب تعليق نظام تشغيل النساء بأماكن العمل أى كان عدد العاملات بالمنشأة.
- مادة (٥٦) : تم استبدال عبارة (المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل) بعبارة (التي تحدد بقرار من الوزير المختص) الواردة بعجز الفقرتين الأولى والثانية؛ لإزالة التعارض بين هذه المادة والمادة (٧٣) من قانون الطفل - والتي تنص على أنه: "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشتري في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية").
- مادة (٧٠) : تم استبدال حرف (أو) بعبارة (ويجوز إبرامه) لضبط الصياغة.
- مادة (٧١)- بند ؛ : تم استبدال كلمة (أربع) بكلمة (ست)، حيث ارتأت اللجنة تعديل البند الثالث، واعتبار عقد العمل غير محدد المدة إذ كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد على أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ حيث رئي أنها مدة مناسبة لترتيب آثار عقد العمل غير محدد المدة.
- مادة (٨٩) : تم إضافة حرف (ما) بعد حرف (أو) لضبط الصياغة.
- مادة (١٠٢) : تم إضافة كلمة (والاقزام) إلى عجز الفقرة الرابعة؛ لضبط الصياغة واتفاقاً مع باقي أحكام مشروع القانون.
- مادة (١٠٥) : تم استبدال كلمة (سبعة) بكلمة (ستة) حيث ارتأت اللجنة زيادة مدة الإجازات العارضة لتكون سبعة أيام بدلاً من ستة أيام، بحسبانها من مسائل الملاءمة، واستهداءً بما هو معمول به في الدولة (مادة ٤٨ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦).

▪ مادة (١٠٦): أضافت اللجنة عبارة (أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب العامل) في آخر الفقرة الثانية من المادة، وذلك بإضافة حكم يجيز للعامل الحصول على يوم إجازة بديلة عن يوم الإجازة الرسمية التي أدى عمله فيها - كبديل من الحصول على مثلي أجر اليوم - وذلك أسوة بما هو متبع في قوانين التوظف العامة (مادة ٤٧ من قانون الخدمة المدنية المشار إليها).

▪ مادة (١٠٨):

- أضافت اللجنة عبارة (على نحو يحول بينه وبين أداء عمله) بعد عبارة (أو أصابته) في الفقرة الأولى من المادة ، اتفاقاً وحكم المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ - والتي تنص على أن: "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعوضا عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك، ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقادرون أجورهم بالشهر، وأسيوعيا بالنسبة لغيرهم.." ، كما تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي) الواردة بعجز الفقرة؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.

- تم استبدال عبارة (قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧) بعبارة (أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها) في الفقرة الثانية من المادة، وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل المواد المشار إليها.

▪ مادة (١١٢):

- تم دمج الفقرتين الأولى والثانية لحسن الصياغة والحفاظ على النسق التشريعي.
- تم حذف عبارة (أو المسكرة) الواردة بالفقرة الثانية بحسبان تناول المواد المسكرة في ذاته وجود آثارها في الدم غير مجرم إلا في حالات محددة (تناولها في الأماكن العامة أو أن يكون الشخص في حالة سكر في مكان عام أو محل عام وفقاً للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن حظر شرب الخمر).. ومسألة وجود العامل في حالة السكر من المخالفات المعقاب عليها بالفعل وفق المادة (١٢٥) من مشروع القانون المعروض.

وفي سياق متصل، فإنه في ضوء عدم تحديد الواقعة التي ينشأ معها احتساب مدة الستة الأشهر المشار إليها بالفقرة الثانية، تم إعادة صياغة الحكم ليكون العامل ملزماً بإجراء الاختبار الطبي متى طلب منه ذلك صاحب العمل على أن يتحمل الأخير نفقات الاختبار.

١- مادة (١١٣) - بند ٦: تم استبدال عبارة (**قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي**) بعبارة (**قانون المنظمات النقابية العمالية**) الواردة بعجز البند (٦)؛ لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.

▪ مادة (١٢٢):

- تم إعادة صياغة صدر المادة من خلال حذف علامة (،) الواردة بعد عبارة (ستين يوماً)، وذلك لمزيد من الوضوح التشريعي، وإزالة اللبس حول ما إذا كانت الحالات الثلاث الواردة على سبيل الحصر أم المثال، إذ ذهب البعض على أنها على سبيل المثال، وأن الحالات الثلاث فقط هي ما يدفع فيها الأجر وفق مفهومه الوارد بالقانون، إلا أن ممثل الحكومة أفاد بأنها على سبيل الحصر وليس المثال؛ لذا أعيدت الصياغة على النحو المتقدم.

- كما أضافت اللجنة عبارة (**كاماً، وذلك**) بعد كلمة (**أجره**) في صدر المادة، لضمان استقرار الحياة اليومية للعامل ومراعاة للنواحي الاجتماعية والإنسانية.

▪ مادة (١٢٤):

- تم إضافة عبارة (**مع صرف نصف أجره**) بعد عبارة (**لمدة أو لمدد أخرى**) في الفقرة الأولى من المادة ، حيث تناولت الأحكام المنظمة لمد فترة إيقاف العامل عن العمل وهي استكمال للأحكام الواردة بالمادة (١٢٢) من مشروع القانون؛ وقامت اللجنة بإعادة صياغة الفقرة وتقسيمها إلى فقرتين لحسن الصياغة، مع ضمان تحديد ما يصرف للعامل من أجر في حالة موافقة قاضي الأمور الوقتية على مد الإيقاف، إذ سيصرف للعامل في هذه الحالة نصف أجره؛ وهو الأمر المتافق مع المادة (٦٧) من قانون العمل الحالي، والمادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المنطبق على العاملين بالدولة، وهو أمر تقضيه ضرورات الموازنة بين طرفى العملية الإنتاجية، كما تم معالجة مسألة عدم صدور القرار قبل انتهاء فترة الإيقاف حيث تم النص على استمرار الإيقاف وصرف كامل الأجر لحين البت في الطلب بحسبان الميعاد المحدد لقاضي الأمور الوقتية يدرج في عدد المواعيد التنظيمية.

- كما تم إضافة عبارة (**فيما كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٢٢) من هذا القانون و**) في صدر الفقرة الثانية من المادة، وإضافة عبارة (**ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف**)، بعد عبارة (وجبت إعادةه إلى عمله مع صرف) من ذات الفقرة؛ لمزيد من الوضوح التشريعي.

▪ مادة (١٢٥): قامت اللجنة باستبدال الفقرة الأولى ليكون نصها كالتالي : (**يكون الاختصاص بتوجيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة.**

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

حيث ارتأت اللجنة بعد مناقشات مع الحكومة وممثلى منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال أن تكون سلطة الفصل بيد المحكمة العمالية المختصة وليس بيد صاحب العمل، وفق ما هو معمول به حالياً بقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، لذا تم استبدال الفقرة الأولى من مشروع الحكومة، وتضمينها سلطات توقيع الجزاءات صراحة.

- مادة (١٢٧): تم استبدال عبارة **(المادة ١٤٢)** بعبارة **(المادة ١٣٣)** في الفقرة الثالثة من المادة، فالمقصود بالإحالة الواردة بهذه الفقرة هي المادة (١٤٢) الخاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي وليس المادة (١٣٣) الخاصة بإنهاء العقد غير محدد المدة.
- مادة (١٢٩): تم إضافة عبارة **(وحماية حق التنظيم)** بعد عبارة **(المنظمات النقابية العمالية)**؛ لضبط الصياغة.
- مادة (١٣١): استبدلت اللجنة عبارة **(فإذا حدد عقد العمل لمدة لا تجاوز أربع سنوات،)** بعبارة **(فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تجاوز ست سنوات،)** في الفقرة الأولى من المادة، حيث تم إعادة صياغة المادة مع التأكيد على عدم تجاوز مدة التجديد أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ اتفاقاً مع التعديل الذي أجرته اللجنة على المادة (٧١) من مشروع القانون في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة - **ومن بينها**: تجاوز مدة تجديد العقد أربع سنوات.
- مادة (١٣٢): استبدلت اللجنة عبارة **(أربع سنوات)** بعبارة **(ست سنوات)** في الفقرة الأخيرة من المادة اتفاقاً مع التعديلات التي أجرتها اللجنة في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة.
- مادة (١٤٤): تم حذف عبارة **(وبشرط موافقة صاحب العمل)** الواردة بالفقرة الثانية، حيث إن نص هذه المادة يقابل نص المادة (١١٩) من قانون العمل الحالى - والتي تنص على أنه: "... وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول استقالته...", وقد قضت المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٦٤) لسنة ٣٦ قضائية - بجلستها المنعقدة بتاريخ ٣ يونيو سنة ٢٠٢١ - بدستورية المادة (١١٩) سالفه الذكر فيما تضمنته من حق العامل في العدول عن استقالته - **على سند من أن**: "هذه المهلة قصد بها المشرع منح العامل فرصة للتروي في شأن الاستقالة، وأنها ليست وليدة اندفاع منه لم يقدر عواقبه، وأن ممارسته لحقه فيها قد تم في إطار الدائرة التي رسمها المشرع لها، بعيداً عن كل مظاهر التأثير على إرادته وحرি�ته في اختيار الإنها الإرادى لعلاقة العمل من جانبه، بما يوفر الحماية للعامل، لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل... ولا يضرير ذلك صاحب العمل، لكنه هذا العدول يتم خلال مدة زمنية قصيرة، بما يضمن استمرار العمل في المنشأة على النحو المعتمد، دون مساس بملكية صاحب العمل...", لذلك تم حذف العبارة المشار إليها بحسبان **القيد الخاص بموافقة صاحب العمل** يفقد العدول عن الاستقالة الغاية منه والتي أوضحتها المحكمة الدستورية العليا.

- مادة (١٤٧) : تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي)؛ لضبط الصياغة فى ضوء حلول قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ محل قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ .
- مادة (١٦٥) - بند ١: تم إعادة صياغة هذا البند ليكون كالتالي: المشاركة في رسم السياسة القومية ... إلى آخر البند" - والعلة من ذلك: أن هذه السياسات تدرج في عموم السياسات العامة التي تنتهجها الدولة؛ والتي يختص بوضعها رئيس الجمهورية بالاشتراك مع مجلس الوزراء وفق المادة (١٥٠) من الدستور؛ وبالتالي لفظ (المشاركة) أوفق.
- مادة (١٦٦) : تم إضافة كلمة (الأخرى) في عجز المادة عقب كلمة (اختصاصاتها) لضبط الصياغة لاسيما أن المادة في متنها تناولت اختصاصات تلك المجالس بالفعل.
- مادة (١٧٧) : تم حذف كلمة (على) الواردہ بعد عبارة (قيد الاتفاقية) في صدر المادة لضبط الصياغة.
- مادة (١٨٥) : تم استبدال عبارة (الباب الثالث) بعبارة (الباب الثاني) بحسبان الإحاله تصرف إلى الباب المنظم لعلاقات العمل الجماعية وليس للباب المنظم للمحاكم العمالية.
- مادة (١٩١) : أضافت اللجنة فقرة جديدة في نهاية المادة نصها (ويلتزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمادات والمبادئ الأساسية للتقاضى في قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسري في مالم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحکام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤).-والهدف منها: ضمان التزام المركز بالمبادئ العامة في التقاضى والتي تسري في شأن التحكيم الاتفاقي أيضاً، وضمان عدم وجود أي فراغ تشريعى يواجه المركز في عمله من خلال سريان أحکام قانون التحكيم في المسائل المدنية والتجارية المشار إليه في حالة خلو لوائحه من تنظيم بعض المسائل.
- مادة (١٩٣) : تم إضافة عبارة (استثناءً من أحكام المادتين (١٩٤) و(١٩٩) من هذا القانون) إلى صدر هذه المادة؛ لمزيد من الوضوح التشريعى بشأن عدم انطلاقة أى من الشروط الواردة بالمادتين سالفتي البيان على أعضاء الجهات والهيئات القضائية في حالة الاستعانة بهم بالمركز، بحسبان الشروط من : "١ إلى ٥" من الشروط المفترضة فيهم جميعاً، فضلاً عن أن الشرطين (٦، ٧) من غير المستساغ تطبيقهما على أعضاء تلك الجهات والهيئات بحسبان الاستعانة بهم تأتى في ظل ما يتمتعون به من خبرات قانونية وقضائية تتأبى مع فكرة خضوعهم للاختبار أو التدريب.

▪ مادة (٢٠٠) : أضافت اللجنة عبارة (تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من) في صدر المادة، كما أضافت فقرة جديدة في نهاية المادة تنص على (وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز)، حيث اضطرد قضاء المحكمة الدستورية على أن: "الأصل في التحكيم هو عرض نزاع معين بين طرفين على محكم من الأعيان يعين باختيارهما أو بتفويض منهما أو على ضوء شروط يحددهما، ليفصل هذا المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن شبهة الممالة، مجرداً من التحامل، وقطعاً لدابر الخصومة في جوانبها التي أحالها الطرفان إليه، بعد أن يدلّي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية.." (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٣٣ لسنة ٣٦ قضائية بتاريخ ٨ مايو سنة ٢٠٢١)، وبالتالي تم إعادة صياغة المادة لتقادى شبهة عدم الدستورية، وذلك من خلال اختيار المحكمين عن طريق طرفى الخصومة، وفي حال تعذر ذلك يكون الاختيار عن طريق المركز؛ وهو الأمر المتبع أيضاً في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤.

▪ مادة (٢١٦) : تم إضافة عبارة (أو جوية) لعجز الفقرة الأولى؛ لضبط الصياغة.

▪ مادة (٢٢٥) : تم استبدال كلمة (بيئة) بكلمة (جهة) الواردة بالفقرة الثانية؛ لضبط الصياغة.

▪ تم تعديل عنوان الباب الرابع من الكتاب الرابع بما يتوافق مع مسمى المجلس الأعلى المنشأ طبقاً للمادة (٢٣٥) من مشروع القانون؛ وذلك لضبط الصياغة ولمزيد من الوضوح التشريعي.

▪ مادة (٤٤) : تم إضافة عبارة (ويتم تحصيله وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي)، بعد عبارة (بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق) في الفقرة الرابعة من المادة، حيث تنص المادة (٣٨) من الدستور على أن: "... يحدد القانون طرق وأدوات تحصيل الضرائب والرسوم، وأى متحصلات سيادية أخرى..؛ لذا تم إعادة صياغة الفقرة الأخيرة بما يكفل تحديد القانون لطرق تحصيل رسوم الاشتراك بالصندوق من خلال الإحالة لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، بدلاً من صدور قرار من الوزير المختص بكيفية سدادها؛ لتلائم شبهة عدم الدستورية، كما تم إدخال هذا التعديل تعزيزاً للشمول المالي .

▪ مادة (٤٥) : تم استبدال فعل (يلتزم) بفعل (يقوم) الوارد بصدر المادة؛ لضبط الصياغة، كما تم حذف عبارة (متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة) الواردة بالفقرة الأخيرة بحسبان اشتراكات الصندوق مبينة في المادة (٤٤) من مشروع القانون وتم تحديد كيفية تحصيلها.

▪ مادة (٢٥٦) :

- تم حذف العقوبة المقررة على مخالفة المادة (٢٤) من مشروع القانون، إذ أنه لا يجوز إفراد عقوبتين جنائيتين عن ذات المخالفة، فالمادة سالفه الذكر معاقب على مخالفاتها بالفعل - بموجب المادة (٢٥٥) من مشروع القانون.
- قامت اللجنة بإفراد فقرة مستقلة بشأن مخالفات أحكام المواد من: "٦٢ إلى ٥٨" ، والخاصة بضوابط تشغيل الأطفال، تنص على: (ويعقوب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المواد (٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه ، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة.
وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر.) حيث قررت تشديد العقوبة بخلاف ما ورد بمشروع القانون، وإفراد عقوبة تكميلية حال العود مقتضاها غلق المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر.

سادساً - رأى اللجنة المشتركة :

تري اللجنة أن مشروع القانون المعروض جاء بمثابة خطوة هامة على الطريق الصحيح لاستكمال البيان الدستوري والقانوني لعلاقات العمل، وإيماناً بدور وأهمية العمل في ركب التنمية في مختلف مناحي الحياة، وسعياً إلى مستقبل أفضل ينعم فيه الوطن بمزيد من الرفاهية، ويحقق الرضا والتوازن المتبادل بين طرفى علاقة العمل، ويرسى مبدأ العدالة الاجتماعية، ويحفظ للمصريين - عامل وصاحب عمل - الاعتزاز بكرامة الفرد محققاً وحدة نسيج الوطن واستقراره.

وتري اللجنة أن مشروع القانون المعروض يمثل استجابةً لرؤية العمال وأصحاب الأعمال دون الإخلال بمبدأ التوازن بين الطرفين، وصولاً إلى آفاق رحبة من التعاون والتقاهم والتشاور بينهما لتحقيق المصلحة المنشودة لكل طرف وليس لطرف على حساب الطرف الآخر، دون تهميش دور الدولة باعتبارها ومؤسساتها الحاكم لهذه العلاقة، لذا فقد جاء مشروع قانون العمل الجديد ليجسد هذه التطلعات ويحولها إلى واقع ملموس ينبض بالحياة.

كما ترى اللجنة أن مشروع قانون العمل الجديد سيسمى في تنمية الاقتصاد الوطني وخلق مناخ جاذب للاستثمار، وذلك من خلال الآتي:

- إقامة التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية.
- تبني سياسة اقتصادية جديدة في مجال التشغيل.
- سرعة الفصل في النزاعات العمالية وتحقيق العدالة الناجزة.
- ربط الأجر بالإنتاج لطمأنة المستثمر الوطني والأجنبي.
- تعظيم دور آليات التشاور والتفاوض والحوار بين طرفى علاقة العمل.
- مواكبة التطور والحداثة في ميدان العمل للمواءمة مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها مصر في الفترة الأخيرة.
- الالتزام بمعايير العمل الدولية والاتفاقيات التي صدقت مصر عليها.

واللجنة المشتركة إذ توافق على مشروع القانون المعروض، ترجو
المجلس المؤقر الموافقة على ما انتهت إليه وعلى مشروع القانون بالصيغة
المرفقة.

رئيس اللجنة المشتركة

(المهندس / عبد الخالق عياد)

جدول مقارن

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>مشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p>—</p> <p>تلغى الديباجة</p> <p>قرر</p> <p>مجلس الشيوخ القانون الآتى نصه ، يرسل إلى مجلس النواب</p>	<p>قرار رئيس مجلس الوزراء بمشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p>—</p> <p>رئيس مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور؛ وبعد موافقة مجلس الوزراء ، وببناء على ما ارتأه مجلس الدولة ، قرر</p> <p>مشروع القانون الآتى نصه ، يقدم إلى مجلس النواب</p>	
	<p>(المادة الأولى)</p> <p>كما هي</p>	<p>(المادة الأولى)</p> <p>يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن العمل ، ومع مراعاة أحكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له .</p>	<p>(المادة الأولى)</p> <p>يعمل بأحكام قانون العمل المرافق .</p> <p>(المادة السابعة)</p> <p>مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .</p> <p>وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها .</p>

(١) مشروع القانون كما ورد من الحكومة متضمناً تعديلات وزارة العدل والتي وافق عليها مجلس الوزراء بجلسته رقم (١٦٧) المنعقدة بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢ .

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>(المادة الثانية)</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الثانية)</p> <p>تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام، ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p> <p>وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.</p> <p>ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام القانون المشار إليه، ويتبع الوزير المختص بشئون العمل، ويباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمها القانون المرافق.</p> <p>كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصه على النحو المبين بالقانون المرافق.</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الثانية)</p> <p>تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p> <p>وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.</p>
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>(المادة الثالثة)</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الثالثة)</p> <p>لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدّة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الرابعة)</p> <p>لاتخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدّة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.</p>
<p style="text-align: center;">ضبط لغوي</p>	<p>(المادة الرابعة)</p> <p>تُؤول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.</p>	<p>(المادة الرابعة)</p> <p>تُؤول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الخامسة)</p> <p>تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>(أ) ثلثان يختصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين المشاركين فى تطبيق هذا القانون.</p> <p>(ب) ثلث يختص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.</p>
	<p>(المادة الخامسة)</p> <p>كما هي</p>	<p>(المادة الخامسة)</p> <p>يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشئون العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به ، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.</p>	<p>المادة السادسة</p> <p>يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به.</p>
<p>تم استبدال كلمة (سنة) بعبارة (ستة أشهر)؛ لإتاحة مزيد من الوقت أمام الجهات القائمة بالتدريب المشكلة كمنشأة فردية، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون؛ على أن تقوم بتوفيق أوضاعها وفقاً لأحكام القانون المرافق خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة.</p> <p>ويجوز للأصحاب الأعمال تشغيل العمال أصحاب الحرف دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة المنصوص عليه في المادة</p>			

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>أشهر وفقاً للمادة الخامسة من مواد الإصدار.</p> <p>كما رئي استمرار تشغيل أصحاب الحرف دون التقيد بشرط الترخيص لحين توفيق أوضاعهم خلال المدة المقترنة بالمادة مع جواز مد مدة توفيق الأوضاع وفق الاعتبارات التي يقدرها رئيس مجلس الوزراء.</p>	<p>(٢٥) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تجاوز سنة من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه.</p> <p>واستثناءً من حكم الفقرة الثانية من هذه المادة، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة.</p>		
	<p>(المادة السابعة) كما هي</p>	<p>(المادة السابعة) مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعوى متناولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها، دون رسوم، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالـة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى.</p>	
	<p>(المادة الثامنة) كما هي</p>	<p>(المادة الثامنة) تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	
	<p>(المادة التاسعة) كما هي</p>	<p>(المادة التاسعة) يصدر وزير العدل القرارات الازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>(المادة العاشرة)</p> <p>ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، وي العمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، ويتصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</p> <p>ببصمة هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</p>	<p>(المادة العاشرة)</p> <p>ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وي العمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، وي العمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، ويتصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</p> <p>رئيس مجلس الوزراء</p>	<p>المادة الثامنة</p> <p>ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وي العمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره.</p> <p>يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</p>
	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعريف مادة (١)</p> <p>يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١ - كما هو. ٢ - كما هو. ٣ - كما هو. ٤ - كما هو . 	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعريف مادة (١)</p> <p>يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١ - العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجراً لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه. ٢ - المتدرب: كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة. ٣ - صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملًا، أو أكثر لقاء أجراً. ٤ - الأجرا: كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي: <ul style="list-style-type: none"> - الأجرا الأساسي: الأجرا المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات. 	<p>مادة (١)</p> <p>يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها:</p> <p>(أ) العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجراً لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>(ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملًا أو أكثر لقاء أجراً .</p> <p>(ج) الأجرا : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتًا كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً .</p> <p>ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى :</p> <ul style="list-style-type: none"> ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل. ٢- النسبة المؤدية ، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة . ٣- العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>(أ) كما هو.</p> <p>(ب) كما هو.</p> <p>(ج) كما هو.</p> <p>(د) كما هو.</p> <p>(هـ) كما هو.</p> <p>(و) كما هو.</p> <p>(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما يصرف للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.</p> <p>(ح) كما هو.</p>	<p>- الأجر المتغير: باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:-</p> <p>(أ) النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.</p> <p>(ب) العمولة: النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيع، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له.</p> <p>(ج) العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي.</p> <p>(د) المنح: ما يعطى للعامل علاوة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.</p> <p>(هـ) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجاده، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.</p> <p>(و) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.</p> <p>(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما يعطى للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.</p> <p>(ح) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها بلائحة المنشأة.</p>	<p>٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .</p> <p>٥- المنح : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدومان والثبات .</p> <p>٦- البدل : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .</p> <p>٧- نصيب العامل في الأرباح .</p> <p>٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .</p> <p>ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .</p> <p>(د) العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقضى طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .</p> <p>(هـ) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>(ط) كما هو .</p> <p>(ي) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p> <p>٥ - كما هو .</p> <p>٦ - كما هو .</p> <p>٧ - كما هو .</p> <p>٨ - كما هو .</p> <p>٩ - كما هو .</p> <p>١٠ - كما هو .</p>	<p>(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي يدفعه العمالء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.</p> <p>(ك) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p> <p>الأجر التأميني: الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.</p> <p>العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل ذاته، وينتهي بانتهائه.</p> <p>العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.</p> <p>العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.</p> <p>عامل غير المنتظم: كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.</p> <p>السخرة: كل عمل أو خدمة تؤدى من أي شخص تحت التهديد بإزالة عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.</p>	<p>يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .</p> <p>(و) العمل الموسمى: العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.</p> <p>(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p>(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .</p> <p>(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>١١ - كما هو .</p> <p>١٢ - كما هو .</p> <p>١٣ - كما هو .</p> <p>١٤ - كما هو .</p> <p>١٥ - كما هو .</p> <p>١٦ - كما هو .</p> <p>١٧ - كما هو .</p>	<p>١١ - الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p>١٢ - التوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.</p> <p>١٣ - التدريب: كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن والوظائف، أو إكساب الفرد المهارات، والمعرفات المؤهلة لمزاولة مهنة معينة، أو تطوير تلك المهارات والمعرفات وصقلها، للارتفاع بها والترقى من خلالها.</p> <p>١٤ - وكالات التشغيل الخاصة: شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون.</p> <p>١٥ - هروب العامل الأجنبي: كل تغيب إرادى للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك.</p> <p>١٦ - المفاوضة الجماعية: الحوار الذي يجري بين صاحب عمل، أو منظمة أصحاب أعمال، أو أكثر من جهة، ومنظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.</p> <p>١٧ - المنازعة الجماعية: كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل.</p>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم إجراء ضبط للصياغة، مع استبدال كلمة (الحكومة) بكلمة (الدولة) بحسبان لفظ الحكومة أدق.</p>	<p>١٨ - الشركاء الاجتماعيون: أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة)، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية.</p> <p>١٩ - كما هو.</p> <p>٢٠ - كما هو.</p> <p>٢١ - كما هو.</p> <p>٢٢ - كما هو.</p> <p>٢٣ - كما هو.</p> <p>٢٤ - كما هو.</p>	<p>١٨- الشركاء الاجتماعيين: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة)، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية.</p> <p>١٩- المفوض العمالـي: أحد العاملين بالمنشأة يتقـقـعـ العـامـلـونـ بـهـاـ عـلـىـ تـقـيـيـضـهـ بـمـوجـبـ سـنـدـ رـسـميـ لـتـمـثـيلـهـ أـمـامـ صـاحـبـ الـعـلـمـ فـيـ حـالـةـ دـمـ وـجـوـدـ منـظـمـةـ نـقـابـيـةـ عـالـمـيـةـ بـهـاـ.</p> <p>٢٠- اتفاقية العمل الجماعية: كل اتفاق مكتوب يتضمن ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة العمل من خلال إحدى وسائل فض منازعات العمل الجماعية.</p> <p>٢١- التوفيق: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما.</p> <p>٢٢- الوساطة: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفي النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع)، يستركن في اختياره من القائمة المعدة لذلك.</p> <p>٢٣- التحكيم: وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به (محكم) أو (أكثر) يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.</p> <p>٤- شـرـطـ التـحـكـيمـ: اـتـفـاقـ مـكـتـوبـ بـيـنـ طـرـفـيـ عـلـاـقـةـ الـعـلـمـ عـلـىـ تـسـوـيـةـ ماـ قـدـ يـنـشـأـ بـيـنـهـمـاـ مـنـ نـزـاعـ بـشـأنـ هـذـهـ الـعـلـاـقـةـ بـوـاسـطـةـ التـحـكـيمـ.</p>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>٢٥ - كما هو .</p> <p>٢٦ - كما هو .</p> <p>٢٧ - كما هو .</p> <p>٢٨ - كما هو .</p> <p>٢٩ - موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل <u>وجوده</u> فيه بسببه.</p> <p>٣٠ - كما هو .</p> <p>٣١ - الوزير المختص: الوزير <u>المعني</u> بشئون العمل.</p> <p>٣٢ - الوزارة المختصة: الوزارة <u>المعنية</u> بشئون العمل.</p>	<p>٢٥ - مشارطة التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.</p> <p>٢٦ - الإضراب السلمي عن العمل: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونوه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.</p> <p>٢٧ - إصابة العمل والأمراض المزمنة: التعريف الواردية لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</p> <p>٢٨ - المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًّا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.</p> <p>٢٩ - موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل <u>تواجده</u> فيه بسببه.</p> <p>٣٠ - المنشأة الصناعية: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد إنتاج أو تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.</p> <p>٣١ - الوزير المختص: الوزير <u>المختص</u> بشئون العمل.</p> <p>٣٢ - الوزارة المختصة: الوزارة <u>المختصة</u> بشئون العمل.</p>	
ضبط لغوي			

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	مادة (٢) كما هي	مادة (٢) في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.	مادة (٢) فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.
	(الباب الثاني) الأحكام العامة مادة (٣) كما هي	(الباب الثاني) الأحكام العامة مادة (٣) يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.	(الباب الثاني) الأحكام العامة مادة (٣) يعتبر هذا القانون، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.
	مادة (٤) كما هي	مادة (٤) لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ١. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة. ٢. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.	مادة (٤) لا تسري أحكام هذا القانون على : (أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. وذلك مالم يرد نص على خلاف ذلك.
	مادة (٥) كما هي	مادة (٥) يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.	
تم استبدال كلمة (العاملين) بكلمة (الأشخاص) الواردة بالفقرة الأولى؛ لضبط الصياغة.	مادة (٦) يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين العاملين في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو	مادة (٦) يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>اللغة أو الإعاقه أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي، أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواه وتكافؤ الفرص.</p> <p>ولا يعتبر تبيئاً محظوظاً كل ميزة أو أفضليه أو منفعة أو حمايه تقرر بموجب أحکام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأه أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقه والأقزام، كلما كانت مقرره بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.</p>	<p>العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقه أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواه وتكافؤ الفرص.</p> <p>ولا يعتبر تمييزاً محظوظاً كل ميزة أو أفضليه أو منفعة أو حمايه تقرر بموجب أحکام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأه أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقه، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.</p>	
ضبط لغوي	<p>ماده (٧)</p> <p>يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق، يخالف أحکام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا يتضمن انتقاضاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>كما هي</p> <p>ماده (٨)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٧)</p> <p>يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق، يخالف أحکام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاضاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>ويعتبر باطلأ كل اتفاق يتضمن انتقاضاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحکام هذا القانون.</p> <p>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشآة، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشآة، أو بمقتضى العرف.</p> <p>وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاضاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحکام هذا القانون.</p>	<p>ماده (٥)</p> <p>يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق يخالف أحکام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاضاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>ويستمر العمل بأية مزايا وشروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشآة ، أو بمقتضى العرف.</p> <p>وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاضاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحکام هذا القانون.</p>
	<p>ماده (٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٨)</p> <p>تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدربون الذين</p>	<p>ماده (٦)</p> <p>تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدعم على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط لتلك الفئات توقيع محامٍ على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>	<p>بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدعم على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط "بالنسبة لتلك الفئات" توقيع محامي على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>	<p>المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدعم على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.</p>
	<p>ماده (٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (٢٠١٠ لسنة ٢٠١٥) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والنائمة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم.</p> <p>وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة.</p>	<p>ماده (٧)</p> <p>تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي مادة (١٠)	مادة (١٠) <p>إذا تعدد أصحاب العمل، كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون، أو لوائح المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.</p> <p>ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>	مادة (٨) <p>إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالتزامات الناشئة عن هذا القانون.</p> <p>ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>
	كما هي مادة (١١)	مادة (١١) <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها.</p> <p>ويجب أن يحدد القرار، أو الحكم الصادر بأي من ذلك، أجالاً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات الالزمة للوفاء بها في الأجل المحدد.</p> <p>ولا يتربى على إدماج المنشأة، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية أو الهبة، أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>	مادة (٩) <p>لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.</p> <p>ولا يتربى على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (١٢) كما هي	ماده (١٢) <p>يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا نقل عن (٣٪) من أجر الاشتراك التأميني^(٢)، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريختعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومى للأجور.</p>	المادة الثالثة (إصدار) <p>يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا نقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.</p>
	ماده (١٣) كما هي	ماده (١٣) <p>يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.</p>	ماده (١٠) <p>يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.</p>
ضبط صياغة	(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب ماده (١٤) <p>تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الراغبون في التدريب. ٢. الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية. 	(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب ماده (١٤) <p>تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الراغبون في التدريب. ٢. ذوى الإعاقة، والفئات الأولى بالرعاية. ٣. المترجون. 	

^(٢) مرفق صورة من خطاب السيد رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلى السيد الدكتور وزير القوى العاملة بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة ٦٧٪ من الأجر الأساسي المنصوص عليها في قانون العمل الحالى وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وقد أفاد سعادته بأنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجر الأساسي من أجر اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة ٤٪ من إجمالي أجر الاشتراك، وبحساب نسبة ٧٪ من أجر الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي ٢,٨٪ من أجر اشتراك المؤمن عليهم، ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة الـ ٧٪ السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة ٢,٨٪ تقريباً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	٣. المتدرجون. ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.	٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.	
	مادة (١٥) كما هي	مادة (١٥) تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدرب عليها وفقاً لقدراتهم. ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفنانين المستفيدة.	
ضبط صياغة	مادة (١٦) ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية"، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من: كما هو. كما هو. كما هو.	مادة (١٦) ينشأ مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من: الوزير المختص بشئون العمل. الوزير المختص بشئون التعليم العالي. الوزير المختص بشئون التجارة والصناعة. الوزير المختص بشئون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. الوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي. الوزير المختص بشئون قطاع الأعمال العام. الوزير المعنى المختص بالتنمية المحلية. أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم. أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعنى برشحهم الاتحاد.	مادة (١٣٢) يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتطوير التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.
ضبط صياغة	 الوزير المختص بشئون التعليم العالي والبحث العلمي. كما هو. كما هو. كما هو.	 الوزير المختص بشئون التعليم العالي. الوزير المختص بشئون التجارة والصناعة. الوزير المختص بشئون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. الوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي. الوزير المختص بشئون قطاع الأعمال العام. الوزير المعنى المختص بالتنمية المحلية.	
تم استبدال كلمة (المختص) بكلمة (المعنى) لضبط الصياغة مع باقي المادة.	 الوزير المختص بالتنمية المحلية. كما هو. كما هو.	 أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم. أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعنى برشحهم الاتحاد.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>كما هي</p> <p>ويتولى المجلس المشاركة في وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوى الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>والمجلس أن يعين بمن يراه من ذوى الخبرة.</p> <p>ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوى الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p> <p>كما يتولى وضع الخطط الازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس و اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.</p>	
تم استبدال عبارة (المادة ١٦ من هذا القانون) بعبارة (المادة السابقة) في موضعين بهذه المادة؛ لضبط الصياغة.	<p>مادة (١٧)</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلين للجهات المشار إليها في المادة (١٦) من هذا القانون، يتولى متابعة تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى، ونظام العمل به، ويصدر في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في المادة السابقة، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.</p>	<p>مادة (١٧)</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلين للجهات المشار إليها في المادة السابقة، يتولى متابعة تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى، ونظام العمل به، ويصدر في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في المادة السابقة، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>الفقرة الثانية: درجة القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء في شأن تشكيل مجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه التدريب والتأهيل على أن يضم في عضوية مجلس إدارته ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية والوزارات المختصة؛ لذا تم إعادة صياغة المادة بما يكفل ضمان هذا التمثيل بمقتضى القانون.</p> <p>الفقرة الثالثة: حذفت بحسبان الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال ستكون ممثلة بمجلس إدارة الصندوق والذي يتولى رئاسته الوزير المختص بشئون العمل؛ وبالتالي سيكون هناك ربط مستمر بين جميع الأطراف المعنية بالعملية التدريبية.</p>	<p>مادّة (١٨) يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلى: ١- كما هو.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وأعضوية ممثلة منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والوزارات والجهات المختصة، تحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه.</p> <p>كما هي</p> <p>حذفت</p>	<p>مادّة (١٨) يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلى: ١. تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التدريبية كإنشاء، ودعم، وتطوير، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالجوانب الفنية للعملية التدريبية كبرامج التدريب وغير ذلك مما يتعلق بالأشطة ذات العلاقة بالعملية التدريبية. ٢. وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التدريبية.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه.</p> <p>ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه و مباشرة اختصاصاته.</p> <p>وتتولى الوزارة المختصة التنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.</p>	<p>مادّة (١٣٣) ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواجهة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>الفقرة الأولى/ البند الأول:</p> <p>١. تم زيادة الحد الأقصى لرسم الاشتراك ليكون خمسين جنيهًا بدلاً من عشرين جنيه.</p> <p>٢. تم النص على آلية تحصيل رسوم الاشتراك اتفاقاً وحكم المادة (٣٨) من الدستور، والتي أنطت بالقانون تحديد طرق تحصيل الضرائب والرسوم وغيرها من المتصحفات السياسية.</p> <p>٣. تم النص على جواز الإعفاء الكلي من رسم الاشتراك وليس الإعفاء الجزئي منه؛ حيث استقرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع - في مقام تفسيرها للمادة (١٣٤) - من قانون العمل الحالى - والتي تقابل المادة محل العرض - أن الرسم المقرر على المنشآت يجب أن يكون مقابل خدمة تدريب فعلية، فإن لم تحصل المنشآت على خدمة تدريبية فلا مجال لسدادها لرسم الاشتراك ولا انحل ضريبيه، وهو ما ينطوي على شبهة عدم الدستورية في ضوء التزام تلك المنشآت بسداد ضريبة الدخل.</p>	<p>مادة (١٩)</p> <p>تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:</p> <p>١. نسبة (٠,٢٥٪) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى <u>عشرين جنيهًا</u> عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.</p> <p>ويتم تحصيل تلك النسبة وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلى من <u>النسبة المشار إليها</u>، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، <u>ويؤول</u> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>مادة (١٩)</p> <p>ت تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :</p> <p>١. نسبة (٠,٢٥٪) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى <u>عشرين جنيهًا</u> عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.</p> <p><u>ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (٧٠٪) من النسبة المشار إليها</u>، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <p>٢. ما تخصصه الدولة من موارد.</p> <p>٣. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا شأن.</p> <p>٤. عائد استثمار أموال الصندوق.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.</p> <p>ويعود الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p>	<p>مادة (١٣٤)</p> <p>ت تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال. ٢. ما تخصصه له الدولة من موارد . ٣. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق. ٤. عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق. <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.</p> <p>ويعود الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم استبدال عبارة (الأشخاص ذوى الإعاقة) بعبارة (ذوى الإعاقة)، لضبط الصياغة.</p>	<p>ماده (٢٠) كما هي ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١- كما هو. ٢- كما هو. ٣- كما هو. ٤- الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p>	<p>ماده (٢٠) لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذه شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد.</p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، التي تزاول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون. ٢. جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها. ٣. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها. ٤. الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب ذوى الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية. 	<p>ماده (١٣٥) لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذه شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب .</p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ، والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون. ٢- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية. ٣- الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين . ٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.
	<p>ماده (٢١) كما هي</p>	<p>ماده (٢١) يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون.</p>	<p>ماده (١٣٦) يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>الفقرة الرابعة: تم إعادة صياغتها بإضافة عبارة (ورقي أو إلكتروني) بعد كلمة (سجل) الواردة بالسطر الأول من الفقرة؛ لضمان مواكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمي.</p>	<p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل ورقى أو الكترونی لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>	<p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وتجديده، وحالات إلغائه، ورسومه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها. كما يحدد القرار قواعد، وإجراءات إنشاء، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون.</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>	<p>البنود (٢، ٣، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.</p> <p>ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.</p> <p>وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بها القانون.</p> <p>ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأى شرط من شروطه.</p>
<p>تم إعادة صياغة صدر الفقرة الأولى، والفقرة الثانية، وذلك بإضافة حكم يمنح الوزارة المختصة سلطة اعتماد البرامج التربوية التي تضعها الجهات المبينة بالمادة (٢٠) من مشروع القانون؛ لضمان فاعيتها والتثبت من إنها كفيلة بتحقيق مستهدفات العملية التربوية.</p>	<p>مادة (٢٢)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التربوية التي تقدمها لاعتمادها، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - كما هو. - كما هو. - كما هو. - كما هو. 	<p>مادة (٢٢)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التربوية التي تقدمها، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج. - مدى كفاية العمليات التربوية من حيث موضوعات، و مجالات التدريب، و عدد الساعات المخصصة لها. - مستويات و تخصصات المدربين. - مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج. 	<p>مادة (١٣٧)</p> <p>تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التربوية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب. ٢- مدى كفاية العمليات التربوية من حيث موضوعات و مجالات التدريب و عدد الساعات المخصصة لها. ٣- مستويات و نوعيات المدربين. ٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهاراتقوى البشرية.	ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهاراتقوى البشرية.	الانتهاء من البرنامج . ٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة. ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج .
الفقرة الثالثة: تم استبدال عبارة (المدربون التابعون) بعبارة (المدربين التابعين); لضبط الصياغة " ضبط لغوي".	مادة (٢٣) كما هي كما هي كما هي <p>على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p>	مادة (٢٣) <p>يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو الغائه.</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربين التابعين للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.</p>	مادة (١٣٨) <p>يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه.</p> <p>ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.</p>
ضبط لغوي	مادة (٢٤) كما هي وتعتمد تلك الشهادة من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها.	مادة (٢٤) <p>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة.</p> <p>وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها.</p>	مادة (١٣٩) <p>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته له، والمستوى الذي وتبين المستوى الذي بلغه.</p> <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التى تخصع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرف ، والشهادات التى تمنها الجهات التى تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التى تقدرها، وجميع البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p>
	<p>ماده (٢٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٢٥)</p> <p>يلتزم كل من يرغب في مزاولة حرف من الحرف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، أن يقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة. ويحدد القرار شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p> <p>ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلا على هذا الترخيص.</p> <p>وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبته شهادة تفيد مستوى مهارته وما يفيد تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، ويصدر الوزير المختص بالشراور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذى يجرى فيه لكل حرف، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p>	<p>ماده (١٤٠)</p> <p>على كل من يرغب في مزاولة حرف من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة.</p> <p>ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلا على الترخيص المنكور.</p> <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعدأخذ رأي التنظيم النقابي ، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.	
تم تعديل الحد الأدنى لسن المترج ليكون أربعة عشر عاماً بدلاً من ثلاثة عشر عاماً؛ ليتوافق مع المعايير الدولية والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة المصرية - ومن بينها: الاتفاقية رقم ١٣٨ الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛ كما تم حذف عجز المادة بحسبان المادة (٦٤) من قانون الطفل تجيز تدريب الأطفال من سن ثلاثة عشر عاماً؛ لذا وجب الحذف لضمان نسخ الأحكام المتعارضة.	مادة (٢٦) يشترط في المترج لا يقل سنه عن <u>أربعة عشر عاماً</u> ولا يزيد على <u>ثمانية عشر عاماً</u> ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للدرج المهني لدى صاحب العمل.	مادة (٢٦) يشترط في المترج لا يقل سنه عن <u>ثلاثة عشر عاماً</u> ولا يزيد على <u>ثمانية عشر عاماً</u> ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للدرج المهني لدى صاحب العمل، دون الإخلال بأحكام قانون الطفل <u>ولائحته التنفيذية</u> .	مادة (١٤١) يعتبر متراجاً كل من يتحقق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للدرج المهني.
	كما هي	مادة (٢٧) يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنعة، ومراحلها المتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المترج في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا نقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.	مادة (١٤٢) يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا نقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	مادة (٢٨) كما هي	مادة (٢٨) <p>لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.</p> <p>ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنتهاء بثلاثة أيام على الأقل .</p>	مادة (١٤٣) <p>لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق .</p> <p>ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.</p>
	مادة (٢٩) كما هي	مادة (٢٩) <p>مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني في هذا الكتاب، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	مادة (١٤٤) <p>تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون.</p>
ضبط صياغة	(الباب الثاني) التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل مادة (٣٠) نشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج" برئاسة وزير المختص، ويضم ممثلي وزارات و الجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تخارthem منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.	(الباب الثاني) التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل مادة (٣٠) ينشأ مجلس أعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلي للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تخارthem منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.	مادة (١١) <p>تنشأ لجنة عليا لتنظيم واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلي وزارات المعنية ، وكذلك ممثلي لاتحاد العمال لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تخارthem منظماتهم بالتساوي بينهم.</p>
ضبط صياغة	ويتولى المجلس المشاركة في رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج.	ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج.	<p>ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.</p> <p>ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	ويصدر بتشكيل المجلس، و اختصاصاته، و نظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.	أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.
ضبط لغوى وإعادة صياغة	مادة (٣١) تتولى الوزارة المختصة <u>المشاركة في</u> رسم سياسة و متابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة <u>الموسميين</u> ، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والبحار، وعمال المناجم والمحاجر.	مادة (٣١) تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة و متابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة <u>الموسميين</u> ، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.	مادة (٣١) تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة و متابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشه الواجب اتخاذها بشأنهم ، ولللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.
	مادة (٣٢) كما هي	مادة (٣٢) ينشأ صندوق لحماية و تشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته، ونظام العمل به، ومعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعه في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١٪ ولا يزيد على ٣٪ مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة ضبط لغوي	<p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واسترطاطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشه الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها <u>وفقاً لأحكام هذا القانون.</u></p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخصيص أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، <u>ويؤول</u> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واسترطاطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشه الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها <u>وفقاً لأحكام القانون.</u></p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخصيص أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، <u>ويؤول</u> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	
	<p>ماده (٣٣)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٣٣)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ ، على كل قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص.</p> <p>ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلا على الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه العمل.</p>	<p>ماده (١٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.</p> <p>وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.</p> <p>ماده (١٤)</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه من ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.</p>	<p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل يجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه من ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.</p>
	ماده (٣٤) كما هي	<p>ماده (٣٤) إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٥) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة.</p>	<p>ماده (١٣) إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.</p>
	ماده (٣٥) كما هي	<p>ماده (٣٥) مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ ، تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل</p>	<p>ماده (١٥) يلتزم صاحب العمل ... بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة ... بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتلقاونها.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
		<p>الصادرة منها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.</p>	<p>وعليه خلال ثلاثة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة....</p>
	<p>مادة (٣٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٦)</p> <p>تلزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، ببياناً مفصلاً بعده العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتلقاونها.</p> <p>وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة. ٢. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها. ٣. بيان بقدر الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي. <p>وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدتها الوزارة المختصة.</p> <p>وعلى الجهة الإدارية المختصة موافقة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة السابقة.</p>	<p>مادة (١٥)</p> <p>يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - ببياناً مفصلاً بعده العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتلقاونها .</p> <p>.....</p> <p>وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :</p> <p>(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .</p> <p>(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .</p> <p>(ج) بيان بقدر الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط الصياغة، مع إضافة حكم بتسجيل بطاقة إثبات الإعاقة بالسجل المشار إليه.	<p>مادة (٣٧)</p> <p>تلزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل ورقي أو إلكترونى لقيد أسماء الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، بحسب الأحوال، الذين الحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p> <p>ويجب إخبار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوى الإعاقة والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعد الذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>	<p>مادة (٣٧)</p> <p>تلزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد أسماء ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل الذين الحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p> <p>ويجب إخبار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوى الإعاقة والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعد الذى يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>	
	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج</p> <p>مادة (٣٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج</p> <p>مادة (٣٨)</p> <p>يسنتى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الأعمال العرضية وما في حكمها. ٢. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل. <p>وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>	<p>الفصل الأول - تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج</p> <p>مادة (٢٥)</p> <p>يسنتى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> (أ) الأعمال العرضية . (ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. <p>وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>البند الخامس: تم حذف البند الذي يجيز للنقابات المهنية مزاولة عمليات إلحاقي أعضائها المصريين للعمل بالداخل أو الخارج، بحسب النقابات المهنية معينة بالأساس بضبط النشاط المهني من خلال الإشراف على ممارسته ورقابة مزاولته، ومتابعة نشاط الأعضاء ومساءلتهم عن الإخلال بواجباتهم المهنية وتقيع الجزاءات على من يخل بهذه الواجبات، سواء بوقف ممارسة المهنة أو إسقاط العضوية أصلًا؛ وبالتالي يخرج عن طبيعتها ونطاق اختصاصها ممارسة عمليات إلحاقي العمالة سواء بالداخل أو الخارج.</p>	<p>مادة (٣٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:-</p> <p>١ - كما هو .</p> <p>٢ - كما هو .</p> <p>٣ - كما هو .</p> <p>٤ - كما هو .</p> <p>٥ - <u>حذف</u> .</p>	<p>مادة (٣٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة لعاملين لديها. ٢. المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط. ٣. شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصري، فيما تبرمه من تعاقبات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها. ٤. وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسماء، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة. ٥- <u>النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط</u>. 	<p>مادة (١٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> (أ) الوزارة المختصة. (ب) الوزارات والهيئات العامة. (ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. (د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصري فيما تبرمه من تعاقبات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها. (ه) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسماء أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة. (و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.
	<p>مادة (٤٠)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسماء، أو ذات المسؤولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى المقررة لذلك، وعلى الأخص:</p>	<p>مادة (٤٠)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسماء، أو ذات المسؤولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:</p>	<p>مادة (٢٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسماء والشركات ذات المسؤولية المحدودة، يشرط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (ه) من المادة (١٧) من هذا القانون ما</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي وصياغة	<p>١ - كما هو .</p> <p>٢ - لا يقل <u>رأسمال</u> الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل <u>رأسمال</u> الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون في <u>مجموعهم</u> (٥١٪) على الأقل من <u>رأسمالها</u>.</p> <p>٣ - كما هو .</p>	<p>١. أن يكون المؤسرون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.</p> <p>٢. لا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل <u>رأس مال</u> الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) على الأقل من <u>رأس مالها</u>.</p> <p>٣. أن تقدم الشركة تأميناً مقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقداً أو بخطاب ضمان غير مشروط، وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية، لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون ساريًّا طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته، ويتبعين استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق، طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.</p>	<p>يأتي:</p> <p>١- أن يكون المؤسرون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.</p> <p>٢- لا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين.</p> <p> وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتبعين لا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها.</p> <p>٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص، ويتبعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>الفقرة الثالثة: تم تحديد مدة ترخيص وكالات التشغيل بستة قابلة للتجديد بدلاً من ثلاثة سنوات؛ استرشاداً وحكم المادة (١٠) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٦٨) بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والتي أوجبت أن يكون الترخيص (سنويًا) وقابل للتجديد وفق تقدير السلطة المختصة.</p>	<p>ويكون الترخيص للمدة سنتين قابلة للتجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثين ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.</p>	<p>ويكون الترخيص للمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثين ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.</p>	<p>ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.</p>
<p>ضبط صياغة</p>	<p>مادة (٤١) يصدر الوزير المختص قراراً، يخطر به الجهات المعنية، يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وإدارتها، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، والسجلات الالزمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمساكها، وقواعد القيد فيها، والرقابة والتقيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل.</p>	<p>مادة (٤١) يصدر الوزير المختص قراراً يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وإدارتها، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، والسجلات الالزمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمساكها، وقواعد القيد فيها، والرقابة والتقيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل.</p>	<p>مادة (٤٤) يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها والالزمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتقيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>مادة (٤٢)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلهاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة، يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلهاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصاريف إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>مادة (٤٢)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلهاقه بالعمل، ولها تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي مبلغًا لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلهاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصاريف إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>مادة (٢١)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلهاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلهاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصاريف إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (٤٣)</p> <p>يلغى الترخيص بالتشغل بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - كما هو . ٢ - كما هو . ٣ - إذا ثبت ارتكاب الشركة لمخالفات من شأنها المساس بحقوق العمال أو تنتقص من الحماية المقررة لهم بمقتضى الأحكام الصادرة تنفيذًا لأحكام هذا القانون . ٤ - كما هو . <p>تم إعادة صياغة البند الثالث بما يكفل تفسير الأحكام الجوهرية بشكل أكثر وضوحاً.</p>	<p>مادة (٤٣)</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. إذا فقدت الشركة شرطًا من شروط الترخيص. ٢. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة. ٣. إذا ثبتت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذًا لأحكام هذا الفصل. ٤. تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون. 	<p>مادة (٢٣)</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص. ٢ - تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفه لأحكام هذا الفصل. ٣ - حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراف الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة . <p>ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفه الشركة لحكم</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
		<p>ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا في أي من الحالات المبينة في الفقرة السابقة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات.</p> <p>ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>	<p>من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.</p> <p>للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في حالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.</p> <p>ولا يخل إلغاء الترخيص فائى من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>
	مادة (٤٤)	<p>مادة (٤٤)</p> <p>مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إصدار قرار بالترخيص للجمعيات، والمؤسسات، والمنظمات النقابية العمالية وبالنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتبعن على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل.</p>	<p>مادة (١٦)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ...</p> <p>ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتبعن على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (٤٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٤٥)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف.</p> <p>وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بعشرة أيام على الأقل، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً لهذا الإعلان.</p> <p>وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على النشر.</p>	<p>ماده (٦)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.</p> <p>.....</p>
	<p>ماده (٤٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٤٦)</p> <p>تلزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون عدا البند (١) منها، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج، وشروطها، موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات، وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل، والأجر المحدد له، وشروط وظروف أدائه، والتزامات العامل.</p> <p>ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر، أو مخالفتها للنظام العام والأداب العامة.</p> <p>فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات، والطلبات والعقود موافقاً عليها.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات، وأسلوب، ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.</p>	<p>ماده (٢٠)</p> <p>تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.</p> <p>ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الأداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (٤٧) كما هي	ماده (٤٧) تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارات، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، ويبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات وال التعاقدات.	ماده (١٩) تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج ويبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات وال التعاقدات.
	ماده (٤٨) كما هي	ماده (٤٨) للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق العمالة المصرية من يمتعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعدأخذ موافقة الجهات المعنية. وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيان بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة.	ماده (١٨) للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.
	(الفصل الثالث) تشغيل النساء ماده (٤٩) كما هي	(الفصل الثالث) تشغيل النساء ماده (٤٩) مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تمايلت أوضاع عملهم. ويصدر الوزير المختص - بعدأخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قراراً بتحديد الأحوال، والمناسبات والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.	ماده (٨٨) مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تمايلت أوضاع عملهم. ماده (٩٠) يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التالية: لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>الفقرة الأولى: تم تعديل مدة إجازة الوضع لتكون أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة أشهر؛ وذلك اتساقاً مع المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية - والتي تنص على (تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية...); خاصة وأن هذا الحق مقرر لمصلحة الطفل في المقام الأول، وبصرف النظر عن طبيعة جهة عمل الأم؛ لذا وجب المساواة في الحق.</p> <p>الفقرة الثانية: تم إعادة صياغة عجزها؛ نظراً لحلول قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ محل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ "الملغى".</p>	<p>مادّة (٥٠)</p> <p>للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية <u>مبنّى</u> بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٧) من <u>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات</u>.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادّة (٥٠)</p> <p>للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية <u>مبنّى</u> بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٩) من <u>قانون التأمين الاجتماعي</u>.</p> <p>وتحفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.</p>	<p>مادّة (٩١)</p> <p>للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية <u>مبنّى</u> بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .</p> <p>ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .</p> <p>ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .</p>
	<p>مادّة (٥١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادّة (٥١)</p> <p>يحظر فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجراها الذي يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم داؤه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.</p>	<p>مادّة (٩٢)</p> <p>يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجراها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .
	ماددة (٥٢) كما هي	ماددة (٥٢) يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلاً عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين آخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.	ماددة (٩٣) يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربع والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين آخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهم أي تخفيض في الأجر.
ارتأت اللجنة النزول بالحد الأدنى لعدد العاملين بالمنشأة، الذي يجوز معه إعمال حكم هذه المادة فيما يتعلق بحكم المرأة العاملة في الحصول على إجازة لرعاية الطفل.	ماددة (٥٣) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.	ماددة (٥٣) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.	ماددة (٩٤) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
	ماددة (٥٤) للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتهما في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع	ماددة (٥٤) للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتهما في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو لأحكام <u>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات</u> .	مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو لأحكام <u>قانون التأمين الاجتماعي</u> .	
ارتأت اللجنة وجوب تعليق نظام تشغيل النساء بأماكن العمل أي كان عدد العاملات بالمنشأة.	ماده (٥٥) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله <u>عاملة أو أكثر</u> أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.	ماده (٥٥) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله <u>خمس عاملات فأكثر</u> أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.	ماده (٩٥) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
تم استبدال عبارة (المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل) بعبارة (التي تحدد بقرار من الوزير المختص) <u>الواردة بعجري الفقريتين الأولى والثانية؛ لإزالة التعارض بين هذه المادة والمادة (٧٣) من قانون الطفل - والتي تنص على أنه: على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل.</u> وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.	ماده (٥٦) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.	ماده (٥٦) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم أقل من مائة عاملة، أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.	ماده (٩٦) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة <u>بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية</u>.</p>			
	<p>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال مادة (٥٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال مادة (٥٧)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة.</p>	<p>مادة (٩٨)</p> <p>يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة .</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.</p>
	<p>مادة (٥٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٨)</p> <p>يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرّب أو يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختتم بخاتمتها.</p>	<p>مادة (٩٩)</p> <p>يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (٥٩) كما هي</p>	<p>ماده (٥٩) يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، طبقاً للنظام المقرر وفقاً لأحكام قانون الطفل.</p>	<p>ماده (١٠٠) يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.</p>
	<p>ماده (٦٠) كما هي</p>	<p>ماده (٦٠) يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً.</p>	<p>ماده (١٠١) يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة . ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية . وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحا.</p>
ضبط لغوي	<p>ماده (٦١) على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي: ١. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل. ٢. تحري كشف <u>موضح</u> به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. ٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكاففين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.</p>	<p>ماده (٦١) على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي: ١. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل. ٢. تحري كشف <u>موضح</u> به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. ٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكاففين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.</p>	<p>ماده (١٠٢) على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. (ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكاففين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
ضبط صياغة	<p>مادة (٦٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامة الطفل ذي الإعاقة بما يفيد تأهيله، وتقييد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذا الإعاقة، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل. كما هي</p>	<p>مادة (٦٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بـ<u>القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦</u>، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامة الطفل ذي الإعاقة بما يفيد تأهيله، وتقييد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذا الإعاقة، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل.</p> <p>وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمساعدة الأطفال ذوي الإعاقة المقيدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفاياتهم ومحال إقامتهم، وعليها إخبار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائريتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم.</p>	
	<p>مادة (٦٣)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٣)</p> <p>يحظر على الآباء أو متولى أمر الطفل - بحسب الأحوال - تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.</p>	
	<p>(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب مادة (٦٤)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب مادة (٦٤)</p> <p>يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.</p>	تنظيم عمل الأجانب مادة (٢٨) فقرة ٢ : ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (٦٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٦٥)</p> <p>يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة، والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهن والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل.</p>	<p>ماده (٢٧)</p> <p>يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.</p> <p>ماده (٣٠)</p> <p>يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.</p>
<p>ضبط صياغة</p>	<p>ماده (٦٦)</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا يزيد على خمسين ألف جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء منته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.</p>	<p>ماده (٦٦)</p> <p>لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على هذا الترخيص، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا يزيد على خمسين ألف جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء منته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.</p>	<p>فقرة ١: لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .</p> <p>.....</p> <p>ماده (٢٩)</p> <p>يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه.	عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى . كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدة وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه . ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .
ضبط صياغة اتساقاً مع التعريف الوارد بالبند ١٥ من مادة التعريفات.	ماده (٦٧) يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن هروب العامل الأجنبي ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.	ماده (٦٧) يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغيب العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.	
	ماده (٦٨) كما هي	يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حال انتهاء علاقه العمل، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك. ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك .	
	(الكتاب الثالث) علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية (الفصل الأول) عقد العمل الفردي	(الكتاب الثالث) علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية (الفصل الأول) عقد العمل الفردي	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٤
	مادة (٦٩) كما هي	مادة (٦٩) تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتبعه بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجرا.	مادة (٣١) تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتبعه بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجرا.
ضبط صياغة	مادة (٧٠) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمنتهى محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة.	مادة (٧٠) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويحوز <u>إيرامه</u> لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة.	
ارتأت اللجنة تعديل البند الثالث، واعتبار عقد العمل غير محدد المدة إذ كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديدة لمدة تزيد على أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ حيث رئي أنها مدة مناسبة لترتيب آثار عقد العمل غير محدد المدة.	مادة (٧١) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: ١. كما هو. ٢. كما هو. ٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على <u>أربع سنوات</u> . ٤. كما هو.	مادة (٧١) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: ١. إذا كان غير مكتوب. ٢. إذا لم ينص العقد على منته. ٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على <u>ست سنوات</u> . ٤. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.	
	مادة (٧٢) كما هي كما هي	مادة (٧٢) يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.	مادة (٣٢) يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص. ويجب أن يتضمن العقد على الأخص

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>كما هي</p> <p>إذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقته بالعمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها <u>طرق الإثبات كافة.</u></p> <p>كما هي</p>	<p>ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تاريخ بداية العقد. ٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل. ٣. اسم العامل ومؤهله، ومهنته، أو حرفه ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته. ٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد. ٥. الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. <p>إذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقته بالعمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها <u>بكلفة طرق الإثبات.</u></p> <p>يعطي صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.</p>	<p>البيانات الآتية:</p> <p>(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</p> <p>(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفه ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .</p> <p>(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .</p> <p>(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.</p> <p>إذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحدة إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .</p> <p>يعطي صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (٧٣)</p> <p>تحدد فترة الاختبار في عقد العمل، <u>بما</u> لا تزيد على ثلاثة أشهر.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٣)</p> <p>تحدد فترة الاختبار في عقد العمل <u>لمدة</u> لا تزيد على ثلاثة أشهر.</p> <p>ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.</p>	<p>مادة (٣٣)</p> <p>تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.</p>
	<p>مادة (٧٤)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٤)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عن اختلافاً جوهرياً.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>	<p>مادة (٧٦)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.</p> <p>ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (٧٥)</p> <p>كما هي</p> <p><u>وعلية</u> أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته العمل.</p>	<p>مادة (٧٥)</p> <p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وأن يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (١) تأمينات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.</p> <p>على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته العمل.</p>	<p>مادة (٧٧)</p> <p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.</p> <p>وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك.</p> <p>وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته العمل.</p>
	<p>مادة (٧٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٦)</p> <p>يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل</p>	<p>مادة (٧٨)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها.</p> <p>إذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة، بناء على طلب العامل، إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.</p>	<p>ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.</p> <p>إذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معها فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.</p>
	مادة (٧٧) كما هي	مادة (٧٧) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .	مادة (٧٩) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.
	مادة (٧٨) كما هي	مادة (٧٨) يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضي لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة تركه العمل قبل انتهاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.	
	(الفصل الثاني) الأجور مادة (٧٩)	(الفصل الثاني) الأجور مادة (٧٩) يشكل المجلس القومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق	مادة (٣٤) ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>كما هي</p> <p>١. وضع الحد الأدنى للأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقه العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>٢ - كما هي.</p>	<p>الوزير المعنى بشئون العمل.</p> <p>الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي.</p> <p>الوزير المعنى بشئون المالية.</p> <p>الوزير المعنى بشئون التجارة والصناعة .</p> <p>الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام.</p> <p>الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية.</p> <p>رئيس المجلس القومى للمرأة.</p> <p>رئيس الجهاز المركزى للتربية العامة والإحصاء.</p> <p>الرئيس التنفيذى لليبيبة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.</p> <p>خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية.</p> <p>خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر.</p> <p>ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت محدود في المداولات.</p> <p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:</p> <p>١. وضع الحد الأدنى للأجور العاملين في كاففة القطاعات على المستوى القومي، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقه العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .</p> <p>٢. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>التوازن بين الأجور والأسعار.</p> <p>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (%) ٧ من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.</p> <p>وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعدى معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثة أيام من تاريخ عرض الأمر عليه.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> ١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم . ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تخarterهم هذه المنظمات . ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . <p>ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.</p> <p>ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.</p>

**قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم
٢٠٠٣ لسنة ١٢**

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة^(١)	
	٣ - كما هي.	<p>٣. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، وختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	
	مادة (٨٠) كما هي	مادة (٨٠) <p>يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه كل ثلاثة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس.</p>	
ضبط لغوى	مادة (٨١) <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتتنفيذ قرارات المجلس، كل فيما يخصها.</p>	مادة (٨١) <p>تللتزم <u>كافية</u> المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، بتتنفيذ قرارات المجلس ، كل فيما يخصها.</p>	
	مادة (٨٢) كما هي	مادة (٨٢) <p>يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.</p>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماددة (٨٣) كما هي</p>	<p>ماددة (٨٣) كل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثة يومناً من تاريخ إخباره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	
	<p>ماددة (٨٤) كما هي</p>	<p>ماددة (٨٤) يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>	<p>ماددة (٣٦) يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون.</p>
	<p>ماددة (٨٥) كما هي</p>	<p>ماددة (٨٥) تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً، أو في حساب العامل البنكي ، مع مراعاة الأحكام التالية : ١. العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر. ٢. إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل</p>	<p>ماددة (٣٨) تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية : (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر . (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>أسبوع على دفعه تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقى أجراه خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.</p> <p>٣. في غير ما ذكر في البنددين السابقين تؤدى للعامل أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتحقق على غير ذلك.</p> <p>٤. إذا انتهت علاقه العمل لأى سبب يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، ويحظر احتياز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.</p>	<p>تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.</p> <p>(ج) في غير ما ذكر في البنددين السابقين تؤدى للعامل أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر مالم يتحقق على غير ذلك.</p> <p>(د) إذا انتهت علاقه العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p>
	مادة (٨٦) كما هي	مادة (٨٦) يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتقاضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مؤدية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.	مادة (٣٩) يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مؤدية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.
	مادة (٨٧) كما هي	مادة (٨٧) لصاحب العمل بعد موافقة العامل كتابة أن ينقله من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضتها بالأجر الشهري.	مادة (٤٠) يحظر على صاحب العمل أن ينقل عامله بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>كتابة ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهري.</p> <p>مادة (٤١)</p> <p>إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.</p> <p>أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهيرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.</p>
	ماده (٨٨) كما هي	ماده (٨٨) إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهيرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.	
ضبط صياغة	ماده (٨٩) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محل معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.	ماده (٨٩) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محل معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.	ماده (٤٢) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محل معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>مادة (٩٠) كما هي</p>	<p>مادة (٩٠) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال إثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.</p>	<p>مادة (٤٣) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (١٠%) وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال إثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.</p>
	<p>مادة (٩١) كما هي</p>	<p>مادة (٩١) مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز ، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة . وعند التزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهام أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جراءات . ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل . وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (٩٠) من هذا القانون .</p>	<p>مادة (٤٤) مع مراعاة أحكام المواد (٧٧ ، ٧٦ ، ٧٥) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٦٢٥%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٥%) في حالة دين النفقة . و عند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهام ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جراءات . ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل . وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			وفقا لقوانين التأمين الاجتماعى ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة.
	ماده (٩٢) كما هي	ماده (٩٢) لا تبرأ نمرة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجر، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.	ماده (٤٥) لا تبرأ نمرة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك وفي كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستدات مفردات الأجر.
	ماده (٩٣) كما هي	ماده (٩٣) مع مراعاة حكم المادة (٩٢) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرراً لذمه.	ماده (٤٦) مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرراً لذمه.
ضبط لغوى	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة ماده (٩٤) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. كما هي	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة ماده (٩٤) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من <u>ثمان</u> ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.	ماده (٨٠) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٩٥)</p>	<p>مادة (٩٥)</p> <p>يجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا نقل في مجموعها عن ساعة، ويراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.</p> <p>وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الغلية.</p>	<p>مادة (٨١)</p> <p>يجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لانقلفى مجموعها عن ساعة ، وأن يراعى فتحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .</p> <p>وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (٩٦)</p> <p>يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات <u>الحضور</u>، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة <u>تواجدهم</u> على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة <u>تواجدهم</u> على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>	<p>مادة (٩٦)</p> <p>يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات <u>التوارد</u>، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة <u>تواجدهم</u> على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>	<p>مادة (٨٢)</p> <p>يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل .</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (٩٧)</p> <p>يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن <u>أربع وعشرين</u> ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع</p>	<p>مادة (٩٧)</p> <p>يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن <u>أربعة وعشرين</u> ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع</p>	<p>مادة (٨٣)</p> <p>يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن <u>أربع وعشرين</u> ساعة كاملة بعد ستة أيام عن <u>أربع وعشرين</u> ساعة كاملة بعد ستة أيام</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر . واستثناءً من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن بعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر . واستثناءً من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن بعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>	<p>عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .</p> <p style="text-align: center;">ماده (٨٤)</p> <p>استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن بعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .</p>
	<p style="text-align: center;">ماده (٩٨)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٩٨)</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (٩٤،٩٥،٩٦،٩٧) 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.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٨٥)</p> <p>صاحب 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 ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوى	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات <u>وجود</u> العامل بالمنشأة على <u>الثنتي عشرة</u> ساعة.</p>	<p>وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجراه عن ساعات العمل الأصلية، أجرًا 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 ساعة العمل النهارية، و(٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجراه تعويضاً عن هذا اليوم، وينحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات <u>تواجد</u> العامل بالمنشأة على <u>الثني عشرة</u> ساعة.</p>	<p>موافقة كتابية منها .</p> <p>وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجراه الأصلى أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .</p> <p>فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجراه تعويضا عن هذا اليوم، وينحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (٩٩)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.</p>	<p>مادة (٨٦)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>مادة (١٠٠) لا تسرى أحكام المواد أرقام (٩٤، ٩٥، ٩٦)، والفرقة الثانية من المادة (٩٧) من هذا القانون على الفئات الآتية:-</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٠) لا تسرى أحكام المواد أرقام (٩٤، ٩٥، ٩٦)، والفرقة الثانية من المادة (٩٧) من هذا القانون على الفئات الآتية:-</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل. ٢. العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. ٣. العمال المخصصين للحراسة والنظافة. <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقاً لنص المادة (٩٨) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٨٧) لا تسري أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢)، من هذا القانون على:-</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل. ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة. <p>وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد نكراً في هذين البندين أجرًا إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.</p>
ضبط لغوي وصياغة	<p>(الفصل الرابع) الإجازات مادة (١٠١)</p> <p>كما هي</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - كما هو. ٢ - كما هو. ٣ - كما هو. <p>٤ - خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين عاماً وللأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p>	<p>(الفصل الرابع) الإجازات مادة (١٠١)</p> <p>يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. خمسة عشر يوماً في السنة الأولى. ٢. واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية. ٣. ثلاثون يوماً لمن أمضي عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر. <p>٤. خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين عاماً ولذوى الإعاقة.</p>	<p>مادة (٤٧) تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل من أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثة أيام متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثة أيام في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .</p> <p>إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضتها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأي الجهات المختصة.</p>	<p>وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأي الجهات المعنية.</p> <p>ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.</p>
<p>الفقرة الرابعة: تم استبدال عبارة (والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام) بعبارة (ذوي الإعاقة)؛ ضبطاً للصياغة واتفاقاً مع باقي أحكام مشروع القانون.</p>	<p>مادة (١٠٢)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>للاطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p>	<p>مادة (١٠٢)</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل.</p> <p>ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، وللمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخراطه بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p>	<p>مادة (٤٨)</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل .</p> <p>وينتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل فإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم حذف الشرطين الثاني والثالث، على سند من أن الإجازة قاصرة على أيام الامتحانات الفعلية فقط وليس تفرغ دراسي، كما أن شرطة اجتياز الامتحان يعد أمر لاحق على الحصول على الإجازة وليس سابقاً عليها.</p>	<p>المادة (١٠٣) كما هي كما هي ١ - كما هو. ٢ - حذف. ٣ - حذف.</p>	<p>مادة (١٠٣) للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل. وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلى : ١. إخبار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان. ٢. <u>أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة.</u> ٣. اجتياز الامتحان بنجاح.</p>	<p>مادة (٤٩) للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل. مادة (٥٥) مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.</p>
	<p>مادة (١٠٤) كما هي</p>	<p>مادة (١٠٤) لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.</p>	<p>مادة (٥٠) لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.</p>
<p>تم زيادة مدة الإجازات العارضة لتكون سبعة أيام بدلاً من ستة أيام، بحسباتها من مسائل الملاعمة، واستهاء بما هو معنول به في الدولة (مادة ٤٨ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦).</p>	<p>مادة (١٠٥) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز <u>سبعة</u> أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>مادة (١٠٥) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز <u>ستة</u> أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>مادة (٥١) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم تعديل الفقرة الثانية بإضافة حكم يجيز للعامل الحصول على يوم إجازة بدليلاً عن يوم الإجازة الرسمية التي أدى عمله فيها - كبديل من الحصول على مثلي أجر اليوم - وذلك أسوة بما هو متبع في قوانين التوظيف العامة (مادة ٤٧ من قانون الخدمة المدنية المشار إليه).</p>	<p>ماده (١٠٦) كما هي ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب العامل.</p>	<p>ماده (١٠٦) للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحکام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.</p>	<p>ماده (٥٢) للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.</p>
	<p>ماده (١٠٧) كما هي</p>	<p>ماده (١٠٧) للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>	<p>ماده (٥٣) للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
<p>الفقرة الأولى: تم إضافة عبارة (على نحو يحول بينه وبين أداء عمله) اتفاقاً وحكم المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ - والتي تنص على أن: "إذا حالت الإصابة بين المؤمن</p>	<p>ماده (١٠٨) للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام <u>قانون التأمين الاجتماعي</u>. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها <u>أحكام المادتين (١)، (٨)</u> من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشريعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث</p>	<p>ماده (١٠٨) للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر . وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها <u>أحكام المادتين (١)، (٨)</u> من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشريعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث</p>	<p>ماده (٥٤) للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر . وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها <u>أحكام المادتين (١)، (٨)</u> من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ٢٠١٢
<p>عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك، ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجر و بالنسبة لمن يتقادرون أجورهم بالشهر، وأسbowing بالنسبيـة لغيرهم...”... كما تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي) الواردة بعجز الفقرة؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.</p> <p>الفقرة الثانية: تم استبدال عبارة (قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧) بعبارة (المادتين (١)،(٨) من القانون رقم ٢١ لسنة</p>	<p>١٥ لسنة ٢٠١٧</p> <p>الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.</p> <p>للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>	<p>وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها)؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل المواد المشار إليها.			
ضبط صياغة	مادة (١٠٩) كما هي ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>وزير المختص بشئون الصحة</u> .	مادة (١٠٩) للجهة الطبية المختصة، أو طبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمريض بمرض معدٍ من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>وزير الصحة</u> .	
	مادة (١١٠) كما هي تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.	مادة (١١٠) تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.	
	الفصل الخامس: واجبات العمال ومسائلتهم مادة (١١١) كما هي	مادة (١١١) الفصل الخامس: واجبات العمال ومسائلتهم يجب على العامل ما يأتي: ١. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتمد. ٢. أن ينفذ أوامر، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن في هذه الأوامر، والتعليمات ما يخالف العقد، أو	مادة ٥٦ يجب على العامل: (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل بالفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتمد. (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
كما هي		<p>القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.</p> <p>٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.</p> <p>٤. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال الالزمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتمد.</p> <p>٥. أن يحسن معاملة عماله صاحب العمل.</p> <p>٦. أن يحترم رؤساهه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>٧. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>٨. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>١٠. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقه من أداء الخدمة العسكرية، وبالبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل ينفع، أو يتاسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>	<p>نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.</p> <p>(ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.</p> <p>(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال الالزمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتمد.</p> <p>(ه) أن يحسن معاملة عماله صاحب العمل.</p> <p>(و) أن يحترم رؤساهه وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسار اللائق به.</p> <p>(ح) أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقعه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>(ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتحقق مع التطور التقني المنشآة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.</p>
<u>الفقرتان (١-٢):</u> تم دمج الفقرتين الأولى والثانية لحسن الصياغة والحفاظ على النسق التشريعى. تم حذف عبارة (أو المسكرة) الواردة بالفقرة الثانية بحسب انتهاه ووجود آثارها في الدم غير مجرم إلا في حالات محددة (تناولها في الأماكن العامة أو أن يكون الشخص في حالة سكر في مكان عام أو محل عام وفقاً للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن	ماده (١١٢) مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٩) و (١١٥) من هذا القانون، يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية <u>حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته</u> ، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة. كما هي	ماده (١١٢) مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٩) و (١١٥) من هذا القانون. يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة <u>أو المسكرة</u> أو الأمراض المعدية <u>حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على نفقة صاحب العمل</u> ، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة. ويلتزم صاحب العمل بإتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>حظر شرب الخمر).. ومسئلة وجود العامل في حالة السكر من المخالفات المعقاب عليها بالفعل وفق المادة (١٢٥) من مشروع القانون المعروض.</p> <p>وفي سياق متصل، فإنه في ضوء عدم تحديد الواقعة التي ينشأ معها احتساب مدة الستة أشهر المشار إليها بالفقرة الثانية، تم إعادة صياغة الحكم ليكون العامل ملزماً بإجراء الاختبار الطبي متى طلب منه ذلك صاحب العمل على أن يتحمل الأخير نفقات الاختبار.</p>			
	<p>مادة (١١٣) كما هي</p> <p>-١ كما هو.</p> <p>-٢ كما هو.</p>	<p>مادة (١١٣) يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكن الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل. ٢. العمل لدى الغير سواء بأجر، أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل . 	<p>مادة (٥٧)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.</p> <p>(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p> <p>٥- كما هو.</p> <p>٦- جمع تبرعات نقية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تنصي به أحكام <u>قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي</u>.</p>	<p>٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكًا، أو عاملًا.</p> <p>٤. الاقتراض من عمال صاحب العمل، أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.</p> <p>٥. طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل.</p> <p>٦. جمع تبرعات نقية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تنصي به أحكام <u>قانون المنظمات النقابية العمالية</u>.</p>	<p>(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكًا أو عاملًا .</p> <p>(د) الاقتراض من عمال صاحب العمل أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .</p> <p>(ه) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .</p> <p>(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تنصي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .</p>
ضبط لغوي			

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوى	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>للوزير المختص أن يصدر قراراً بالقواعد العامة لهذه اللائحة.</p>	<p>خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.</p> <p>اعترض عليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.</p> <p>للوزير المختص أن يصدر قراراً منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.</p>	<p>قرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لدى مسترشد بها أصحاب الأعمال .</p> <p>وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (١١٥)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>يشترط في الفعل الذي تجوز مساعلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقررة لها، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١١٦) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.</p> <p>ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثة أيام من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة.</p>	<p>مادة (٥٩)</p> <p>يشترط في الفعل الذي تجوز مساعلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .</p> <p>وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .</p> <p>ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثة أيام.</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (١١٦)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>مادة (١١٦)</p> <p>الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. الإنذار الكتابي. ٢. الخصم من الأجر الأساسي. ٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر. ٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها. ٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة. 	<p>مادة (٦٠)</p> <p>الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الإنذار. ٢- الخصم من الأجر. ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر. ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>٦. خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.</p> <p>٧. الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيف الأجر.</p> <p>٨. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.</p> <p>٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.</p> <p>٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.</p> <p>٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
	مادة (١١٧) كما هي	مادة (١١٧) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١١٦) من هذا القانون وبين أي جزء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.	مادة (٦٢) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
	مادة (١١٨) كما هي	<p>مادة (١١٨) لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.</p> <p>ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار، أو الخصم من الأجر الأساسي، الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوجيه الجزاء .</p> <p>وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوجيه الجزاء مسبباً.</p>	<p>مادة (٦٤) يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .</p> <p>ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			شفاهاه، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء . وفى جميع الحالات يتشرط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.
	مادة (١١٩) كما هي	مادة (١١٩) تحتخص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوى الخبرة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.	مادة (١٥) لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه.
	مادة (١٢٠) كما هي	مادة (١٢٠) لا يجوز لصاحب العمل، أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي، كما لا يجوز أن يقطع من هذا الأجر وفاة للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر، اعتبر ان المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.	مادة (٦٢) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
	مادة (١٢١) كما هي	مادة (١٢١) يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.	مادة (٦٣) يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم إعادة صياغة صدر المادة من خلال إضافة كلمة (كاماً) بعد أجره الواردة بالسطر الثالث، وحذف علامة (،) الواردة بعد عبارة (ستين يوماً)، وذلك لمزيد من الوضوح التشريعي، وإزالة اللبس حول ما إذا كانت الحالات الثلاث الواردة على سبيل الحصر أم المثال، إذ ذهب البعض على أنها على سبيل المثال، وأن الحالات الثلاث فقط هي ما يدفع فيها الأجر وفق مفهومه الوارد بمشروع القانون، إلا أن ممثل الحكومة أفاد بأنها على سبيل الحصر وليس المثال؛ لذا أعيدت الصياغة على النحو المتقدم.</p>	<p>ماده (١٢٢) لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً، مع مع صرف أجره كاماً، وذلك في الحالات الآتية :</p> <p>١ - كما هو.</p> <p>٢ - كما هو.</p> <p>٣ - كما هو.</p>	<p>ماده (١٢٢) لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً، مع صرف أجره في الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك. ٢. إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل. ٣. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة. 	<p>مادة (٦٦) لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاماً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p> <p>مادة (٦٧) إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف. وعلى المحكمة العمالية أن تبت في حالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاماً من تاريخ وقوفه. إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادة للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادةه فصلاً تعسفياً. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>مادة (١٢٣) <u>للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقا للبندين (١، ٢) من المادة (١٢٢) من هذا القانون</u>, التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p>	<p>مادة (١٢٣) <u>للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البندين (١، ٢) من المادة السابقة</u>, التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p> <p>وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.</p>	
<u>الفقرة الأولى: تناولت الأحكام المنظمة لمد فترة إيقاف العامل عن العمل وهي استكمال للأحكام الواردة بالمادة (١٢٢) من مشروع القانون؛ وقادمت اللجنة بإعادة صياغة الفقرة وتقسيمها إلى فقرتين لحسن الصياغة، مع ضمان تحديد ما يصرف للعامل من أجر في حالة موافقة قاضي الأمور الوقتية على مد الإيقاف، إذ سيصرف للعامل في هذه الحالة نصف أجره؛ وهو الأمر المتواافق مع المادة (٦٧) من قانون العمل الحالي، والمادة (٦٣)</u>	<p>مادة (١٢٤) <u>لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجره وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرين يوماً.</u> <u>وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعود العامل لعمله يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً لحين البت في الطلب.</u> فإذا قضى برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة. <u>فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبندين (١) من المادة (١٢٢) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بإن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته وجبت إعادةه إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادةه للعمل فصلاً تعسفياً.</u></p>		

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>من قانون الخدمة المدنية المنطبق على العاملين بالدولة، وهو أمر تقتضيه ضرورات الموازنة بين طففي العملية الانتاجية، كما تم معالجة مسألة عدم صدور القرار قبل انتهاء فترة الإيقاف حيث تم النص على استمرار الإيقاف وصرف كامل الأجر لحين البت في الطلب بحسبان الميعاد المحدد لقاضي الأمور الوقية يندرج في عداد المواعيد التنظيمية.</p> <p>الفقرة الثانية: تم إعادة صياغتها؛ لمزيد من الوضوح التشريعى.</p>			
<p>ارتأت اللجنة بعد مناقشات مع الحكومة وممثلي منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال أن تكون سلطة الفصل بيد المحكمة العمالية المختصة وليس بيد صاحب العمل، وفق ما هو معمول به حالياً بقانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢)</p>	<p>مادة (١٢٥) يكون الاختصاص بتوجيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توجيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع حزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام. كما هي</p>	<p>مادة (١٢٥) تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا القانون. وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p>	<p>مادة (١٨) يكون الاختصاص بتوجيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون. ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك. ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام. مادة (١٩)</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>لسنة ٢٠٠٣؛ لذا تم استبدال الفقرة الأولى من مشروع الحكومة، وتضمينها سلطات توقيع الجزاءات صراحة.</p> <p>ضبط لغوي</p> <p>-٨ إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد (٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦) من هذا القانون.</p> <p>كما هي</p>	<p>١-١ كما هو.</p> <p>١-٢ كما هو.</p> <p>١-٣ كما هو.</p> <p>١-٤ كما هو.</p> <p>١-٥ كما هو.</p> <p>١-٦ كما هو.</p> <p>١-٧ كما هو.</p>	<p>١. إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عن أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>٣. إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>٤. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.</p> <p>٥. إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.</p> <p>٦. إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأنراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>٧. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه.</p> <p>٨. إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (٢٠٤) إلى (٢٠٦) من هذا القانون.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .</p> <p>٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عن أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .</p> <p>٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .</p> <p>٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أنت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.</p> <p>٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.</p> <p>٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأنراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٤) إلى (١٩٢) من الكتاب الرابع من هذا القانون.</p>
ضبط لغوي	<p>ماده (١٢٦)</p> <p>كما هي</p> <p>ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا تمت التسوية الودية، يثبت رئيس اللجنة ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الودية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (١٢٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي:-</p> <p>مدير مديرية العمل، أو من ينوبه. (رئيساً) العامل، أو من يمثله. (عضواً) صاحب العمل، أو من يمثله. (عضواً)</p> <p>ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوي الخبرة حسب الموضوع المعروض.</p> <p>ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا تمت التسوية الودية، يقول رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الودية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها.</p>	<p>ماده (٧٠)</p> <p>إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلأى منهما أن يطلب من لجنة تشكيل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً - من تاريخ التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - فإذا لم تتم تقديم الطلب - جاز لأى منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوى	<p>مادة (١٢٧)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم، ويوقع منه، ومن طرفى النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستدات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يوما من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفى النزاع بها.</p>	<p>مادة (١٢٧)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم، ويوقع منه، ومن طرفى النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستدات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يوما من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفى النزاع بها.</p> <p>فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تقضي في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجراه من تاريخ الفصل، وبحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p>تحصى المبالغ التي استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٢٣) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>	
الفقرة الثالثة: تم استبدال عبارة (المادة ١٤٢) بعبارة (المادة ١٣٣)؛ فالمقصود بالإحالة الواردة بهذه الفقرة هي المادة (١٤٢) الخاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي وليس المادة (١٣٣) الخاصة بإنهاء العقد غير محدد المدة.	<p>كما هي</p> <p>وتحصى المبالغ التي استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٤٢) من هذا القانون.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢٨)</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهامات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات أو غيرها، يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلف.</p>	<p>مادة (٧٣)</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهامات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكتها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف . ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق</p>
	<p>مادة (١٢٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢٨)</p>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل، أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجر شهرين.</p>	<p>ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقطاع المبلغ المشار إليه من أجره، على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.</p> <p>ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل ووفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون.</p> <p>فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف، أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل، أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد عن أجر شهرين.</p>	<p>وإخطار العامل أن يبدأ باقطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .</p> <p>ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .</p> <p>فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .</p>
	<p>مادة (١٢٩)</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حقوق التنظيم النقابي لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>	<p>مادة (١٢٩)</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>	<p>مادة (٧٤)</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>
	<p>مادة (١٣٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٣٠)</p> <p> يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً نقيد الجراءات المالية الموقعة على العمال، مع بيان سبب توقيعها باسم العامل و مقدار أجره، وأن يفرد لحساباتها حساباً خاصاً، ويصدر الوزير المختص قراراً بكيفية التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>	<p>مادة (٧٥)</p> <p>على صاحب العمل قيد الجراءات المالية التي تقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها باسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم إعادة صياغة المادة مع التأكيد على عدم تجاوز مدة التجديد أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ اتفاقاً مع التعديل الذي أجرته اللجنة على المادة (٧١) من مشروع القانون في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة - ومن بينها: تجاوز مدة تجديد العقد أربع سنوات.</p>	<p>(الفصل السادس) انتهاء علاقة العمل الفردية مادة (١٣١)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٧٠، ٧١) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدة، فإذا جدد عقد العمل لمدة لا تتجاوز أربع سنوات، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخبار الطرف الآخر كتابة قبل إنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل السادس) انتهاء علاقه العمل الفردية مادة (١٣١)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٧٠، ٧١) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدة، فإذا استمرت علاقه العمل بعد ذلك لمدة لا تتجاوز ست سنوات، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخبار الطرف الآخر كتابة قبل إنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p> <p>فإذا كان إنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p>	<p>مادة (١٠٤) تنتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدة. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل إنهاء ثلاثة أشهر وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.</p> <p>مادة (١٠٥) مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاً في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة.</p> <p>ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p>
<p>الفقرة الثالثة: تم استبدال عبارة (أربع سنوات) بعبارة (ست سنوات)؛ اتفاقاً مع التعديلات التي أجرتها اللجنة في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة.</p>	<p>مادة (١٣٢) كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من ست سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.</p>	<p>مادة (١٣٢)</p> <p>إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</p> <p>فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاً في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديداً منها لهذا العقد لعمل، أو أعمال أخرى مماثلة.</p> <p>فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من ست سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.</p>	<p>مادة (١٠٧) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.</p> <p>مادة (١٠٩) إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</p> <p>فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			والأعمال التى جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.
	مادة (١٣٣) كما هي	مادة (١٣٣) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأى من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر.	مادة (١١٠) مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء .
	مادة (١٣٤) كما هي	مادة (١٣٤) مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٨) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف. ويراعى في جميع الأحوال، أن يتم الإنتهاء في وقت مناسب لظروف العمل.	ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل في الإنتهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية . ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنتهاء في وقت مناسب لظروف العمل.
	مادة (١٣٥) كما هي	مادة (١٣٥) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف، أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.	مادة (١١٢) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ . ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (١٣٦) كما هي	ماده (١٣٦) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.	ماده (١١٣) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة. إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.
	ماده (١٣٧) كما هي	ماده (١٣٧) يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانتهاء هذه المهلة.	ماده (١١٤) يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانتهاء هذه المهلة.
	ماده (١٣٨) كما هي	ماده (١٣٨) لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل، إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها، أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.	ماده (١١٥) لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة . ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فحالة إنهاء العقد من جانب العامل.
	ماده (١٣٩) كما هي	ماده (١٣٩) إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب، أو ساعاته، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.	ماده (١١٦) إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب . ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.
	ماده (١٤٠) كما هي	ماده (١٤٠) لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يتربّى على ذلك من آثار، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة.	ماده (١١٧) لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يتربّى على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.
	ماده (١٤١) كما هي	ماده (١٤١) إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار، أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، يتلزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها. وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء، والالتزامات المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.	ماده (١١٨) إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها . وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>ماده (١٤٢)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة بسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض <u>ما</u> أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاe بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (١٤٢)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة بسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض <u>ما</u> أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاe بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.</p> <p>ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون. ٢. ممارسة صفة المفوض العمالـي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك. ٣. تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلـماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل. ٤. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. ٥. استخدام العامل لحقه في الإجازات المنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون. ٦. اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي. 	<p>ماده (١٢٠)</p> <p>لا تعتبر من المبررات المشروعـة والكافـية للإنـاء الأسبـاب الآتـية:</p> <p>(أ) اللـون أو الجنس أو الحـالة الـاجـتمـاعـية أو المسـؤـليـات العـائـلـية أوـالـحمل أوـالـدين أوـالـرأـيـ السياسيـ.</p> <p>(ب) انتـسابـ العـاملـ إـلـىـ منـظـمةـ نقـابـيةـ أوـ مـشـارـكـتهـ فـيـ نـشـاطـ نقـابـيـ فـيـ نـطـاقـ مـاـ تـحدـدـهـ القـوـانـينـ.</p> <p>(ج) مـارـسـةـ صـفـةـ مـمـثـلـ العـمـالـ أوـ سـبـقـ مـارـسـةـ هـذـهـ الصـفـةـ أوـ السـعـيـ إـلـىـ تمـثـيلـ العـمـالـ.</p> <p>(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلـماً من إخلاله بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.</p> <p>(هـ) توقيـعـ الحـجزـ عـلـىـ مـسـتـحـقـاتـ العـاملـ تـحـتـ يـدـ صـاحـبـ الـعـملـ.</p> <p>(و) استـخدـامـ العـاملـ لـحـقـهـ فـيـ إـلـجاـزـاتـ.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة بتعديل موضع علامة "، بالنسبة للجملة الاعتراضية" الواردة بالمادة.	<p>مادة (١٤٣)</p> <p>يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذار، بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	<p>مادة (١٤٣)</p> <p>يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذار، بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	
<p>الفقرة الثانية: تم حذف عبارة (وشرط موافقة صاحب العمل) الواردة بالفقرة الثانية، حيث إن نص هذه المادة يقابل نص المادة (١١٩) من قانون العمل أنه: "... وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول استقالته..."، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٦٤) لسنة ٣٦ قضائية - جلساتها المنعقدة بتاريخ ٣ يونيو سنة ٢٠٢١ بدستورية المادة (١١٩) سالفه الذكر فيما تضمنته من حق العامل في العدول عن استقالته - على سند من أن:</p>	<p>مادة (١٤٤)</p> <p>كما هي</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>مادة (١٤٤)</p> <p>للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوata هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية وشرط موافقة صاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>مادة (١١٩)</p> <p>لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٤
<p>هذه المهلة قصد بها المشرع منح العامل فرصة للتروي في شأن الاستقالة، وأنها ليست وليدة اندفاع منه لم يقدر عاقبته، وأن ممارسته لحقه فيها قد تم في إطار الدائرة التي رسمها المشرع لها، بعيداً عن كل مظاهر التأثير على إرادته وحرি�ته في اختيار الإنماء الإلزامي لعلاقة العمل من جانبه، بما يوفر الحماية للعامل، لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل... ولا يضرير ذلك صاحب العمل، لكون هذا العدول يتم خلال مدة زمنية قصيرة، بما يضمن استمرار العمل في المنشأة على النحو المعتاد، دون مساس بملكية صاحب العمل.." لذلك تم حذف العبارة المشار إليها بحسبان القيد الخاص بموافقة صاحب العمل يفقد العدول عن الاستقالة الغاية منه والتي أوضحتها المحكمة الدستورية العليا.</p>			

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">ماده (١٤٥)</p> <p>كما هي</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٤٥)</p> <p>للعامل إنتهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل، أو من يمثله.</p> <p>ويعتبر الإنتهاء في هذه الحالات بمثابة إنتهاء العقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٢١)</p> <p>للعامل إنتهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.</p> <p>ويعتبر الإنتهاء في هذه الحالات بمثابة إنتهاء العقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.</p>
ضبط لغوى	<p style="text-align: center;">ماده (١٤٦)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، وتصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>كما هي</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٤٦)</p> <p>ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، أو حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.</p> <p>فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرف لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه.</p> <p>كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تتطلب أسرته نقله إليها.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٢٣)</p> <p>ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .</p> <p>ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.</p> <p>إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى .</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تتطلب أسرته نقله إليها .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعيه والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي)، لضبط الصياغة في ضوء حلول قانون التأمينات الاجتماعيه والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ محل قانون التأمينات الاجتماعيه الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥؛ لضبط الصياغة.</p>	<p>ماده (١٤٧) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعيه والمعاشات، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عملة عجزا كلية، أيًا كان سبب هذا العجز.</p> <p>كما هي</p> <p>ماده (١٤٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (١٤٧) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عملة عجزا كلية، أيًا كان سبب هذا العجز.</p> <p>إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض.</p> <p>وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>	<p>ماده (١٢٤) ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كلية أيًا كان سبب هذا العجز . فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .</p> <p>إذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى .</p>
		<p>ماده (١٤٨) لا يجوز تحديد سن التقاعد تقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدتة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدتة.</p> <p>وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعيه والمعاشات فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن، لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.</p>	<p>ماده (١٢٥) لا يجوز تحديد سن التقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدتة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدتة. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (١٤٩)</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٤٩)</p> <p>يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وتحسب المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر، وذلك للمتدرج، والعامل عند بلوغ هذه السن.</p> <p>وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال.</p> <p>وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٢٦)</p> <p>يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.</p> <p>وتحسب المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.</p>
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (١٥٠)</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٥٠)</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل، إلا إذا استفاد إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لإجازاته.</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٢٧)</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استفاد العامل بإجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (١٥١) كما هي	ماده (١٥١) صاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً.	ماده (١٢٩) صاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .
	ماده (١٥٢) كما هي	ماده (١٥٢) يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل، بناءً على طلبه، دون مقابل عند انتهاء عقده شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءاته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته. ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقته بالعمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.	ماده (١٣٠) يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناءً على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها. والعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءاته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنتهاء علاقته العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقدة ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>(الباب الثاني) الحاكم العمالية المتخصصة مادة (١٥٣)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الباب الثاني) المحاكم العمالية المتخصصة مادة (١٥٣)</p> <p>تشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تشأ في دائرة كلمحكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.</p> <p>ويكون تعين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله - عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناءً على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المتخصصة- تعين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.</p> <p>ويكون قضايتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.</p>	<p>مادة (٧١)</p> <p>تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون.</p> <p>وتحظر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلا عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى .</p> <p>وعلى المحكمة العمالية أن تقصد - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبالزام صاحب العمل بأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .</p> <p>فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله أعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا لنص المادة (١٢٢) من هذا القانون .</p> <p>ونقضى المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثنتي عشر شهرا إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>مدة عمله إذا طلب منها ذلك . وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثة أيام من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبداؤها .</p> <p>وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقى طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تفيذا للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .</p> <p>فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .</p> <p>وبتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (١٥٤)</p> <p>تحتفظ المحكمة العمالية المشار إليها في المادة السابقة، دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>	<p>مادة (١٥٤)</p> <p>تحتفظ المحكمة العمالية المشار إليها في المادة السابقة - دون غيرها - بنظر كافة النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (١٥٥) كما هي	ماده (١٥٥) <p>تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ).</p> <p>وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.</p>	
	ماده (١٥٦) كما هي	ماده (١٥٦) <p>تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضياً أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم وبصفة مؤقتة - مع عدم المساس بأصل الحق - في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أياً كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.</p>	
	ماده (١٥٧) كما هي	ماده (١٥٧) <p>يكون الطعن في الأحكام، والتظلم من الأوامر الصادرة من قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.</p>	
	ماده (١٥٨) كما هي	ماده (١٥٨) <p>تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجنح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.</p>	

**قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم
٢٠٠٣ لسنة ١٤**

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة^(١)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٤
	ماده (١٥٩) كما هي	ماده (١٥٩) لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجنح والمخالفات، في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.	
	ماده (١٦٠) كما هي	ماده (١٦٠) تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٥٦) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة. ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ. ويكون الاختصاص بالفصل في التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام المحكمة ذاتها، على ألا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار، أو الأمر المتظلم منه.	
ضبط لغوي	ماده (١٦١) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو <u>من</u> دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	ماده (١٦١) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو <u>من</u> دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	
ضبط لغوي	ماده (١٦٢) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعقد <u>فيه</u> المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية ينطاط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل.	ماده (١٦٢) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعقد <u>فيه</u> المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية ينطاط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل. ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (١٦٣)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>ماده (١٦٣)</p> <p>تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص - دون غيرها - بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية.</p> <p>كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبق، وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر، أحالته إلى الدائرة المختصة.</p> <p>وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة السابقة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأي طريق.</p> <p>واستثناءً من أحكام المادة (٣٩) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) من قانون المرافعات المدنية والتجارية، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة.</p>	
<p>ضبط لغوي وصياغة</p>	<p>ماده (١٦٤)</p> <p>تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، بحسب الأحوال، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>	<p>ماده (١٦٤)</p> <p>يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>	<p>ماده (٧٢)</p> <p>يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>ضبط صياغة</p> <p>تم إعادة صياغة البند الأول ليكون كالتالي: المشاركة في رسم السياسة القومية ... إلى آخر البند - <u>والعلة من ذلك</u>: أن هذه السياسات تدرج في عموم السياسات العامة التي تنتهي بها الدولة، والتي يختص بوضعها رئيس الجمهورية بالاشتراك مع مجلس الوزراء وفق المادة ١٥٠ من الدستور؛ وبالتالي لفظ (المشاركة) أوفق.</p> <p>ضبط صياغة</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (١٦٥)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى "المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي"، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعدداً من ذوي الخبرة، وممثلين من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على وجه الأخص:</p> <p>١- المشاركة في رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون والتشاور والتعاون وتبادل المعلومات.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p> <p>٥- كما هو.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل المجلس ونظام العمل به، واحتياصاته الأخرى.</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (١٦٥)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعدداً من ذوي الخبرة، وممثلين كل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على وجه الأخص:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات. ٢. إعداد دراسات، ودراسات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها. ٣. إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة. ٤. إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها. ٥. اقتراح الحلول المناسبة للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً. 	<p>مادة (١٤٥)</p> <p>يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل بضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددًا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى:</p> <p>(أ) إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقة العمل.</p> <p>(ب) إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.</p> <p>(ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى.</p> <p>(د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاققاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التي تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.</p> <p>(و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم إضافة كلمة (الأخرى) في عجز المادة عقب كلمة (اختصاصاتها) لضبط الصياغة لاسيما أن المادة في متنها تناولت اختصاصات تلك المجالس بالفعل.</p>	<p>مادة (١٦٦) تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦٥) من هذا القانون يرأسها يرأسها المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعدداً من ذوي الخبرة، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتتفيد ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>	<p>مادة (١٦٦) تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦٥) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعدداً من ذوي الخبرة، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتتفيد ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>	
<p>الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية مادة (١٦٧) كما هي</p>	<p>الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية مادة (١٦٧) كما هي</p>	<p>الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية مادة (١٦٧) تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين صالح طرفها من أجل : ١. تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل. ٢. التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. ٣. تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>	<p>مادة (١٤٦) المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل : (أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام. (ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة . (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>
	<p>مادة (١٦٨) كما هي</p>	<p>مادة (١٦٨) تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها، أو المهنة، أو الصناعة، أو على المستوى الإقليمي، أو على المستوى القومي.</p>	<p>مادة (١٤٧) تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (١٦٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (١٦٩)</p> <p>إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً.</p> <p>ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منها من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع، والسير في إجراءات المفاوضة.</p> <p>فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية بحسب الأحوال للتدخل، وإقناع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه.</p>	<p>ماده (١٦٩)</p> <p>ذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً.</p> <p>ماده (١٤٨)</p> <p>يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملًا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقاية العامة وبين صاحب العمل .</p> <p>فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .</p> <p> وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملًا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.</p> <p>فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال ل مباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>مادة (١٧٠) كما هي </p>	<p>مادة (١٧٠) إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين يدون اتفاهمها في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون.</p>	<p>مادة (١٥١) يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون . فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأى من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .</p>
	<p>مادة (١٧١) كما هي </p>	<p>مادة (١٧١) يُحظر على صاحب العمل أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات ، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض ، إلا في حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً. ويُحظر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب ، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية ، أو المفوض العمالـي بحسب الأحوال .</p>	<p>مادة (١٥٠) يُحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً .</p>
ضبط لغوي	<p>(الفصل الثالث) اتفاقية العمل الجماعية مادة (١٧٢) مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية، وحماية حق التنظيم النقابي، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاثة سنوات، أو للمرة اللاحقة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاثة سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها في ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية، أو اجتماعية، ويتعين في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٦) من هذا القانون.</p>	<p>(الفصل الثالث) اتفاقية العمل الجماعية مادة (١٧٢) مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية، وحماية حق التنظيم النقابي، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاثة سنوات، أو للمرة اللاحقة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاثة سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها في ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية، أو اجتماعية، ويتعين في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٦) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (١٥٥) يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمرة اللاحقة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في حالة الأخيرة على ثلاثة سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاثة سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية . ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (١٧٣) كما هي</p>	<p>ماده (١٧٣) يقع باطلًا كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة. وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.</p>	<p>ماده (١٥٤) يقع باطلًا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة. وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.</p>
ضبط صياغة	<p>ماده (١٧٤) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتد <u>بالنص المكتوب باللغة العربية</u>.</p>	<p>ماده (١٧٤) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتد <u>بالنص العربي</u>.</p>	<p>ماده (١٥٣) يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثة أيام من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويتربى على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.</p>
	<p>ماده (١٧٥) كما هي</p>	<p>ماده (١٧٥) ينترين على طرف اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهر دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>ماده (١٥٦) ينترين على طرف اتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما من طرف اتفاقية عرض الأمر على الجهة</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون.</p>
	<p>ماده (١٧٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (١٧٦)</p> <p>تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها، ويعتبر إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة قيدها خلال ثلاثة أيام من تاريخ التوقيع عليها في سجل يُعد لهذا الغرض، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا تواترت حالة من الحالات المنصوص عليها في الماده (١٧٣) من هذا القانون، وإخطار طرف الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوبًا بعلم الوصول.</p> <p>فإذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة.</p>	<p>ماده ١٥٨</p> <p>تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثة أيام من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.</p> <p>ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرف الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.</p> <p>فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.</p>
ضبط صياغة	<p>ماده (١٧٧)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام الماده (١٧٦) من هذا القانون، جاز لأي من طرف الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية للجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بدورتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على</p>	<p>ماده (١٧٧)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية على وفق أحكام الماده السابقة، جاز لأي من طرف الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بدورتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالرفض .</p>	<p>ماده (١٥٩)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام الماده السابقة جاز لكل من طرف الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدورتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالرفض .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.	الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.	فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الواقع المصري بلا مصروفات .
	ماده (١٧٨) كما هي	ماده (١٧٨) يتلزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر ب محل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.	ماده (١٥٧) يتلزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل اتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.
ضبط لغوی	ماده (١٧٩) يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرف في الاتفاقية الجماعية، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرف في الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.	ماده (١٧٩) يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرف في الاتفاقية الجماعية، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرف في الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.	ماده (١٦٠) للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرف في الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالواقع المصري ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرف في الاتفاقية الأصليين . ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.
ضبط صياغة	ماده (١٨٠) تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٦) من هذا القانون بما يطأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.	ماده (١٨٠) تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٦) بما يطأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.	ماده (١٦١) على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطأ على اتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الواقع المصري خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	مادة (١٨١) كما هي	مادة (١٨١) يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يتمتعوا عن القيام بأى عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطى تنفيذ أحكامها.	مادة (١٦٢) يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يتمتعوا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطى تنفيذ أحكامها.
	مادة (١٨٢) كما هي	إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتبط على حدوثها أن تتفيد أحد الطرفين للاتفاقية، أو الحكم من أحكامها أصبح مرهقاً، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهم. فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهمما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات التوفيق، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون.	إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تتفيد أحد الطرفين للاتفاقية أو الحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهم . فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون.
	مادة (١٨٣) كما هي	مادة (١٨٣) لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها. ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة، أو الممثل القانوني لها.	مادة (١٦٤) لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">ماده (١٨٤)</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٨٤)</p> <p>للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكييل منه بذلك.</p> <p>وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٦٥)</p> <p>للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكييل منه بذلك.</p> <p>وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.</p>
<p>تم استبدال عبارة (الباب الثالث) بعبارة (الباب الثاني) بحسبان الإحالة تنصرف إلى الباب المنظم لعلاقات العمل الجماعية وليس للباب المنظم للمحاكم العمالية.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٨٥)</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتلقى عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثالث من هذا الكتاب.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٨٥)</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتلقى عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثاني من هذا الكتاب.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٦٦)</p> <p>تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتلقى عليها الطرفان فى الاتفاقية . فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية ، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.</p>
<p style="text-align: center;">ضبط لغوي</p>	<p style="text-align: center;">(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) أحكام عامة ماده (١٨٦)</p> <p>تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التقاضي.</p>	<p style="text-align: center;">(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) أحكام عامة ماده (١٨٦)</p> <p>تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، وينشأ بين صاحب عمل أو صاحب عمل ومجموعة من أصحاب الأعمال أو بين جميع العمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (١٦٨)</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل وبين جميع العمال أو فريق منهم.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (١٨٧) كما هي	ماده (١٨٧) إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.	ماده (١٧٠) إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثة أيام من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.
	(الفرع الثاني) التوفيق ماده (١٨٨) كما هي	(الفرع الثاني) التوفيق ماده (١٨٨) تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر بها طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل. ويصدر الوزير المختص قرارا بإجراءات وقواعد التوفيق.	
ضبط لغوى	ماده (١٨٩) إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته وديا وفقا لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ويتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.	ماده (١٨٩) إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته وديا وفقا لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ويتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.	
	ماده (١٩٠) كما هي	ماده (١٩٠) مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ بشأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية، إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوما من تاريخ بدء التوفيق، جاز للطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة، لاتخاذ اجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم، المنصوص عليه في المادة (١٩١) من هذا القانون.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة تم إضافة فقرة رابعة - <u>والهدف منها</u> : ضمان التزام المركز بالمبادئ العامة في القضائي والتي تسري في شأن التحكيم الاتفاقي أيضاً، وضمان عدم وجود أي فراغ تشريعي يواجه المركز في عمله من خلال سريان أحكام قانون التحكيم في المسائل المدنية والتجارية المشار إليه في حالة خلو لوائحه من تنظيم بعض المسائل.	<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (١٩١)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم"، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>ويلتزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمادات والمبادئ الأساسية للقضاء في قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسري في ماله يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ .</p>	<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (١٩١)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم.</p> <p>ويكون له رئيس تيفيدي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قابلة التجديد.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد الهيكل الإداري والمالي للمركز ونظام العمل به، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p>	
	<p>مادة (١٩٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٢)</p> <p> يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء، وقائمة من المحكمين الذين تطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق ولا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي".</p>	<p>مادة (١٧١)</p> <p> تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
<p>تم إضافة عبارة (استثناءً من أحكام المادتين (١٩٤) و(١٩٩) من هذا القانون) إلى صدر هذه المادة؛ لمزيد من الوضوح التشريعي بشأن عدم انطباق أي من الشروط الواردة بالمادتين سالفتي البيان على أعضاء الجهات والهيئات القضائية في حالة الاستعانة بهم بالمركز، بحسبان الشروط من : "١ إلى ٥" من الشروط المفترضة فيه جميعاً، فضلاً عن أن الشرطين (٦ ، ٧) من غير المستساغ تطبيقهما على أعضاء تلك الجهات والهيئات بحسبان الاستعانة بهم تأتي في ظل ما يتمتعون به من خبرات قانونية وقضائية تتأبى مع فكرة خضوعهم لاختبار أو التربيب.</p>	<p>مادة (١٩٣) استثناءً من أحكام المادتين (١٩٤) و(١٩٩) من <u>هذا القانون</u>، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من بعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	<p>مادة (١٩٣) يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	
	<p>مادة (١٩٤) كما هي</p>	<p>مادة (١٩٤) يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية: ١. أن يكون حاصلاً على مؤهل عال. ٢. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة. ٣. ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٤. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.</p>	<p>مادة (١٧٢) يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء: (أ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع . (ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع . (ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه باية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
		<p>٥. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبى.</p> <p>٦.قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة و مجالاتها بالمركز.</p> <p>٧. اجتياز الاختبار الذى يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.</p>	<p>وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته ، بحد أقصى خمسة وأربعون يوما</p>
	مادة (١٩٥) كما هي	مادة (١٩٥) <p>لطرفى النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة في موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة.</p> <p>فإذا انقضت المدة المشار إليها، ولم يتყق الطرفان على اختيار الوسيط، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة.</p>	مادة (١٧٣) <p>يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانيه أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار .</p> <p>فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط لأى من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها ، وذلك خلال العشرة الأيام التالية.</p>
	مادة (١٩٦) كما هي	مادة (١٩٦) <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر.</p> <p>وللوسيط كافة الصالحيات في نظر النزاع، والإمام بعاصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.</p>	مادة (١٧٤) <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .</p> <p>وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			مادة (١٧٥) للوسيط كافة الصالحيات فى سبيل فحص النزاع والإمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .
ضبط لغوى	مادة (١٩٧) مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٦) من هذا القانون، يحق لطيفي النزاع أو أحدهما خال خمسة عشر يوماً أن يطلب من المركز استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.	مادة (١٩٧) مع عدم الإخلال بحكم المادة <u>السابقة</u> ، يحق لطيفي النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوماً أن يطلب من المركز استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.	
	مادة (١٩٨) كما هي كما هي كما هي	مادة (١٩٨) على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقرير بين وجهات نظر طيفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع. فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط، ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه، ويثبت ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن. وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهم اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.	مادة (١٧٦) على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقرير بين وجهات نظر طيفي النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع . مادة (١٧٧) إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط . ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ،

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قوله من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.	وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قوله من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.	<p>ويجوز لل وسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .</p> <p>مادة (١٧٨)</p> <p>على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التي انتهت إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .</p> <p>مادة (١٧٩)</p> <p>إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .</p>
	مادة (١٩٩) كما هي	مادة (١٩٩) يشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية: ١. أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها. ٢. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة. ٣. لا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٤. لا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>٥. لا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.</p> <p>٦.قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته.</p> <p>٧. اجتياز الاختبار الذي يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.</p>	
<p>اضطرد قضاء المحكمة الدستورية على أن: "الأصل في التحكيم هو عرض نزاع معين بين طرفين على محكم من الأغيار <u>يعين باختيارهما أو بتفويض منهما أو على ضوء شروط يحدانها</u>، ليفصل هذا المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن شبهة الممالة، مجرداً من التحام، وقطعاً لدابر الخصومة في جوانبها التي أحالها الطرفان إليه، بعد أن يدللي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية.." (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٣٣ لسنة ٣٦ قضائية بتاريخ ٨ مايو سنة ٢٠٢١)؛ وبالتالي تم إعادة صياغة المادة لتفادي شبهة عدم الدستورية، وذلك من خلال</p>	<p>مادة (٢٠٠)</p> <p><u>تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر، بشرط أن يكون العدد فردياً، لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</u></p> <p><u>وإذا لم يتفق طرفان التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز</u></p>	<p>مادة (٢٠٠)</p> <p><u>يتولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار محكم واحد، أو أكثر بشرط أن يكون العدد فردياً لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</u></p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
اختيار المحكمين عن طريق طرفى الخصومة، وفي حال تعذر ذلك يكون الاختيار عن طريق المركز؛ وهو الأمر المتبع أيضًا في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤.			
ضبط لغوي	<p>مادة (٢٠١)</p> <p>يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوى موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، ويعتبر فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.</p>	<p>مادة (٢٠١)</p> <p>يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوى موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، ويعتبر فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.</p>	
	<p>مادة (٢٠٢)</p> <p>كما هي</p> <p>يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.</p> <p>يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع.</p> <p>يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.</p>	<p>مادة (٢٠٢)</p> <p>يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.</p> <p>يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع.</p> <p>يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.</p>	<p>مادة (١٨٦)</p> <p>تقضي هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محل العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.</p> <p>مادة (١٨٧)</p> <p>تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص شرعي يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون资料的 natural law وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>ويصدر الحكم بأغلبية الأراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تنزيله بالصيغة التنفيذية .</p>
ضبط لغوى	<p>ماده (٢٠٣) تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر ؛ لإعادة النظر ، مكونة من خمسة ممكين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في الماده (٢٠٢) من <u>هذا القانون</u> .</p> <p>إذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين ، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة ، ويعين عليها الفصل في النزاع خلال <u>خمس</u> وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها .</p>	<p>ماده (٢٠٣) تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر ؛ لإعادة النظر ، مكونة من خمسة ممكين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في الماده السابقة .</p> <p>إذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين ، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة ، ويعين عليها الفصل في النزاع خلال <u>خمس</u> وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها .</p>	<p>ماده (١٨٢) تشكل هيئة التحكيم من :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية ، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون رئيس هذه الدائرة رئيس الهيئة . ٢. محاكم عن صاحب العمل . ٣. محاكم عن التنظيم النقابي تخاتره النقابة العامة المعنية . ٤. محاكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص . <p>وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه .</p>
	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق ماده (٢٠٤)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق ماده (٢٠٤)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٧١) من هذا القانون ، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لمصالحهم المهنية ، وذلك بعد استفاذ طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون ، ويكون إعلانه ، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو المفوض العمالى في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .</p>	<p>ماده (١٩٢) للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .</p> <p>وفي حالة اعتراض عمال المنشآة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماددة (٢٠٥) كما هي	ماددة (٢٠٥) <p>يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول.</p> <p>وفي جميع الأحوال يتبع أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.</p>	<p>القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .</p> <p>فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .</p> <p>وفي جميع الأحوال يتبع أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له .</p>
	ماددة (٢٠٦) كما هي	ماددة (٢٠٦) <p>يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.</p>	ماددة (١٩٣) <p>يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.</p>
	ماددة (٢٠٧) كما هي	ماددة (٢٠٧) <p>يحظر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقيف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت.</p> <p>ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.</p>	ماددة (١٩٤) <p>يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقيف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين .</p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	مادة (٢٠٨) كما هي	مادة (٢٠٨) يترب على الإضراب عن العمل، وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.	مادة (١٩٥) يترب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.
	مادة (٢٠٩) كما هي	مادة (٢٠٩) يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم، وذلك في الأوضاع، وبالشروط، والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.	مادة (١٩٦) يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.
	مادة (٢١٠) كما هي	مادة (٢١٠) في تطبيق أحكام المادة (٢٠٩) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل أن يقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب، والأوضاع، والشروط، والإجراءات، التي يستند إليها في ذلك، وأعداد، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادر بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه. إذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها، اعتبر ذلك موافقه ضمنية على الإغلاق بالأوضاع، والشروط، والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.	مادة (١٩٧) في تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتها، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلها ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منها.</p>	<p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتها والجهات التي تمثل فيهما وإجراءات التي تتبع أمامهما مواعيد وإجراءات التظلم.</p> <p>ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.</p>
	مادة (٢١١) كما هي	<p>مادة (٢١١) يخطر صاحب العمل العمال، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى، أو الجزئي للمنشأة، أو بتقليل حجمها، أو نشاطها.</p> <p>ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب، أو التظلم على حسب الأحوال.</p>	<p>مادة (١٩٨) يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو بتقليل حجمها أو نشاطها .</p> <p>ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.</p>
	مادة (٢١٢) كما هي	<p>مادة (٢١٢) في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليل حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.</p> <p>وتعتبر الأقدمية، والأعباء العائلية، والسن، والقدرات</p>	<p>مادة (١٩٩) في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليل حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة فـى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
		<p>والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستفادة منهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.</p>	<p>والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن .</p> <p>وفي جميع الأحوال يتبع أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.</p>
	مادة (٢١٣) كما هي	مادة (٢١٣) <p>يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليل حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية، كما يُحظر عليه أن يقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.</p>	مادة (٢٠٠) <p>يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو تقليل حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.</p>
	مادة (٢١٤) كما هي	مادة (٢١٤) <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢١١) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متوقف عليه، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.</p> <p>فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يتلزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل.</p> <p>وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.</p>	مادة (٢٠١) <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متوقف عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .</p> <p>فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يتلزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>عليها بالفقرة التالية .</p> <p>ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ - ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي العامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .</p>
	الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل مادة (٢١٥)	الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل مادة (٢١٥) <p>يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:</p> <p>المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص.</p> <p>المنشأة الصناعية: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص بقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية.</p>	مادة (٢٠٢) <p>يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:</p> <ol style="list-style-type: none"> إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية. المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص . المنشأة فى تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
تم إضافة عبارة (أو جوية) لعجز الفقرة الأولى؛ لضبط الصياغة.	<p>مادة (٢١٦) تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع موقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت بريئة أو بحرية أو جوية. كما هي</p>	<p>مادة (٢١٦) تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع موقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت بريئة أو بحرية. كما تسرى أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.</p>	<p>مادة (٢٠٣) تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع موقع العمل ، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت بريئة أو بحرية . كما تسرى أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .</p>
ضبط صياغة	<p>مادة (٢١٧) يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.</p>	<p>مادة (٢١٧) يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.</p>	<p>مادة (٢٠٧) فقرة أخيرة: ويعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.</p>
	<p>(الباب الأول) تأمين بيئه العمل مادة (٢١٨) كما هي</p>	<p>(الباب الأول) تأمين بيئه العمل مادة (٢١٨) لتلزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئه العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي: ١. الوطأة الحرارية والبرودة. ٢. الضوضاء والاهتزازات. ٣. الإضاءة. ٤. الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة). ٥. تغيرات الضغط الجوي. ٦. مخاطر الانفجار. ٧. كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.</p>	<p>مادة (٢٠٨) لتلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص : (أ) الوطأة الحرارية والبرودة. (ب) الضوضاء والاهتزازات. (ج) الإضاءة. (د) الإشعاعات الضارة والخطرة. (ه) تغيرات الضغط الجوي. (و) الكهرباء الاستاتيكية والдинاميكية. (ز) مخاطر الانفجار.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (٢١٩) كما هي	ماده (٢١٩) تلزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئه العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهربائية (الكهرباء الديناميكية - الكهرباء الإستاتيكية).	
	ماده (٢٢٠) كما هي	ماده (٢٢٠) تلزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئه العمل، للوقاية من المخاطر الهندسية وعلى الأخص ما يأتي: ١. كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة. ٢. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحرف، ومخاطر الانهيار، والسقوط. ٣. كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل.	ماده (٢٠٩) تلزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص: (أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وألات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة . (ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحرف ومخاطر الانهيار والسقوط.
	ماده (٢٢١) كما هي	ماده (٢٢١) تلزم المنشأة، وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات، والفطريات، والطفيليات، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص ما يأتي: ١. مخالطة الآدميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية ومعملية، وعمليات جراحية. ٢. التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها.	ماده (٢١٠) تلزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص: (أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخالفاتها . (ب) مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماتهم

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>٣. وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبيطرية الخطرة.</p> <p>٤. وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.</p>	من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.
	كما هي مادة (٢٢٢)	<p>مادة (٢٢٢)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل فى المواد الكيميائية، والممواد المسبيبة للسرطان التي يتعرض لها العمال. ٢. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها. ٣. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة، والعمال عند تداول، ونقل، وتخزين، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة، والتخلص من نفاياتها. ٤. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال. ٥. وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري، وتركيبها الكيميائي، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها، أو موردها عند التوريد. 	<p>مادة (٢١١)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلى:</p> <p>(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والممواد المسبيبة للسرطان التي يتعرض لها العمال .</p> <p>(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .</p> <p>(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .</p> <p>(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .</p> <p>(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	٦. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة، والمادة المسيبة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.	تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد . (و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة والمادة المسيبة للسرطان وتعريفهم وتبيينهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .
	مادة (٢٢٣)	مادة (٢٢٣) لتلتزم المنشآة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة، والتي تتضمن، أو يتفاقم الضرر أو الخطير من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ، والإسعاف، والنظافة، والترتيب، والتنظيم بأماكن العمل، والتتأكد من حصول العاملين - بأماكن الطهي وتناول الأطعمة والمشروبات - على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.	مادة (٢١٢) لتلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تتضمن أو يتفاقم الضرر أو الخطير من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .
	مادة (٢٤)	مادة (٢٤) لتلتزم المنشآة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات، والاشتراطات الالزامية للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية .	مادة (٢١٤) لتلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات الالزامية للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي : (أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية . (ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التبيه والتحذير والإذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلاتلقائى كلما كان ذلك ضروريا . بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .
تم استبدال كلمة (بيئة) بكلمة (جهة) الواردة بالفقرة الثانية، لضبط الصياغة.	<p>ماده (٢٢٥) كما هي</p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل عند إعداد خطط الطوارئ.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٢٢٥)</p> <p>تللزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمترددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر.</p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين جهه العمل عند إعداد خطط الطوارئ.</p> <p>كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ، وبأى تعديلات تطرأ عليها، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.</p> <p>وفي حالة امتياز المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التي تحدها الجهة الإدارية المختصة، وتترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلى.</p>	<p>ماده (٢١٥)</p> <p>تللزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .</p> <p>وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطبة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.</p> <p>وفي حالة امتياز المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التي تحدها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.	وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.
	مادة (٢٢٦) كما هي	مادة (٢٢٦) يصدر الوزير المختص قراراً بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياطات الالزمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.	مادة (٢١٣) يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات الالزمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١) من هذا القانون وذلك بعدأخذ رأى الجهات المعنية .
	(الباب الثاني) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٢٧) كما هي	(الباب الثاني) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٢٧) مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يأتى: ١. تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، في مجالات الطب البشري، والبيطري، الصيدلة، والهندسة والعلوم، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة. ٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.	مادة (٢٤) مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى : ١- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة الالزمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها . ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة . ٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>٣. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهامه.</p> <p>يكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>	<p>التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطرفة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .</p> <p>-٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.</p> <p>ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>
	مادة (٢٢٨) كما هي	<p>مادة (٢٢٨)</p> <p>على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في سبيل أداء عملهم:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل. ٢. أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتناولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن. ٣. استخدام المعدات والأجهزة والآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث. ٤. الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة . ٥. الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد 	<p>مادة (٢٢٥)</p> <p>يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:</p> <p>(أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .</p> <p>(ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتناولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .</p> <p>(ج) استخدام المعدات والأجهزة والآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .</p> <p>(د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.</p> <p>٦. الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.</p> <p>وعلى الجهة الإدارية المختصة بناءً على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آلة، أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمترددين، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.</p> <p>وللجهة الإدارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p> <p>وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.</p>	<p>(ه) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .</p> <p>(و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة .</p> <p>ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً و جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال وسلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p> <p>وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الأغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.</p>
	مادة (٢٢٩) كما هي	مادة (٢٢٩) يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له.	مادة (٢٢٦) يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.
	(الباب الثالث) تنظيم أحجزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب	(الباب الثالث) تنظيم أحجزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب	مادة (٢٢٧) يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تتلزم بإنشاء أحجزة

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط لغوي	<p>مادة (٢٣٠) كما هي</p> <p>مادة هي</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإداره، والإنتاج <u>بمستوياتهم كافة</u> بما يتفق ومسئوليهم، وطبيعة عملهم.</p>	<p>مادة (٢٣٠) كما هي</p> <p>يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك. وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل، وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها، ووضع القواعد، والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإداره، والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئوليهم، وطبيعة عملهم.</p>	<p>وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن.</p> <p>وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب حوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإداره، والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئوليهم وطبيعة عملهم.</p>
	<p>مادة (٢٣١) كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.</p>	<p>مادة (٢٣١) كما هي</p> <p>تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملًا فأكثر، بموفاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقة عن الأمراض العاديه، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو، ويناير على الأكثـر.</p> <p>كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، بإخطار الجهة المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، أو عند ظهور أعراض مرض مهني، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.</p>	<p>مادة (٢٢٨)</p> <p>تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملًا فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملًا فأكثر بموفاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثـر.</p> <p>كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>ماده (٢٣٢)</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢٣٢)</p> <p>تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها، التدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائين، والفنين، وأعضاء اللجان فى مجال السلامة والصحة المهنية.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب فى الحالات السابقة فى مجال التدريب الأساسي، وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح التراخيص، وإجراءاته، ومدته، والرسم المقرر عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.</p>	
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>ماده (٢٣٣)</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢٣٣)</p> <p>يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح التراخيص، ومدته، وقيده فى السجل المعده لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الإعفاء.</p>	
<p>تم تعديل عنوان الباب الرابع بما يتوافق مع مسمى المجلس الأعلى المنشأ طبقاً للمادة (٢٣٥) من مشروع القانون؛ وذلك لضبط</p>	<p style="text-align: center;">(الباب الرابع)</p> <p><u>أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل</u></p>	<p style="text-align: center;">(الباب الرابع)</p> <p>أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
الصياغة ومزيد من الوضوح التشريعى.	مادة (٢٣٤) كما هي	مادة (٢٣٤) يختص المركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطة المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائى لإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.	مادة (٢٢٩) يختص المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص
ضبط صياغة	مادة (٢٣٥) <u>ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي عن الوزارات ، والجهات المختصة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال ، وعدد من ذوى الخبرة ، ويتولى المجلس المشاركة في رسم السياسة العامة في هذه المجالات ، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها.</u>	مادة (٢٣٥) <u>ينشأ مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي عن الوزارات ، والجهات المختصة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال ، وعدد من ذوى الخبرة ، ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات ، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها.</u> <u>ويصدر بتشكيل المجلس و اختصاصاته و نظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.</u>	مادة (٢٣٠) يصدر بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة . ويراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وعدد من ذوى الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٣٦)</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٣٦)</p> <p>يُشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (٢٣٥) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٣١)</p> <p>تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ.</p> <p>وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة ، وعددًا متساويا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة، وعددًا من ذوي الخبرة.</p> <p>ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام فيها قرار من الوزير المختص.</p>
<p style="text-align: center;">ضبط صياغة</p>	<p style="text-align: center;">الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية</p> <p>مادة (٢٣٧)</p> <p>كما هي</p> <p>وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المختص بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.</p>	<p style="text-align: center;">(الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية</p> <p>مادة (٢٣٧)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشآة وفروعها بإجراء ما يلى:</p> <p>(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولزيادة الصحة طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه .</p> <p>(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .</p> <p>وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢١٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشآة وفروعها بإجراء ما يلى:</p> <p>(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولزيادة الصحة طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه .</p> <p>(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .</p> <p>وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٣٨)</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢٣٨)</p> <p>تللزم المنشأة وفروعها بما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. ٢. إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدربيه على استخدامها. <p>ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات، أو نقطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢١٧)</p> <p>تللزم المنشأة وفروعها بما يأتي:</p> <p>(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .</p> <p>(ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدربيه على استخدامها .</p> <p>ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو نقطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .</p>
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٣٩)</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢٣٩)</p> <p>يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويتفيذ التعليمات الصادرة لمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه إلا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحمايته وسلامة العمال المستغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢١٨)</p> <p>يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ويتفيذ التعليمات الصادرة لمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه إلا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المستغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.</p>
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٤٠)</p>	<p style="text-align: center;">ماده (٢٤٠)</p> <p>تللزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا 	<p style="text-align: center;">ماده (٢١٩)</p> <p>تلزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <p>(أ) التفتيش الدورياليومي في كل ورديه عمل على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	كما هي	<p>الغرض.</p> <p>٢. فحص شكوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة، إن وجد.</p> <p>٣. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية، والنفسية، والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.</p>	<p>منها.</p> <p>(ب) قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.</p> <p>(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .</p>
	مادة (٤٤١)	<p>مادة (٤٤١)</p> <p>لتلزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملًا لتلزم المنشأة بأن تستخدم مريضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعدد له هذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية الازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيري، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة.</p>	<p>مادة (٢٢٠)</p> <p>لتلزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملًا لتلزم المنشأة بأن تستخدم مريضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعدد لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية الازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.	ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.	ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .
كما هي	ماده (٤٤٢)	<p>ماده (٤٤٢)</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.</p> <p>وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتردجين.</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق بعيدة عن العمران، واشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلًا لها.</p> <p>ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشآء والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالي في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدي.</p>	<p>ماده (٢٢١)</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .</p> <p>وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتردجين .</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق بعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلًا لها .</p> <p>ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشآء والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى لا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>ماده (٢٤٣)</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٢٤٣)</p> <p>تلزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية الازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحمل العامل أي التزامات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>	<p>ماده (٢٢٢)</p> <p>تلزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية الازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .</p> <p>ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>
ضبط صياغة	<p>ماده (٢٤٤)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات الازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <u>لكافه العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص</u>.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>ماده (٢٤٤)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات الازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <u>لكافه العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص.</u></p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واحتياضاته، ونظام عمله، ومعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مراعيا في التشكيل التمثيل الثلاثي، (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال، والعمال) بناءً على ترشيح الجهات المختصة.</p> <p>يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً للأسس المتتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p>	<p>ماده (٢٢٣)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي .</p> <p>وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملًا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويًا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
تنص المادة (٣٨) من الدستور على أن: "... يحدد القانون طرق وأدوات تحصيل الضرائب والرسوم، وأى متحصلات سيادية أخرى..؛ لذا تم إعادة صياغة الفقرة الأخيرة بما يكفل تحديد القانون لطرق تحصيل رسوم الاشتراك بالصندوق من خلال الإحالة تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٥) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل. لتلافي شبهة عدم الدستورية.	وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيهًا عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٥) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.	وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيهًا عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٥)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.	يمثلها. كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	<p>مادة (٢٤٥) يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (٢٤٤) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>١ - كما هو .</p> <p>٢ - كما هو .</p> <p>٣ - كما هو .</p> <p>٤ - كما هو .</p> <p>٥ - كما هو .</p> <p>٦ - كما هو .</p> <p>٧ - كما هو .</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	<p>مادة (٢٤٥) يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>١- دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنتفعين بها وللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.</p> <p>٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب.</p> <p>٣- عقد الندوات الثقافية.</p> <p>٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.</p> <p>٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.</p> <p>٦- إقامة المسابقات الازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.</p> <p>٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانيات العمال.</p> <p>وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	
	<p>(الكتاب الخامس) تفتيش العمل والعقوبات (الباب الأول) تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	<p>(الكتاب الخامس) تفتيش العمل والعقوبات (الباب الأول) تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٤٦)</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٤٦)</p> <p>يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.</p> <p>ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتى: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق ولا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٣٢)</p> <p>يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .</p> <p>ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص ولا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختزاعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.</p>
	<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>مادة (٢٤٧)</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٤٧)</p> <p>يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية، بطاقة ثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتقديرها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات، والبيانات الالزمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.</p> <p>ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتقيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٣٣)</p> <p>يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة ثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتقديرها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات الالزمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.</p> <p>ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتقيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (٢٤٨) كما هي	ماده (٢٤٨) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.	ماده (٢٣٤) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.
	ماده (٢٤٩) كما هي	ماده (٢٤٩) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٤٦) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحددونها.	ماده (٢٣٥) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددونها .
	ماده (٢٥٠) كما هي	ماده (٢٥٠) على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.	ماده (٢٣٦) على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.
	(الباب الثاني) العقوبات ماده (٢٥١) كما هي	(الباب الثاني) العقوبات ماده (٢٥١) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.	ماده (٢٣٧) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

**قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم
٢٠٠٣ لسنة ١٤**

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٤
	ماده (٢٥٢) كما هي	ماده (٢٥٢) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٨١) من هذا القانون بغرامة ، لا تقل عن ألف جنيه ، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٥٣) كما هي	ماده (٢٥٣) يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين(٦،٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٥٤) كما هي	ماده (٢٥٤) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة (١)، ٤٥ فقرة (٢)، ٤٦ فقرة(١)، ١١٤ ، ١٣٠ فقرة(١)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسين جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٥٥) كما هي	ماده (٢٥٥) يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين(٩١بند (١) ٢٤،) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسين جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٥٦) كما هي	ماده (٢٥٦) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢١) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وللمحكمة عند	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
		الحكم بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٥٧) كما هي	ماده (٢٥٧) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٣، ٢٢، ٦٣، ٩٩، ١٥٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
تم حذف العقوبة المقررة على مخالفة المادة (٢٤) من مشروع القانون، إذ أنه لا يجوز إفراد عقوبيتين جنائيتين عن ذات المخالفة، فالمادة سالفـة الذكر - معاقب على مخالفتها - بالفعل - بموجب المادة (٢٥٥) من مشروع القانون. كما قامت اللجنة بإفراد فقرة مستقلة بشأن مخالفة أحكام المواد من: "٦٢ إلى ٥٨"، وخاصة بضوابط تشغيل الأطفال، حيث قررت تشديد العقوبة بخلاف ما ورد بمشروع القانون، وإفراد عقوبة تكميلية حال العود مقتضاهما غلق المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر.	ماده (٢٥٨)	يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (١٢، ١٢، ٢٩، ٣٢، ٤٩، ٤٤، ٥٠، ٥١، ٥٣، ٥٢، ٥١، ٥٠، ٤٩، ٤٤، ٣٢، ٢٩، ٢٧، ٢٧، ٢٥، ٢٥، ٧٥، ٧٤، ٧٣، ٧٢، ٦٢، ٦١، ٦٠، ٥٩، ٥٨، ٥٦، ٥٥، ٩٥، ٩٤، ٩٣، ٩٢، ٩١، ٩٠، ٨٩، ٨٨، ٧٧، ٧٦، ٩٣، ٩٢، ٩١، ٩٠، ٨٩، ٨٨، ٨٧، ٧٧، ٧٦، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ١٠٢، ١٠١، ١٠٠، ٩٨، ٩٧، ٩٦، ١٠٣، ١٠٤، ١٠٨، ١٠٩، ١٣٠، ١٣٠، ١٠٩، ١٠٨، ١٠٤، ١٠٣، ١٠٢، ١٠١، ١٠٠، ٩٨، ٩٧، ٩٦، ١٠٩ فقرة (٢)، ١٣٠، ١٣٠ فقرة (٢)، ١٥٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لهـا بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت ب شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود. ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المواد (٥٨، ٥٩، ٥٨، ٦٠، ٦١) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لهـا بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ألفـي جنيه، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	<p>وقدت بشأنهم الجريمة. وفي حالة العود وتضاعف الغرامة ويحكم بغرامة المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر.</p>		
ضبط لغوي	<p>ماده (٢٥٩) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت بشانهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>ماده (٢٥٩) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت بشانهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	
	<p>ماده (٢٦٠) كما هي</p>	<p>ماده (٢٦٠) يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه، ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية: ١. مزاولة عمليات إلحاقي المصريين بالعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٣٩) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤٠) من هذا القانون، أو بتراخيص صادر بناءً على بيانات غير صحيحة. ٢. مخالفة القرارات الوزارية المنفذة لأحكام تشغيل العمالة المصرية في الداخل أو الخارج، أو مخالفة نص المادة رقم (٤٢) من هذا القانون. ٣. تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل، أو من مستحقاته عن عمله في الداخل، أو الخارج.</p>	<p>ماده (٢٤٢) يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوزعشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية: ١. مزاولة عمليات إلحاقي المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بتراخيص صادر بناءً على بيانات غير صحيحة. ٢. تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقيه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
ضبط صياغة	وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي في حالات الإدانة بإغلاق المنشآة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١) من هذه المادة.	وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي في حالات الإدانة بإغلاق المنشآة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١).	<p>خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.</p> <p>٣. مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاقي المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة.</p> <p>وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرور من الجريمة عمما صابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة.</p>
ضبط لغوي	ماده (٢٦١) يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد (٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.	ماده (٢٦١) يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد (٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
	ماده (٢٦٢) كما هي	ماده (٢٦٢) يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه كل أجنبي هرب من العمل لدى صاحب عمل. وعلى المحكمة أن تقضي بترحيله خارج البلاد مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم (٦٨) من هذا القانون.	
	ماده (٢٦٣) كما هي	ماده (٢٦٣) يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٧١) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
ضبط لغوى	ماده (٢٦٤) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، ٢١٣، فقرة "١" ،٢١٤ ، فقرة "٣") من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف وتضاعف الغرامة في حالة العود.	ماده (٢٦٤) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٣، فقرة "١" ،٢١٤ ، فقرة "٣") من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	ماده (٢٦٥) كما هي	ماده (٢٦٥) يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود. ونكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	ماده (٢٥٦) يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذًا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. ونكون عقوبتنا الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وجوبيتين

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ^(١)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٢
			<p>إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.</p> <p>وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p> <p>ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.</p>
	<p>مادة (٢٦٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦٦)</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة التي يخالف أيا من أحكام المادتين رقمي (٢٤٨، ٢٤٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٥٧)</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادتين (٢٣٤، ٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.</p> <p>وتضاعف الغرامة في حالة العود</p>
	<p>مادة (٢٦٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦٧)</p> <p>يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة.</p> <p>ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.</p>	

قرار رئيس مجلس الوزراء



بمشروع قانون
بإصدار قانون العمل

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور،

وبدد موافقة مجلس الوزراء،

وببناء على ما أرتأه مجلس الدولة،

قرر

مشروع القانون الآتي نصه، يقدم إلى مجلس النواب

(المادة الأولى)

يدخل بأحكام القانون المرافق في شأن العمل، ومح مراعاة أحكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له.

(المادة الثانية)

نطل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام، وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق.

ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام القانون المشار إليه، ويتبعها الوزير المعين بشئون العمل، وبباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمها القانون المرافق.

كما يستمر المجلس القومي للأجور وسمى (المجلس الأعلى للأجور)، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحوتين بالقانون المرافق.



(المادة الخامسة)

لا تدخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومتراها مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والتوصيات الداخلية السابقة على العمل باحتكامه.

(المادة الرابعة)

تؤول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.

(المادة الخامسة)

يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشئون العمل القرارات التنفيذية له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

(المادة السادسة)

يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكلة كمنشأة فردية، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون، على أن تقوم بتوسيعها أو ضمها، وفقاً لأحكام القانون المرافق، خلال هذه المدة ولا اعتبرت غير قائمة.

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من متأذيات ودعوى مطالعة أصبحت بمقتضي أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها، دون رسوم، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالـة مع تكليفه بالحضور في العيادة أمام المحكمة التي تعـالـى إليها الدعوى.

(المادة الثامنة)

تستمـو محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.



(الجريدة الرسمية)

للهيدر وزير العدل القرارات الازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمعاهدات
المالية المتخصصة.

(الجريدة الرسمية)

نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وي العمل به من أول الشهر الثاني لانقضاء ستين
يوماً من تاريخ نشره، وي العمل به، في شأن المعاهدات المالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر
الثاني لان العمل بهذه القوانين، ويضم هذه القوانين بخاتم الدولة، ويفقد كقانون من قوانينها.

رئيسي مجلس الوزراء

٢٠١٩/٣/٢١



وزير المالية / رئيس مجلس الوزراء (وزير المالية)

قانون العمل

(الكتاب الأول)

المتعاريف والأحكام العامة

(الباب الأول)

المتعاريف

المادة (١) :

بقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون ، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرير كل

منها:

- ١- **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجرا لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.
- ٢- **المقدّر:** كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة.
- ٣- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملًا، أو أكثر لقاء أجرا .
- ٤- **الأجر:** كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي:-

- **الأجر الأساسي:** الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.

- **الأجر المتغير:** باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:-

- (أ) **النسبة المئوية:** مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

- (ب) **العمولة:** النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له .

- (ج) **العلاوات:** مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي .

- (د) **المنح:** ما يعطى للعامل علاوة على أجراه، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.

- (هـ) **المكافأة:** كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجادة، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به .



- (و) البدلات : ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.
- (ز) نصيب العامل في الأرباح : ما يعطى للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقا للقوانين المنظمة لها.
- (ح) الوهبة : المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها بالائحة المنشأة.
- (ط) مقابل الخدمة : المقابل التقديي الذي يدفعه العمالء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قراراً من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.
- (ث) المزايا العينية : ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير تقديرية، لا تستلزمها مقتضيات العمل .
- ٥- **الأجر العادي:** الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي .
 - ٦- **العمل المؤقت:** العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتفصي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه .
 - ٧- **العمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .
 - ٨- **العمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم دورية معترف عليها.
 - ٩- **العامل غير المنتظم:** كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر .
 - ١٠- **المسفحة:** كل عمل أو خدمة تؤدى من أي شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم ينطوي هذا الشخص بأدانتها بمحض اختياره .
 - ١١- **الليل:** الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.
 - ١٢- **النوجيبيه المنهجي:** مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وموارده في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.



- ١٣- **التدريب**: كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن والوظائف ، أو إكساب الفرد المهارات، والمعارف المؤهلة لمزاولة مهنة معينة، أو تطوير تلك المهارات والمعارف وصقلها، للارتفاع بها والترقي من خلاها.
- ١٤- **وكالات التشغيل الخاصة**: شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون.
- ١٥- **هروب العامل الأجنبي**: كل تغيب إرادي للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يحير ذلك.
- ١٦- **المفاوضة الجماعية**: المخواطر الذي يجري بين صاحب عمل ، أو منظمة أصحاب أعمال، أو أكثر من جهة، ومنظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.
- ١٧- **الخوازنة الجماعية**: كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل.
- ١٨- **الشريك الاجتماعي**: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة ، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).
- ١٩- **المفوض المهني**: أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .
- ٢٠- **اتفاقية العمل الجماعية**: كل اتفاق مكتوب يتضمن ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة العمل من خلال إحدى وسائل فض المنازعات العمل الجماعية .
- ٢١- **القصويفيق**: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تغرس المفاوضة الجماعية بينهما.
- ٢٢- **الوساطة**: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية ، يتفق بموجبها طرفي النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع)، يشتري كان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.



- ٢٣- **التحكيم**: وسيلة اتفاقية لإنهاز النزاع الاجتماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به (محكم) أو (أكثر) يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.
- ٤- **شورة التحكيم**: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقه العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.
- ٥- **تضارب التحكيم**: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقه العمل بعد نشوء النزاع.
- ٦- **الضراب الصنعي عن العمل**: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرون أنه محققاً لمصالحهم المهنية ، بعد تعدد التسوية الودية ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.
- ٧- **إعفاء العمل وآثاره المترتبة**: التعريف الوارد في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية .
- ٨- **المفتاح**: كل مشروع ، أو مرافق يملكه ، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.
- ٩- **موقع العمل**: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل تواجده فيه بسببه.
- ١٠- **المفتاح الصناعي**: كل مشروع أو مرافق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد إنتاج أو تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.
- ١١- **الوزير المختص**: الوزير المختص بشئون العمل.
- ١٢- **الوزارة المختصة**: الوزارة المختصة بشئون العمل.
- مادة (٤)**:
في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.



(الباب الثاني)

أحكام العمال

ماده (٣) :

يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.

ماده (٤) :

لا تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

١. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
 ٢. عمال الخدمة المدنية ومن في حكمهم.
- وذلك نا لم يرد به نص على خلاف ذلك.

ماده (٥) :

يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.

ماده (٦) :

يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو فرقه بين الأشخاص في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الائتمان السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو افضلية أو منفعة أو حماية تقرر بمحض أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو لذوي الإعاقة، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.

ماده (٧) :

يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتهاكاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويقع باطلأ كل اتفاق يتضمن انتهاكاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تمخضاً أحكاماً هذا القانون.



ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو شيرها عن لواحة المنشآة، أو بمقتضى العرف، كما يسري ذلك في حالة تغيير التكابن القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.

مادة (٨) :

تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين يلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدخنة على كل الشهادات والصور التي تعطي لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط "بالنسبة لثلاث الفئات" توقيع محامي على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.

مادة (٩) :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أعموال المدينين عن منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم.

وتعتبر إشتراكات التأمين الاجتماعي جزء من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدي للهيئة المختصة.

مادة (١٠) :

إذا تعدد أصحاب العمل، كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون، أو لواحة المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.



مطافة (١١) :

مع عدم الالتمام بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها، وبعصب أن يحدد القرار، أو الحكم الصادر بأي من ذلك، أجل الوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بذلك الحقوق، ويكون لها أن تنبه عن ذوي الشأن في الخاد الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد.

ولا يترتب على إدماج المنشأة، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، ولو كان بالمراد العلني، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

مطافة (١٢) :

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧٪) من الأجر التأميني، وتنتحق تلك العلاوة بالقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس الأعلى للأجور.

مطافة (١٣) :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.



(الكتاب الثاني)

المتدريب والتشغيل

(الباب الأول)

المتدريب

مطافة (١٤) :

تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاصة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية :

١. الراغبون في التدريب.
 ٢. ذوي الإعاقات والأقزام، والفنان الأولي بالرثى.
 ٣. المتدرجون.
 ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهنة التي يرغبون التدرب عليها وفقاً لقدراتهم . وبصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفنان

ينشأ مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وتحت إشراف وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي، والمالية.

- الوزير المختص بشئون العمل .
- الوزير المختص بشئون التخطيط .
- الوزير المختص بشئون التربية والتعليم والتعليم الفني .
- الوزير المختص بشئون التعليم العالي .
- الوزير المختص بشئون التجارة والصناعة .
- الوزير المختص بشئون الاستثمار .



أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منتخباتهم.

وللمجلس أن يستعين به من يراه من ذوي الخبرة .

وبتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأفراد، والفنان الأولي بالرعاية.

كما يتولى وضع الخطة الازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.

ويصدر بتشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء ، في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

المادة (١٧) :

يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلي للجهات المشار إليها في المادة السابقة ، بتولى متابعة تنفيذ الخطة، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى ، ونظام العمل به، ويصدر في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في المادة السابقة ، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.

المادة (١٨) :

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما

يليه:-

١. تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التدريبية كإنشاء، ودعم، وتطوير، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالحوافز الفنية للعملية التدريبية كبرامج التدريب وغير ذلك مما يتعلق بالأنشطة ذات العلاقة بالعملية التدريبية.

٢. وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الحوافز الفنية للعملية التدريبية.



ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وتحدد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبي الواجب إتباعه.

ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه و مباشرة اختصاصاته.

وتتولى الوزارة المختصة بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق،
مادة (١٩) :

تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

١. نسبة (١٪) من إجمالي الأجور الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثة عامل فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى عشرين جنيهًا عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المتashaة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.

ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء العجزي منها بما لا يجاوز (٢٠٪) من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.

٢. ما تخصصه الدولة من موارد .

٣. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.

٤. عائد استثمار أموال الصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، وبعد الصندوق سنوا القوانين الدالة على المركز المالي، وتُخضع أمواله لرقابة المركز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.



: (10) សំគាល់

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متعددة شكل شركة من شركات المساعدة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسئولية المحدودة، ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: -

١. مختلomas أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون، المنظم لها، التي تزاول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون .
 ٢. جهات التدريب التي تنشأها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها.
 ٣. المنشآت التي توفر تدريب عمالها.
 ٤. الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة والأقزام ، والفنانات الأولى بالغاً.

: (74) 598

يشترط لغاية عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندان (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون، ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وإجراءات منح الترخيص، ومدة، وبتجديد، وحالات الغائه، ورسومه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها، كما يحدد القرار قواعد، وإجراءات إنشاء، واعتماد مراكز التدريب الخاصة لأحكام هذا القانون.

وتلتزم الوزارة المختصة بامساك سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة
عمليات التدريب، وإخبار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في
هذا السجل.

(77) 621

تلزם الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) باختصار
الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها ، على أن تتضمن ما يأتي :

- الشروط التي يجب توافرها في المتدربيين للالتحاق بالبرامج.



- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات، و مجالات التدريب ، و عدد الساعات المخصصة لها.
 - مستويات و تخصصات المدربين.
 - مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .
- ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية .

ماده (٤٣) :

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو إلغائه.

على أن يستثنى من ذلك المدربين النابعين للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣)، من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون خبرتها.

وتلتزم الوزارة المختصة باعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.

ماده (٤٤) :

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته له، ومستوى الذي بلغه، وبحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة.

وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها.



نقطة (٢٥) :

يلتزم كل من يرغب في مزاولة حرف من الحرف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، أن يقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة. وبعده القرار شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء منها.

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على هذا الترخيص.

وتحلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد مستوى مهارته وما يفيد تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية المختصة، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة ، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرف، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه ، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.

نقطة (٢٦) :

يشترط في المتدرب ألا يقل سنه عن ثلاثة عشر عاماً ولا يزيد على ثمانية عشر عاماً، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل، دون الإخلال بأحكام قانون الطفل ولاخته التنفيذية.

نقطة (٢٧) :

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعليم المهنة، أو الصنعة، ومرحلتها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المتدرب في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على الأقل في المرحلة الأخيرة عن العد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.



المادة (٢٨) :

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعليم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق . ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنتهاء بثلاثة أيام على الأقل .

ماده (٢٩) :

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني في هذا الكتاب، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون .

(الباب الثاني)

التشغيل

(الفصل الأول)

السياسات التشغيل

ماده (٣٠) :

يتأسأ مجلس أعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للمؤسسات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تخباركهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم .

وتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم، والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج .

ويصدر بتشكيل المجلس، واحتياصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

ماده (٣١) :

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.



٤٤٦ :

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته، ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعه في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١٪ ولا يزيد عن ٣٪ مما تمثله الأجرور من الأعمال المتقدمة.

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، وشروط السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاقة الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها وفقاً لأحكام القانون.

ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، وبعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتحضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.

٤٤٧ :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك البيانات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص.

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه العمل.



ويحوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلست أو أنشئت لديه من ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عمله من المسجلين لديها مواعية أسبقية القيد.

هادفة (٣٤) :

إذا كان الرابح في العمل يمارس حرفة من الحرفة التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٥) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة.

هادفة (٣٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعهد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أيام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

هادفة (٣٦) :

تلزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، بياناً مفصلاً بعده العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتقاضولها.

وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات

الآتية :

١. عاطراً من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.
٢. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإخلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.
٣. بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعددها الوزارة المختصة.

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافقة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة السابقة.



لتلزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأفراد الحاصلين على شهادات التأهيل الذين أحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.

وبحسب اختصار تلك الجهة بيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوي الإعاقة والأفراد، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعد الذي يصدر بهجدهما قراراً من الوزير المختص.

(الفصل الثاني)

التشغيل في الداخل والخارج

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

١. الأعمال العرضية وما في حكمها.

٢. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاع مفوضين عن صاحب العمل.

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفنانين المشار إليها في السندين السابقين.

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاد المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:-

١ - الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها.

٢ - المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط.

٣ - شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصري، فيما تبرعه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

٤ - وكالات التشغيل الخاصة التي تتحدد شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسماء، أو ذات المسؤولية المحدودة المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة.

٥ - النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.



مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:-

أ. أن يكون المؤسرون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقدمة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

أ. ألا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل رأس مال الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأشليبة المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها.

أ. أن تقدم الشركة تأميناً بقيمة مائة وخمسون ألف جنيه إما نقداً أو بخطاب ضمان غير مشروط، وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية، لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون سارياً طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المترخيص له بالتزاماته، ويتعين استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائها من شرائح أو تعويضات حكم بها عليها، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق، طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اخطار الشركة المترخص لها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.

ويكون الترخيص لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتتجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثين ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.



ماده (٤٩) :

يصدر الوزير المختص قراراً يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل، والشروط الواجب توافقها في مقر الشركة وإدارتها، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، والبيانات اللازمة لمباشرة عملها والتي تتبع إمساكها، وقواعد القيد فيها، والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافقها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل.

ماده (٤٤) :

يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة تغطى إلماجه بالعمل، ولها تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل.

وأثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٧٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلماجه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى، فقط كمتصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

ماده (٤٥) :

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية :-

١. إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
 ٢. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.
 ٣. إذا ثبتت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.
 ٤. تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون.
- ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً في أي من الحالات المبينة في الفقرة السابقة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات.
- ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.



ماده (٤٤) :

مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص إصدار قرار بالترخيص للجمعيات، والمؤسسات، والمنظمات النقابية العمالية وبالنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتبعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل.

ماده (٤٥) :

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف.

وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بعشرة أيام على الأقل، وتقدم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً لهذا الإعلان.

وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على المقرر.

ماده (٤٦) :

لتلزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون عدا البند (١) منها، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج، وشروطها، موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات، وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل، والأجر المحدد له، وشروط وظروف أدائه، والتزاماته العامل.

ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المتفوقة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر، أو مخالفتها للنظام العام والأداب العامة.

فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات، والطلبات والعقود موافقاً عليها.

ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات، وأسلوب، ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.



هادة (٤٧) :

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات ، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، ويبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات وال التعاقدات .

هادة (٤٨) :

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات الحماق العمالة المصرية ممن يتمتعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلد، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية، وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيان بفرض العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل الضبرمة .

(الفصل الثالث)

تشغيل النساء

هادة (٤٩) :

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين التاليتين، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماطلت أوضاع عملهم .
ويصدر الوزير المختص - بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قراراً بتحديد الأحوال، والمناسبات، والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

هادة (٥٠) :

للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على الأقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية تبيّن بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر؛ وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.



ويخصم عن الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٩) من قانون التأمين الاجتماعي.

وتحلص ساعات العمل اليومية للمرأة العامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للعمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة العمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.

هـ (٥٩) :

يحضر فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الذي يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه منها إذا ثبتت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

هـ (٥٧) :

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الستين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلاً عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللمعاملة الحق في حضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

هـ (٥٦) :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٣) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.

هـ (٥٥) :

للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجهما، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة بوعيها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل،



أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة لا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

هادفة (٥٩) :

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يلقي في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

هادفة (٦٠) :

على صاحب العمل الذي يستخدم عانة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدده بقرار من الوزير المختص.

وللتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشتغل في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدده بقرار من الوزير المختص.

(الفصل الرابع)

تشغيل الأطفال

هادفة (٥٧) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يعتبر طفلاً في تعريف أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة.

هادفة (٥٨) :

يجطر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريجهم مني بلغ سنتين ثلاث عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.

وللتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة منحه بطاقة تثبت أنه يتدرب أو يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتخزن بخاتتها.



ماده (٥٩) :

يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي يحضر تشغيلهم أو تدريبهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، طبقاً للنظام المقرر وفقاً لأحكام قانون الطفل.

ماده (٦٠) :

يحضر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحضر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحضر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً.

ماده (٦١) :

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :

١. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.
٢. تحريز كشف يوضح به ساعات العمل ، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .
٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

ماده (٦٢) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذوي الإعاقة أو الطفل القزم بما يفيد تأهيله، وتقييد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذوي الإعاقة أو الطفل القزم، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .
وللتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام المقيددين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفايتهم ومحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام الذين تم تشغيلهم .



(الفصل الخامس)
تنظيم عمل الأجانب

مادة (٦٣) :

يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرف، بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

مادة (٦٤) :

يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة، والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل .
ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهن والحرف التي يحضر على الأجانب الاشتغال بها .
ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل .

مادة (٦٥) :

لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصراً على بدخول البلاد والإقامة بها يقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص .
ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على هذا الترخيص، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا يزيد على خمسمائة ألف جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدة، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه .

مادة (٦٦) :

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغير العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك .



مادة (١٧) :

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حال انتهاء علاقه العمل، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك. ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك.

(الكتاب الثالث)

علاقات العمل

(الباب الأول)

علاقات العمل الفردية

(الفصل الأول)

عقد العمل الفردي

مادة (١٨) :

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتهدى بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

مادة (١٩) :

يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة.

مادة (٢٠) :

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:

١. إذا كان غير مكتوب.

٢. إذا لم ينص العقد على مدتة.

٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة وانفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات.

٤. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.



فلافة (٧٦) :

يلتزم صاحب العمل بتحريف عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم نسخة للعامل، وتسودع الثالثة بمكتتب التأمين الاجتماعي المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة.

وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:-

١. تاريخ بداية العقد.

٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

٣. اسم العامل ومؤهلاته، ومهنته، أو حرفته ورقة التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.

٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد.

٥. الآخر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات.

ويتعين صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أورده لديه من أوراق وشهادات.

فلافة (٧٧)

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.

فلافة (٧٨)

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.



ماده (٧٤)

علي صاحب العمل أن يشي ملفاً لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، وب محل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من اجازات، وان يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (١) فاميلات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي، الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لعن رخصى له قانوناً بذلك، وان يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.

علي أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته

العمل.

ماده (٧٥)

يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة المودة خلال المدة المشار إليها.

فيما لم يتم صاحب العمل بذلك وجوب على الجهة الإدارية المختصة، بناء على طلب العامل، إعادةه إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقة، وللهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق التعجز الإداري.

ماده (٧٦)

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتادية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجوب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متحاصلاً معه في الرفقاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.



يلتزم العامل الذي تم تدريمه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة تركه العمل قبل انتهاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض، ما لم ينجز عقد العمل على خلاف ذلك.

(الفصل الثاني)

الأجر

يشكل المجلس الأعلى للأجور برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وبعضه في عضويته كلاً من:-
وزير المعنى بشئون التخطيط.

وزير المعنى بشئون العمل.

وزير المعنى بشئون التأمين الاجتماعي.

رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، الأكثر عدداً من حيث العضوية.

أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المعنى.

ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي:-

وضع الحد الأدنى للأجور العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون .

وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون.

النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف

الاقتصادية طارئة .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس وأختصاصاته الأخرى
في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، ويجب أن يجتمع المجلس مرة على
الأقل كل ثلاثة أشهر.

تكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات
 أصحاب الأعمال بالتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين
يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليهما
في هذا القانون.



مادة (٨٠)

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المرأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإنقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف توكي قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

مادة (٨١)

تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً، أو في حساب العامل البنكي، مع مراعاة الأحكام التالية:-

- ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
- ٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- ٣- في غير ما ذكر في البنددين السابقين تؤدى للعامل أجورهمرة كل أسبوع على الأكثر ما لم ينفق على غير ذلك.
- ٤- إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجر، ويحظر احتياز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.

مادة (٨٢)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتتقاضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.



مطابقة (٤٧)

لصاحب العمل بعد موافقة العامل كتابة أن ينقله من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مطابقة (٤٨)

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً ل المباشرة بعمله، وحالات دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجراه كاملاً، أما إذا حضر وحالات بيته وبين مباشرة عمله أسباب قهقرية خارجية عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجراه.

مطابقة (٤٩)

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محل معينة، أو مما يتوجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.

مطابقة (٥٠)

لا يجوز لصاحب العمل أن يتقطع عن أجرا العامل أكثر من عشرة بالمائة ، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتناقضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجرور المدفوعة مقدماً.

مطابقة (٥١)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٠ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع، أو العجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، وبجواز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة.

و عند التزامهم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهملات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جرائم.



ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقر به للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (٨٦) من هذا القانون.

هـ(٩٤)

لاتبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعدل لذلك، أو في كشوف الأجر، أو إنعام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.

هـ(٩٥)

مع موافقة حكيم المادة (٨٨) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطراف أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسلیم بمحض لذته.
(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

هـ(٩٦)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المصانع الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغلاً قليلاً أكثر من ثمان ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويحظر بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض المصانع أو للأعمال التي يحددها.

هـ(٩٧)

يعتبر أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التي يتعذرهم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال المرهقة التي يصح العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الفعلية.



طاعة (٩٧)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أذاعها في مكان العمل.

وبالشأن من هذا الحكم العمال المستغلون في أعمال متقطعة بطبعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على التي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

طاعة (٩٨)

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

وإثناء من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل من مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب هذه الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنهي ساعة العودة إليه.

طاعة (٩٩)

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمادتين رقم (٩٣، ٩٢، ٩١، ٩٠) من هذا القانون، إذا كان التشغيل يقصد به جهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشرط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمقررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإنعام العدل.



وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجراه عن ساعات العمل الأصلية، 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 ساعة العمل النهارية، و(٢٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجراه تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثنين عشرة ساعة.

مادة (٩٥)

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.

مادة (٩٦)

لا تسرى أحكام المواد أرقام (٩٠، ٩١، ٩٢)، والفقرة الثانية من المادة (٩٣) من هذا القانون على الحالات الآتية:-

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
- ٢- العمال المشغلي بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
- ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البنددين (٢، ٣) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجراًإضافياً طبقاً لنص المادة (٩٤) من هذا القانون.



(الفصل الرابع)

الإجازات

مادة (٩٧)

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي :-

١- خمسة عشر يوماً في السنة الأولى.

٢- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.

٣- ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.

٤- خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سن الخمسين عاماً ولذوي الإعاقة.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضتها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطيرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.

مادة (٩٨)

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ولا يجوز للعامل التزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، وللمدة التي حددتها صاحب العمل وتم إخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابليها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاثة سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تعزز إجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال ذوي الإعاقة.



هـ (٩٩)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى
براهيل التعليم بشرط أن ينحصر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .
وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب
من رسيد إجازاته السنوية، ويشرط للاحتفاظ على هذه الإجازة ما يلي:-
إنصرار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرين يوماً على الأقل بما يفيد دخوله
الامتحان .

أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة .
اجتياز الامتحان بنجاح .

هـ (١٠٠)

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر
عنها ، إذا ثبت انتفاله خلالها لدى الغير ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

هـ (١٠١)

للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبعده
أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

هـ (١٠٢)

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات ، والأعياد ، والمناسبات التي يصدر بتحديدها
قراراً من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس
 الوزراء الصادر في هذا الشأن .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق
العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلثي هذا الأجر .

هـ (١٠٣)

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، الحق في إجازة
 بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج ، أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة
 طوال مدة خدمته .



مادة (١٠٣)

للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدتها، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشريعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم سنة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة اعتماد شفائه.

ويختص من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويضاً عن الأجر.

وللعامل أن يستفيد من متعدد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رخصة يسعه بذلك.

مادة (١٠٤)

للجنة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالف لمرضى دماغي من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة، ولا تخسب هذه المدة من إجازة العامل.

ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من وزير الصحة.

مادة (١٠٥)

تشتت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.



(الفصل السادس)

وأوجهات العمل ومقاصده

صفحة (٢٧)

يحسب على المعلم ما يأتي:-

١. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون، ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن يتجزئها في الوقت المحدد، وأن يبدل فيها عنابة الشخص المعتمد.
٢. أن يتقدّم أوامر، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن في هذه الأوامر، والتعليمات ما يخالف العقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.
٤. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجمع الأعمال الازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبدل في ذلك عنابة الشخص المعتمد.
٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
٦. أن يحترم رؤساه ورملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
٧. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.
٨. أن يراعي النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
١٠. أن يخاطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواجهة المحددة لذلك.



١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.

مادة (١٠٨)

مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٥) و(١١١) من هذا القانون.

يلتزم العامل بالحضور للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأدواء المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على نفقة صاحب العمل، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المسائل المركزية بوزارة الصحة.

ويلتزم صاحب العمل باتساع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.

مادة (١٠٩)

يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

أ. الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل.

أ. العمل لدى الغير سواء بأجر، أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.

أ. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقه العمل، أو الالستراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملًا.

أ. الاقتراض من عمال صاحب العمل، أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

أ. طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو عبالغ، أو أشياء أخرى بایة صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته، بغیر موافقة صاحب العمل.



٦. جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية.

ماده (١١٠)

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية خلال ثلاثة أيام من بداية عمل المنشآة أو تاريخ توافر هذا النصابة، أو نفاذ هذا القانون بحسب الأحوال، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة، والمنظمة النقابية العمالية المعنية نسخة من اللائحة، وعلى المنظمة النقابية العمالية إبداء رأيها للجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليمها، وعلى هذه الجهة مراجعتها والتصديق عليها، فإذا لم تقم هذه الجهة بالتصديق، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثة أيام يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة، وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشآة وفروعها ومواقع عملها.

وللوزير المختص أن يصدر قراراً منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.

ماده (١١١)

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأدبياً أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقرونة لها، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١١٢) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثة أيام من تاريخ الانهاء من التحقيق في المخالفة.

ماده (١١٢)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشآة هي:-

١- الإنذار الكتابي .

٢- الخصم من الأجر الأساسي .



- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
- ٤- الحرج من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها.
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- ٦- خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.
- ٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر.
- ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

ماده (١١٣)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١١٢) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ماده (١١٤)

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما تسبّب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإنذات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمختصة التقاضية التي يتبعها العامل أن تذهب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في الحالات التي يعاقب عليها بالإذار، أو الخصم من الأجر الأساسي، الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

ماده (١١٥)

تحتوى الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل، وفي حالة عدم وجودها فالصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوي الخبرة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق



هادة (١٩٦)

لا يجوز لصاحب العمل، أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاءً للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة عن الأجر، اعتبار أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي

اليومي للعامل.

هادة (١٩٧)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق عبارة الله عليها، حتى وقت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

هادة (١٩٨)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستون يوماً، مع صرف أجراه في الحالات الآتية:-

إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل محل العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.

إذا أنهى العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.

إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.

هادة (١٩٩)

للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البنددين (١ ، ٢) من المادة السابقة، التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقائية بالمحكمة العمالية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.

وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه على الأكثر، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضى بعونه للعمل مرة أخرى.



هادفة (١٢٠)

لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرين يوماً، وعلى القاضي أن يست في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا قضى برفض الطلب يصرف للعامل أجره ويعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.

وإذا رأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحكمة الجنائية قضى ببراءته وجبت إعادةه إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف، ولا اعتبار عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً.

هادفة (١٢١)

تحدد لوازح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٢) من هذا القانون.

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:-

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، وعلمه في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- ٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- ٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- ٦- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.



٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أو زملائه أو أحد عماله المنشأة أثناء العمل، أو بسببه.

٨- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (٢٠٠) إلى (٢٠٢) من هذا القانون.

وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة (١٤٢)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسوية ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي:-

١- مدير مديرية العمل، أو من ينوبه.
(رئيس)

٢- العامل، أو من يمثله.
(عضو)

٣- صاحب العمل، أو من يمثله.
(عضو)

ولرئيس اللجنة أن يستعين بدوي الخبرة حسب الموضوع المعروض .
ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، فإذا نمت التسوية الودية، يتولى رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرف النزاع، وبلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما نمت التسوية الودية فيه .
ويصدر الوزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها .

مادة (١٤٣)

إذا لم تنته تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم ، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويشتمل به على ملخص ما تم، وما تلقته اللجنة من مستندات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.



فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجراه من تاريخ الفصل، وبحد أقصى ستة أشهر، وبكون قرارها نهائياً.

تحصيم المبالغ التي استوفاها العامل نظراً لقرار المحكمة من يبلغ التعييض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٢٩) من هذا القانون.

فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

مادة (١٢٦)

إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهام، أو آلات، أو خامات، أو منتجات، أو غيرها، يملكتها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ بالقطع المبلغ المشار إليه من أجراه، على الأيزيد ما يقطع لهذا الفرض على أجرا خمسة أيام في الشهر الواحد، وبحوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تصرير صاحب العمل وفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بانهيله الذي قدره للإتلاف، أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما يقطع دون وجده حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطرق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجرا شهرين.

مادة (١٢٥)

لا تحل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.



ماده (١٧٦)

يعجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً لقيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لحتسبتها حساباً خاصاً، ويصدر الوزير المختص قراراً بكيفية التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.

(الفصل السادس)

النهاية علاقة المعلم الفردية

ماده (١٧٧)

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٦٩، ٧٠) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدة، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تجاوز سنتين، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط اخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.

إذا كان الإنتهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ماده (١٧٨)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهي العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، فإذا انتهي العقد بسبب إنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديداً مهماً لهذا العقد لعمل، أو أعمال أخرى مماثلة.

إذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من سنتين، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

ماده (١٧٩)

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر.



ماده (٤٢٠)

من عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٤) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لصاحب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف، ويراعى في جميع الأحوال، أن يتم الإنفصال في وقت مناسب لظروف العمل.

ماده (٤٢١)

لا يجوز تطبيق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف، أو فاسد، وبعده سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.

ماده (٤٢٢)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تقتضي مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد، إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

ماده (٤٢٣)

ينظر عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلزمه طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

ماده (٤٢٤)

لا يجوز الاتفاق على الإفشاء من شرط الإخطار، أو تخفيض مدته، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

ويجوز لصاحب العمل، إفشاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها، أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

ماده (٤٢٥)

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثلثة ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه للأجرة عن يوم، أو ساعات الغياب.

وبنكون للعامل تحديد يوم الغياب، أو ساعات، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.



مادة (١٣٦)

لصاحب العمل أن يغفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يتربّع على ذلك من آثار، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة.

مادة (١٣٧)

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار، أو قبل انتهاء مهلة الإخطار، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها، وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء، والالتزامات المتترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادرأ من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

مادة (١٣٨)

إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.

وبعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي :-

- ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.
- ٢- ممارسة صفة المفوض العمالـي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.
- ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك ، نظلماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.
- ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- ٥- استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون .
- ٦- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.



١٣٩ (٢٠٠٦)

يعتبر العامل مستقيلاً من العمل إذا تعيّن بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعاً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متالية، على أن يسبق ذلك إداره بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.

فطافة (٤٤٠)

للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موافقة من أو وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تستجده جهه عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بقوتها هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية وبشرط موافقة صاحب العمل؛ وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

فطافة (٤٤١)

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته البخواهرية الناشئة عن هذا القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه انتداء من صاحب العمل، أو من يمثله.

ويعتبر الإنماء في هذه الحالات بمثابة إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

فطافة (٤٤٢)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، أو حكماً، طبقاً لقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.



فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لموا جهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرف للأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص ثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بعد إدنى ألف جنيه. كما يصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بتفصيل تجهيز، ونقل العثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو المعهدة التي تطلب أسرته نقله إليها.

نهاية (١٤٩)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن قادبة عمله عجزاً كلياً، أيا كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهدا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.

نهاية (١٤٤)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ القابل سن السنتين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تنتهي إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بالقضاء مده.

وتطبق أحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

نهاية (١٤٥)

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن السنتين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك



إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليهما في قانون التأمين الاجتماعي.

وتحتاج هذه المكافأة من سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر، وذلك للمتدرب، والعامل عند بلوغ هذه السن.

ونحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتلقاه العامل، أو المتدرب حسب الأحوال.
ونصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة (١٤٦)

يختبر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استفاد إجازاته المرضية، وما تبقى من متعددة إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وعلى صاحب العمل أن يختار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لإجازاته.

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار، أنتفع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

مادة (١٤٧)

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو مبرراً لإنجاز عمل معين إذا حكمت بها على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقدمة للحرابة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً.

مادة (١٤٨)

يلزمه صاحب العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه، دون مقابل عند انتهاء عقده شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهائهما، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

ولعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكتفاعته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهاية.

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتلقاه، وبسبب إنهاء علاقه العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.



(الباب الثاني)

المفاهيم المهمالية المختصرة

مادة (١٤٩)

تشا بدأرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تشا في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة؛ لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.

ويكون تعيين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله - عند الضرورة ولاستثناءات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة - تعيين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم العجزية التابعة للمحكمة الابتدائية.

ويكون قضاها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.

مادة (١٥٠)

تحتضن المحكمة العمالية المشار إليها في المادة السابقة . دون غيرها . بمنظر كافية للزمادات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل . وકذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمتغرين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيقاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.

مادة (١٥١)

تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ).

وتتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.

مادة (١٥٢)

تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قاضياً أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم وبصفة مؤقتة - مع عدم المساض بأصل الحق - في

المسائل المستجدة التي يخشى عليها من فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض ، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أياً كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.

المادة (١٥٣)

يكون الطعن في الأحكام، والتظلم من الأوامر الصادرة من قاضي الأمور المستجدة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها .

المادة (١٥٤)

تشخص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجنح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمستبعين عنهم، والمتطلبات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.

المادة (١٥٥)

لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجنح والمخالفات،

في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.

المادة (١٥٦)

تشخص المحكمة العمالية بالفصل في معاذفات التنفيذ الوقتية والم موضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٥٢) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .

ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ، ويكون الاختصاص بالفصل في التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام (المحكمة ذاتها)، على الأقل تكون من بين أعضائها من أصدر القرار، أو الأمر المتظلم منه .

المادة (١٥٧)

ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو من دوايرها الاستئنافية، وينتظر رئيس المحكمة الاستئنافية المتخصصة قراراً بتنظيم العمل بها.



(१०५) बाल

يغشاً في، مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعهد به المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية بناحية كل ما من شأنه معاونة المتضررين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتضررين اختيارية، دون مقابل -

ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لتحسين سير العمل فيها
سادسة (١٩٦)

تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص . دون غيرها . بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية .

كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون . فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير قابل للأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات الجنائية والتجارية ، أهواه بعدم قبوله بقرار مسبق . وإذا رأت أن الطعن عذر بالنظر ، أحالته إلى الدائرة المختصة . وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة السابقة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجها نائب رئيس على الأقل ، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة به إليها .

وفي جميع الأحوال لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأي طريق . واستثناء من أحكام المادة (٣٩) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (٣٦٦) من قانون المراقبات المدنية والتجارية، وإذا قضت محكمة النقض بوقف الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن

ينبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات واجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والغرافات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.



(الباب الثالث)

علاقات العمل الجماعية

(الفصل الأول)

الحوار الاجتماعي

مادة (١٦١)

ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعددًا من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منضماً لهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على وجه الأخص:

- ١- رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات.
 - ٢- إعداد دراسات، وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها.
 - ٣- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة.
 - ٤- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.
 - ٥- اقتراح الحلول المناسبة للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل ونظام العمل به، واحتصاصاته الأخرى.

مادة (١٦٢)

تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦١) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بال المادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وبعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وأليانه بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويعين رئيس مجلس المحالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.



(الفصل الثاني)
المفاوضة الجماعية

مادة (١٦٣)

تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل:-

- ١- تحين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل .
- ٢- التعاون بين طرفي علاقه العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- ٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة (١٦٤)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمي ، أو على المستوى القويمي .

مادة (١٦٥)

إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .
ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منها من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع ، والسير في إجراءات المفاوضة .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية حاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية بحسب الأحوال للتدخل ، وإقناع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه .

مادة (١٦٦)

إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين يدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون .

مادة (١٦٧)

يُحضر على صاحب العمل أثناء مراحل واجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات ، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض ، إلا في حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً .

ويُحضر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب ، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية ، أو المفوض العمالـي بحسب الأحوال .



(المفصل الثالث)

اتفاقية العمل الجماعية

نهاية (١٦٨)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون النقابات العمالية، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات، أو لمدة الازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرف في الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها في شروط ما يستجد من ظروف اقتصادية، أو اجتماعية، ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٢) من هذا القانون.

نهاية (١٦٩)

يقع باطلاق كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة.

وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية : يسوى الحكم الذي يتحقق فائدته كبرى للعامل.

نهاية (١٧٠)

يرجى أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويحظر كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفي حالة التعارض أو الخلاف يعتمد بالنص العربي.

نهاية (١٧١)

يعين على طرف في اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل التهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على المحكمة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون.

نهاية (١٧٢)

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها، ويعين إبداعها لدى المحكمة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثة أيام من تاريخ التوقيع عليها في سجل يعد



للهذا الفرض ، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا تواترت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون . وإخطار طرف الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه مصححوناً يعلم الوصول .

إذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقاً لأحكام المادة .

هادفة (٤٧٣)

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية على وفق أحكام المادة السابقة، حاز لأى من طرفي الاتفاقية المذكورة إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بدارتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الشخصي بذلك .

هادفة (٤٧٤)

يلزمه صاحب العمل بأن يضعاتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة تصوّصها والموقعين عليها وتاريخ إبداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

هادفة (٤٧٥)

يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال وتنظيماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال وتنظيماتهم من غير طرف الاتفاقية الجماعية، وذلك بناءً على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرف الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقّع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة .

هادفة (٤٧٦)

تلزّم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٢) بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تعديل، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

هادفة (٤٧٧)

يلزّم طرفاً اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تنفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يتمتنعا عن القيام بأى عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .



١٧٨ (٢٠١٣)

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تغدو أحد الطرفين لاتفاقية، أو يحكم من أحکامها أصبح مرهقاً، وحسب علىي الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وحسب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إجراءات التوفيق، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لاحكام هذا القانون.

١٧٩ (٢٠١٣)

لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحکامها، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها.

ولا يحکم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة، أو الممثل القانوني لها.

١٨٠ (٢٠١٣)

للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال باتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

١٨١ (٢٠١٣)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية لإجراءات التي يتفق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثاني من هذا الكتاب.



(الفصل الرابع)

مقدمة الفصل الوجعية

(الفرع الأول)

أحكام عامة

ماده (١٤٦)

تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، وينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وبين جميع العمال أو فريق منهـم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق القاضي.

ماده (١٤٧)

إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطـرفـين أو لأحدـهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.

(الفرع الثاني)

النـوفيـقـة

ماده (١٤٨)

تعـددـ الجـهـةـ الإـادـارـيةـ المـخـتـصـةـ جـلـسـةـ لـلـتـوـفـيقـ فيـ النـزـاعـ فـيـ موـعـدـ لاـ يـجـاـوزـ خـمـسـةـ أيامـ مـنـ قـارـيـخـ تـقـديـمـ الـطـلـبـ إـلـيـهاـ، وـيـحـتـرـمـ بـهـ طـرـفـ النـزـاعـ قـبـلـ المـوـعـدـ المـعـدـ بـثـلـاثـةـ أيامـ عـلـىـ الأـقـلـ.

ويصدر الوزير المعـتصـ فـرـارـاـ بـإـجـراـءـاتـ وـقـوـاعـدـ التـوـفـيقـ.

ماده (١٤٩)

إذا اتفـقـ طـرـفـ النـزـاعـ عـلـىـ تـسوـيـتهـ وـدـيـاـ وـفقـاـ لـأـحـكـامـ هـذـاـ فـرـعـ، يـحـرـرـ الـاتـفـاقـ وـيـوـقـعـ عـلـيـهـ مـنـهـماـ فـيـ اـنـفـاقـ عـمـلـ جـمـاعـيـةـ وـيـتـعـذـرـ شـائـهـ إـجـراـءـاتـ الـوـارـدـةـ فـيـ هـذـاـ الـقـانـونـ، وـتـكـونـ مـلـوـنةـ لـهـمـاـ.

ماده (١٤٦)

مع عـرـاسـةـ أـحـكـامـ الـقـانـونـ رـقـمـ ٢٢ـ لـسـنـةـ ١٩٩٤ـ بـشـأنـ التـحـكـيمـ فـيـ الـمـوـادـ الـمـدـقـدةـ وـالـتـجـارـيـةـ، إـذـاـ لـمـ تـتـمـ تـسـوـيـةـ النـزـاعـ خـلـالـ وـاحـدـ وـعـشـرـيـنـ يـوـمـاـ مـنـ تـارـيـخـ بـدـءـ التـوـفـيقـ، جـازـ لـلـطـرـفـينـ الـلـجوـءـ إـلـيـ الـجـهـةـ الإـادـارـيـةـ المـخـتـصـةـ؛ لـاتـخـادـ إـجـراـءـاتـ إـحـالـةـ النـزـاعـ إـلـىـ مـرـكـزـ الـوـاسـاطـةـ وـالـتـحـكـيمـ، الـمـذـصـوصـ عـلـيـهـ فـيـ الـمـادـةـ (١٨٢ـ)ـ مـنـ هـذـاـ الـقـانـونـ.

(الفرع الثالث)
مركز الوساطة والتحكيم

مادة (١٨٧)

يتأس بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم؛ تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويكون من قسمين، قسم الوساطة، وقسم التحكيم.
ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاييره المالية قراراً من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد الهيكل الإداري والمعالي لمركز ونظام العمل به، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.

مادة (١٨٨)

بعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء، وقائمة من المحكمين الذين تطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالدقة والأمانة والصدق وألا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي".

مادة (١٩٠)

يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسيهم الخاصة.

مادة (١٩٠)

يشترط فيمن يقييد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:

- ١- أن يكون حاصلاً على مؤهل عال.
- ٢- أن يكون ممود السيرة، وحسن السمعة.
- ٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة.
- ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.



- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومحالاتها بالمركز.
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .

مادة (١٩١)

لطرف في النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة في موعد غایته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة.

فإذا انقضت المدة المشار إليها، ولم يتافق الطرفان على اختيار الوسيط، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة.

مادة (١٩٢)

تبداً مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر وللوسيط كافة الصلاحيات في نظر النزاع، والإلتام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرف في النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

مادة (١٩٣)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة ، يحق لطرف في النزاع أو أحدهما - خلال خمسة عشر يوماً - أن يطلب من المركز استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة .

مادة (١٩٤)

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقارب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع . فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان وال وسيط، ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه، وثبت ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن .

وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهم اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .



وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.

مادة (١٩٥)

يشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية:-

- ١- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها.
- ٢- أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
- ٣- إلا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة بخلة بالشرف أو الأمانة، مالم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ٤- إلا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.
- ٥- إلا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومحالاته.
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يعقده من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.

مادة (١٩٦)

ينولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار محكم واحد، أو أكثر بشرط أن يكون العدد فردياً لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غایته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.

مادة (١٩٧)

يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، ويتبع فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة (١٩٨)

يعين على المحكم، أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعتمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي،



والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر العدالة بأغلبية الأراء في حالة تعدد المحكمين.

يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المفروض خلال ثلاثة أيام من تاريخ إجازة النزاع.

يعتبر حكم المحكمين نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضخ الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة المعنية بالعقوبة.

ماده (١٤٩)

تشكل بقسم المحكمين دائرة عليا أو أكثر لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة.

وإذا تضمن شرط أو مشارطة المحكم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين علىها الفصل في النزاع خلال خمس وأربعين يوماً من تاريخ الإجازة إليها.

(الفصل السادس)

الإضراب والإفلات

ماده (٢٠٠)

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٦٧) من هذا القانون، يتعالى حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية لمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية الدماغية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

ماده (٢٠١)

يجيب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرين أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجّل وموضي عليه بعلم الوصول.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وفترة إضراباته، ونهايته.



ماده (٢٠٢)

يعتبر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية
أثناء مدة سريانها.

ماده (٢٠٣)

يعتبر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت
الإدارية أو الحيوانية، التي يتطلب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي،
أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه
المنشآت.

ويتحقق الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

ماده (٢٠٤)

يتطلب على الإضراب عن العمل، وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة
الإضراب.

ماده (٢٠٥)

يتحقق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص
حجمها أو نشاطها، بما قد يمس جميع العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم، وذلت في الأوضاع،
والشروط، والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

ماده (٢٠٦)

في تطبيق أحكام المادة (٢٠٥) من هذا القانون، يتعصب على صاحب العمل أن يقدم
طلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويتعصب أن
يتضمن الطلب الأسباب، والأوضاع، والشروط، والإجراءات، التي يستند إليها في ذلك، وأعداد،
وفنات العمال الذين سيتم الاستثناء منهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مبيناً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ
تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه.

إذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على
الإغلاق بالأوضاع، والشروط، والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل.



ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويتربّ على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من المختصين المشار إليهما، وتحديد اختصاصهما، والجهات التي تتمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيده، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلها ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال الجمعية ترشحه كل متهمما.

فدادة (٤٠٧)

يُخطر صاحب العمل العمال، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه، وباتقرار الصادر بالإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليل حجمها، أو نشاطها، ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب، أو التظلم على حسب الأحوال.

فدادة (٤٠٨)

في حالة الإشلاقالجزئي أو تقليل حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من يتيّم الاستئناف منهم من العمال، يتبعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.

وتحترم الأكاديمية، والأعباء العائلية، والسن، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من يتيّم الاستئناف منهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.

فدادة (٤٠٩)

يُخطر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليل حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل تسوية مسازعات العمل الجماعية، كما يُخطر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.



مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٧) من هذا القانون، في الحالات التي يتحقق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يحوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

إذا قام صاحب العمل بتديل شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يتلزم بالإخطار، ويقترب الإنهاء في هذه الحالة إنهاء عبراً من جانب صاحب العمل والعامل.

وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تتجاوز ذلك.

(الكتاب الرابع)

الصلة والصلة المشتركة وتأمين بيئة العمل

يعنى بتطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصلحات الآتية المعانى المبينة قرین كل منها:
المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام،
أو الخاص.

المشاة الصناعية: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص بقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية.

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها،
أو تبعيتها سواء كانت بورصة أو بحرية.

كما تسري أيضاً على المصطلحات المالية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.



(الباب الأول)

موقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة (٤١٢)

تشكل في وزارة الإسكان لجنة مركبة برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصة بوزارات العمل، والصناعة، والصحة، والموارد المائية والري، والكهرباء، والداخلية، وشئون البيئة، والزراعة، والتنمية المحلية. وبصدر تشكيلاً هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان بالاتفاق مع الوزراء المختصين وتخص دون غيرها بما يلي :-

١- وضع معايير وأشتراطات منح التراخيص الخاصة بالمحال والمنشآت الصناعية التي تنشأها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة، أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها،

أو شركات قطاع الأعمال العام، أو شركات القطاع العام .

٢- وضع المعايير وأشتراطات للمشروعات الجديدة، أو ذات الطابع الخاص، والتي لا يوجد لها معايير وأشتراطات سابقة، وذلك في موعد لا يتجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب لللجنة .

٣- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

٤- البث في النظمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات .

٥- إصدار لوائح نظام العمل باللجنة المركزية، وللجان المحافظات موضحاً بها طريقة عملها، ومواعيد انعقادها، والنماذج، والأوراق الخاصة بطلب الحصول على التراخيص، والرسوم المستحقة للتراخيص بما لا يزيد على عشرة آلاف جنيه وحالات الإعفاء منها، وما تراه اللجنة لازماً لتسهيل مهمتها .

وبكون للجنة المركزية لجاناً فرعية بالمحافظات، يصدر بتشكيلها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان على أن تكون برئاسة سكرتير عام المحافظة .



مادَّة (٤١٤)

- تختص اللجان الفرعية المشار إليها في المادة السابقة بما يلي :-
- ١- استيفاء كافة الاشتراطات والخاصة بـ المحال والمنشآت قبل إصدار التراخيص الخاصة بها.
 - ٢- إصدار كافة التراخيص والخاصة بالمحال، والمنشآت على اختلاف أنشطتها في نطاق المحافظة.
 - ٣- متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت في نطاق المحافظة.

مادَّة (٤١٥)

تقوم المديريات التابعة للوزارات المشار إليها في المادة (٤١٣) من هذا القانون كل فيما يخصه بـ متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة تطبيقاً لأحكام المادة (٤١٤) من هذا القانون .

مادَّة (٤١٦)

لكل ذي شأن التظلم من القرارات الصادرة من اللجان الفرعية أمام اللجنة المركزية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار بكتاب موصى عليه بـ علم الوصول . وعلى اللجنة المركزية الفصل في التظلم خلال مدة أقصاها ستون يوماً من تاريخ تقديمها، وبها في سبيل ذلك الاستعانة بـ ذوي الخبرة لحضور جلسات مناقشة التظلم، وإعداد وتلقي التقارير الفنية .

ويعتبر عدم بت اللجنة خلال المدة المحددة موافقة ضمنية منها على إصدار التراخيص للمتظلم .

(الباب الثاني)

تأمين بيئة العمل

مادَّة (٤١٧)

تلزِم المنشآت، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي :-



- ١- الوطأة الحرارية والبرودة .
- ٢- الضواع، والاهتزازات .
- ٣- الإضاءة .
- ٤- الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة).
- ٥- تغيرات الضغط الجوي .
- ٦- مخاطر الانفجار .
- ٧- كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة .

مادة (٢١٨)

لتلزم المنشآة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهربائية (الكهرباء الديناميكية - الكهرباء الاستاتيكية).

مادة (٢١٩)

لتلزم المنشآة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل، للوقاية من المخاطر الهندسية، وعلى الأخص ما يأتي:-
١. كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجذب، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة .

٢. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيارات، والسقوط .

٣. كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التنااسب بين البنية الحجمية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل .

مادة (٢٢٠)

لتلزم المنشآة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا، والفيروسات، والفطريات، والطفيليات، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تتعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص ما يأتي :

١. مخالطة الأدمنين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية، وعمليات، وعمليات جراحية .



مادة (٢٤١)

٢. التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها.
٣. وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبيطرية الخطيرة.
٤. وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريحات بأنواعها المختلفة.

تلزم المنشآة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي :

١. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل في المواد الكيميائية، والمواد المسيبة للسرطان التي يتعرض لها العمال .
٢. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطيرة كميات العتبة لكل منها.
٣. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشآة، والعامل عند تداول، ونقل، وتخزين، واستخدام المواد الكيميائية الخطيرة، والتخلص من نفاياتها.
٤. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطيرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، وسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال .
٥. وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري، وتركيزها الكيميائي، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشآة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها، أو موردها عند التوريد.
٦. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة، والمواد المسيبة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.

مادة (٢٤٢)

تلزم المنشآة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة، والتي تنشأ، أو بتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ، والإسعاف، والنظافة، والترتيب، والتنظيف بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين - بأماكن الطهي وتناول وتناول الأطعمة والمشروبات - على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.



لتلزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات، والاشتراطات الازمة للوقاية من مخاطر الحريق، طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.

ماده (٢٧٤)

لتلزم المنشأة، وفروعها باتخاذ تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وأعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتزددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر.

ويجوز للمنشأة الاستشارة برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.

كما تلزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ، وبأى تتعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تعزز مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة انتفاع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها في المعايير التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وترتب على ذلك وحشود خطر داهم على صحة العاملين أو المتزددين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلها أو جزئياً، أو بإيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وتنفيذ القرار الصادر بالإخلال أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف العرضى أو الكلى.

وللحجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.

ماده (٢٧٥)

يسendir الوزير المختص قراراً يقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأماكن في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياطات الازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.



(الباب الثالث)

التفتيش في مجال السلامة
والصحة المهنية وبينة العمل

المادة (٣٧٦)

مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يأتي :-

١. تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، في مجالات الطب البشري، والبيطري، والصيدلة، والهندسة والعلوم، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبينة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة ..
٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتدريبهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبينة العمل.
٣. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهامه.

يكون التفتيش على المنشآت المتعلق بعملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

المادة (٣٧٧)

على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بينة العمل في سبيل أداء عملهم :

١. إجراء الفحوص الطبية والتحاليف اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من صلاحيتهم خلوف العمل.
٢. أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بينة العمل.



بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتناولها، وأخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

٣. استخدام المعدات والأجهزة والآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث.

٤. الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

٥. الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

٦. الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناءً على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبينة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آلة، أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمترددين، أو سلامة بينة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.

وللحجية الإدارية السختة بناءً على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

ويتفق القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية، وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.

المادة (٤٢٨)

يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبينة العمل، حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وبينة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له.



(الكتاب الرابع)

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية
وتأمين بيئة العمل بالمنشآت ، والتدريب

هـ ١٤٣٩ (٧٧٩)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي فلتزم بإنشاء أجهزة وخليفة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك .
ونختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل، وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها، ووضع القواعد، والاحتياطات التكفيية بمنتها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، والإنتاج بكافة مستوياتهم بما ينفق ومسئوليهم، وطبيعة عملهم .

هـ ١٤٣٩ (٩٢٠)

لتلزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملًا فأكثر، بمعرفة الجهة الإدارية المختصة باحصائية تصف سوية بيانات حقيقية عن الأمراض العادلة، والمزعنة، والحوادث الحسينية ، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يونيو ويناير على الأقل .

كما لتلزم المنشآت الخاصة لأحكام هذا الكتاب، باحتظار الجهة المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، أو عند ظهور أعراض مرض مهني، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد التي تستخدم لهذا الغرض .

هـ ١٤٣٩ (٩٩١)

تولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرجعها ، بالتدريب الأساسي، والتقديم، والتوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنانين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية .



ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكلبات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح التراخيص، وإجراءاته، ومدته، والرسوم المقررة عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الاعفاء منه.

المادة (٢٢٧)

يشترط لخوازلة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح التراخيص، ومدتها، وقيده في السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الاعفاء.

(الباب الخاص)

أجهزة البحوث والدراسات وال مجلس الأعلى

المادة (٢٢٨)

تحتوى المركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشآت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٧ لسنة ٢٠٢٠م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في الحالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائى لبيانات العمل بالمنشآت، ويتبع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً لقواعد الإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

المادة (٢٢٩)

يشكل مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساوٍ من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة، ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها.

ويصدر بنشكيل المجلس واحتياصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.



مادة (٢٣٥)

بشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (٢٣٤) من هذا القانون.

ويصدر يتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.

(الباب السادس)

المؤسسات الاجتماعية والصحية

مادة (٢٣٦)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، تلتزم المنشآة وفروعها بإجراء ما يأتي:-

- ١- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يستد إليه.
- ٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتحري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

مادة (٢٣٧)

تلتزم المنشآة وفروعها بما يأتي:-

- ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
 - ٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدربيه على استخدامها.
- ولا يجوز للمنشآة أن تحمل العامل أية نفقات، أو تقطع من أجراه أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.



مادة (٢٤٨)

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، وبنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يترك أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحمايةه وسلامة العمال المستغلين معه أو تغييرها أو الحق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

مادة (٢٤٩)

تلتزم المنشأة وفروعها باجراء ما يأتي :-

- ١- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض .
- ٢- فحص شکوى العامل المرضية، ويعرفه علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد.
- ٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية ، والنفسية ، والعقلية ، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

مادة (٢٤٠)

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الأولية.

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلومتراً على خمسين عاملًا تلتزم المنشأة بأن تستخدم بمنزلة مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعدد لهذان الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية الازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيري، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقتين الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.



٢٤٩ (٦٥٦)

يلتزم من يستخدم عملاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادلة أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عملاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المعهوس بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، وأشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يوديه صاحب العمل مقابل لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات النذرية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشآة والمنظمة النقابية العمالية أو المنفوض العمالي في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحضر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدى .

٢٤٧ (٦٥٤)

يلتزم المنشآة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية الضرورية لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحمل العامل أي التزامات، ويصدر الوزير المعهوس بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد العدد الأدنى لهذه الخدمات.

٢٤٨ (٦٥٥)

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات الضرورية للنحوين بالمستوى الاجتماعي والصحبي والثقافي لكافة العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واحتياصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، مراعيًا في التشكيل التمثيل الشكلي، (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال والعمال) بناءً على ترشيح الجهات المختصة.



يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، وبعد الصندوق سنوياً القوانين الدالة على المركز المالي وفقاً للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتحضر أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملًا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق، وبصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويتحقق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٤)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٢٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.

ماده (٢٤٤)

يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:

- ١- دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمتizzie بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.
 - ٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب.
 - ٣- عقد الندوات الثقافية.
 - ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.
 - ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.
 - ٦- إقامة المسابقات اللازم لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.
 - ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمسابقات طبقاً لإمكانيات العمال.
- وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق ، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.



(الكتاب السادس)

تفتيش العمل والعقوبات

(المادة الأولى)

تفتيش العمل والضبطية القضائية

ماده (٢٤٥)

بكىون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذا له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي، بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .
ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله "القسم الثاني" أقسام باعده العظيم أن أودي مهمتي بالدقة والأمانة والصدق ولا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها حكيم وحبيبي".

ماده (٢٤٦)

يعمل كل من له صفة الضبطية القضائية، بطاقة ثبتت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات، والبيانات الازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص شرار منه قواعد واجراءات التكليف لتفتيش أماكن العمل ليلاً وهي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمسكافات التي تستحق لهم .

ماده (٢٤٧)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات الازمة لأداء مهمتهم .

ماده (٢٤٨)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٤٥) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحددونها .



٧٤٩ مادة (

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم حتى طلب ذلك منها.

(الطباطبى الفسانى)

المفروضات

٧٥٠ مادة (

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص علىها في الموارد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

٧٥١ مادة (

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٦ ، ٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

٧٥٢ مادة (

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٢ فقرة (١)، ٤٥ فقرة (٢)، ٤٦ فقرة (١)، ١١٠، ١٣١ فقرة (١)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة مائة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

٧٥٣ مادة (

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (١٩ بند (١)، ٢٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسة مائة جنيه وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

٧٥٤ مادة (

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢١) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وللمحكمة عند الحكم بالإنابة أن تقضي بإغلاق المنشأة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.



وفي جميع الأحوال يعذكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقصى في حالات الإدانة بإغلاق المنشآة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة بإحدى العبرائم المشار إليها في البند رقم (١).

هادفة (٢٦٩)

يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد (٦٤، ٦٥، ٦٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسمائة ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم العبريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

هادفة (٢٧٠)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه كل أجنبي هرب من العمل لدى صاحب عمل.

وعلى المحكمة أن تقصي بترحيله خارج البلاد مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم (٦٧) من هذا القانون.

هادفة (٢٧١)

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٧٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

هادفة (٢٧٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٩، ٢١٠، "١" ، "٣" ، "٤") من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم العبريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

هادفة (٢٧٣)

يعاقب كل من يخالف أيّاً من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.



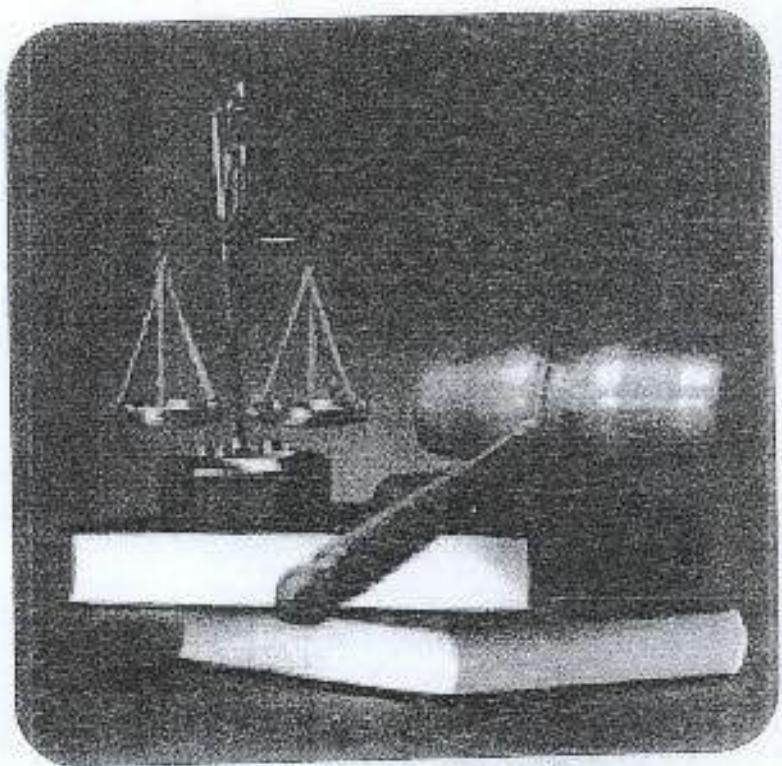
ون تكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحدي هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .
 المادة (٣٩٤)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المسأدة التي يخالف فيها من أحكام المادتين رقمي (٢٤٧ ، ٢٤٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .
المادة (٣٩٥)

يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية لشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة ون تكون الشخص الاعتباري مسؤولًا بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية ونفعية.



الجامعة الأردنية مشروع قانون العمل





وزير القوى العاملة

الوزير
مقدمة:

القانون حدث اجتماعي يؤثر في المجتمع ويتأثر به، فالقانون يعبر عن واقع المجتمع، ويصور أماله، ويحدد سبل تحقيقها، ويلامس طموحات الأفراد، واحتياجاتهم، وينظم علاقاتهم، تحقيقاً للأمال التي يتطلعوا إليها، على المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي.

القانون هو مرآة تعكس أوضاع المجتمع، ودرجة نموه، وتطوره، ومواكبته للتطورات الاقتصادية، والاجتماعية، ومراوغاته شروط العمل وظروفه، من مكان إلى آخر. وبعد قانون العمل من أهم القوانين التي تمس حياة الأفراد، يستمد أهميته من تعظيم قيمة العمل، فيفضل العمل استطاعت المجتمعات المختلفة تطوير الطبيعة، واستخدام العلوم لخدمة هذه المجتمعات، تحقيقاً للشروط، وتنمية الدول، وصولاً لتوفير حياة أفضل للأفراد.

قانون العمل يهم عدد كبير من أفراد هذا الوطن المظيم، فهو يمس ما لا يقل عن ثمانية وعشرون مليون مواطن مصري، بخلاف أسرهم.

هذا القانون يتصدى لكافحة الجوانب الخاصة بطرف في علاقة العمل، وصولاً إلى وضع قواعد تعبّر عن الواقع الفعلي للمجتمع، ولهذه العلاقة، فالعامل يبغى الحفاظ على حقوقه من توفير حياة مستقرة، ومقابل أجر عادل، ورعاية اجتماعية وصحية، ونظام تأميني يحقق له الأمان، والطمأنينة على مستقبله المهني، والأسري وهذا حقه، وصاحب العمل يبغى نظام يؤمن له استثماراته، ويضمن له قيام العامل بواجباته، تحقيقاً للاستقرار في التعاملات وهذا حتى.

والدولة تبني تحقيق الاستقرار والسلام الاجتماعي، وزيادة الانتاج، وتحقيق التوازن بين طرف العلاقة الإنتاجية لتنمية الاقتصاد الوطني.

لقد تطور قانون العمل تطوراً سريعاً منذ بداية القرن التاسع عشر مع بزوغ فجر الثورة الصناعية في مختلف البلدان، خاصة الغربية منها، بعيداً عن الفلسفة الفردية التي سادت القرن الثامن عشر.

ومع ظهور الفكر الرأسمالي، وما نتج عنه من تحقيق ثروات ضخمة خلال عقود قليلة، أظهرت قصوراً في علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل، نتج عنها ردود فعل اجتماعية واقتصادية وسياسية، أقت بظلالها على العمال، وأضحت بما لا يدع مجالاً للشك، ضرورة التدخل لحماية العمال من تعسف بعض أصحاب الأعمال، وما نتج عنه من استغلال لجهود العمال دون تقديم الأجر العادل لهم، فضلاً عن عدم وجود ضوابط





وزير القوى العاملة
الوزير

للرعاية الصحية والتأمينية وما تطلبه قواعد السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل.

ومع بداية القرن العشرين، بدأت اغلب الدول في جهود إعداد قوانين للعمل، وقد شهدت مصر عدداً ليس بالقليل من التشريعات التي تتبنى هذه الفكرة الخالصة، فقد صدر من هذه القوانين القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٢٢ في شأن تشغيل الأحداث، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٢٢ في شأن تشغيل النساء، والقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٢٦ في شأن إصابات العمل، وصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٠ بشأن تنظيم ساعات العمل في المجال التجارية ودور الصناعة، ثم صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن النقابات العمالية، والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي، وتولى صدور القوانين المنظمة لعلاقات العمل المختلفة على هذا النحو، حتى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن قانون العمل، يعد هذا القانون هو البداية الحقيقة لقانون موحد ينظم علاقات العمل.

وفي عام ١٩٨١ صدر قانون العمل رقم ١٣٧، وبتصور هذا القانون تأكيد لدى كافة عناصر علاقة العمل عزم الدولة على المضي قدماً في الاهتمام بعلاقات العمل، إلى أن صدر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ والمعمول به حتى الآن.

إلا أنه وبينما فجر القرن الواحد والعشرون، ودخول عالمنا المعاصر حقبة زمانية جديدة تختلف عن كافة المراحل السابقة، تتميز بخصائص متنوعة في الإنتاج والتداول التجاري وعلاقات العمل وما ينتج عنها، فقد أصبح لزاماً على كافة الدول الراغبة في تطوير آلياتها السوقية، البحث عن مفهوم جديد لقانون العمل، يحقق التوازن، والعدالة بين طرف في علاقة العمل، وصولاً إلى آفاق رحبة من التعاون، والتفاهم، والتشاور بينهما، تحقيق المصلحة المنشودة لكل طرف، ليس على حساب الطرف الآخر، ودون تهميش لدور الدولة، باعتبارها ومؤسساتها العاكم لهذه العلاقة.

وقد ظهر جلياً الحاجة إلى قانون عمل جديد عقب ثورة الشعب المصري العظيم في ٣٠ يونيو ٢٠١٢، واستمرار الاحتجاجات والطالب العمالية بميراث مشروعه، ووقف الكثير من المصانع عن العمل، وأضحي القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، لا يفي بالغرض المطلوب، في تحقيق العدالة والتوازن بين طرف في علاقة العمل.

كما يات جلياً أيضاً انتشار التسوية الودية بين طرف في علاقة العمل، وبطء عملية التفاوض، وعدم جدواي الجزاء الجنائي، مما أدى إلى وجود العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يبت فيها سواء بالتراضي أو أمام القضاء، وعدم التنسيق بين قانون العمل، وقانون





وزير القوى العاملة

الوزير

التأمين الاجتماعي، في العديد من المفاهيم الواردة بهما مما أدى إلى شيوع حالة من اللبس، والغموض لدى المخاطبين بأحكام هذا القانون. وكل ما سبق كان بمثابة جرس الإنذار الحقيقي لسرعة التدخل لصياغة قانون عمل جديد.

قانون عمل، يستكمل البنيان الدستوري والقانوني لعلاقات العمل، إيماناً بدور وأهمية العمل في ركب التنمية في مختلف مناحي الحياة، وسعياً إلى مستقبل أفضل ينعم فيه الوطن بمزيد من الرفاهية، يحقق الرضا والتوازن المتبادل بين طرفي علاقة العمل، يرسّ مبدأ العدالة الاجتماعية، يحفظ للمهربين (عامل وصاحب عمل) الاعتراض بكرامة الفرد، يحقق وحدة نسيج الوطن واستقراره.

قانون عمل، يستجيب لرؤية العمال وأصحاب الأعمال، دون الإخلال بمبدأ التوازن بين الطرفين، يستجيب للمتغيرات الداخلية والإقليمية والدولية، التي تحيط بالوطن، يتماشى مع ما حظاً على المجتمع من تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية.

قانون عمل: يعالج القصور الوارد بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، يطبق مفهوم النصوص الدستورية الواردة بدستور ٢٠١٤، ويتماشى مع المبادئ الدستورية التي قررتها المحكمة الدستورية العليا، ويستند إلى ما استقر عليه «الفقه والقضاء» ومانصت عليه مواثيق واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

قانون عمل يقوم على فلسفة جديدة مفادها بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، والحفاظ على الحد الأدنى لحقوق العمال ضماناً لاستمرارية العمل وزيادة الإنتاج، وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص بعد عزوفهم عنه في الفترات الأخيرة، راجين أن يتحقق هذا المشروع كل ما يتمناه من أمال.

محمد محمود سعفان



وزير القوى العاملة



وزير القوى العاملة
الوزير

أولاً : لماذا قانون عمل جديد ؟ :

- معالجة السلبيات التي أسف عنها التطبيق العملي للقانون الحالي (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) وتعديلاته، والتي وصلت إلى حد الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية.
- مسيرة التطور والحداثة في ميدان العمل ، والموازنة مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها مصر في الفترة الأخيرة.
- إتساع مبدأ ربط الأجر بالإنتاج لطمأنة المستثمر الوطني والأجنبي ، وتحفيز العمال على بذل الجهد وتعظيم إنتاجيته .
- معالجة البطل في إجراءات التقاضي ، وتحقيق العدالة الناجزة ، وإطالة أمد النزاع بين طرفي علاقة العمل وتأثيرها السلي على العملية الإنتاجية .
- الالتزام بمعايير العمل الدولية والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر .
- وضع تنظيم قانوني منضبط ودقيق لمزاولة عمليات التدريب والاهتمام به كأساس للتقدم .
- معالجة الطعون بعدم دستورية عدد من مواد قانون العمل الحالي والتي صدر في بعضها أحكام بعدم الدستورية ، والبعض الآخر ما زال ينتظر .
- معالجة غياب التعريف الدقيق لبعض المصطلحات القانونية ومنها الأجر والإضراب عن العمل ، وعدم وجود تنظيم واقعي لمعالجته والآثار المترتبة عليه .
- عدم جدوى وفاعلية العقوبات المقررة بالقانون الحالي نتيجة انخفاض القوة الشرائية للعملة ، وغياب فلسفة واضحة لها وعدم مراعاتها للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية .
- غياب التنسيق بين قانون العمل الحالي ، وقوانين التأمين الاجتماعي والطفـل





وزير القوى العاملة
الوزير

- الحاجة إلى تطوير وسائل حل النزاعات العمالية الجماعية بالطرق الودية لتناسب مع التطور في مستويات وأشكال تلك النزاعات.
- التماشي مع الدستور المصري الجديد، ووضع أحکامه موضع التنفيذ.

فلسفة مشروع قانون العمل الجديد:

يقوم مشروع قانون العمل الجديد على فلسفة جديدة مفادها بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، والحفاظ على الحد الأدنى لحقوق العمال ضماناً لاستمرارية العمل وزيادة الانتاج، وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص بعد عزوفهم عنه في الفترات الأخيرة.

آليات مشروع قانون العمل الجديد لتهيئة مناخ جاذب الاستثمار:

مما لا شك فيه أن أهم ما يعني المستثمر بعد السياسة النقدية السهلة ، هو أن تكون هناك علاقة عمل واضحة ومتوازنة، ولذلك فقد عني المشروع بتنظيم تلك العلاقة على ضوء من أحکام الدستور الذي حث في العديد من أحکامه على جذب الاستثمار، وعلى ضوء إتفاقيات العمل الدولية التي تتضمن أحکاماً عامة يصلح تطبيقها في كافة الدول وعليه فقد اهتم المشروع بالمحاور الآتية:

• إقامة التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية .

حيث راحى المشروع في كافة أحکامه إقامة قدر من التوازن بين العامل وصاحب العمل تنفيذاً لحكم المادة الثالثة عشر من الدستور، وضماناً لاستقرار واستقرار علاقة العمل ووضوح أحکامها، بما يعود بالنفع على العامل ، وصاحب العمل على السواء وعلى الإنتاج في ذات الوقت ، وذلك على اعتبار أن وضوح الأحكام التي تقرر الحقوق والالتزامات وعدم غموضها ينعكس بصورة إيجابية على الاستثمار المحلي والأجنبي ، فالمستثمر العاج





وزير القوى العاملة
الوزير

يحترم القوانين واللوائح العادلة، ولا يعنيه سوي العلم بها مسبقاً قبل الدخول في مشروعه، وعدم مفاجنته بها أثناء العمل ومن الأحكام التي راعي المشرع فيها تحقيق التوازن ما يلي:

١. تنظيم أوقات العمل وفترات الراحة بحيث لا يجوز الخروج عن أحكامها ، إلا أنه استثنى من ذلك بعض الأعمال التي يحددها الوزير المختص بقرار منه، كما أجاز لصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته دون اعتراض منه ، ولكن أشترط وجود مبررات لهذا التشغيل، والحصول على موافقة الجهة الإدارية على ذلك ، وهو أمر تنظيمي ولا يعتبر تدخل في سلطة صاحب العمل في إدارة المنشأة .
٢. منح العامل الحق في الحصول على أجازة سنوية تقدر بحسب مدة خدمته ليستدر فيها نشاطه وحيويته، إلا أنه وضع سلطة تحديد ميعادها لصاحب العمل حتى لا يؤثر ذلك على الانتاج، وقد راعي المشرع القياس على الأجازات المنوحة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة في قانون الخدمة المدنية الجديد، لتوحيد الأحكام .
٣. إجازة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لأي من طرفيه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الانهاء، وإن يستند الانهاء إلى مبرر مشروع .
٤. قرار المشرع حق العامل في إنهاء العقد بعد ستة سنوات ، لتمكينه من الالتحاق بعمل آخر مناسب لقدراته وخبراته، بشرط أن يقوم باختصار صاحب العمل قبل الانهاء بثلاثة أشهر على الأقل ليستطيع معها تدبر أمره .
٥. توافق مشروع القانون مع القوانين الأخرى ذات الصلة وأزال كل تعارض معها (قانون التأمين الاجتماعي، قانون المنظمات النقابية العمالية، قانون الطفل)





وزير القوى العاملة
الوزير

٦. استحدث المشروع نص يجعل لحقوق العمال مرتبة امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين و تستوفى حتى قبل المصروفات القضائية ، كما نص المشروع على حق صاحب العمل في إغلاق منشأته لضرورات اقتصادية .
- * تبني سياسة اقتصادية جديدة في مجال التشغيل :
- ومن مظاهر ذلك :

١. تبني المشروع سياسة التحرر الاقتصادي والتي تقضي تمكين صاحب العمل من اختيار العاملين معه وفقاً لمعايير الكفاءة أو الخبرة ، وله الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديه بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى ووكالات تشغيل خاصة لشغل تلك الوظائف .

٢. التحرر من فكرة "احتكار الدولة للتشغيل" فاتح المشروع الفرصة أمام الكافلة لمزاولة عملية التشغيل بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل .

٣. جواز مزاولة عملية التشغيل في الداخل ، عن طريق ووكالات التشغيل الخاصة وهي شركات متخصصة في اختيار العمال ، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون ، وتيسير إجراءات حصول هذه الوكالات على الترخيص اللازم لمباشرة مزاولة عملية التشغيل واختزالها في إجراءات مبسطة ، وهو حكم مستحدث مرجعه ازدياد نمو وانتشار هذه الوكالات في سوق العمل داخل الجمهورية باشكال مختلفة تستلزم تدخل الدولة وتقنين أوضاعها القانونية ، باعتبارها مجالاً جديداً من مجالات الاستثمار .

٤. راعي المشروع في مجال الترخيص بالعمل للأجانب الموازنة بين ثلاثة اعتبارات هامة الأولى : عدم مزاحمة العمالة المصرية بالداخل ، والثاني : نقل الخبرات الجديدة لسوق العمل في مصر ، والثالث : عدم تعطيل العمل في المنشآت التي تحكون في





وزير القوى العاملة
الوزير

حاجة لخبراء أو عمالية أجنبية . وفوض الوزير المختص في الخروج عن الأحكام المقررة بشأن شرط المعاملة بالمثل، وبشأن تحديد النسبة القصوى للعمالة الأجنبية بالمنشأة وذلك مراعاة للاعتبارات الاقتصادية والفنية المتغيرة

٥. شجع المشروع الشاب نحو الانخراط في العمل بالقطاع الخاص دون تخوف أو قلق وحقق الأمان الوظيفي في هذا القطاع ، حيث اوجب المشروع لكي يعتمد باستقلاله العامل أن تعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وبذلك قضى على مشكلة الاستقلالية المسقبة التي كانت ترهب الشاب من العمل بالقطاع الخاص.

* سرعة الفصل في النزاعات العمالية وتحقيق العدالة الناجزة وذلك من خلال ما يلي :

١. عرض النزاع الفردي على لجنة ثلاثة مشكلة برئاسة مدير مديرية العمل المختص وعضوية ممثل المنظمة النقابية ، وممثل صاحب العمل لتسويته وديا خلال واحد وعشرون يوما ، فإذا تمت التسوية يحال إلى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون ملزما بالأمر الذي يصدره فيه

٢. إنشاء محاكم عمالية متخصصة على غرار المحاكم الاقتصادية ومعاكم الأسرة يكون القاضي العمالي بها متفرغا للفصل في النزاعات العمالية ، وهو ما يؤثر إيجابا على سرعة الفصل في الدعاوى العمالية ، وعلى زيادة كفاءة وقدرة القاضي الفنية حيث أصبح متخصصا في النزاعات العمالية دون غيرها ، كما يتبع المحكمة العمالية قلما للكتاب ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها لتلافي عدم استطاعت أحد الطرفين على اقتضاء حقه المحكوم به ، لعدم تنفيذ الحكم الصادر لصالحه ، هذا إلى جانب إنشاء مكاتب المساعدة القضائية بمقار هذه المحاكم تؤدي خدماتها دون مقابل .





وزير الاتصالات
الوزير

٣. إنشاء مركز الوساطة والتحكيم، ومنعه الشخصية الاعتبارية العامة، يجوز من خلاله لطرفين منازعة العمل الجماعية بدلاً من اللجوء إلى القضاء، الاتفاق على اللجوء إلى هذا المركز لتسوية النزاع القائم بينهم ، من خلال عملية الوساطة التي يقوم بها أحد الوسطاء المقيدين بالمركز فإذا فشل في تسوية النزاع، حاز للطرفين اللجوء إلى قسم التحكيم بالمركز للحصول على حكم منهي للنزاع، ويعتبر حكم التحكيم نهائياً، وقابلًا للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة ، وبطعن عليه أمام نفس المركز.

٤. استخدام نص بمقتضاه يجب أن تقضي محكمة النقض في موضوع الدعوى العمالية من المرة الأولى إذا انقضت الحكم.

* احترام التشريعات الخاصة بالمناطق الحرة، والاستثمار وسريان أحكامها حيث نص المشروع صراحةً في مواد الإصدار على أن تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال ساريةً، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها . وفقاً لأحكام القانون المرافق وعليه فإن كافة القوانين التي تنظم أحكام العمل بالمناطق الحرة وقوانين الاستثمار تبقى ساريةً، وذلك مراعاةً للبعد الاقتصادي الذي تمثله تلك التشريعات وما تنظمه لوانجها لعلاقة العمل التي تعتبر ذات طبيعة خاصة.

* تنظيم الحق في الإضراب ووضع ضوابطه الحاكمة.

تنفيذًا لنص المادة (١٥) من الدستور والتي قررت أن الإضراب السلمي حق ينظمه القانون ، فقد وضع المشروع أحكاماً خاصة بتنظيم حق الإضراب ليبتعد به عن القواسم التي كانت تعتريه في ظل القانون الحالي: والتعدد في التصدي لأحكامه بين المشروعية والحضر بما يحقق الاستقرار في داخل المنشآة





وزير القوى العاملة

العنوان

• مواكبة التقدم والتطور التكنولوجي

حيث أجاز المشروع استخدام المسجلات الالكترونية بدلاً من الورقية، وكذلك تحويل أجور العمال للبنوك وتبرأ بهذا التحويل ذمه صاحب العمل من الأجر، والسماح لصاحب العمل بنقل العامل إلى وظيفة مستحدثة تكنولوجيا.

• ربط الأجر بالإنتاج لطمأنة المستثمر الوطني والأجنبي .

حيث أهتم المشروع بوضع تعريفاً دقيقاً للأجر، وصورة، وعناصره، واستعادة الدور الغائب لمجلس القومى للأجور، وتفعيله وجعل رئاسته لرئيس مجلس الوزراء، كما استحدث المشروع بعض الأحكام على صرف العلاوة السنوية كانت تثير مشكلات عملية، تحقيقاً لمصالح العمال والعدالة الاجتماعية.

• تعظيم دور آليات التشاور والتفاوض وال الحوار بين طرفي علاقـة العمل

حيث أكد المشروع على أهمية الحوار الاجتماعي على المستوى الوطنى من خلال المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي و تشكيـل مجالس فرعية له ثلاثة الأطراف في كل محافظة يرأسها المحافظ المختص، ويعهد إليها بـتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الإنتاجية، ويصدر بـتشكيـلها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

• تخفيف الأعباء المالية عن كاهل طرفي علاقـة العمل

حيث تفاعل المشروع مع اتجاه الدولة نحو تيسـيط الإجراءات القضـائية في كافة مراحل المنازعـات وأعـفـى العـمال من الرسـوم المستـحـقة عـلـيـهـا، و توقيـع المـحامـ على عـريـضـة الدـعـوى ، كما أـعـفـى صـاحـبـ الـعـمـلـ منـ نـسـبـة لاـ تـجاـوزـ (٧٠)ـ مـنـ مـسـتـحـقـاتـ صـنـدـوقـ تـموـيلـ التـدـريـبـ وـ التـأـهـيلـ متـىـ قـامـ بـتـدـريـبـ عـمـالـهـ بـنـفـسـهـ





وزير القوى العاملة
الوزير

كما ألغى المشروع نشر اتفاقيات العمل الجماعية بالوقائع المصرية تخفيفاً للأعباء المالية على طرفي العمل.

برأحل إعداد مشروع القانون الجديد:

منذ عام ٢٠١٤ والوزارة تسعى إلى الانتهاء من صياغة مشروع قانون عمل جديد يحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال، ويكون دافعاً ومشجعاً للاستثمار، وبناء عليه تم تشكيل لجنة تشريعية بالوزارة بموجب القرار رقم (٤٠٠) لسنة ٢٠١٤ في ٢٠١٤/١٠/١١ برئاسة وزير القوى العاملة ان ذاته عضوية عدد من السادة المستشارين القانونيين والفتويين والخبراء، وقد راعت القرار في تشكيلها مشاركة العنصر القضائي، والعنصر الإجرائي الميداني في مجالات قانون العمل المختلفة، سواء من داخل الوزارة أو من خارجها، كما راعت أن تضم في عضويتها أحد السادة المستشارين في قانون التأمين الاجتماعي باعتباره القانون ذو الصلة الوثيقة بقانون العمل، ومنعاً لتعارض أحكامهما.

وقد قامت اللجنة بدراسة دستور ٢٠١٤ ، ومعايير العمل الدولية، والاتفاقيات الدولية في شأن علاقات العمل التي صدقت عليها مصر، وملحوظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية، ودراسة التجارب الدولية و الإقليمية المقارنة، كما قامت بحصر المشكلات التي أسفر عنها التطبيق العملي لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، ودراسة المقترنات المقدمة من العمال و المنظمات النقابية ، والمقدمة من أصحاب الأعمال و جمعيات المستثمرين وكافة الجهات المعنية . وقد تم الأخذ بالعديد منها، ورفض بعضها وفقاً لأسس وضوابط موضوعية، أو قانونية، أو دستورية.

كما قامت اللجنة باستطلاع رأي ممثلي بعض الوزارات المعنية ب المجالات قانون العمل والمجالس القومية للمرأة، وحقوق الإنسان، والطفولة والأمومة، والمعاقين.





وزير القوى العاملة
الوزير

قامت اللجنة بجمعية ملاحظات ومقترنات الجهات المعنية، وطرحها للمناقشة في جلسات الحوار المجتمعي مع ممثلي العمال، والمنظمات النقابية، وممثلي رجال الأعمال، وجمعيات المستثمرين والكتاب والفنانين وممثلي المجتمع المدني، على مدار عدة أشهر بدأ أولى هذه الجلسات بتاريخ ٢٤/٦/٢٠١٤ واستمرت حتى ٢١/٦/٢٠١٤.

وإيماناً منها بأن "قانون العمل" من الأهمية بمكان حيث لا يمكن لجهة أن تنفرد بوضعه بل يجب مشاركة كافة الأطراف في إعداده وفي إخراجه فبعد أن انتهت اللجنة التشريعية من الصياغة الأولية لمواد مشروع القانون، قامت بموافاة كافة الجهات بتلك الصياغة لإبداء ملاحظاتهم ورؤاهم عليها، سواء كانت منظمات عمالية، أو منظمات أصحاب أعمال، أو وزارات أخرى، أو مجالس قومية تهتم بالشأن العمالي، وكذلك المنظمات الدولية التي انضمت إليها مصر، كمنظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، الخ.

وتلقت اللجنة ملاحظات تلك الجهات، وقامت بدراستها دراسة متأنية، استظهرت من خلالها ضرورة الإستجابة للمعديد من تلك الملاحظات، وإدراجها ضمن أحكام المشروع وتحديد إجتماعات مع بعضهم لمناقشة الملاحظات التي إتفقت عنها اللجنة، ومناقشة مبررات وأسباب عدم الأخذ بها وانتهت اللجنة بذلك من إعداد المسودة الثانية للمشروع، وفي آية جديدة للحوار الاجتماعي الحقيقي، ورغبة منها في أن يخرج هذا المشروع على نحو توافقى فقد قمنا بتاريخ ٤/٦/٢٠١٦ باصدار القرار الوزاري رقم (١١٧) لسنة ٢٠١٦ بتشكيل لجنة ثلاثية من ممثلي أصحاب الأعمال والعمال وجهة الادارة وخبراء في القوانين العمالية وممثل عن المحاكم العمالية بوزارة العدل، وخبراء في الاستثمار، وخبراء في قانون التأمينات الاجتماعية، تكون مهمتها مراجعة مسودة مشروع القانون والتتوافق على أحكامها، وعقدت أولى جلساتها بتاريخ ١٨/٤/٢٠١٦ بحضور جميع أعضائها، حيث قامت اللجنة بعقد ما يزيد على (٤٠) جلسة عامة





وزير القوى العاملة
الوزير

للمفاوضة استمرت لما يزيد على (٤٠) ساعة عمل وفقاً للبيان المشترك الصادر عن اللجنة، بخلاف الجلسات التي كانت تعقدتها اللجنة الفنية المنبثقة من اللجنة الثلاثية لأكثر من (٣٥) ساعة عمل، والتي كانت تتولى مراجعة كافة الملاحظات وإدراج التعديلات اللازمة على المشروع وإعادة الصياغة بما يتم التوافق عليه أولاً بأول، وقد اتسمت المناقشات خلال جلسات هذه اللجنة بالموضوعية، والحرص من جميع الأطراف على مصالح بعضهم البعض، وإعلاء المصلحة العليا للوطن فوق مصالحهم، وهو ما أدى إلى التوافق على جميع أحكام مشروع القانون دون اللجوء إلى آلية التصويت المنصوص عليها في قرار تشكيل اللجنة.

وبتاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٢ انتهت اللجنة الثلاثية من إعداد وصياغة ومراجعة مشروع قانون العمل الجديد، حيث أصر جميع الأعضاء على التوقيع على وثيقة تتضمن الإشادة بالنهج الذي صارت عليه الوزارة واللجنة حتى خرج مشروع القانون بشكل توافقي.

وبتاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٥ أحيل المشروع إلى مجلس الوزراء مزيناً بتوقيعات الشركاء الاجتماعيين وأطراف العملية الانتاجية (العمال، الوزارة المختصة، أصحاب الأعمال).

وبتاريخ ٢٠١٦/١١/٩ عرض المشروع على مجلس الوزراء فقرر المجلس العرض على اتحاد المستثمرين واتحاد الصناعات المصرية بحضور أعضاء اللجنة المشكلة بوزارة العدل (قطاع التشريع)، وقد تم ذلك بجلسة ٢٠١٦/١١/٢١.

وبتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٣ وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون، وأحاله إلى قسم التشريع بمجلس الدولة لمراجعةه وضبط صياغته.





وزير المقومات
الوزير

بيان أحكاني تقريري بالجديد في المشروع :

احتوى المشروع الجديد على (٢٧٥) مادة منها (٤٠) مواد إصدار، و(٦٥) مادة موضوعية جاءت على نحو ما يلي :

أولاً : عدد (٤٠) مادة تم البقاء عليها كما هي في القانون الحالي نظرًا للعدم اختلاف الحكم واستقرار العمل عليه .

ثانياً: عدد (١٧٢) مادة تعديلًا لما يقابلها في القانون الحالي باستحداث أحكام جديدة أو حذف بعض الأحكام أو تعديل في الصياغة لازالة اللبس القائم في التطبيق واختلاف التفاسير .

ثالثاً : عدد (٦٢) مادة جديدة لتنظيم أحكام مستحدثة .
وقد انتهت اللجنة إلى تناول المشروع في خمسة كتب على النحو التالي :
مواد الإصدار :

الكتاب الأول: التعريف والأحكام العامة

- الباب الأول: التعريف

- الباب الثاني: الأحكام العامة

الكتاب الثاني: التدريب والتشغيل

الباب الأول: التدريب

الباب الثاني: التشغيل

الفصل الأول: سياسات التشغيل

الفصل الثاني: التشغيل في الداخل والخارج

الفصل الثالث: تشغيل النساء

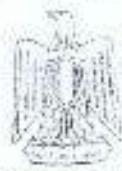
الفصل الرابع: تشغيل الأطفال

الفصل الخامس: تنظيم عمل الأجانب

الكتاب الثالث: علاقات العمل

- الباب الأول: علاقات العمل الفردية

الفصل الأول: عقد العمل الفردي



وزير العمل
الوزير

الفصل الثاني: الأجور

الفصل الثالث: ساعات العمل وفترات الراحة

الفصل الرابع: الأجزاء

الفصل الخامس: واجبات العمال ومسئوليهم

الفصل السادس: انتهاء علاقة العمل الفردية

- الباب الثاني: المحاكم العماليّة المتخصصة

- الباب الثالث: علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول: الحوار الاجتماعي

الفصل الثاني: المفاوضة الجماعية

الفصل الثالث: اتفاقية العمل الجماعية

الفصل الرابع: منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول: أحكام عامة

الفرع الثاني: التوفيق

الفرع الثالث: مركز الوساطة والتحكيم

الفصل الخامس: الإضراب والإغلاق

الكتاب الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

- الباب الأول: مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

- الباب الثاني: تأمين بيئة العمل

- الباب الثالث: التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

- الباب الرابع: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

والتدريب

- الباب الخامس: أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى

- الباب السادس : الخدمات الاجتماعية والصحية

الكتاب الخامس: تفتيش العمل والعقوبات

- الباب الأول: تفتيش العمل والضبطية القضائية

- الباب الثاني: العقوبات





وزير العدل
الوزير

أولاً: مواد الإصدار

تناول غالباً مواد الإصدار الأحكام الانتقالية، والأحكام المتعلقة بالفاء القانوني الحالي، وكذلك الأحكام الخاصة بتقسيم الوزير المختص في إصدار القرارات التنفيذية اللازمة لتنفيذ القانون، وتحديد الميعاد اللازم لإصدارها وعلى ذات النهج صيفت مواد الإصدار في قانون العمل الجديد.

فنصت المادة الأولى على أن يعمل بأحكام قانون العمل المرافق، ويلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والتعديلات الواردة عليه، وكذلك النص صراحة على إلغاء كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

كما أكدت مواد الإصدار على ما يلي:

أولاً: أن تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون الجديد مع اعتبار المزايا الواردة بتلك التشريعات العد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه، والمقصود بالتشريعات الخاصة التي تطبق على بعض فئات العمال، كل قانون خاص بفئة من فئات العمال، والقصد من ذلك توحيد القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل، وترك ما عدا ذلك لعقود العمل الجماعية.

ثانياً: استمرار الصناديق المشكلة وفقاً للقانون الحالي محتفظة بالشخصية الاعتبارية التي اكتسبتها وذلك حفاظاً على أموال الصناديق ومكتسبات العمال.

ثالثاً: أن أحكام القانون الجديد لا تخلي بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدّة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.





وزير المواردHuman Resources
الوزير

وهو مبدأ دستوري حيث نصت المادة (١٢) على أن "تلزم الدولة بالحفظ على حقوق العمال". كما أنه حكم قانوني مستقر عليه في تشريعات العمل المتعاقبة، فضلاً عن السوابق القضائية الراسخة التي أكدتها أحكام القضاء، وتواءر العمل عليها، وتناوله الفقهاء والشراح تحت عنوان "عدم المساس بحقوق العمال المكتسبة".

رابعاً: أيلولة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل إلى الوزارة المختصة، وزارة العمل، وتفوض الوزير المختص في توزيع هذه المبالغ والتصريف فيها، على أن يخصص ثلثها للمؤسسات الثقافية، والاجتماعية العمالية، دون تحديد مؤسسة بعينها وذلك تماشياً مع متغيرات الحركة النقابية في مصر، والتاكيد على أن يكون الثلاثان للأغراض الاجتماعية وتحقيق العاملين والمشاركين في تطبيق أحكام هذا القانون.

وقد رأى عدم تحديد جهة بعينها كما كان في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لأنه من غير الملائم تحديد مؤسسة ما تتبع اتحاد بعينه للإستفادة من حكم هذه المادة بعد إعداد مشروع قانون يتنظم عمل المنظمات النقابية العمالية، مراعياً مبدأ الحرية النقابية تماشياً مع أحكام الدستور وأحكام الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن العريات النقابية وحماية حق التنظيم، والتي صدقت عليها مصر في ١١٦/١٩٥٧، وأصبحت في درجة التشريع الوطني الداخلي، وتنص المادة الثانية منها على أن: للعمال وأصحاب الأعمال دون أدنى تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام لها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

خامساً: مراعاة تطبيق القانون الجديد على نحو متدرج يسمح للمخاطبين بأحكامه توفيق الأوضاع، والتوازن الاقتصادي مع تطبيق الأحكام الجديدة، فقررت احدى مواد الإصدار استمرار سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم





وزير العدل
الوزير

١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به مالم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

سادساً: قيام جهات التدريب بتوفيق أوضاعها خلال ستة أشهر، نظراً لاستحداث المشروع أحكام جديدة في الشكل القانوني لجهات التدريب.

سابعاً: مراعاة النزاعات القائمة وقت تطبيق القانون والتي لم يفصل فيها بعد، فاكم القانون في مواد إصداره على أن تقوم المحاكم من تلقاء نفسها، بحالـة ما يوجد لديها من مـنـازـعـات وـدـعـاوـيـ أـصـبـحـتـ بـمـقـتضـيـ أـحـكـامـ القـانـونـ الجـديـدـ منـ اختـصـاصـ المحـاكـمـ العـمـالـيـةـ المـتـخـصـصـةـ، وـذـلـكـ بـالـحـالـةـ الـتـيـ تـكـوـنـ عـلـىـهاـ بـدـوـنـ رسـومـ، وـاسـتـمـرـارـ محـكـمـةـ النـقـضـ، وـمـحاـكـمـ الـاسـتـئـافـ فيـ نـظـرـ الطـاعـونـ عـلـىـ الأـحـكـامـ الصـادـرـةـ فيـ تـلـكـ المـنـازـعـاتـ وـالـدـعـاوـيـ الـرـفـوـعـةـ، اـمـاـمـهاـ قـبـلـ العـمـلـ بـهـذاـ القـانـونـ.

ثامناً: خول المشروع وزير العدل في إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون، فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.

تاسعاً: حدد مشروع القانون ميعاد سريانه وهو أول الشهر التالي بعد تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وكان النص على السريان من: أول شهر بقية التيسير على طرف العلاقة العمل في تقدير المعاملات المالية، وان يعمل في شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتباراً من الأول من أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، باعتبار ذلك هو بدأ السنة القضائية.





وزير العدل
الوزير

(الكتاب الأول)

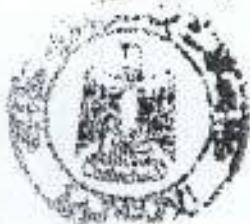
التعريف والأحكام العامة

الباب الأول:

التعريف

* تناول هذا الباب تعريف بعض المصطلحات الواردة بالمشروع توحيد المعانى المزدوج من كل منها:

- تعريف العامل بأنه كل شخص طبيعى يحمل لقاء أجرا لدى صاحب العمل، وتحت إدارته أو اشرافه، حيث أكدت تلك الصياغة على أهم عنصرين يتميز بهما عقد العمل وهما الأجر والتبعية، فالعمل التابع الذى يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة من يتم العمل لحسابه، بحيث يكون العامل فى مركز التابع لصاحب العمل، وقد استقر الفقه والقضاء على أن التبعية المقصودة هي التبعية القانونية وليس التبعية الاقتصادية، والتي تتحقق بخضوع العامل في أدائه لعمله لإدارة وشرف صاحب العمل.
- ويفقق هذا التعريف مع القواعد القانونية المستقرة في المجتمع العمالي، ومع أحكام المادة (٦٧٤) من القانون المدنى.
- تعريف صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعى أو اعتبارى، يستخدم عملاً، أو أكثر لقاء أجرا، ليتسع هذا المفهوم كي يشمل كل من يزاول عملاً أو تشاطاً يستخدم فيه غيره، ولو كان بغير قصد الربح.
- الإبقاء على تعريف العمل المؤقت، والعمل الموسمي، والعمل العرضي، والليل، وغيرها من التعريفات.
- روى التوسيع في فحكة تعريف المصطلحات التي تحتمل أكثر من معنى، أو التي يرد ذكرها في المشروع بصفة متكررة، وذلك تمشياً مع السياسة





وزير القوى العاملة
الوزير

الشرعية الحديثة، وتوحيد الفهم المصطلحات والألفاظ، بما يتوجه معه التطبيق في ميدان العمل، أو على منصة القضاء، أو عند التأويل والتفسير.

توسيع المشروع في تعريف الأجر وفى تحديد صوره، وعنصره لما يمثله من أهمية قصوى لدى العامل، وما يمثله من عبء على صاحب العمل، ولما يثيره التطبيق العملي من صعوبات.

فعرف المشروع الأجر الأساسي، والأجر المتغير، لازالة الالتباس القائم حاليا حول مفهوم الأجر، وهل يقصد به الأجر الشامل أم الأساسي العقدي أم التأميني... الخ.
حكم راعي المشروع في تعريفه للأجر ما يلى:

- التوافق مع التعريف الوارد بقانون التأمين الاجتماعي، بغير توحيد أحکامهما المرتبطة والتي ترتبط بذات الواقع.
- ربط الأجر بالعمل حيث بدأ بعبارة "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله".

المساواة بين أن يكون الأجر نقدا أو عينا، مجارة لبعض الصور العينية التي جرى عليها العمل، وبذلك يكون قد أخذ بما كان منصوصا عليه في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وما استقر عليه القضاء، والفقه باعتبار أن الأجر هو المقابل القانوني للعمل أيا كان نوعه، سواء نقدا فقط، أو عينا فقط، أو نقدا ويكملا ملحقات أخرى عينية، أو عينا ويكملا مقابل نقدا آخر.

- حدد صراحة بأنه ما يتلقاه العامل من صاحب العمل لقاء عمله.
- اعتبر المشروع أن كلمة "أجر" أيهما وردت في شايا النصوص القانونية كان المقصود بها هو الأجر المنصوص عليه في المادة الأولى من المشروع، ما لم يقترب لفظ الأجر بتخصيص معين مثل النص على "الأجر الأساسي" عند الخصم من الأجر كجزاء تاديبى.





فِرَارُ الْقُوَىِ الْمُأْمَلَةِ
الْقُدْسِيَّ

- إزالة اللبس القائم بين الوهبة ومقابل الخدمة في المنشآت السياحية .
فحدد تعريفاً منفردالكما منها.

نُقل بعض التعريفات التي كانت متناثرة في الفصول والأبواب إلى مادة التعاريف مثل التوجيه المهني، والمقاؤضة الجماعية المادة (١٤٦)، واتفاقية العمل الجماعية المادة (١٥٢) في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، كما تم تعديل العديد من التعريفات.

استحداث تعريف للعديد من المصطلحات منها: (المدرج، مقابل الخدمة، نصيب العامل في الأرباح، السخرة، وكالات التشغيل الخاصة، العامل غير المستظم، التوفيق، الوساطة، التحكيم، شرط ومشاركة التحكيم، الإضراب، التدريب، النشأة الصناعية... والعديد من المصطلحات.

حيث أن الأحكام التي تنظمها في أغلبها أحكام جديدة فلزم التعريف بها وبيان مدلولها كما يفيد ذلك أيضاً في إزالة وليس القائم في ظل القانون الحالي، وقد جاءت تلك التعريفات متواقة مع الأحكام التينظمها الدستور واتفاقيات العمل الدوليّة التي صدقت عليها مصر.

الباب الثاني:
الأحكام العابرة

الأحكام العامة هي المبادئ الرئيسية التي يبنى عليها القانون باقي أحكامه، وتعد مرجعها الكافية للأحكام عند اللبس أو الغموض، وهي القواعد التي يحظر على المخاطبين بأحكام القانون مخالفتها لتعلقها بالنظام العام وارتباطها به، وقد تضمن هذا الباب الأحكام الآتية:

أولاً: نص المشروع صراحة على أن هذا القانون هو "القانون العام" الذي يحكم كافة علاقات العمل، وذلك للتضييق من الحالات التي تخرج عن نطاق سريانه من ناحية، ولضرورة وجود نصوص عامة حاكمة لـ"كافة علاقات العمل".





بيان تأسيسي لمحكمة التمييز
الدستورية

العمل عند خلو تشريعاتها الخاصة من تنظيم وقائع معينة، من ذاتية أخرى.

وهو حكم يخرج كافة التشريعات المصرية الأخرى عن التعرض لعلاقات العمل، وبذلك ينحصر الاختصاص بنظر كافة المنازعات الناشئة عن علاقات العمل إلى أحكام هذا القانون، سواء أكانت هذه المنازعات فردية أم جماعية مع ضرورة لفت الانتباه إلى أنه حالة خلو قانون العمل من تنظيم أمر معين فإن الأحكام الواردة في القانون المدني تعتبر واجبة التطبيق باعتباره التشريع ذو الولاية العامة للعلاقات التعاقدية، والخاصة.

ثانياً: استحداث حظر تشغيل العمال سخرة وذلك تطبيقاً لنص المادة رقم (١٢) من الدستور والتي نصت على: ولا يجوز إلزام أي موطن بالعمل جبراً ويتماشى بذلك مع معايير العمل الدولية.

ثالثاً: استحداث حظر التمييز في شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة، أو الانتماء السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الموضع الجغرافي، أو لأي سبب آخر، وكان ذلك تطبيقاً لنص المادة رقم (٥٣) من الدستور والتي نصت على أن مواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والعريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، والجنس، أو الأصل

فالمساواة بين العمال قاعدة أساسية وإن لم يجري بها نص كما دددته أحكام المحكمة الدستورية العليا، وقد أثر المشروع أن يضع هذا النص في الأحكام العامة، تعزيزياً للحق العمال في الحصول على حقوقهم الدستورية.





وزير القوى العاملة
الوزير

وأيضاً: الإبقاء على استثناء بعض الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل وهم العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

أحدث المشروع تعديلاً على حكم استبعاد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وحصرهم على الذين يعملون داخل المنازل الخاصة والذين يصدر بتحديدتهم قراراً من الوزير المختص.

فالعاملين المدنيين بالدولة مستبعدين من تطبيق أحكام قانون العمل، حتى فيما لم يرد به نص خاص في القانون الذي ينظم علاقتهم، واستثناء من ذلك يخضع العاملين المدنيين بالدولة لبعض أحكام قانون العمل وهي أحكام السلامة والصحة المهنية. وكذلك أحكام استخدام الأجانب.

وعلة استبعاد عمال الخدمة المنزلية، أن عمل الخدم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم بما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة، وكذلك عدم اقتحام الحياة الخاصة فيما لو سمح لفتاشي العمل الدخول للمنازل باعتبارها أماكن عمل للتحقق من تطبيق القانون.

وقد جاءت صياغة المادة على هذا النحو نظراً لما استقرت عليه أحكام القضاء على اعتبار أن هذا الاستثناء يلزم لتطبيقه، أن يكون العمل بالمنزل ويغلب عليه الطابع المادي.

وجدير بالذكر أن خضوع خدم المنازل لأحكام قانون العمل تنازعته الأراء باللجنة وانقسمت بشأنه إلى أربع آراء:

الأول: النص على عدم سريان أحكام قانون العمل عليهم وتفويض الوزير المختص بوضع لوائح تنظم أعمالهم.





وزير القوى العاملة
الوزير

الثاني: تخصيص كتاب مستقل ينظم أحكام عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

الثالث: شمولهم بالحماية المقررة للعاملين باعتبارهم عمال مع استثنائهم من بعض الأحكام التي تتنافى مع طبيعة عملهم.

الرابع: افراد عمال الخدمة المنزلية بقانون خاص مستقل ينظم كافة أحكامهم.

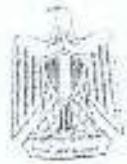
وقد استقر الرأي على تبني وجهة النظر الأخيرة نظراً لأن أغلب أحكام قانون العمل لا تتواءم مع طبيعة العمل داخل المنازل الخاصة التي كفل الدستور صيانتها وحرمتها.

وتقوم اللجنة التشريعية بالوزارة حالياً بدراسة التجارب الدولية السابقة في هذا الشأن، ودراسة سوق العمل وواقع عمال الخدمة المنزلية في مصر سواء أكانت عمالة وطنية أم أجنبية، لإعداد مشروع قانون مستقل ينظم عمل خدم المنازل ومن في حكمهم من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة ومكاتب التشفيل والتفتيش عليهم وإنشاء نقابة خاصة بهم ورعايتهم صحيحاً واجتماعياً واعداد قاعدة بيانات شاملة لهم، ومنحهم شهادات وترخيصات مزاولة العمل لأحكام الرقابة عليهم على أن تكون بلا مقابل لتشجيعهم، وكذلك إعداد برامج تدريبهم، وتنمية مهاراتهم المهنية، ورفع مستوى تشغيفهم ... الخ.

خامساً: أبقى المشروع على حكم توقيع البطلان على كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، وإن كان سابقاً على العمل به، مادام تضمن انتقادنا من حقوق العمال المقررة فيه.

واستحدث توسيعاً في تطبيق هذا الحكم ليشمل أحقية العمال في المزايا التي يحصلون عليها، في حالة تغير الكيان القانوني للمشأة، أو انتقال ملكيتها بأي طريقة كانت.





وزير العدل
الوزير

بياناً: أعفى العمال والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن كل المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ العجل وبلا كفالة.

كما أعفاهم من ضريبة الدمة عن كل الشهادات، والصور التي تعطى لهم والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، والجديد في هذا الحكم أن مشروع القانون الجديد استبدل عبارة "رسم الدمة" بعبارة "ضريبة الدمة" لأن رسوم الدمة الغير وفقاً للحكم الماددة الثانية من قانون ضريبة الدمة الصادر بالقانون رقم (١١١) لسنة ١٩٨٠ والتي نصت على أنه "يلغى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٢ بتقرير رسم دمة والقوانين المعدلة".

وقد استحدث المشروع حكماً جديداً، إمعاناً منه في التيسير على العمال والصبية المتدرجون، وعمال التلمذة، في اقتداء حقوقهم، فاعفى تلك الفئات من اشتراط توقيع محام على صحيحة افتتاح الدعوى أو صحيفية الطلبات الموضوعية، بستثناء من أحكام قانون المرافعات.

وتتفق تلك الأحكام - الموسعة - مع أحكام الدستور فقد نصت الفقرة الثانية من المادة رقم (٩٦) على أن يضمن القانون لغير القادرين مالياً وسائل الالتجاء إلى القضاء، والدفاع عن حقوقهم.

وعلي ذلك:

أن أفاء العمال والصبية المتدرجون الذين يبلغون الحد الأدنى لسن العمل وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي، بعد





وزير التعليم العالي
الوزير

انحيازاً إلى العامل الذي غالباً ما يكون مركبة المالي أضعف من المركب المالي لخصمه في المنازعات القضائية، مما يضطره أحياناً للعزوف عن اللجوء إلى القضاء لعدم قدرته على الوفاء بذلك الالتزامات المالية المطلوبة.

كما أن عدم اشتراط توقيع محام على الصحيفة، كان أيضاً ذات الغاية المبتغاه، وهي رفع الأعباء المالية عن كاهل العامل البسيط.

وقد أعادت الصياغة على هذا النحو ليبقى هذا الأمر جوازى نصاجة العامل إن شاء أخذ به وإن شاء عزف عنه، فلم يمنع العامل من اللجوء إلى محام على أنه يحق للعامل اللجوء إلى محام أو إلى الجهات التي تدعم العمال أمام القضاء وتقدم لهم المعاملين دون اتعاب.

سابعاً: استحدث المشروع في امتياز حقوق العمال بعض الأحكام:

- عدم الاخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، تأكيداً على سريان أحکامه، وتطبيق الضمانات الواردة فيه.

- تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه والناشئة عن علاقته عمل، امتياز على جميع أموال الدين من منقول وعقار وأن تستوفى هذه المبالغ قبل المصاريفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصاريفات الحفظ والترميم، وقد كانت في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تستوفى بعد المصاريفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ويستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق.

- اختبار اشتراكات التأمين الاجتماعي جزء من حقوق العمال التي تستوفى وتنؤدي للهيئة المختصة.





وزير التقويم العائمه
الوزير

ثامنًا: أبقى المشروع على مستوى أصحاب العمل، بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون، أو لوانج المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.

تاسعاً: استحدث المشروع ضرورة أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصرفاتها، أو إغلاقها أو إفلاسها، أجلًا للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد، كما استحدث النص على عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال.

وأكمل على أن حدوث تلك الأحوال لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون ولا يتربّ على ادماج المنشأة، أو انتقالها بالارث، أو الوصيّة، أو الهبة، أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو التزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات إنها عقد استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

عاشراً: أبقى المشروع على حكم العلاوة السنوية الدورية بحد الأدنى المستقر عليه في المجتمع العمالي وهو لا تقل عن نسبة (٢٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأميميات الاجتماعيات (الأجر التأميمي).

واستحدث المشروع النص على أن تستحق تلك العلاوة بانتهاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك لازالة اللبس الذي كان يعترض التطبيق العملي للعامل الذي لم





وزير التعليم العامل
الوزير

يكمـل سـنة لـدى صـاحـب الـعـمـل، حـيث إـنـهـا عـلـوة دـوـرـيـة سـنـويـة فـلا تـسـتـحـق إـلـا بـتـمـام السـنـة.

حـادـي هـشـشـيـ: قـوـضـ المـشـروـعـ الـوزـيـرـ الـمـخـتـصـ فـي تحـدـيدـ المـقصـودـ بـالـجـهـاتـ الـإـدـارـيـةـ المـخـصـصـةـ بـتـطـبـيقـ أـحـكـامـ هـذـاـ القـانـونـ، وـيـتـفـقـ هـذـاـ التـفـويـضـ مـعـ مـتـطلـبـاتـ الـمـرـوـفـةـ الـعـمـلـيـةـ فـيـ تـحـدـيدـ الـجـهـةـ الـإـدـارـيـةـ الـتـيـ تـخـتـلـفـ بـاـخـتـلـافـ الـأـعـمـالـ الـمـنـاطـقـ بـهـاـ وـاـخـتـلـافـ وـتـغـيـرـ الـهـيـكلـ الـإـدـارـيـ لـلـجـهـةـ.

(الكتاب الثاني)

الـتـدـرـيـبـ وـالـقـسـفـيـلـ

(الباب الأول)

الـتـدـرـيـبـ

تـمـتـلـكـ مـصـرـ الـكـثـيرـ مـنـ الشـرـوـاتـ الطـبـيـعـيـةـ مـتـنـوـعـةـ وـأـهـمـهـاـ الشـرـوـةـ الـبـشـرـيـةـ الـتـيـ أـسـهـمـتـ عـبـرـ أـلـافـ السـنـينـ فـيـ نـشـأـةـ الـعـضـاـرـةـ، وـمـنـ خـلـلـهـاـ تـرـاـكـمـتـ فـيـ الـشـخـصـيـةـ الـمـصـرـيـةـ تـرـاـكـمـاـ كـامـلـاـ مـنـ الطـاقـاتـ الـتـيـ إـنـ أـحـسـنـ اـسـتـثـمـارـهـاـ فـسـوـفـ تـسـهـمـ حـتـمـاـ فـيـ حـسـنـ الـاسـتـثـمـارـ فـيـ كـلـ الـمـوـادـ الطـبـيـعـيـةـ الـأـخـرـىـ. وـفـيـ هـذـاـ الـعـالـمـ الـجـدـيدـ عـالـمـ الـمـعـرـفـةـ، تـتـطـلـعـ مـصـرـ الـعـدـيـشـةـ أـنـ تـتـبـواـ مـوـقـعـهـاـ الـذـيـ يـنـبـغـيـ أـنـ تـسـتـحـقـهـ بـيـنـ الـدـوـلـ الـمـتـقـدـمـةـ، وـلـاـ يـتـائـىـ ذـلـكـ إـلـاـ مـنـ خـلـلـ مـنـظـومـةـ فـاعـلـةـ لـادـارـةـ الـمـوـادـ الـبـشـرـيـةـ وـتـعـظـيمـ الـاستـفـادـةـ مـنـهـاـ.

وـمـنـ الـمـعـلـومـ أـنـ الـتـعـلـيمـ وـالـتـدـرـيـبـ مـنـ أـهـمـ مـحاـورـ الـتـنـمـيـةـ الـبـشـرـيـةـ، مـنـ خـلـلـ دـوـرـهـمـاـ الرـئـيـسيـ فـيـ تـاهـيـلـ الـقـوىـ الـعـامـلـةـ بـالـعـارـفـ وـالـمـهـارـاتـ وـالـسـلـوـكـيـاتـ الـلـازـمـةـ لـلـدـخـولـ إـلـىـ سـوقـ الـعـمـلـ أـوـ مـزاـولةـ الـمـهـنـ.

وـيـكـفـلـ الدـسـتـورـ الـمـصـرـيـ حـقـ الـمـواـطـنـ فـيـ الـتـعـلـيمـ وـالـتـدـرـيـبـ وـجـعـلهـ الـزـانـيـاـتـ حـتـىـ سـنـ الـعـمـلـ، وـعـلـىـ هـذـاـ الـأـسـاسـ بـنـىـ النـظـامـ الـتـعـلـيمـ الرـسـمـيـ بـمـراـحلـ مـتـدـرـجـةـ بـدـءـ مـنـ الـمـرـحلـةـ الـابـدـاتـيـةـ فـالـأـعـدـادـيـةـ وـاـنـتـهـاءـ بـمـراـحلـ الـتـعـلـيمـ





وزير القوى العاملة
الوزير

العالي، وفي كل هذه المراحل يوجد تحكم بين التعليم والتدريب بهدف تأهيل الفرد بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تتناسب مع نوع التخصص.

ومع التوسيع في عالم العمل وزيادة التخصصات ومع التطور في تطبيق المعارف الجديدة في كل أنشطة الحياة أصبحت هناك حاجة ضرورية إلى وجود التعليم والتدريب المستمرين مع الحياة.

وانطلاقاً من ذلك ينبع مبدأ الفصل بين التعليم والتدريب الأساسي والتعليم والتدريب المستمر، وهذا الفصل يقيمه من حيث تحديد حق الفرد في التعليم والتدريب الأساسي الذين يعده ويفعله للانتقال إلى عالم العمل، وهو حق يكفله دستور مصر في كافة مؤسسات الدولة التعليمية بالمجان، وبين التعليم أو التدريب المستمر الذي قد لا يتساوى فيه كل المواطنين وقد لا يناله إلا المتخصصون أو الراغبون في تحسين أو ضماعهم الاجتماعية والاقتصادية، ومن ثم ينبغي أن تشارك فيه الفئات المستفيدة منه بصورة مباشرة كأرباب العمل والعمال، دونما هضم لحقوق الفئات الأولى بالرعاية الذين لا يستطيعون تحمل نفقاته لداعي ليس لهم إرادة فيها.

ينظم هذا المشروع قواعد الاستثمار في التدريب الذي ينشأ خارج نطاق المنظومة الرسمية بهدف تهيئة القوى البشرية لمارسة أنشطة العمل المهنية الانتاجية أو الخدمية أو من أجل تمكين المتدرب من المشاركة في مجالات الحياة بمختلف أشكالها ووفقاً لاحتياجاته وقدراته.

وعلى جانب آخر ينظم هذا المشروع عمل الجهات المشاركة في تأهيل القوى البشرية ورفع كفاءتها من خلال التدريب المهني على العرف التي لا يلزم لمارستها ضرورة الانتظام في دراسة لسنوات دراسية محددة المدة، كما يفتح للأفراد مسارات التدريب التحويلي وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بدایة مسارات التعليم مرة أخرى.

وأتساقاً مع اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بتنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب، واعتبار ذلك قاطرة التقدم وأن هدف وزارة العمل هو: تخطيط الموارد البشرية وتنظيم استخدامها وتدريبها، وتنظيم ذلك على نحو



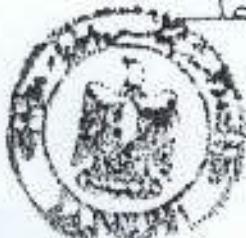


وزير القوى العاملة
الوزير

يتحقق الأهداف المرجوة، مما يؤدي لرفع الكفاية الانتاجية، وهو ما يعني في النهاية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وهدف لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتتلخص ملامح تنظيم المشروع لباب التدريب فيما يلي:

- حدد المشروع الفئات والجهات التي تسرى عليها أحكام هذا الباب، وهو استحداث لم يكن موجود بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٤ فتسرى على جميع مراكز التدريب المخالبة بأحكامه، وعلى الراغبون في التدريب ذووي الإعاقة، والمدرجون، والراغبون في التأهيل الأصلي أو المستمر.
- عن المشروع بالنص على تولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب، لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدريب عليها وفقاً لقدراتهم، حيث كان القانون العالي يعرف التوجيه المهني دون النص على آية أحكام موضوعية بشانه.
- إنشاء مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وعضوية عشرة وزراء معينين وممثلين منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفتات الأولى بالرعاية، كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.
- استحدث المشروع تشكيلاً مجلس تنفيذي لتنمية مهارات القوى البشرية بكل محافظة، برئاسة المحافظ المختص، يتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى.





وزير القوى العاملة
الوزير

والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، بهدف توفير اللامركزية في مجال التدريب، وربط كافة المحافظات بالخطط والبرامج القومية في هذا المجال.

- استمرار صندوق تمويل التدريب إلا أنه تم تحويل آلاته واحتياصاته لتفعيل دوره على المستوى القومي في تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التدريبية مثل إنشاء، ودعم، وتطوير، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالجوانب الفنية للعملية التدريبية مثل برامج التدريب وكافة ما يتعلق بالأنشطة ذات العلاقة بالعملية التدريبية، ووضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التدريبية.
- حدد الكيان القانوني لزاولة التدريب بعد أن سمح بمدة ستة أشهر لتوفيق الأوضاع، اقتصر الكيان على شركات (المساهمة، والتوصية بالأسهم، وذات المسئولية المحدودة) كشرط لزاولة عمليات التدريب مستثنينا من هذا الشرط الجهات والمنظمات النقابية، ومؤسسات رجال الأعمال، والجهات التابعة لوحدات الجهاز الإداري بالدولة، والهيئات العامة ووحدات الحكم المحلي والمنشآت التي تتولى تدريب عمالها، والكيانات التي تزاول عمليات تدريب ذوي الإعاقة والأقزام والفنانات الأولى بالرعاية.





وزير القوى العاملة
الوزير

- اشترط الحصول على ترخيص بمزاولة التدريب واستئتنى الجهات الحكومية والمنشآت التي تتولى تدريب عمالها.
- وضع أساس مزاولة عمليات التدريب مع بيان التزام الجهات المرخص لها بالتدريب بعرض البرامج على الجهة الإدارية المختصة لاعتمادها، كإجراء إداري مع الالتزام بضوابط منها مراعاة الشروط التي يجب توفرها في المدربين ومدى كفاية العمليات التدريبية، ومستويات وتحصصات المدربين، وفوض المشروع الوزير المختص في تحديد جهات الاعتماد والإجراءات والمأموريات الخاصة بذلك، لمعالجة ما قد يفرضه الواقع من عدم قدرة الوزارة المختصة على اعتماد بعض البرامج التدريبية المتطورة، وذلك بالتنسيق مع المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية.
- اشتراط صدور ترخيص للمدربين الذين يزاولون أعمال التدريب من وزارة العمل، على أن يصدر وزير العمل قرارا يتضمن شروط واجراءات منح الترخيص والرسوم الواجبة لأداء ذلك بما لا يزيد عن ألف جنيه.
- ألزم المشروع الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة، واعتمادها من الوزارة المختصة مقابل رسم لا يزيد عن ٥٠ جنيها.
- ألزم كل من يرغب في مزاولة حرفه من العرف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة، على أن يحدد القرار شروطه، وقواعد





الجريدة الرسمية
الوزير

وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الاعفاء منها، وحظر تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلا على هذا الترخيص، كما أوجب على طالب الترخيص أن يرفق بطلبته شهادة تفيد مستوى مهارته وما يفيده تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية المختصة، وفوض الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قرار بتحديد جميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية اجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرف، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقا لنتائج الاختبارات، والرسم المقررة عنها بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الاعفاء من هذا الرسم واستثنى المشروع من الحصول على هذه الشهادة خريجي المدارس الفنية المتوسطة، وما فوقها، وإنعامد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.

* أبقى المشروع على مفهوم التدرج باعتباره (كل من يتحقق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة)، وأحق التعريف بمادة التعريفات واشترط في الأحكام الموضوعية لا يقل سنه عن ثلاثة عشر عاما ولا يزيد عن ثمانية عشر، وفوض الوزير المختص باصدار قرارات بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

* استحدث الإشارة إلى أحكام الفصل الرابع من الباب الثاني (تشغيل الأطفال) تسرى على التدرجين الأحكام الخاصة بالأجزاء، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك للإشارة إلى كون التدرج طفلا.





وزير القوى العاملة
الوزير

الباب الثاني: التشغيل

الفصل الأول: سياسات التشغيل:

تناول المشروع في هذا الباب السياسة العامة للتشغيل والاطار اللازم لتفعيل هذه السياسة وذلك عن طريق انشاء مجلس أعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج، يتولى رسم السياسة ووضع النظم والقواعد والاجراءات الازمة للتشغيل من واقع احتياجات سوق العمل.

أبقى المشروع على اختصاص وزارة العمل برسم سياسة تشغيل العمالة غير المنتظمة ومتابعتها.

* استحدث المشروع لأول مرة انشاء صندوق للعمالة غير المنتظمة تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته، ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعه في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقرونة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١٪ ولا يزيد عن ٢٪ مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

وأيماناً بضرورة التنسيق بين وزارة العمل ووزارة التضامن الاجتماعي في رعاية العمال فقد قوض المشروع الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى بالتأمينات الاجتماعية في اصدار قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واحتياطات السلامة والصحة





المهنية، والانقسام والإعاقة، الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه انفاقها، واجراءات التصرف فيها وفقاً لأحكام القانون.

* وقد رأى هذا الاستحداث للأسباب الآتية:

- أن قطاع العمالة غير المنتظمة يعد من أهم قطاعات العمل التي تؤثر في الاقتصاد القومي للبلاد.

- حجم العاملين بهذا القطاع كبير جداً ورغم ذلك لا يوجد لهم أحكام خاصة ومستقلة تنظم رعايتهم أو تشغيلهم.

- إن الممارسة العملية خلال السنوات الماضية أثبتت وجود قصور في تنفيذ أحكام القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لنص المادة رقم (٢٦) من قانون العمل الحالي.

- وجود أحكام رعاية وحماية وتشغيل تلك الفئة في شكل صندوق يمثل قدراً كبيراً من الثبات والاستقرار في تقديم القدر الضروري من تلك الخدمات.

- خضوع أموال الصندوق لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، مما يهد ضمانة جديدة لحماية تلك الأموال.

- راعت المادة أحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن حدود التفويض، وتحديد الخدمات، وتحديد حد أقصى للرسم.

* **كما أكد هذا الفصل على ما يلي:**

• الرزام المنشات بارسال بيان مفصل بأعداد العمال إلى الجهة الإدارية المختصة ومؤهلاتهم، ومهمتهم، وأجورهم، الخ، وتحديثها في بداية كل عام.





وزير التأمين على المعاقة
الوزير

- عدم تشغيل طالبي العمل، إلا بعد الحصول على شهادة قيد مسجل لدى الجهة الإدارية المختصة.
- لصاحب العمل تعين من يقع عليه اختيارة فإذا لم يكن من العاصلين على شهادة القيد وجب عليه قيد اسمه خلال ثلاثة وثلاثون يوماً من تاريخ تسلمه العمل.
- إعادة هذه الشهادة إلى تلك الجهة، بعد استلام العامل للعمل، وذلك خلال مدة خمسة وأربعون يوماً من التاريخ الآخرين، وقد كان في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ مدة ثلاثة وثلاثون يوماً وهي قرصة أوسع تمنح لصاحب العمل تشجيعاً له على القيام بالاجراء.
- ألزم المشروع صاحب العمل بامساك سجل لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأفراد العاصلين على شهادات تأهيل والذين حقوقوا بالعمل لديه مستوفياً البيانات المنصوص عليها في هذا القانون وذلك في الموعد وعلى النموذج الذي يحدده الوزير المختص.

الفصل الثاني:

التشغيل في الداخل والخارج.

تناول المشروع تنظيم التشغيل في الداخل والخارج بطريقة جديدة تمازج بين اعتبارين هامين وهما: خلق مناخ ملائم للاستثمار، وحماية الأيدي العاملة الوطنية، وقد تناول هذا التنظيم ما يلي:

أولاً: تبني سياسة التحرر الاقتصادي والتي تقتضي تمكين صاحب العمل من اختيار العاملين معه وفقاً لمعايير الكفاءة أو الخبرة ولله الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعتمد إلى وكيالت استخدام خاصة لشنفط تلك الوظائف.





وزارتا القوى العاملة
الوزير

ثانياً: التحرر من فكرة احتكار الدولة للتشغيل، فاتاح الفرصة أمام المحافنة مزاولة عملية التشغيل في الداخل عن طريق الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل، وذلك طبقاً للإجراءات، والضوابط التي يحددها الوزير المختص.

ثالثاً: استحدث المشروع جواز مزاولة عملية التشغيل في الداخل، عن طريق (وكالات التشغيل الخاصة)، كما انتاول المشروع ماهية هذه الوكالات، وذلك تفادياً للحدوث لبس أو غموض في ممارسة دورها، ويرجع ذلك إلى زيادة نمو هذه الوكالات في سوق العمل داخل الجمهورية باشكال مختلفة، فلزم تقيين أوضاعها القانونية والتاكيد على حصولها على ترخيص بذلك وفقاً لأحكام هذا القانون حفاظاً على حقوق العمال، وتفاعلاً مع الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا الصدد.

رابعاً: نص المشروع على بعض الفئات المستثناة من تطبيق أحكام هذا الفصل وخول الوزير المختص اصدار قرارات تخضع بعض هذه الفئات لتطبيق أحكامه تحقيقاً للتوازن ومراعاة مصلحة العمل والانتاج.

* وقد رسم هذا الفصل الأحكام التالية:

* التاكيد على مفهوم التشغيل في الداخل والخارج واجراءاته، فابقى على الجهات التي يحق لها مزاولة هذا التشغيل، وصلاحيات الوزير المختص والوزارة المختصة في هذا الشأن، كما أبقى على نسبة الـ ٢٪ التي تتحصل عليها الشركات نظير العائد العمالي في الخارج، إلا أنه اشترط أن تكون هذه النسبة من أجر العامل الذي يتم إعاقته بالعمل عن السنة الأولى له فقط، كمصرفات إدارية، تشجيعاً ودعمًا لدور تلك الجهات بما يعود بالنفع على أصحاب الأعمال والعمال وسوق العمل على السواء.





وزير المالية
المؤتمر

- * تضمن المشروع تيسير اجراءات حصول هذه الشركات على الترخيص اللازم لها لمباشرة مزاولة عملية التشغيل بالداخل والخارج مع تحديد رأس مال الشركة (خمسون ألف جنيه) الشركات التشغيل بالداخل، ومائتي وخمسين ألف جنيه للشركات التي تزاول بالخارج أو بالداخل والخارج معاً) كما حدد مبلغ خطاب الضمان، لضمان العدالة، وحدد المشروع مدة الترخيص بثلاث سنوات بدلاً من خمس سنوات منعاً للتلاعب والعد من حجم المشكلات التي يمكن أن تنتج عن مزاولة هذه الشركات لعملها.
- * نص المشروع على الحالات التي يلغى فيها الترخيص بالتشغيل في الداخل والخارج، وأعطى الحق في هذا الشأن للوزير المختص، كما حوله الأحكام في ايقاف عمل هذا النشاط مؤقتاً، دون اخلال بالمسؤولية الجنائية او المدنية او التأديبية.





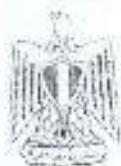
قرار لـ رئيس مجلس الوزراء
الوزير

الفصل الثالث:

تشغيل النساء

- تبنت السياسة التشريعية في هذا المباب حماية النساء من التمييز ضدهن وضمانة المساواة بين جميع العاملين متى تمثلت أوضاع عملهم.
- وفوض المشروع الوزير المختص في اصدار قراراً بتحديد الأحوال، والمتاسبات، والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع، كما أعطى لصاحب العمل الحق في حرمانها من أجراها عن الأجازة أو استرداده في حالة ثبوت عملها لدى الغير أثناء الأجازة.
- استحدث المشروع ضرورةأخذ رأي المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة فيما يتعلق بعمل المرأة.
- للعاملة التي ترضع طفلها خلال عامي الفصال الحق في فترتين لا تقل كل منهما عن نصف ساعة للرضاعة بالإضافة إلى فترة الراحة المقررة وتحسب من ساعات العمل.
- استحداث أجازة رعاية الطفل ثلاثة مرات وأبقى على تخفيض ساعات العمل ساعة اعتباراً من الشهر السادس للعمل وحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية أثناء هذه الفترة.
- قرر المشروع للعاملة في المنشآة التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها، تمشياً مع أحكام قانون الطفل.





وزير القوى العاملة
الوزير

* كما أعطى الحق لها في إنهاء عقد العمل بسبب الإنجاب أو الحمل أو الزواج وفقاً للشروط الواردة بالقانون، وعلى صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق بامانة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء، كما أنه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار للحضانة، ويقع هذا الالتزام على المنشآت التي يقل عدد العاملات بها عن مائة عاملة وتقع في منطقة واحدة بالشروط التي يحددها قرار وزير العمل.

* نظم المشروع أحقية العاملة في التمتع بأجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ الوضع، دون التقييد بمدة خدمتها لدى صاحب العمل (التي كان يحددها قانون العمل لسنة ٢٠٠٢) بقضاء عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل لاستحقاق تلك الأجازة، وعلى ذلك هو تحقيق المساواة بين النساء العاملات في كافة مناحي العمل.

الفصل الرابع:

تشغيل الأطفال

* أبقى في هذا الفصل على تعريف الطفل بأنه كل من لم يبلغ الثامنة عشرة سنة، وحظر تشغيلهم قبل بلوغ خمسة عشر عاماً مع الإشارة لجواز تدريبهم متى بلغوا ثلاثة عشر عاماً، وألزم صاحب العمل الذي يستخدم حفلاً دون سن السادسة عشرة منحة بطاقة تفيد عمله لديه، وأحال إلى وزير العمل إصدار قرار بتحديد نظام تشغيل الأطفال، كما أبقى هذا الفصل على حظر عمل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً مع تخلله فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، وحظر تشغيله



وزير التضامن الاجتماعي
الوزير

فيما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً، فضلاً عن الرزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الأطفال أن يحلق نسخة من أحكام العمل وكشفابه ساعات العمل وفترات الراحة مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة باسماء هؤلاء الأطفال.

* أفرد تنظيم للأطفال ذوي الاعاقة والأطفال الأقزام المؤهلين حيث ألزم المشروع جهات تأهيل الأطفال ذوي الاعاقة باختصار الجهة الإدارية المختصة بما يفيد تأهيله على أن تقوم هذه الجهة باعداد سجل خاص لهؤلاء الأطفال، ومعاونتهم في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفايتهم وموافقة مديرية التضامن المختصة ببيان شهري عن اللذين تم تشغيلهم فعلاً.

الفصل الخامس:

تنظيم عمل الأجانب

طبق المشروع على الأحكام المستقرة لتنظيم عمل الأجانب مع اجراء بعض التعديلات اللازمة متوكلاً في ذلك ما يلي:

أولاً: أن الأصل في تشغيل الأجانب هو عدم الجواز والاستثناء هو العمل بعد الحصول على ترخيص بذلك، وبصفة مؤقتة.

ثانياً: الغرض من تشغيل الأجانب ليس توفير فرص عمل لهم، وإنما نقل خبراتهم، وتوفير فرص عمل للمصريين بالخارج تحطيقاً لمبدأ المعاملة بالمثل.

ثالثاً: تحقيق الموارنة بين اعتبارين هامين الأول: عدم مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة المصرية بالداخل، والثاني: نقل الخبرات الجديدة لسوق العمل في مصر





وزير العدل
الوزير

- رابعاً: تفويض الوزير المختص في تحديد المهن والأعمال والعرف التي يحضر على الأجانب الاشتغال بها، مراعاة لتطور سوق العمل وتنوع الأنشطة، والمحافظة على تنامي بعض المهن في السوق الوطني.
- خامساً: استحدث المشروع النص على تفويض الوزير المختص في الاستثناء من النسبة القصوى لعدد العمالة الأجنبية.
- سادساً: استحدث النص على التزام صاحب العمل بإبلاغ السلطات المختصة عن هروب العامل الأجنبي، وفوض الوزير المختص بإصدار قراراً يحدد من خلاله الضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.
- سابعاً: استحدث النص على التزام صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حالة انتهاء علاقة العمل ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.

(الكتاب الثالث)

علاقة العمل

الباب الأول:

علاقة العمل الفردية

الفصل الأول:

عقد العمل الفردي

أكيد المشروع الدستوري على حرية العمل كأصل عام تصدر عنه مختلف القواعد المنظمة لعلاقة العمل حيث نص في المادة رقم (١٢) منه على أن العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون





وزير القوى العاملة
العمالة

ونص في المادة رقم (١٢) منه على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتحصل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية".

ومقتضى مبدأ حرية العمل أنها تتسع لتشمل حرية صاحب العمل في اختيار من يشاء من طالبي العمل، والامتناع عن استخدام من يشاء، كما أن للعامل أن يتبع بما يشاء من أعمال، ولدي من يشاء من أصحاب الأعمال أو أن يترك العمل ليتحول إلى عمل آخر.

إلا أن دور الدولة في بناء علاقات عمل متوازنة يقتضي التدخل لتنظيم ممارسة حق وحرية العمل، دون أن تنال من حرية صاحب العمل، أو من حرية العامل على السواء، ويؤكد كذلك أهمية هذا التنظيم، الآثار الاجتماعية الخطيرة التي تحكست من خلال بعض الممارسات الفعلية لبعض طرفي علاقة العمل بما أضر بحقوق الطرف الآخر، كما أضر بالإنتاج؛ لذلك دعت المصلحة العامة إلى أهمية التنظيم القانوني لبعض أحكام عقد العمل الفردي، وخرجت تلك الأحكام بتوافق كامل من ممثلي العمال وممثلي أصحاب الأعمال المشاركيين في إعداد هذا المشروع.

وتأسيساً على ذلك:

- استحدث المشروع حكماً جديداً يأن جعل الأصل في التعاقد هو أن يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، وجوائز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، وجواز الاتفاق على تجديده لمدة أخرى مماثلة، وذلك ضمانة للعامل في تحقيق علاقته بعمل مستقرة، ومستمرة، وتفادياً للمشكلات العملية التي كانت تواجه العمال في تعديل عقود عمل محددة المدة (لمدة عام واحد) مع إعادة التعاقد مع العامل بعقد عمل جديد لعام جديد وهكذا ... كل عام قد تزيد في مجموعها عن عشر سنوات ويظل خلالها العقد محدد المدة كما يظل إعادة التعاقد من



وزير القوى العاملة
الوزير

سلطة صاحب العمل وحده إن شاء أعاد التعاقد مع العامل وإن شاء أنهاء، مما يضعف المركز القانوني للعامل في مواجهة صاحب العمل.

ولم يسلب هذا النص حق صاحب العمل أو العامل في إنهاء العقد غير محدد المدة وفقاً للضوابط التي أقرها المشروع، حيث أن عقد العمل بحكم طبيعته القانونية لا يجوز أن يكون عقداً مؤبداً.

كما أحدد المشروع اعتبار عقد العمل غير محدد المدة من إبرامه في عدة حالات وهي: إذا كان غير مكتوب، أو مبرم لمدة غير محددة، أو مبرم لمدة محددة واتفاق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات، إذا كان مبرم لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب

* أضاف المشروع تعديلاً على التزام صاحب العمل بتحrir عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ بدلاً من ثلاثة في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، يحتفظ صاحب العمل بوحدة، ويسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة به كتب التأمينات الاجتماعية المختص والنسخة الرابعة تسليم إلى الجهة الإدارية المختصة.

* كما أضاف تعديلاً آخر بضرورة أن يتضمن العقد تاريخ التعاقد، ومدته إذا كان محدد المدة إلى جانب، اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، واسم العامل ومؤهلاته، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، وطبيعة ونوع العمل محل التعاقد، والأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، كما أبقى على حق العامل - وحده - في إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد





فِرَارُ الْقَوْمِ الْعَاقِلَةِ

عقد مكتوب، وحقه في الحصول على إصالاً بما يكـون قد اودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

- استحدث المشروع جواز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، إذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.
 - أبقى على أحكام فترة الاختبار لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، مع التأكيد على عدم جواز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.
 - أبقى المشروع على حظر خروج صاحب العمل على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، شريطة أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.
 - وأباح لصاحب العمل الحق في أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، إذا كان لا يختلف عنده اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه، كما أنه يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتناسب مع التطور التقني في المنشأة.
 - أبقى المشروع على التزام صاحب العمل بإنشاء ملف خاص ل لكل عامل، يتضمن بعض البيانات الجوهرية، ولا يجوز الإطلاع على البيانات الموجودة به إلا من رخص له بذلك.
 - واستحدث أن يكون بالملف نسخة من نموذج (١) تأمينات اجتماعية، وأن يقدم هذا الملف للسلطة المختصة عند الضرورة، والاحتفاظ بالملف لمدة خمس سنوات على الأقل من تاريخ انتهاء علاقته العمل.





وزير العدل
القىصر

• كما أبقي المشروع على الزمه بنقل العامل من جهة التعاقد إلى جهة العمل واستحدث استفادة العامل من هذا الحكم ولو كان خلال فترة الاختبار • نظم المشروع التزام صاحب العمل بالمساواة بين العمال في جميع الحقوق إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، حيث استقر الفقه والقضاء على أن المساواة بين العمال عند صاحب العمل الواحد، قاعدة دستورية تفرضها قواعد العدالة، ولو لم يجر بها نص في القانون.

وقد جاء النص على هذا النحو منعاً للتحايل على مبدأ المساواة، وحماية العمال الذين يقومون بنفس العمل وعليه يتلزم المقاول أن يتحقق المساواة بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك، أيا كان نوع العمل سواء كان مستمراً أو طارئاً أو دوريًا، متى كان ذلك في منطقة عمل واحدة.

(الفصل الثاني)

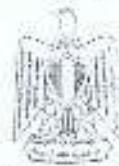
الأجور

يعتبر للأجر في "عقد العمل" أهمية خاصة، حيث أنه يميز هذا العقد عن غيره من العقود، كما أنه يعد الالتزام الأساسي الذي يلقي على عاتق صاحب العمل، فضلاً عما يمثله عند العامل من أهمية حيوية، خاصة عندما يصبح هو المورد الوحيد والأساسي لرزق العامل وأسرته.

ونظراً لارتباط الأجر بالعديد من المؤشرات الاقتصادية، والاجتماعية التي تؤثر على التنظيم القانوني للأجر فقد أبقى المشروع على العديد من الأحكام المستقرة والتي انتظمها القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وعدل وأضاف العديد من الأحكام الجديدة التي يستلزمها سوق العمل.

وقد تناول المشروع تنظيم أحكام الأجر وفقاً لما يلي:





بيان تشكيل مجلس القوى العاملة
الوزير

- الإبقاء على المجلس القومي للأجور لإحداث التوازن بين التغيرات الاقتصادية والأجور، إلا أنه وتقديراً لدوره المرجو فقد استحدث المشروع ما يلي:

- تشكيل المجلس الأعلى للأجور بنص في القانون برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته الوزير المعنى بشئون التخطيط، الوزير المعنى بشئون العمل، الوزير المعنى بشئون التأمين الاجتماعي، رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب العمل، الأكثر عدداً من حين تعيينه، أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد النقابي العمالي المعنى.
- النص على أهم اختصاصات المجلس وهي:-
- وضع الحد الأدنى للأجور للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، ووضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية.
- النظر في طلبات أصحاب العمل للتخفيف أو الاعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.
- فرض المشروع رئيس مجلس الوزراء في إصدار قرار بتحديد نظام العمل بالمجلس وأختصاصاته الأخرى في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.
- حدد ميعاد لانعقاد المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.
- أجاز المشروع الطعن على القرارات الصادرة من المجلس أمام المحكمة التجارية المختصة.

وجدير بالذكر ونحن في هذا الصدد الإشارة إلى أن نص المادة رقم (٣٥) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٤ والتي كانت تحظر التمييز في الأجور بسبباً





وزير الحق والعدالة
الوزير

اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، لم يتم إغفالها بعدم النص عليها صراحة في فصل الأجور، وإنما أثر المشرع أن يجمع كافة أشكال التمييز في مادة واحدة يكون موضوعها في باب «الأحكام العامة» لاصطفاء قدر من الأهمية والعمومية على حكمها في كافة شروط العمل وظروفه وليس الأجر فقط، وقد نص فيه صراحة على أنه يحظر التمييز في شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة أو الدين، أو العقيدة، أو الاتمام السياسي، أو الموقع الجغرافي، أو لأي سبب آخر، ولا شك أن الأجر يدخل ضمن شروط وظروف العمل.

* يحدد الأجر وفق العقد الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لانحة المنشأة المعتمدة؛ فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استبعق العامل أجر المشل إن وجد، والاقدر الأجر طبقاً للعرف المنهج في الجهة التي يؤدي فيها العمل.

* واستحدث المشرع أنه حالة عدم وجود عرف، يتولى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون، حيث أن قاضي الأمور الواقية يكون ناجزاً في تحديد الأجر، ويتفق هذا الحكم مع أهمية الأجر بالنسبة للعامل وأسرته، وما يمثله لهم من بعد اجتماعي يجب مراعاته.

* أبقى المشرع على حكم أداء الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة، قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، وفي حساب العامل المنكري مع مراعاة أن العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر، وإذا كان الأجر بالإنتاج، أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد عن أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي أجره خلال الأسبوع التالي.





وزير العمل والقوى العاملة
الوزير

لتسلیم ما کلف به، وفي غير ما سبق تؤدى للعامل أجورهم مرة كل أسبوع على الأکثر مالم يتافق على غير ذلك، فإذا انتهت علاقه العمل وجب على صاحب العمل أن يسددى للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا، الا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحاله على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبه العامل بهذه المستحقات.

- كما أكد المشروع على أنه إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالانتاج، أو بالعمولة، وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، وذلك تحقيقا للموازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، حيث اتّاح للطرفين الاتفاق على أن يحدد الأجر بالانتاج أو العمولة، ووجه استفادة العامل أنه ربط ذلك بالحد الأدنى للأجور.
- واستحدث المشروع: حظر احتياز أجر العامل، أو جزء منه دون سند قانوني، على أي حال من الأحوال.
- أبقى المشروع على طريقة حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الانتاج، أو العمال الذين يتلقّون أجورا ثابتة مضافة إليها عمولة أو نسبة متوجة فيكون على أساس متوسط ما تقادمه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة التيلادية السابقة، أو عن المدة التي إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة، كما أبقى على حظر نقل العامل بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالانتاج إلا بعد موافقة العامل كتابة، ويكون للعامل في هذه الحاله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.





وزير القوى العاملة
الوزير

- ١. كما أبقي المشروع على أحكام حضور العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وحال دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، فاعتبره القانون كأنه أدى عمله قسلاً واستحق أجراً، أما إذا حضر وحالـت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهـرية خارجـة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجـراً.
- ٢. كما أبقي على حظر الزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محل معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو ما يقدمه من خدمات، وكذلك حظر على صاحب العمل أن يقطع من أجـر العامل أكثر من عشرة بالمائة وفـاء لا يـكون قد أقرـسه من مـال أثـنـاء سـريـان العـقد.
- ٣. وقد استبقـيـ المشروعـ علىـ أـحكـامـ الـاستـقطـاعـ والـحـجزـ والـتـزـولـ عـنـ أجـرـ العـاملـ وـذلكـ لـلـتوـفـيقـ بـيـنـ العـدـيدـ مـنـ الـمـصـالـحـ الـجـديـرـةـ بـالـرـعـاـيـةـ وـمـنـهاـ مـاـ يـليـ:
 - أـ.ـ مـرـاعـاةـ أـحـكـامـ الـقـوـاـذـينـ الـخـاصـةـ الـمـتـعـلـقـةـ بـدـيـنـ النـفـقـةـ (ـقـانـونـ تـنظـيمـ بـعـضـ أـوضـاعـ وـاجـراءـاتـ التـقاـضـيـ فـيـ مـسـائلـ الـأـحـوالـ الشـخـصـيـةـ الصـادـرـ بـالـقـانـونـ رـقـمـ (ـ١ـ السـنـةـ ٢٠٠٠ـ)،ـ وـمـاـ تـقـرـرـهـ قـوـاـدـقـانـونـ الـمـرـاقـعـاتـ الـمـدـنـيـةـ وـالـتـجـارـيـةـ.
 - بـ.ـ مـرـاعـاةـ مـصـلـحةـ العـاملـ فـيـ تـنظـيمـ شـنـونـهـ الـمـالـيـةـ وـنـفـقـاتـ مـعيـشـتـهـ وـمـاـ قـدـ يـضـطـرـ مـعـهـ لـلـإـسـتـدـانـةـ مـنـ الفـيرـ.
 - جـ.ـ مـرـاعـاةـ تـوفـيرـ ضـمـانـةـ لـلـدـانـ منـ خـلـالـهـاـ يـسـتـطـعـ اـقـضـاءـ حـقـهـ،ـ فـلـاـ يـعـزـفـ عـنـ مـسـاعـةـ العـاملـ عـنـ إـحـتـياـجـهـ.
 - دـ.ـ مـرـاعـاةـ مـصـلـحةـ صـاحـبـ الـعـملـ فـيـ إـسـتـقطـاعـ جـزـءـ مـنـ الـأـجـرـ وـفـاءـ لـمـاـ قـدـ أـتـلـفـهـ الـعـاملـ.
 - هـ.ـ تـحـقـيقـ فـحـكـرـةـ الرـدـعـ الـعـامـ دـاخـلـ الـمـنـشـأـةـ،ـ وـعـدـمـ إـهـدـارـ قـيـمةـ وـأـثـرـ الـجـزـاءـ





وزير القوى العاملة
الوزير

استحدث المشروع طريقة جديدة لاثبات حصول العامل على أجره وهي (التحويل البنكي) لحساب العامل، فقد اعتبره مشروع القانون مبرهنة لذمة صاحب العمل، وذلك لأن حكم المادة رقم (٤٥) من قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٢ كانت لا تبرء ذمة صاحب العمل إلا بتوفيق العامل في السجل المعده لذلك، ويتماشى هذا الحكم المستحدث مع التطور التقني الذي تشهده الساحة، كما يتماشى هذا الحكم مع الأسلوب المتبع الأن في العديد من الشركات، ويجب مجاراته تشريعيا حتى لا يختلف التشريع عن الواقع.

(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

ابقى المشروع على أحكام ساعات العمل وفترات الراحة كما هي في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، دون زيادة في فترة تواجد العامل بالمنشأة، وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: استقر العمل في كافة مواقع العمل والإنتاج منذ عشرات الأعوام على تلك الأحكام، فليس من الحكمة الخروج عنها اليوم دون داع.

ثانياً: توافق تلك الأحكام مع معايير العمل الدولية، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر.

تبني المشروع في هذا التنظيم فكرة عدم احراق سلطة ارباب الأعمال في تنظيم وقت العمل حتى لا يتم تشغيل العمال لفترات أطول دون تمييز لطبيعة النشاط الذي يمارسونه، أو لظروف العمل.

فقد نص على لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثمانين ساعة في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وإن هذه الفترة لا يدخل في حسابها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ولا تقل في مجموعها عن





وزير القوى العاملة
الوزير

ساعة وأن يراعي في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وفوض الوزير المختص في إصدار القرارات الوزارية الازمة بشأن تنظيم ساعات العمل في بعض الحالات، أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية، أو لظروف التشغيل فيها، استمرار العمل دون فترة راحة، كما فوضه في تحديد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنع العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

كما تحدد ساعات تواجد العمال بالمنشأة بحيث، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل، وأستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطيئتها والتي فوض في تحديدها الوزير المختص بحيث لا تزيد مدة تواجده على إثنى عشر ساعة في اليوم الواحد في أي حال من الأحوال.

وقد راعى مشروع القانون في هذا التنظيم الاعتبارات الآتية:

١- اعتبارات اجتماعية: تمثل في الحفاظ على صحة العامل البدنية والنفسية ومنحه فرصة يومية للقاء أسرته وأهله.

٢- اعتبارات اقتصادية: حيث أن العلاقة بين وقت العمل والإنتاج ليست دائماً طردية، إذ أنه بعد مرور وقت معين دون فترة راحة يصل الجهد البشري إلى أدنى مستوياته فاعليته، مما يتطلب عليه انخفاض الإنتاج، واستهلاك وقت العامل وصحته دون عائد.

٣- اعتبارات واقعية: تمثل في اختلاف طبيعة الأنشطة ودرجة صعوبتها أو خطورتها على العامل، أو ضرورة اتصال العمل فيها دون انقطاع.





وزير القوى العاملة
المصري

٤ منح المشروع العامل الحق في الحصول على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرون ساعة بعد سنتين أيام عمل متصلة، على أن تكون هذه الراحة مدفوعة الأجر وقد روحي في تنظيمها منح صاحب العمل سلطة تحديدها بحيث لا يكون مضطراً لاغلاق المنشأة ويستقبل بتحديد ميعادها وفقاً لصلحة العمل وظروفه.

٥ وأجاز المشروع لصاحب العمل في الأماكن البعيدة عن العمدان، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعتها، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن سدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع كحد أقصى، مع ضرورة أن يتم تحديد قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشآة.

٦ وتحقيق التوازن بين طرف في علاقة العمل فقد منح المشروع لصاحب العمل رخصة عدم التقييد بالأحكام المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة اليومية وكذلك أحكام الراحة الأسبوعية وتشغيل العامل دون التقييد بتلك الأحكام السابقة ولكن هذه الرخصة ليست على إطلاقها وإنما قيدت بمراعاة الضوابط الآتية:

أـ أن يكون التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادلة، أو بسبب ظروف استثنائية.

أـ أن يمنح العامل أجراً إضافياً لا يقل عن ٣٥٪ عن ساعات التشغيل النهارية، و٧٠٪ إذا كان التشغيل عن ساعات عمل ليلية.

وحسم الخلاف الذي ثار في ظل أحكام القانون العالى بشأن كيفية احتساب مقدار مقابل العمل الإضافي للعامل، فقد وضح المشروع النظام الذى





وزير المالية
الوزير

على أساسه يتم احتساب هذا الأجر - الإضافي - خلال الفترة النهارية بما لا يقل عن ٢٥٪ من أجر هذه الساعة، فإذا كان ما يحصل عليه العامل في الساعة النهارية هو مبلغ (واحد جنيه)، فإن تكلفة الساعة الإضافية خلال الفترة النهارية يكون حسابها كالتالي:-

(واحد جنيه) + ٣٠٪ = مبلغ جنيه وخمسة وثلاثون قرشا.

كما تم احتساب ساعة العمل الإضافية خلال الفترة الليلية بما لا يقل عن ٧٠٪ من هذه الساعة، فإذا كان ما يحصل عليه العامل في الساعة هو مبلغ (واحد جنيه)، فإن تكلفة الساعة الإضافية الليلية خلال هذه الفترة يكون حسابها كالتالي:-

(واحد جنيه) + ٧٠٪ = مبلغ جنيه وسبعون قرشا.

وهذه الصياغة حسمت الخلاف الذي أثير في العديد من قطاعات العمل، وهل المقصود من النص السابق مضاعفة الأجر بالإضافة إلى نسبة الزيادة أم لا، كما أن كلمة الأجر الأصلي أثارت بعض المشكلات بما يعنيه الأجر الأصلي فتم استبدالها بعبارة (أجره عن ساعات العمل الأصلية)

أ. إذا كان التشغيل في يوم الراحة الأسبوعية يستحق العامل مثل أجره تعويضاً له عن يوم راحته مع منهجه يوم راحة في الأسبوع التالي.

ومثال ذلك: أنه إذا كان أجر العامل في هذا اليوم مائة جنيه، يستحق العامل مبلغ مائتي جنيه بالإضافة إلى منح العامل يوماً آخر عوضاً عنه في الأسبوع التالي.

بـ عدم جواز زيادة ساعات تواجد العامل بالنشأة عن اثنى عشرة ساعة قد أن يخطر صاحب العمل الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل ولندة الازمة لإنتمام العمل.





وزير القوى العاملة
الوزير

وقد حفقت تلك الصياغة مصلحة صاحب العمل، ومصلحة العامل، ومصلحة الانتاج، ومنحت الدولة (الجهة الإدارية) سلطة إحكام الرقابة على تلك الأحوال، كضمانة لتنفيذها على نحو أكمل وتحقيق مرادها.

* وأكد أيضاً على إرث صاحب العمل بأن يضع بالداخل الرئيسية التي يستعملها العمال، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولابيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع اخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.

* كما أبقى المشروع أيضاً على إثناء الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل من الخضوع لتلك الأحكام، وذلك لأن الوكيل المفوض يعتبر قائم مقام صاحب العمل ولهم سلطة تصريف أمور المنشأة سواء كان ذلك داخل المنشأة أو في علاقته الخارجية مع الغير فكان منطقياً استثناؤه من تلك الأحكام.

وأستثنى كذلك العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتبعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة، من أحكام ساعات العمل وفترات الراحة وتجميم الراحة الأسبوعية، وفوض الوزير المختص في تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية لتلك الفئات دون حرمانهم من الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون.





وزير القوى العاملة
الوزير

(الفصل الرابع)

الأجازات

في خطوة جديدة للتقارب بين أحكام العاملين بالدولة، سواء كانوا في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص فقد استجابت اللجنة لطلب ممثلي أصحاب الأعمال بزيادة الأجازات السنوية للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل في نظرة غير مسبوقة من جانبهم، تغليباً لمصلحة العمل على مصالحهم الخاصة.

وعليه فقد استحدث المشروع أحكاماً جديدة في الأجازات جاءت على هذا النحو:

- ١- خمسة عشر يوماً في السنة الأولى.
- ٢- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.
- ٣- ثلاثون يوماً من أمضى عشرة سنوات كاملاً لدى صاحب عمل أو أكثر.
- ٤- خمسة وأربعون يوماً من تجاوز سنته الخمسون عاماً.
- ٥- خمسة وأربعون يوماً للعامل من ذوي الإعاقة.

* وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يحملون في الأعمال الخطيرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.

* نص المشروع على عدم تحديد حد أقصى للأجازات في الأعياد والاعطلات والمناسبات حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديدها وفقاً لما تحدده الدولة من أعياد ومناسبات تستدعي منح كافة العاملين بها أجازة للاحتفال بها.

* استفادة العاملين غير المسلمين من أيام أجازاتهم الدينية وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين جميع العاملين بالقطاعات المختلفة بالدولة، حيث يتمتع بذلك الميزة العاملين بالقطاع العام، ولا يجوز القول بعدم جواز جمع العامل غير المسلم بأجازاته مع أجازات المسلمين لأن هذا القول مردود عليه بأن حق كل





وزير العدل
الوزير

مواصلن أن يتمتع أيام الأعياد الخاصة بديانته، وأنه حتى في حالة عدم قيامه بهذه الأجازة فإنه يستحق المقابل النقدي عنها.

وهذه الأحكام المستحدثة تعديلًا لنص المادة (٥٩) رقم من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتم التعديل على النحو التالي:

تم إضافة عبارة «وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن» والذي صدر في أول يوليو عام ١٩٥٤ أو ما قد يصدر لاحقا.

وعلة ذلك ما يلي:

- أن قانون العمل قانون عام لعلاقات العمل جميعها سواء كانت للمسلمين أو لغير المسلمين، فيتمتع الأول بأجازاته الدينية، في حين أن الأخير يحرم من ذلك.

- قضت المحاكم عند مطالبة الأخوة المسيحيين بأجازات في أيامهم في ظل غياب النص القانوني الصريح «بأن ذلك يخضع للمفاوضة مع صاحب العمل». فكيف لفتنة تأخذ أجازاتها بحكم القانون وقتلة أخرى تخضع للمفاوضة تنجح في أحوال ... وتفشل في الكثير منها.

- صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ليمتحن المسيحيين العاملين بالحكومة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع العام أجازاتهم في حين أن العاملين بالقطاع الخاص يحرمون منها.

- ولو سلمنا بالقول باعتبار ذلك تمييز الغير المسلمين فإنه يعد تمييزاً ايجابياً ممدوحاً.





وزير الموارد الطبيعية
الموافق

- * حافظ المشروع للعامل على حقه في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدماً الأداء الامتحان في أحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.
- * واستحدث للعامل الحق في الحصول على أجازة دراسية مدفوعة الأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد أجازاته السنوية.
 - ـ إلا أنه وحتى لايساء استخدامها فإنه يتشرط للحصول على هذه الإجازة ما يلي:-
 - ـــ إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بشرطة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان.
 - ـــ أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالنشأة.
 - ـــ اجتياز الامتحان بنجاح.
- * استحدث المشروع أن للعامل الذي يثبت إصابته الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة المعنية.
- * نص على حق العامل المخالط لأحد أفراد أسرته المريض بمرض معندي أجازة لا تحسب من أجازته.
- * استحدث المشروع في حالة رفض العامل القيام بالإجازة سقط حقه فيها وفي المقابل النقدي عنها.
- * ابقي المشروع على حق العمال في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازتهم مع إلزام صاحب العمل بتسوية هذا الرصيد كل ثلاث سنوات سواء القيام بالإجازة أو بحصول العامل على المقابل النقدي المستحق عنه.
- * أحال المشروع في شأن ثبوت عدم اللياقة للخدمة صحيحاً إلى قسم التشاوير الاجتماعي.





وزير الصحة
الوزير

* والنصل على أن يخصم من تعويض الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل وفقاً لقانون العمل بما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض اجر في حالة المرض والإصابة تتصادل ما يؤوله إليه صاحب العمل من اشتراكات في هذا المجال.

الفصل الخامس:

واجبات العمال ومسئوليهم.

إيماناً منها بأن الواجبات الملقاة على عاتق العامل مختلفة على حسب طبيعة العمل وظروفه، كما أنها متعددة يصعب حصرها فقد تبني المشروع سياسة جديدة مفادها أن يكون النصل على الواجبات على سبيل المثال لا العصر ... فاستفتح المشروع الفصل الخاص بواجبات العمال ومسئوليهم بالقول (يجب على العامل على الأخون)

* استحدث المشروع خضوع العامل للحشف الطبي عن المواد المخدرة والأمراض المعدية بناء على طلب المشاة وعلى نفقة الذي التأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة باعتبارها جهات حكومية مختصة، على أن يكون ذلك من صاحب العمل خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر وقد نص في هذه المادة على مراعاة أحكام المرض المعدى المنصوص عليها في المشروع، وكذلك المادة الخاصة بلاحقة الجزاءات ليكون هناك عقوبة على من يثبت تعاطيه مواد مخدرة.

* أوجب المشروع على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثرا خلalan ثلاثة يوماً، أن يعده لانحة تنظيم العمل ولانحة الجزاءات وإخطار الجهة الإدارية والمنظمة النقابية المعنية، بنسخة من اللانحة على أن تقوم الجهة





وزير العدل
الوزير

الإدارية المختصة براجعتها والتصديق عليها واعتمادها، وعلى صاحب العمل تعليق لائحة النظام الأساسي والجزاءات في مكان ظاهر بالنشأة.

- ٤. فوضى الوزير المختص بإصدار قرار يحدد فيه القواعد العامة لللائحة، على خلاف القانون العالى الذى كان ينص على وضع لائحة استرشادية نموذجية، تبين قيام المنشآت بنسخها واعتمادها من الجهة الإدارية، فكان النص الجديد للقضاء على هذه الخلاصة وقيام كل منشأة باعداد لائحة واقعية تتوافق وظروف المنشأة.
- ٥. استحدث المشروع لجنة إدارية لتسوية النازعات الناشئة بين صاحب العمل والعامل برئاسة مدير المديرية المختص، وحضور العامل أو من يمثله، وصاحب العمل أو من يمثله.
- ٦. أبقى المشروع على سلطة المحكمة العمالية في القضاء باعادة العامل إلى عملة في حالة فصله من العمل بسبب نشاطه النقابي.
- ٧. أوجب المشروع على المحكمة العمالية تقدير تعويض مؤقت للعامل الذي تم إنهاء عقد عمله بدون مبرر مشروع بحد أقصى ستة أشهر من أجراه، وجعل قرارها هذا النهائي.

الفصل السادس:

انتهاء علاقه العمل الفردية.

لما كان عقد العمل بطبعته لا يمكن تأييده فإن المشروع تناول أحكام نهاية عقد العمل على النحو التالي :

- ١. ينتهي عقد العمل بمدد المدة بانقضائه مدته، على الرغم بأن هذا الحكم ليس في حاجة إلى نص خاص إلا أنه حرصا من المشروع ومن قبله القانون العالى على تأكيد هذا الحكم فجرى النص عليه، فإذا استمرت علاقه العمل لمدة لا





قرار المقوم العامل
الوزير

تجاوز ست سنوات، جاز لأي من طرفي العقد إنهاءه، بشرط اخطار الطرف الآخر مكتوبة قبل الانهاء بشهرین، ولا يسري ذلك على عقود عمل الاجانب، فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.

* إذا برم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهي العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، فإذا انتهي العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديداً منها لهذا العقد لعمل ، أو أعمال أخرى مماثلة.

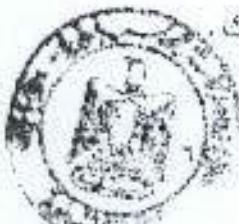
* إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر مكتوبة قبل الانهاء بثلاثة أشهر، فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض ما أصايه من ضرر بسبب هذا الانهاء، بمقدار أجر شهرین عن كل سنة، ولا يغفل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً .

* التزم المشروع القيام بخطار الطرف الآخر لترتيب أوضاعه وعدم تعطيل العمل بالمنشأة، إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون اخطار، أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، التزم بأن يؤدي للعامل مبلغ يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها .

* حدد المشروع الحالات والميزارات غير المشروعة للانهاء :-

أ. انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون

أ. ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك .





وزارة العدل
الوزير

٣. تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.

٤. توقيع العجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

٥. استخدام العامل لحقه في الأجزاء المنوحة له طبقاً للحكام هذا القانون.

٦. اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو العمل، أو الدين، أو الرأي السياسي

* اعتبار العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعاً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق ذلك إخطاره بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.

* ومن الأحكام المستحدثة التي جاءت لتعالج قيام بعض أصحاب الأعمال باجبار العامل على التوقيع على استقاله عند تحرير العقد والاحتفاظ بها عند الحاجة اليها فقد قرر المشروع أنه لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وموثقة منه، أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.

* ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تثبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، ولا تعتبر مقبولة بقوتها هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص المذول عن استقالته خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول





وزير التأمينات الاجتماعية

الوزير

صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومصادقاً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

* كما أجاز المشروع للعامل إنتهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل، أو ممن يمثله.

* وحدد المشروع أقل سن للتقاعد وهو ستين سنة، وأجاز لصاحب العمل إنتهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، مالم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانتفاء مدة.

* ويطبق فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش أحكام قانون التأمين الاجتماعي.

* كما بين المشروع أحكام المكافأة للعاملين بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر وذلك للمتدرج، والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال، وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.





وزَارَةُ الْعَوْلَمَةِ وَالْجَمَاعَةِ
الْإِنْسَانِ

* والزم المشروع صاحب العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه، ودون مقابل عند انتهاء عقده شهادة يبيان فيها تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تعدد خبرته، وكفاءاته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تخفيض الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتلقى، وسبب إنهاء علاقته بالعمل، ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكتون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.

(الباب الثاني)

المحاكم العمالية المتخصصة

بعد أن كانت الدعاوى العمالية تتظرها الجان قضائية، قضى بعدم دستوريتها، صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ليقرر تشكيل المحكمة العمالية من دوائر المحكمة الابتدائية.

إلا أن هذا التشكيل لم يكن مرضيا للعمال ولا أصحاب الأعمال ولقي العديد من الصعوبات أثناء التطبيق العملي وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: أن هذا التشكيل لا يحتوي على قضاة متخصصين بشكل دائم كما هو الحال بمحاكم الأسرة والمحاكم الاقتصادية، ويضطر القاضي العمالي بجانب عمله في المحكمة العمالية أن يعمل في العديد من الدعاوى الأخرى مما يكلفه مشقة وجهد كبير ويتعكس ذلك بطيء معالجة الحال على أداء العمل وسرعة الإنجاز.

ثانياً: أن المحكمة العمالية وفقا لهذا المشروع تختص فقط بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، في حين أن





وزير العدل
الرئيس

الواقع العمالي في حاجة ماسة إلى توحيد القاضي الذي ينظر الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمتغرين عنهم والدعوى المتعلقة بالعمل النقابي

ثالثاً: أن القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ لم ينشأ للمحكمة قلم كتاب خاص بها أو إدارة خاصة بتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها، فاصبنت من الناحية الواقعية لا تعدو أن تكون دائرة عمالية بالمحكمة الابتدائية.

رابعاً: إن المحاكم العمالية وفقاً لهذا التشكيل تفتقد إلى وجود قاضي للأمور المستعجلة يفصل في الحق الذي يخشى عليه من فوات الوقت أو يزيل عقبات التنفيذ التي تعترض أحكام المحاكم العمالية.

لذلك سلك مشروع القانون طريقه الرسمى للنص الدستورى الوارد في دستور جمهورية مصر العربية الصادر في عام ٢٠١٤ والذي أقر حفاظاً دستورياً بمقتضى نص المادة رقم (٩٧) من هذا الدستور وذلك عندما نص المشرع الدستوري على أن التقاضي حق مصون ومكفول للكافة وتلتزم الدولة بتقريب جهات التقاضي وتعمل على سرعة الفصل في القضايا إلى آخر نص هذه المادة.

وفي المادة (٩٨) من الدستور الصادر في عام ٢٠١٤ في فقرتها الثانية استمر المشرع الدستوري في إيضاح ورسم هذا الطريق بأن نص على أنه يضم من القانون لغير القادرين مالياً وسائل الالتجاء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم.

كما أن الثابت يقيناً من نجاح التجربة الخاصة بمحاكم الأسرة والمحكمة الاقتصادية وهما اللذين حققاً عدالة تاجزه وساعدوا على خلق قضاة متخصصون في شأن التعامل مع الدعوى الناشئة عن تطبيق القوانين الخاصة بهم، فضلاً عن النجاح الخاص بالتفلّب على المشكلات والعقبات التي تعيق تنفيذ الأحكام الصادرة منها.





وزير الشؤون العالمية
القديم

ومن هذا المنطلق فقد حان الوقت لوضع نظام قضائي متخصص للفصل في الدعاوى الجنائية بما يحقق استقرار منظومة العمل والعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال.

* أن قانون العمل الجديد وضع نصوص تتيح وتحقق عدالة ناجزة في شأن الدعاوى العمالية، بدأية من النص على إنشاء أكثر من محكمة عمالية في دائرة المحكمة الابتدائية وإعطاء السلطة لرئيس المحكمة الابتدائية لإنشاء أكثر من محكمة خاصة لهذه المحكمة في مناطق الأكثر كثافة عماليّة، وهو الأمر الذي يوفر الكثير من الجهد والمال على العمال وكذا أصحاب الإعمال ويحقق مفهوم نص المادة ٩٨ من الدستور.

وهي نص غير موجود في ظل القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ العدل لقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٢، فيما ورد بنص المادة ٧١ من أن تشكل المحكمة العماليّة من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتحتتص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العماليّة الفردية المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون..... إلى آخر النص.

فبان ذلك لم يترجم على ارض الواقع، كما انه كان يفترض فيه الأخذ بنتائج التخصص وهو مالم يحدث مما يتسبب في تراكم عدد القضايا العمالية بعد شهادة بناء ٢٠١١.

* كما حرص المشروع على وجود دوائر استئنافية متخصصة لنظر الدعاوى التي يتم الطعن عليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية، وهو ما كان يحدث اجتهاداً وليس تنظيماً، فقد حرص المشروع على أن يكون ذلك الاجتهاد منصوص عليه بالقانون.





وزير القوى العاملة
الوزير

- استحدث التشريع الجديد اختصاص المحكمة العمالية نوعيا بالنظر في كافة المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل.
- استحدث التشريع الجديد على اختصاص المحكمة العمالية بالنظر في الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمتغرين عنهم. وكذلك تلك الدعاوى المتعلقة بالنظمات النقابية العمالية وتشكيالتها، وكذلك الجماع والمخالفات الناشئة عن القوانين العمالية والتأمينية، حيث توسيع النص في اختصاص المحاكم العمالية واعطى لها الحق في الفصل في كافة المنازعات التي تخص العامل سواء في علاقته برب العمل أو عمله النقابي، أو ما يستحقة من حقوق تأمينية له ولأسرته - معالجا بذلك قصوراً ناشئاً عن وجود فراغ تشريعي فيما يخص الاختصاص بنظر حقوق العمال. إلخ فيما يخص حقوقهم التأمينية أو تلك الخاصة فيما يتعلق بمنظمتهم النقابية.
- استحدث المشروع وجود قاضي للأمور الودية للفصل في المسائل المستعجلة التي ت تعرض عليها والتي يخشى عليها من فوات الوقت، وقد وضع المشروع شرطاً لذلك أن يفصل القاضي في ذات الأمور المختص بها نوعياً والمنصوص عليها في هذا القانون.
- كما انص المشروع على طريقة الطعن على الأحكام الصادرة من قاضي الأمور الودية وحدد المحكمة المختصة بنظر هذه الطعون. وهذا استحداث لم يكن داخل منظومة القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، وهو أمر غائي في الأهمية للعامل وأسرته خاصة فيما يتعلق بأجرة، في حالة أن تختلف صاحب العمل ضده ومنع عنوة أجراً الذي يمثل بالنسبة له ولأسرته أهميتها قصوى.





وزير العدل

الوزير

كما أن ذلك النص يستفيد منه صاحب العمل أيضاً في حال تعرضه لخطر داهم على منشاته بسبب العامل، كما أنه وفي وجود هذا النص لن يلجن أي من أطراف علاقة العمل إلى قضاء الأمور المستعجلة كونه أصبح لديه قاضي مستعجل متخصص في تطبيق قانون العمل، كما أنه تطبيق صحيح لنص المادة ١٩٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

أن هذا المشروع لم يهمّل الجانب الإداري الذي بموجبه تتحقق العدالة الناجزة المطلوبة، وذلك عن طريق إنشاء قلم كتاب خاص بالمحكمة وإدارة خاصة بتنفيذ الأحكام الصادرة عنها وقرارتها وهو أمر لم يكن متتحقق على أرض الواقع، سواء بقرارات وزارية أو قرارات صادرة من رؤساء المحاكم الابتدائية فقد تم النص عليه صراحة كي يكون ملزماً للكافحة مما يسهل معه إقامة الدعوى العماليّة وكذا التغلب على عقبات التنفيذ التي تقف حائلة دون تنفيذ الأحكام القضائية.

• إنشاء مكتب للمساعدة القضائية بمقر كل محكمة لتعاونة المتراضين في إقامة دعواهم العماليّة على الوجه الصحيح.

• كما اتى به هذا المشروع نهج التخصص في الأحكام الصادرة من المحاكم الاستئنافية، فقد نص على إنشاء دوائر متخصصة بمحكمة النقض لفحص هذه الطعون وفقاً لما نصت عليه المادة ٢٦٢ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، وقام القانون بتحصين القرار الصادر من هذه الدوائر.

• ولأول مرة نص المشروع على اعطاء محكمة النقض سلطة التعرض للفصل في موضوع الدعاوى العماليّة إذا قضت المحكمة بـنقض الحكم، مما يسهل حل الخصومة في الدعاوى العماليّة.





من سياق ماتم شرحه وبيانه فقد أضحت هذه النصوص ثورة حقيقة في شأن النظام القضائي العمالي يواكب العصر ويحقق المصلحة لكل أطراف علاقة العمل ويوفّر بيئة صحية للنهوض بالحياة العمالية في مختلف جوانبها ويحقق استقرار متّسّود في علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل مما ينعكس إشارة على الحياة الاقتصادية للوطن. وهو ما انتهى إليه الحوار المجتمعي بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب الأعمال من الموافقة على مشروع القانون في شأن وضع نظام قضائي متخصص، الأمر الذي يمكن منه هذا المشروع قدّحقق ما من شأنه نقلة نوعية هامة في النظام القضائي العمالي.

(الباب الثالث)

علاقة العمل الجماعية

أصبح استقرار علاقات العمل الجماعية تماييز القطاع الخاص ومؤسساته من أهم الأهداف التي يسعى إليها مشروع القانون الجديد لدرء المخاطر المرتبطة على عدم وجودها بصورة طبيعية.

وقد كشفت المرحلة الانتقالية التي مرت بها مصر في أعقاب ثورتها عن سوء فهم وتوجه من طرف في علاقة العمل وأصبحت القواعد القانونية مجنبة والجاء للإضرابات والاعتصامات غير القانونية هو السبيل لتأييل المطالب مما جعل من الفوضى عنواناً لهذه الفترة.

ولما كانت الدولة تتبع نصب عينيها استقرار علاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال، ومن ثم استقرار المجتمع ككل.

فقد أولى المشروع لعلاقة العمل الجماعية أهمية بالغة فآفرد لها باباً كاملاً، اعتمد فيه على تفعيل سبل الحوار الاجتماعي وأدوات التسوية الودية بدءاً من المفاوضة الجماعية منتهياً إلى التحكيم المؤسسي الذي ينهي النزاع





قرار القوى المقاومة
الوزير

بعد حكم واجب النفاذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه في مواعيد محددة منها لاطالة أمد النزاع وتحليل مصالح الطرفين.

(الفصل الأول)

الحوار الاجتماعي

- تضمن هذا الفصل تشكيلاً و اختصاصات المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي برئاسة وزير العمل و عضوية الوزارات ذات الصلة و عضويه منظمات العمال وأصحاب الأعمال بالتساوي ويمكن للمجلس الاستعانة بالخبراء في الموضوعات المعروضة عليه.
- حدد المشروع اختصاص المجلس برسم السياسات القومية للحوار بين طرفي العملية الإنتاجية، وخلق بيئة محفزة على التشاور، واعداد دراسات، و توصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها، تيسير ودعم التشاور، والتعاون، والحوار بين الشركاء الاجتماعيين، والمساهمة في بلورة ميثاق اجتماعي بينهم، وابداء الرأي في اعداد مشروعات القوانين المتعلقة بقوانين العمل، و المنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة، وابداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها، وبناء وتعزيز الثقة بين طرفي علاقة العمل وتبني اجراءات لمساعدة ودعم مشروعات اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة، اقتراح الحلول المناسبة لاققاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الاخص في الازمات الاقتصادية التي تؤدي الى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.
- الغي المشروع المجلس الاستشاري للعمل، لما كشف عنه التطبيق العملي من عدم جدواه ورؤى أن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي اعم وأشمل في اختصاصاته.
- قمن المشروع تشكيلاً مجلساً فرعياً للمجلس الأعلى ينطاق كل محافظة تسمى (مجالس المحكمة) يرأسها المحافظ المختص، ويضم في عضويته عدد متساو من ممثلين منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتنفيذ سبل





وزير التموين
الوزير

الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الاقتصادية، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

(الفصل الثاني)

المفهوضة الجماعية

* تناول المشروع المفهوضة الجماعية وأزال المببس الذي ورد في القانون السابق فيما يتعلق بالتدخل بين المفهوضة الجماعية والتوفيق فعرف المشروع كل منهما ونقل التعريف إلى باب التعريفات وفقا لما استقرت عليه السياسة التشريعية الحديثة .

* حدد المشروع أهداف المفهوضة الجماعية، وأنها لتحسين ظروف العمل وأحكام التشغيل والاستخدام فتشمل كل ظروف العمل وما يحيط بعلاقة العمل من أجازات، أجور، ... الخ.

ويتماشى ذلك مع فلسفة قانون العمل الذي يضمن الحد الأدنى لحقوق العمال وأن الوصول إلى الأفضل يكون من خلال المفهوضة الجماعية وقدرة المفهوض على تحقيق ذلك.

كما أوضح المشروع أن المفهوضة الجماعية تهدف للتعاون بين طرفي علاقه العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشآة مما يؤدي إلى استقرارهم ومن ذلك إنشاء الجمعيات التعاونية والنادи وغيرها وأيضا تهدف المفهوضة الجماعية إلى حل منازعات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال وتحول دون تطورها أو اللجوء للوسائل الأخرى لحلها.

وحدد المشروع مستويات المفهوضة الجماعية حسب أهميتها لطرفها فقد تكون على مستوى المنشآة إذا كانت المفهوضة لا تهم سوى العاملين بمنشأة أصحابها وقد تكون على مستوى قطاع أو صناعة أو خدمة إذا كانت تهم العاملين في هذا القطاع أو الصناعة أو الخدمة وقد تكون على المستوى الإقليمي إذا كان الهدف هو تنمية إقليم داخل الدولة فتكون المفهوضة الجماعية شاملة لكل القطاعات والصناعات في هذا الإقليم وقد تكون





وزيرُ العَدْلِ
الوزير

المفاضلة الجماعية على المستوى القومي إذا كان ذلك يهم جموع العاملين في مختلف القطاعات والصناعات مثل العلاوة الاجتماعية أو السنوية... الخ.

- حظر المشروع على صاحب العمل أثناء مراحل تسويه منازعات العمل الجماعية اتخاذ أي إجراءات أو قرارات تتعلق بمواضيع التفاوض إلا في حالة الضرورة.

(الفصل الثالث)

اتفاقية العمل الجماعية

- تناول المشروع أحكام اتفاقيات العمل الجماعية فعرفها، وحدد الأحكام المنظمة لها، وشروطها ودور الجهة الإدارية حيالها، كما أكد على العديد من أحكام الاتفاقية الجماعية منها:
 - أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، مع جواز مكتابتها بلغة أجنبية مرفقا بها ترجمة باللغة العربية، وعند الاختلاف يتم الأخذ بالنص العربي.
 - في حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل.
 - يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، أو لمدة الازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة عن ثلاثة سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتعديل شروطها في ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية، أو اجتماعية.
 - تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد قيدها لدى الجهة الإدارية المختصة، وتتولى هذه الجهة قيدها خلال ثلاثة أيام من تاريخ إيداعها لديها، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض عليها، وانختار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.





وزير العدل
الوزير

- إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لـ كل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة العمالية التي يقع بـ دائريها محل العمل، بطلب القيد وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاخطار بالاعتراض.
- الغي المشروع النشر بالجريدة الرسمية لما سببه ذلك في القانون السابق من مشكلات عملية، وأعباء مالية على الطرفين خاصة في حالة رفض أحد الطرفين نشر الاتفاق وتحمل نفقات النشر، وأعتبر المشروع أن القيد بالسجل الخاص بذلك لدى الجهة الإدارية المختصة هو شرطاً لاعتماد الاتفاق، ونظم المشروع أحكام رفض الجهة الإدارية أو اعتراضها وفقاً لمواعيد وإجراءات محددة قد تنتهي باللجوء إلى المحكمة العمالية بطلب القيد وفقاً للإجراءات رفع الدعوى القضائية، كما أبقى المشروع على جواز الانضمام لاتفاقية عمل جماعية قائمة من أطراف أخرى.



(الفصل الرابع)
منازعات العمل الجماعية

أولاً: التوفيق

* ولعدم الماءلة في إجراء المفاوضة قرر المشروع أنه إذا مضت مدة غایتها شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز لأحد الطرفين اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق، فابقى المشروع على التوفيق الذي يليه أحد الطرفين أو كليهما إما لجهة الطرف الآخر على التفاوض وتحريك إجراءات المفاوضة الجماعية وبعد تعذر الطرفين في الوصول إلى اتفاق وذلك باللجوء للجهة الإدارية المختصة في مواعيد محددة وأنكى على الدور الهام الذي تقوم به الإدارة المعنية كطرف محايده في تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بما لها من خبرات مع طرفي العمل.



وزارتاً للقوى العاملة
القديم

• وأكّد في أحكام التوفيق على ما يلى :

- عرف التوفيق بأنه: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لتدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تغتر المفاوضة الجماعية بينهما.

أن تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها

يصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات التوفيق ونظام العمل به.

إذ لم تstem تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ بدء التوفيق، فللطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات حالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليهما وفقاً للمشروع.

ثانياً: مركز الوساطة والتحكيم:

أعاد المشرع استخدام وسيط الوساطة والتحكيم باسلوب أكثر رموزية ويتماش مع الدساتير والقوانين العالمية الأكثر ديمقراطية....

فأصبح على كل من الطرفين بذل كافة الجهد لإنهاء نزاعهم ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية أو التوفيق - باختيارهما - دون إجبار تمشياً مع معايير العمل الدولية والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر، أما إذا اختار الطرفين سلوك طريقاً آخر فعليهما اللجوء إلى مركز الوساطة والتحكيم، فإذا تعذر عليهما تحقيق اتفاقهما بمساعدة (وسيط النزاع) بقسم الوساطة، فلا سبيل لهما إلا اللجوء إلى (قسم التحكيم) طالما كان اختيارهما أن يتم حسم النزاع بحكم ملزم لأحد الطرفين لتحقيق عدالة ناجزة تؤدي لاستقرار علاقتهما العمل بين طرفها.

وُعِرَفَ المُشْرُقُ بِالصِّنْطَلْعَاتِ الْهَامَةِ وَالْمُضْرُورَيْتَ مَعَ مَرَاعَاةِ وَضُعُفَها فِي بَابِ التَّحْرِيفَاتِ وَهِيَ:

- الْوَسَاطَةُ بَانَهَا - الْوَسَاطَةُ: وَسِيلَةٌ وَدِيَةٌ لِفَضَّلِّ مَنَازِعَاتِ الْعَمَلِ الجَمَاعِيَّةِ وَدِيَةٌ يَتَفَقَّقُ بِمَوْجِبِهَا طَرْفُ النِّزَاعِ عَلَى إِسْنَادِ مَهْمَةِ اقتِرَاحِ التَّسوِيَّةِ إِلَى شَخْصٍ ثَالِثٍ حِيَادِيٍّ، يُدْعَى (وَسِيطُ النِّزَاعِ) يَشْتَرِكُ أَنَّهُ فِي اخْتِيَارِهِ مِنَ الْقَانُونَ الْمُعَدَّ لِذَلِكَ.





قرار القمة العاشرة
الوزاري

- التحكيم: وسيلة اتفاقية ل إنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به (محكم) أو (أكثر) يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.
- شرط التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفين علاقته العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.
- مشارطة التحكيم: اتفاق لاحق مكتوب بين طرفين علاقته العمل بعد نشوء النزاع.
- * منح المشروع لمركز الوساطة والتحكيم الشخصية الاعتبارية المستقلة على أن ينشأ بالوزارة المختصة، ويكون المركز من قسمين (قسم الوساطة، وقسم التحكيم) يكُون له رئيس تنفيذي، وفوض المشروع (رئيس الوزراء في إصدار قراراً بتحديد الهيكل الإداري والمالي لهذا المركز، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الاعفاء منها، وذلك لتحقيق المرونة اللازمة والتطور السريع في المعاملات الاقتصادية المتعلقة بعلاقات العمل).
- * استحدث المشروع في أية عمل المركز إعداد قائمة من الوسطاء وقائمة من المحكمين الذين تنطبق عليهم الشروط، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز اليمين الآتية. أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق.
- * **وتناول المشروع تنظيم عملية الوساطة على النحو التالي:**
 - * وضع شروط عامة لمن يقييد بقائمة الوسطاء على النحو التالي:-
 - أـ أن يكون حاصلاً على مؤهل عال.
 - بـ أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
 - * إلا يكون قد سبق إدانته في جنائية أو جنحية مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره.
 - * إلا يكون من العاملين المدنيين بالدولة.
 - * إلا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.





وزير العدل

الوزير

- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال الوساطة و مجالاتها .
٧- اختيار الاختيار الذي يخضع له من المركز بدرجات لا تقل عن سبعين بالمائة .
* اجاز المشروع الاستعانت باعضاء من الجهات، والهيئات القضائية والمحامين بالتنسيق مع مجالسهم الخاصة .
* اتاحة لطرف في النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة في موعد غایته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة، فإذا انقضت هذه المدة ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام .
* تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ احاله النزاع اليه، وعليه انجاز مهمته خلال مدة لا تتجاوز شهرا .
* وللوسيط كافة الصالحيات في نظر النزاع، والالتزام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرف في النزاع، والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته .
* اتاحة المشروع لطرفي النزاع او أحدهما خلال خمسة عشر يوماً أن يطلب من المركز استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يتجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسليمه للمهمة .
* على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقارب بين وجهات نظر طرف في النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ماقترحه من توصيات لحل النزاع، فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان وال وسيط، ويثبت ذلك بالسجل المعدل لهذا الشأن، وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهمما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .
* يلتزم وسيط في جميع الأحوال بأن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم المختص، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات





وزير العدل
الدستوري

المقدمة من طرفه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.

« وتناول المشروع تنظيم عملية التحكيم على النحو التالي :

• اشترط فيمن يقييد بقائمة المحكمين ما يلي :

- ١ـ أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها، وينفرد المحكم بهذا الشرط نظراً لاعتبار التحكيم في مجال علاقة العمل له خصوصية عن التحكيم التجاري الذي لا يستلزم حصول المحكم على لسان حقوق، كما أن التحكيم المؤسسي بهذا الشكل ينتهي به النزاع، وقد يحصل أحد الطرفين على حكمًا تحكمياً منهياً للنزاع القائم، مهياً لتسويقه تمهيداً من المحكمة العمالية المختصة.
- ٢ـ أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
- ٣ـ الا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، مالم يكن قد رد إليه اعتباره.

٤ـ الا يكون من العاملين المدنيين بالدولة.

٥ـ قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، و مجالاته.

- ٦ـ اجتياز الاختبار الذي يخضع له من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بلياناً.

٧ـ الا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.

- ٨ـ أن يتولى المركز اختيار محكماً واحداً، أو أكثر بشرط أن يكون العدد وتر النظر النزاع القائم، وذلك في موعد غایته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم، ويلاحظ في هذا الصدد اهتمام المشروع بتحديد مواعيد إتخاذ الإجراءات حتى لا يفقد المركز الهدف من إنشائه وهو تسوية النزاع في أقل فترة زمنية ممكنة.

« أتاح لطرفي النزاع توقيع (مشارطة التحكيم) التي تحرى موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات المتبعة في هذا الشأن طبقاً لأحكام القانون، ويتبع فيما





وزير العدل
القانون

لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، تغليب الأحكام الاتفاقية بينهما من تاحية، وتحديداً للمرجعية التشريعية حال عدم وجود نص.

* يتعين على الحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية المساندة في منطقة المنشأ، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.

* يتعين على الحكم أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض في مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ إحالته للنزاع، واتخاذ كافة الإجراءات التي تعين على الفصل فيه.

* يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.

* أكد المشروع على إمكانية أن يكون التحكيم على درجتين فنص صراحة على أن تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر لإعادة النظر، مكونة من خمسة من المحكمين المقيدين بقائمتها.

الفصل الثالث :
الأضراب والأغلاق .

* عملاً وتطبيقاً لما أورده الدستور أكد المشروع على حق العامل في الإضراب عن العمل دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، فقد تناول المشروع الجديد أحكام الإضراب على النحو التالي :

١. وضع تعريفاً دقيقاً للإضراب وهو "اتفاق جميع العمال أو قريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لصالحهم المهنية بعد تعدد التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً .





وزارة القوى العاملة
الوزير

والهدف من تعريف الإضراب هو تصحيح المفاهيم لدى أصحاب الأعمال فالإضراب عن العمل ليس مرادها للفوضى أو التخريب وهو أحد الوسائل الودية لحتط الطرف الآخر على استئناف التفاوض أو لوعيته بأن التراخي أو الإستهانة بالعوار مع الطرف الآخر قد يؤدي إلى تعطيل الإنتاج ومن ثم تحقيق خسارة لكلا الطرفين .

٦. عدم إنفراط العمال باتخاذ قرار الإضراب، والنص على قيام منظماتهم النقابية باعلانه ، لضمان عدم استغلال مطالب العمال من قبل العناصر أو الجماعات التي تهدف إلى تحقيق مكاسب شخصية أو سياسية.

٧. حظر القيام به، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها أو أثناء مرحلة من مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية (المفاوضة أو التوفيق أو الوساطة أو التحكيم)، أو في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي .

٨. وجوب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب ببشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصي عليه بعلم الوصول ، حرصا على عدم مفاجأة صاحب العمل بتوقف العمل ، ومتعددة مهلة للتفاوض مع العمال وتسويقة النزاع قبل تفاقمه .

٩. حظر المشروع الإضراب في المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها إخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية للمواطنين وتأثير عليهم.

١٠. النص على أنه يترتب على الإضراب وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب ، وهو ما يعني اعفاء صاحب العمل من التزامه بسداد الأجر للعمال المضطربين أثناء مدة الإضراب .





وزير القوى العاملة
الوزير

والمقصود من ذلك عدم مطالبة العامل بأجره عن فترة الإضراب، كما لا يستطيع صاحب العمل معاقبة العامل تاديباً على تعطيل العمل أثناء تلك الفترة، كما يترتب على ذلك نتيجة قانونية هامة مفادها أن عقد العمل موقوف بقوة القانون، فإذا انتهي الإضراب يتم استئناف العقد أيضاً بقوة القانون وبمفهوم المخالفة إذا كان الإضراب بغير الطريق الذي رسمه القانون فلا يعد إضراباً مشروعًا، ويتحمل من قام به مسؤوليته التأديبية والمدنية تجاه صاحب العمل.

* أبقى المشروع على حق صاحب العمل لضرورات اقتصادية الإغلاق الكلى، أو الجزئي للمنشأة أو تقليل حجمها بما قد يمس حجم العمالة بها.
والإغلاق الكلى هو: ايقاف العمل بالمنشأة من جانب صاحب العمل سواء كان هذا الإيقاف وقتياً أو نهائياً ويشمل الإغلاق الكلى المنشأة بكاملها.
أما الإغلاق الجزئي: فيشمل ايقاف العمل ببعض أقسام المنشأة.

وتقليص حجم المنشأة أو نشاطها هو ضغط حجمها أو الانفصال من نشاطها بكامله أو أحد مراحل النشاط، و يجب أن يكون من شأن الإغلاق بنوعيه المساس بحجم العمالة.

ويقصد بالضرورات الاقتصادية الأزمات الاقتصادية التي تواجه صاحب العمل ولا يمكنه تفاديتها أو الخروج منها، ويجب أن تكون عامة ومستقرة أو متعلقة بقطاع الإنتاج أو فرع النشاط بالضوابط والإجراءات الواردة به.

* يتقدم طالب الإغلاق بطلب للجنة التي تشكل لهذا الغرض والتي يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيلها وجرى العمل على أن تكون لجنة محلية يرأسها مدير مديرية العمل و بعضوية أعضاء للهيئة العامة للإستثمار و التأمينات الاجتماعية ممثلين عن منظمات العمل و أصحاب الأعمال و مدير مكتب العمل





وزارة الموارد العامة
الإذن

المختص وتصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثون يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب ويصدر قرار اللجنة بالأغلبية موضحا فيه موعد تنفيذ القرار.

ويجوز لأى من الطرفين التظلم من قرار اللجنة أمام لجنة التظلمات المركزية التي تشكل بوزارة العمل و برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختص بها وعضوية ممثلي عن الهيئة العامة للإستثمار والتأمينات الاجتماعية و مدير الإدارة العامة المختص بوزارة العمل، و مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية، و ممثلي عن منظمات العمال وأصحاب الأعمال و تنظر اللجنة القرار المطعون عليه و تبت فيه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود الطلب إليها، ويعتمد من وزير العمل وتحدد الحقوق التي يستحقها العمال في هذه الحالة ويلتزم بها صاحب العمل وهي أجر شهر عن سنوات الخدمة الخمس الأولى وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

* وأجاز المشروع لصاحب العمل بدلا من الدعوه لإجراء الفرق، أن يعدل من شروط العمل بصفة مؤقتة و حتى تستعيد المنشأة توازنها الاقتصادي في تحكيم العامل بعمل آخر ولو كان مختلف عن عمله الأصلي، أو ينقص أجره بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور فإذا رفض العامل ذلك فله أن ينهى عقد عمله مع صاحب العمل ويعد الإناء في هذه الحالة مبررا ويستحق ذات المكافأة السابقة.





وزير الأوقاف والشؤون الدينية
الرئيس

(الكتاب الرابع)

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

ويمـا إن هـنـاك عـلـاقـة مـبـادـلـة بـيـن الـإـنـسـان وـبـيـنـهـ وـيـقـدـرـمـاـ لـبـيـنـهـ مـنـ أـثـرـ عـلـىـ الـإـنـسـانـ، فـهـنـاكـ أـيـضاـ تـأـثـيرـ لـلـبـشـرـ عـلـىـ بـيـنـهـ.

وـمـنـ هـنـاكـ اـهـمـتـ بـهـ الشـرـيـعـةـ إـلـاسـلـامـيـةـ وـإـسـتـخـلـفـ اللـهـ إـلـاـنـسـانـ عـلـىـ بـدـيـعـ خـلـقـهـ فـقـالـ تـعـالـىـ: وـاـذـ قـالـ رـبـكـ لـلـمـلـائـكـةـ إـنـىـ جـاعـلـ فـيـ الـأـرـضـ خـلـيـفـةـ سـوـرـةـ الـبـقـرـةـ آـيـةـ رـقـمـ (٣٠ـ)، وـقـولـهـ عـزـ وـجـلـ: مـكـلـوـاـ وـاـشـرـبـوـاـ مـنـ رـزـقـ اللـهـ وـلـاـ تـعـشـوـ فـيـ الـأـرـضـ مـفـسـدـيـنـ سـوـرـةـ الـبـقـرـةـ جـزـءـ مـنـ آـيـةـ رـقـمـ (٤٠ـ)، صـدـقـ اللـهـ الـعـظـيمـ، وـقـولـهـ تـعـالـىـ: وـلـاـ تـلـقـوـ بـأـيـدـيـكـمـ إـلـىـ التـهـلـكـةـ الـبـقـرـةـ آـيـةـ رـقـمـ (١٩٥ـ).

وـلـمـ تـخلـوـ الـأـحـادـيـثـ النـبـوـيـةـ الشـرـيـعـةـ مـنـ التـأـكـيدـ عـلـىـ حـمـاـيـةـ بـيـنـهـ وـمـكـونـاتـهـ: لـاـ ضـرـ وـلـاـ ضـرـارـ.

وـكـمـاـ قـالـ صـلـوـ اللـهـ عـلـيـهـ وـسـلـمـ: غـطـواـ إـلـاـنـاءـ، وـأـوـكـنـتـوـ السـقـاءـ، فـبـانـ فـيـ السـنـةـ لـيـلـةـ يـنـزـلـ فـيـهـ وـبـاءـ لـاـ يـمـرـ بـيـانـاءـ لـيـسـ فـيـهـ غـطـاءـ إـلـاـ نـزـلـ فـيـهـ مـنـ ذـلـكـ الـوـبـاءـ: .

كـمـاـ جـاءـ الدـسـتـورـ مـؤـكـدـاـ فـيـ الـسـادـةـ الـثـالـثـةـ عـشـرـ مـنـهـ عـلـىـ التـزـامـ الـدـوـلـةـ بـالـعـمـلـ عـلـىـ حـمـاـيـةـ الـعـمـالـ مـنـ مـخـاطـرـ الـعـمـلـ وـتـوـافـرـ شـروـطـ الـأـمـنـ وـالـسـلـامـةـ وـالـصـحـةـ الـمـهـنيـةـ.

مـنـ الـمـبـادـيـاتـ الـتـيـ يـنـبـغـيـ عـلـىـ أـصـحـابـ الـعـمـلـ الـعـرـصـ عـلـيـهـاـ فـيـ عـلـاقـاتـهـمـ مـعـ الـعـمـالـ، تـوـفـيرـ الرـعـاـيـةـ وـالـحـمـاـيـةـ الـلـازـمـةـ فـيـ بـيـنـهـ الـعـمـلـ، وـتـوـفـيرـ وـسـائـلـ وـمـعـدـاتـ الـأـمـنـ الصـنـاعـيـ، وـتـشـقـيفـ الـعـاـمـلـ وـتـوـعـيـتـهـ بـمـوـضـوعـاتـ الـسـلـامـةـ وـالـصـحـةـ الـمـهـنيـةـ.

وـقـدـ أـوـرـدـ الـمـشـرـوـعـ فـيـ الـكـتـابـ الـرـابـعـ تـنـظـيمـاـ لـلـحـكـامـ الـسـلـامـةـ وـالـصـحـةـ الـمـهـنيـةـ وـتـأـمـيـنـ بـيـنـهـ الـعـمـلـ، فـعـرـفـ الـمـشـرـوـعـ الـمـقصـودـ بـالـمـنـشـأـةـ فـيـ هـذـاـ الـكـتـابـ وـأـحـالـ بـاـقـيـ الـتـعـرـيـفـاتـ الـغـاصـةـ بـاـصـابـاتـ الـعـمـلـ وـالـأـمـراضـ الـمـزـمـنةـ إـلـىـ مـاـ وـرـدـ فـيـ





قانون التأمينات الاجتماعية وقراراته التنفيذية توحيد المفاهيم بين
التشريعات المرتبطة

قانون التأمينات الاجتماعية وقراراته التنفيذية توحيد المفاهيم بين
التشريعات المرتبطة.

كما أكد المشروع على سريان أحكامه على جميع مواقع العمل وعلى
جميع المنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها، وذلك لأن قانون العمل هو
القانون العام الذي ينظم أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
على المستوى القومي لكافحة المنشآت أياً كانت طبيعة نشاطها أو كيانها
القانوني، أو القانون المنظم لأحكامها.

فتخضع بذلك لأحكام هذا الكتاب منشآت وموظفي الدولة بالجهاز الإداري
ووحدات الإدارة المحلية، والقطاع العام، وقطاع الأعمال العام، فضلاً عن القطاع
القطاع الخاص.

وقد احتوى هذا الكتاب على ستة أبواب أوردها على التحالف التالي:

باب الأول

موقع العمل والإنشاءات والتراخيص

- أكد المشروع على ضرورة مراعاة المنشآت ومواقع العمل مقتضيات السلامة
والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لأحكام التشريعات المنظمة لذلك.
- تمشياً مع اتجاهات التطوير العالي للدولة والرامية إلى جذب الاستثمارات
المحلية والخارجية والتيسير على المستثمر من خلال اختصار المراحل الإدارية
الخاصة بالحصول على التراخيص فقد أقر المشروع إنشاء لجنة مركبة في
وزارة الإسكان، واستحدث المشروع إنشاء لجنة فرعية بالمحافظات تابعه لها،
برئاسة سكرتير عام المحافظة، بالإضافة للمدونة واللامركزية على منح
التراخيص، واستيفاء المعايير والشروط المحددة لها.
- حدد اختصاصات اللجنة المركزية فيما يلي:





وزير المالية
الوزير

أ. وضع معايير واشتراطات منع التراخيص الخاصة بالمعال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة، والوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام، أو شركات القطاع العام.

بـ وضع المعايير والاشتراطات للمشروعات الجديدة، أو ذات الطابع الخاص، والتي لا يوجد لها معايير واشتراطات سابقة، وذلك في موعد لا يتجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب للجنة.

جـ وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

دـ البت في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات.

هـ إصدار اللائحة الخاصة لعمل اللجنة، ولجان المحافظات موضح بها طريقة عملها، ومواعيد انعقادها، والنماذج، والأوراق الخاصة بطلب الحصول على التراخيص، والرسوم المستحقة للتراخيص بما لا يزيد عن عشرة آلاف جنيه وحالات الاعفاء منها، وما تراه اللجنة لازم لتسهيل مهمتها.

ـ كـ ما حدد المشروع انتصاص اللجان الفرعية فيما يلي :

ـ أـ استيفاء كافة الاشتراطات الخاصة بالمعال والمنشآت قبل إصدار التراخيص الخاصة بها.

ـ بـ إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمعال والمنشآت على اختلاف أنشطتها في نطاق المحافظة.

ـ جـ متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمعال والمنشآت في نطاق المحافظة.

ـ دـ استحدث المشروع النص على أن تقوم المديريات التابعة للجهات المشاركة في عضوية اللجنة المشكلة، كل فيما يخصه بمتابعة تنفيذ الاشتراطات التي





وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الوزير

وضعتها المختصة المركبة للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة عن اللجان
الفرعية.

باب الثاني
تأمين بيئة العمل

أوجبت مواد هذا الباب على التزام المنشآت وفروعها بمتوفير وسائل السلامة والصحة
المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الفيزيائية، الناجمة وعلى الأخص -

١. الوطأة الحرارية والبرودة .

٢. الضوضاء، والاهتزازات .

٣. الإضاءة .

٤. الإشعاعات الضارة، والخطرة (موئنه - غير موئنه) .

٥. تغيرات الضغط الجوي .

٦. مخاطر الانفجار .

واستحدثت إضافة لاسم المخاطر كل خطرينها عن العمل داخل الأماكن
الضيقة والمقلقة لتوسيع مجال المسؤولية .

أكد المشروع على التزام المنشآت وفروعها بمتوفير وسائل السلامة والصحة
المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الكهربائية وبين نوعيها (الكهرباء
الдинاميكية، الكهرباء الاستاتيكية) تمشياً مع التطور التكنولوجي
وافرد لها مادة منفصلة لحکثرة حوادث الكهرباء ومخاطرها .

أكد المشروع على التزام المنشآت باتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بمتوفير
وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر
الهندسية .



وزير الفقير العاقل
الوزير

- استحدث ضرورة الملائمة بين المعدات والآلات وجسم العامل ومكان العمل لأهميته في الحفاظ على العامل، كما توسيع الشرع في فرض وسائل الأمان لتشمل كل معاملة تتم مع الحيوانات حتى ولم تحكم مصايبه، وكذلك استحدث المخاطر التي تنتج عن تداول ونقل وتغذين ومعالجة النفايات والخلفات الطبيعية والبيطرية.
- وأكد أيضاً على مسؤولية المنشآت وفروعها بمتغير وسائل وطرق السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من سائر المخاطر البيولوجية والسلبية والكيميائية بأنواعها المختلفة.
- درء مخاطر الحرائق وتلافي الخسائر المصاحبة لها، أكد المشروع على التزام النشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بالوقاية من مخاطر الحرائق ومراجعة كافة أجهزة ومعدات الاطفاء ومسؤولية المنشآت وفروعها بإجراء تحديد وتقدير وتحليل المخاطر والكشف وارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة الطوارئ لحماية المنشآت وأجاز لها الاسترشاد بالخبراء والاستشاريين في هذا المجال، كما أجاز للجهات الإدارية غلق أو إيقاف المنشآت التي لا تتوفر فيها اجراءات واحتياطات السلامة والصحة المهنية حماية للممتلكات المادية والبشرية حتى لو كانت المنشأة متناهية الصغر.
- وأحال المشروع إلى الوزير المختص إصدار قرار بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والإشتراطات والاحتياطات الالزمة لدرء المخاطر للبيئة، بالتنسيق مع الجهات المعنية.





وزير الصحة العامة

(الوزير)

الباب الثالث

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

- ٠ لم يغفل المشروع الدور الرقابي المنوط به الجهات الإدارية التأكيد من تنفيذ اشتراطات ومتطلبات ضمان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والزمرة باعداد جهاز متخصص مؤهل ومدرب على ذلك، وأكده على تزويد اعضائه بكافة الأجهزة والمعدات الحديثة للفحص، والرصد للوئات بيئة العمل وتتبع الأصابات والأمراض المهنية بالمنشآت، وأجزاء لأعضاء أجهزة تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل إجراء الفحوصات والحصول على عينات من كافة المواد واستخدام الأجهزة والمعدات المساعدة على تنفيذ المراجعة والتفتيش وكذا مراجعته خطط الطوارئ والاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة.
- ٠ أوجب المشروع على الجهة الإدارية المختصة اتخاذ إجراءات الغلق التكملي أو العزني للمنشآت المخالفة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية بناء على تقارير أجهزة التفتيش والمراجعة مع ضمان حقوق العاملين بتلك المنشآت وعدم ال Georges عليها.
- ٠ أكد المشروع على مسؤولية الجهة الإدارية المختصة بناء على قرار الإغلاق بيان تزيل أسباب الخطأ بالتنفيذ المباشر على نفسه المنشآة.
- ٠ أقر المشروع لافتتاحي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تطبيق أحكام القوانين والقرارات المنظمة للتفتيش على المنشآت والتأكيد من استيفائها لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، ولتحديد المسؤوليات وضماناً للالتزام المنشآت بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.





وزير الصحة
الدكتور

(الباب الرابع)

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل

- أحال المشروع للوزير المختص إصدار القرارات الخاصة بتحديد المنشآت الواجب التزامها بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية واللجان المختصة بذلك.
- استحدث المشروع قيام كل من الوزارة المختصة، والمركز القومي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي يرخص لها بالتدريب الأساسي، والمتقدم، والتوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية، ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب التوعي، والتخصصي، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح التراخيص، واجراءاته، ومدتها، والرسم المقرر عنه بما لا يزيد عن خمسين ألف جنيه سنوياً، وحالات الاعفاء منه.

(الباب الخامس)

أجهزة البحوث والدراسات

والمجلس الأعلى

- أكمل المشروع على اختصاص المركز القومي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالاشتراك مع الوزارة المختصة لابعاد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحية المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً للتحليل الاحصائي لحوادث واصابات العمل بالمنشآت.





وزير القوى العاملة
الوزير

• نص المشروع على تشكيلاً مجلساً أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئية العمل بقرار من رئيس الوزراء وبرئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلين للوزارات المعنية ومنتظمات أصحاب الأعمال والعمال وذوي الخبرة، لرسم السياسات العامة في هذه المجالات.

• أكد المشروع على تشكيلاً لجنة قرعية للمجلس الأعلى في نطاق كل محافظة برئاسة المحافظ وأحال إلى الوزير المختص اصدار قرار التشكيل وتحديد الاختصاصات ونظام العمل لتلك اللجنة.

باب السادس

الخدمات الاجتماعية والصحية

• فوض المشروع الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة اصدار قرار تحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات النفسية والعقلية الخاصة بالفحوص التي تتلزم بها المنشآت أو الكشف الطبي الابتدائي.

• كما نص المشروع على التزام المنشآت بتدريب العمال على الأسس السليمة لأداء المهنة وإحاطتهم قبل مزاولة المهنة بمخاطرها وقواعد الوقاية والحماية والسلامة المهنية.

• ألزم المشروع المنشآت بالتفتيش الدوري اليومي في كل وردية بأماكن العمل وفحص الشكاوى المرضية للعمال واجراء الفحص الطبي الدوري لهم وتوفير وسائل الوقاية والسلامة والصحة المهنية واقر المشروع أسس التأمين الطبي والعلاج للعمال والتزام المنشآت بها.

• وتحقق بالمتوازن المنشود فقد أقر المشروع على عاتق العامل الالتزام بان يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويتفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته، ووقايته من حوادث العمل عليه الا





وزير التضامن الاجتماعي
الوزير

يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو العاقق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

* حكما أكد المشروع التزام المنشآت بتوفير وسائل الواصلات للعمال خاصة في المناطق بعيدة عن العمارة، ونظام تقديم الوجبات الغذائية للعمال، وأسس وقواعد تقديم الخدمات الثقافية والاجتماعية للعمال بالمنشآت.

* وتنفيذاً للحكم المحكمية الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٧ قضائية دستورية والذي أكد أنه يجب على المشرع عند تقويض السلطة التنفيذية، أن يرسم لها حدود، ولا يمكن متسلياً من اختصاصه الأصيل ببيان الخدمات تفصيلاً، وكيفية تنظيم التصرف في تلك الأموال، إلا كان واقعاً في حماة المغافلة، وتأسيسًا على ذلك فقد أعاد المشروع صياغة الأحكام الخاصة بإنشاء صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على النحو التالي :

- استمرار صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية في ممارسة نشاطه على المستوى القومي، محتفظاً بالشخصية الإعتبارية العامة ويتبع الوزير المختص.

- يصدر قرار من رئيس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واحتياصاته، ونظام عمله، وللمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي، بناءً على ترشيح الجهات المختصة.





وزير المالية
الوزير

- يهدف إلى تقديم الخدمات اللازم للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لكافحة العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.
- يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.
لتلتزم تلك المنشآت والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبالغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز سبعة عشر جنيهاً عن كل عامل سنوياً لتمويل هذا الصندوق.
- يصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص.
بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالفقرة التالية، أو تقديمها ليمزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٥٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.
- يقوم الصندوق بتقديم الخدمات الآتية:
 ١. دعم النفقات العلاجية طبقاً ما تحدده اللائحة والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمتوفعين بها والجهان المختصة بتقديم العلاج والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.
 ٢. تدعيم مكتبات المنشآت - إن وجدت - بالكتب، والمراجع المهنية في مجال تخصص المنشأة.
 ٣. عقد الندوات الثقافية.





وزير الثقافة (العاشرة)
الوزير

٤. إعداد برامج معو الأممية بالتعاون مع الجهات المعنية.
 ٥. تدعيم الأنشطة الرياضية بالنشاء.
 ٦. إقامة المسابقات اللازمـة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.
 ٧. إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لامكانيات العمل.
- ولوزير العمل بالإتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.
- تصرف حصيلة الصندوق في الأغراض الاجتماعية والصحية والثقافية للعاملين بالمنشآت المخاطبة بتلك الأحكام.
- يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.





وزير العدل
الوزير

(الكتاب الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

- خول المشروع وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص اصدار قرارات تحديد العاملين القائمين على تنفيذ احكامه، ومنحهم صفة مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم، والقسم الذي يؤدونه.
- يحدد الوزير المختص قواعد التكليف بالتفتيش لكافحة الاماكن بالمنشآت، والزم أصحاب الاعمال بتسهيل مهمة القائمين بالتفتيش والزم السلطة المختصة بمساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون والقرارات المنفذة له.
- الزم المشروع أصحاب الاعمال تسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ احكام وقرارات هذا القانون، والاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم.
- أوجب المشروع على كافة السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين مهام تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.

(الباب الثاني)

العقوبات

- استهل المشروع هذا الباب بالنص صراحة على عدم الارتكاب بأية عقوبة اشد من العقوبة المترتبة على ارتكابها في قانون آخر، وذلك حتى لا يفهم من وضع العقوبات في قانون العمل أنها عقوبة واجبة التطبيق دون سواها ممتنى كانت اقل في الجرائم باعتبارها اصلح للمتهم، اذ ان الهدف من وضع العقوبات المقررة على مخالفات تلك النصوص هو وضع ضمانة قانونية تكفل تطبيق نصوص قانون العمل.



وزير العدل

الوزير

وليس وضع نظام جنائي مفاسير، وذلك حتى تظل سياسة التحرير والعقاب الجنائية في النظام القانوني الجنائي.

- اعتقد المشروع مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة مبتغيًا عدم استخدام العقوبة السالية للحرية، بقدر الإمكان، وفقاً للسياسة العقابية الحديثة لدفع عجلة الاستثمار، واقتصر ذلك على (مخالفة بعض أحكام مزاولة العاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج، والمخالفات التي ينتج عنها حالات وفاة أو أصابة جسيمة، على أن يخضع ذلك للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع).
- منح المشروع سلطة للمحكمة أن تقضي بإغلاق المنشآة في المنشآت التي تراول عمليات التدريب بالمخالفة لأحكام هذا القانون.
- راعى المشروع التأكيد على تعدد العقوبة بتنوع العمل الذي وقعت في شأنهم، ومضارعتها في حالة العود في المواد.
- أوجب على المحكمة أن تقضي بترحيل العامل الأجنبي خارج البلاد في أحوال محددة.
- تشديد العقوبة المالية الخاصة بمخالفة أحكام تسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، أو عدم الاستجابة لطلبات الحضور.
- استحدث المشروع تماشياً مع التطور التشريعي الحديث في مصر النص على معاقبة المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بذات العقوبات المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة.
- ويمكن الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.





وزير القوى العاملة
الوزير

وفي الختام ..

فإنه لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم ولو بفكرة في إخراج هذا المشروع على نحو ما هو عليه، سواء كانوا وزراء عمل سابقين، أو أعضاء اللجنة التشريعية، أو غيراء متخصصين في مجالات العمل والصناعة والإنتاج، أو رجال القضاء، وممثلي منظمات العمال، وأصحاب الأعمال، الذين أظهروا من خلال مناقشاتهم حرصهم الشديد على مصلحة هذا الوطن متناسين مصالحهم الشخصية حتى إنك لا تستطيع - من خلال مناقشاتهم - أن تمييز بين ممثلي العمال وممثل أصحاب الأعمال.

وقد أسفرت كافة هذه الجهد عن الوصول إلى تصور تضمن - من وجهة نظرنا - تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وتعالج مشكلات القانون الحالي، وتتوافق مع المعايير العمل الدولية، والمبادئ الدستورية التي أرستها المحكمة الدستورية العليا.

ومن جماع ما تقدم، فإنه يسعدنا أن نقدم للأمة مشروع قانون العمل، ساعين قدما في إجراءات استصداره، آملين من المولى عز وجل التوفيق والسداد، ناهو في مصلحة هذا الوطن الغالي العزيز.

ودائماً أبداً ... تحيا مصر ، ، ،

وزير القوى العاملة





البرلمان العربي



جامعة مجلس العرب
رئيس مجلس العرب

المرفقات: مشروع قانون ومذكرة الإيضاحية

السيد الدكتور / علي عبد العال

رئيس مجلس النواب

تحية طيبة وبعد:،،

أشرف بأن أرسل لسيادتكم رفق هذا مشروع قانون العمل، ومذكرة الإيضاحية

(مرفق مراجعة قسم التشريع بمجلس الدولة).

يرجى التكرم بالنظر واتخاذ ما يلزم نحو العرض على مجلس النواب.

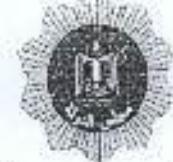
ونفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

رئيس مجلس الوزراء

ناظم ابراهيم > البلتاجي

(مهندس / شريف اسماعيل)

٢٠١٧/٤/٢



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ملف رقم ٢٠١٦/١١٢

السيد اللواء أ. ج / ماطفه محمد الفتاح عبد الرحمن

أمين عام مجلس الوزراء

تحية طيبة... وبعد ،

إيماء إلى كتاب سيادتكم رقم ٢٥٢٧٢-٢ ٢٠١٦/١٢/١ بشأن طلب مراجعة مشروع قانون العمل الذي وافق عليه مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٠١٦/١١/٢٩، بعدأخذ ملاحظات وزارة المالية في الاعتبار وبمراجعة ما تضمنه الكتاب من ملاحظات.

وبالإشارة إلى كتاب سيادتكم رقم ٢٦٧٥-٢ ٢٠١٦/١٢/٢٠ المرفق به ملاحظات وزارة المالية على المشروع والتي تضمنها كتابها رقم ٩٢٠/٩٢٠ الموجه إلى السيد المستشار رئيس الأمانة التشريعية بمجلس الوزراء، وكتاب السيد وزير المالية رقم ١٩٥٤ المؤرخ ٢٢ من نوفمبر سنة ٢٠١٦ الموجه إلى السيد وزير القوى العاملة بمخالحظاته على مشروع القانون.

وبالإشارة إلى كتاب السيد وزير القوى العاملة رقم ٤٨ المؤرخ ٢٠١٧/١/١١ المرفق به المذكورة الإيضاحية لمشروع القانون والتي سبق وأن طلبناها، وكتاب السيد المستشار وزير العدل رقم ١٨ المؤرخ ٢٠١٧/١/١٢ المرفق به ذات المذكورة الإيضاحية.

نود الإحاطة بأن المشروع عرض على قسم التشريع بعدة جلسات آخرها جلسة السبت الموافق ٢٠١٧/١/٢٨، فراجعه في ضوء أحکام المواد ذات الصلة من الدستور ومنها المواد أرقام (١٣-١٢-١١-١٥-١٥-٢٧-٢٨-٣٧-٣٥-٣٥-٢٦-٢٦-٢٨-٨٠-٨١-٨١-١٨٥-١٨٨-١٩٠-١٩٤)، وأحكام المحكمة الدستورية العليا ذات الصلة، والاتفاقيات المتعلقة بالعمل - في مجالات تنظيم العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي والتشاور الثلاثي....الخ - سواء على الصعيد الدولي أو العربي والتي صادقت عليها جمهورية مصر العربية، وكذلك أحكام المحاكم، وفتاوي الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع، التي صدرت في ظل العمل بأحكام قانون العمل الحالي وما سبقه.

وخلص من كل ذلك إلى أن الأحكام التي يتعين أن يتضمنها المشروع يجب أن تكون غايتها إقامة علاقة متوازنة بين أطراف علاقات العمل تنفيذاً للمادة (١٢) من الدستور، فتحفظ لكل طرف حقوقه، وازنة الحكم بالقسط حال تعارض الحقوق فلا يميل كل الميل في جانب طرف على حساب غيره فيدخل في حومة المخالفات الدستورية، فلا يُقيد حق صاحب العمل في ملكه إلا بما يُكون



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

لازماً من القيود والمصلحة الجماعية، ولا يشله بالتزامات تضعف منتجاته في مضمار المنافسة مع المنتجات الأخرى - سواء أكان إنتاجه مادياً أم خدمياً - فيعزف عن الاستثمار وينفر غيره بما يضر بالمصلحة العامة، وبالمخالفة للمادتين رقمي (٢٧-٢٨) من الدستور، ويتعارض مع التزام الدولة الدستوري بتشجيع الإنتاج باعتباره أول السبل لزيادة الناتج القومي ورفعة الاقتصاد. ومن جهة أخرى يجب أن تحفظ الأحكام للعامل حقوقه لدى صاحب العمل باعتباره - العامل - الطرف الأضعف في العلاقة فتتضمن ما يكفل تقاضيه أجرًا عادلاً يكافي ما ساهم به في العملية الإنتاجية فلا يحروم منه سخرة أو ينتقص بعضه عسفاً فيشري صاحب العمل على حسابه ظلماً، ولا يتقاده إلا مقابل ما يؤديه فعلاً من عمل. ومن جهة ثالثة يجب أن تكون الأحكام كافية للدولة حقوقها في استمرار الإنتاج الذي يعد جزءاً من الناتج القومي ومورداً أساسياً من موارد الدولة متمثلة فيما يؤديه صاحب العمل من ضرائب. ومن جهة أخرى تكفل حقوق المواطنين في استمرار تدفق المنتجات الملبيّة لاحتياجاتهم.

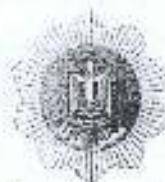
وعلى هدي ما تقدّر من مبادئ جرت مراجعة القسم للمشروع، فكان له عليه الملاحظات العامة الآتية :

أولاً: استعرض القسم ما جرى عليه قضاء المحكمة الدستورية العليا، من أن التحقق من استيفاء النصوص التشريعية لا وضاعها الشكلية، يعتبر أمراً سابقاً بالضرورة على الخوض في عيوبها الموضوعية، كما أن الأوضاع الشكلية، سواء في ذلك تلک المتعلقة باقتراحها أوأخذ الرأي فيها أواقرارها أواصدارها أونفاذها هي من مقوماتها ولا تقوه إلا بها ولا يكتمل بنائها أصلاً في غيابها، وبالتالي تفقد بتأخليها وجودها كقاعدة قانونية يتوافر لها صفة الإلزام، (ومن ذلك حكمها في القضية رقم ١٥٣ لسنة ٢١٤٩ دستورية بجلسة ٢ من يونيو سنة ٢٠٠٠).

- واذ خلت الاوراق مما يفيد عرض المشروع على مجلس القضاء الأعلى لأخذ رأيه في النصوص المتعلقة بالمحاكم العمالية والتحكيم والعقوبات، كما خلت مما يفيد عرضه على كل من المجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للأمومة والطفولة، والمجلس القومي لرعاية ذوي الإعاقة، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، لأخذ الرأي عملاً بأحكام الدستور والقانون.

لذلك وحتى يستوفي المشروع إجراءاته الشكلية يتبعن أخذ رأي هذه الجهات، كل فيما يخصه، قبل عرضه على مجلس النواب.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

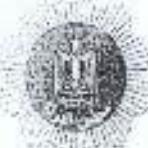
ثانيًا: أسرف المشروع في إنشاء المجالس العليا رغم كون معظمها برئاسة وزير العمل حيث يافت خمسة مجالس بخلاف الصناديق والمجالس التنفيذية واللجان المركزية، وهو أمر لم يتبنته المشرع في قوائين التوظيف العامة؛ لذلك كانت بعض هذه التشكيلات محل اعتراض من وزارة المالية ترشيداً للإنفاق، ومنها اعتراضه على الصندوق المنشأ بالمادة (٢٢) من المشروع وهو صندوق رعاية وحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، ومركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليه في المادة (١٨٧) من المشروع، وذلك لأن الوزارة المختصة بشئون العمل تمارس اختصاصهما بالفعل.
لذا يقترح القسم دمج بعضها بقدر الإمكان.

ثالثًا: طلب مجلس الوزراء معالجة العمل العرضي والتعاقد مع الأفراد والشركات الموردة للعمالة والاكتفاء بالنسبة للجهات المعلنة عن الوظائف العرضية بأخذ طار وزارةقوى العاملة عن هذه الوظائف.
وتنفيذاً لذلك يرى القسم أنه على الجهة القائمة بإعداد المشروع تنفيذ توصيات مجلس الوزراء بتنظيم العمل العرضي، حيث خلا مشروع القانون من تنظيمه.

رابعاً: قام القسم - قدر ما أمكنه - بإدخال ما يلزم من تعديلات على النصوص تنفيذاً لما قرره مجلس الوزراء بجلسة ٢٠١٦/١١/٢٩ وذلك بالنظر إلى أن موافقة مجلس الوزراء على المشروع كانت مشروطة بإدخال ما ارتراه من أحکام عليه، وأحال القسم للجهة القائمة على إعداد المشروع لتنفيذ البعض الآخر الذي يلزم لتنفيذ هذه أحکام موضوعية استعصى على القسم وضعها.

خامسًا: هناك مواد في المشروع تعتبرها شبه عدم الدستورية قام القسم بتعديل بعضها لازالت هذا العوار، وله يمكنه تصويب البعض فأشار - في موضعه - إلى أوجه العوار الذي قد يتسبّب إليها، ورأى أنه يلزم إعادة عرض المشروع على الجهة القائمة على إعداده لاتخاذ ما يلزم من تعديلات لتصويب تلك المواد على النحو المبين بهذا الكتاب، كل ذلك في ضوء وجود دعوى عدم دستورية مقامتة على بعض أحکام القانون الحالي بشأن بعضها والتي بلغ - ما يمكن حصره منها - نحو مائة دعوى دستورية لا تزال منظورة أمام المحكمة الدستورية العليا. (مرفق بيان لهذه الدعوى) .





مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

سادساً: قام القسم بضبط صياغة بعض نصوص المشروع بما يحقق الحكم المستهدف من كل نص في ضوء ما ورد بالذكرة الإيضاحية، وذلك لرفع أي لبس أو غموض قد يدخلها في التطبيق، دون تعديل جوهري في أحکامها الموضوعية.

سابعاً: رغم الجهد الطيب المبذول في المذكورة الإيضاحية، إلا أن بها أخطاء لغوية يتبعين تصويبها، فضلاً عن وجوب مراجعة ما بها على مواد المشروع في صيغته النهائية، حيث أوردت بعض الأحكام المعايرة لنصوصها، مثل: عبارة (اجراء الوضع)، لذا يرى القسم إعادة تدقيقها لكونها ستكون أحد مراجع تفسير القانون حال صدوره.

وقد ارتأى القسم في شأن مراجعة المشروع المعروض الملاحظات التالية بحسب ترتيب المواد :

- * بالنسبة لمواد الأصدار:
- * المادة الثانية

○ الفقرة الأخيرة نصت على أن يستمر عمل العناديق المشكلة وفقاً للقانون الحالي محتفظة بالشخصية الاعتبارية، في حين أن القانون الحالي لم ينظم سوى صندوقين أحدهما له الشخصية الاعتبارية وهو صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنظم بالمادة (١٢٢) منه، والصندوق الثاني ليس له الشخصية الاعتبارية وهو صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية الثقافية المنظم بالمادة (٢٢٢) منه، ولذلك أعاد القسم صياغة النص ليحقق الحكم المطلوب دون زيادة.

* المادة الرابعة

○ نصت على أن تؤول للوزارة المختصة بشئون العمل المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون، وبينت أوجه التصرف فيها.

في حين أن مجلس الوزراء قرر أياً لوله حصيلة الغرامات الناشئة عن مخالفات أحكام القانون إلى الخزانة العامة للدولة، وهو ما يتفق مع المادة (١٢٤) من الدستور التي نصت على أن "تشمل الموارضة العامة للدولة كافراً إيراداتها ومصروفاتها دون استثناء ...": ولذلك قام القسم بتعديل النص لتؤول حصيلة الغرامات المشار إليها إلى الدولة.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

* بالنسبة لمواد مشروع القانون المرافق.

المادة (١) - التعريف

○ هروب العامل الأجنبي : وهو كل تغيب إرادى منه عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً دون مسوغ قانوني.

ويقترح القسم حذف هذا التعريف وذلك لأن المصطلح غريب على جميع قوانين التوظيف في مصر سواء التنظيمية منها والعقدية، وسيتم معالجة تغيب الأجنبي في المادة (٦٦) من المشروع.

○ اتفاقية العمل الجماعية : ورد تعريفها قاصراً عن توضيح المعنى الحقيقي لها، إذ حصرها في الاتفاقيات التي ترد من خلال إحدى وسائل فض المنازعات العمل الجماعية، وهو تعريف يخالف المفهوم الوارد بالمادة (١٦٦) من المشروع التي أوجبت تدوين ما تنتهي إليه المفاوضة الجماعية - (بأهدافها الثلاثة المحددة بالمادة (١٦٢) وهي أحكم التشغيل وتحسين ظروف العمل ، والتنمية الاجتماعية ، وتسوية المنازعات) - في اتفاقية عمل جماعية ، كما تختلف المادة (١٦٨) من المشروع التي مفادها أن الاتفاقيات تحدد شروط العمل خلال مدة محددة كما تختلف المادة (٨٥) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل الصادر بالموافقة عليها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣١٨ لسنة ١٩٧٩م والتي مفادها أن الاتفاقية الجماعية يتم إبرامها بعد مفاوضة جماعية لتحقيق شروط العمل وتنظيمه.

لذلك يقترح القسم: العودة في تعريفها إلى المادة (١٥٢) من القانون العالى.

المادتان رقمان (١٩) صندوق تمويل التدريب والتأهيل:

○ نظم مشروع القانون اختصاصات صندوق تمويل التدريب والتأهيل ، ويبيّن مصادر تمويله، ومن بينها نسبة ١٪ من إجمالي الأجور الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثة عمالاً فأكثر، على أن تتحملها وتلتزم بسدادها تلك المنشآة وذلك مقابل الخدمات التي يؤديها الصندوق، وخلال الوزير المختص بشئون العمل - بقرار يصدره - تحديد أسلوب سداد النسبة المشار إليها وشروط الاعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (٢٠٪) من



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

النسبة المشار إليها وذلك في حالة قيام تلك المنشأة بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشأة.

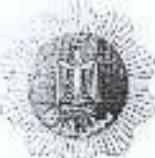
وهو حكم مشوب بعدم الدستورية حيث أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بأن نسبة الـ ٤١% المشار إليها - في حقيقتها - تعد رسمياً، مما يستوجب معه لزوماً أن تكون ثمرة خدمة فعلية يؤديها الصندوق مقابل تحصيل تلك النسبة من أية منشأة تخضع لهذا الفرض المالي، والقول بغير ذلك معناه أن تلك المبالغ تصير ضرائب تستحق سنوياً على كل المنشآت الخاضعة لقانون العمل، وهو ما لا يستساغ منطقاً أو قانوناً، ومن ذلك فتواها الصادرة في الملف رقم ٢٤٢/١٢٧ لسنة ٢٠٠٥م، والم ملف رقم ٢٤٠/٤٧ لسنة ٢٠٠٦م.

كما أنه مطعون عليه أمام المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته لخلاله بحق الملكية من خلال الانتقاد من بعض العناصر الإيجابية للذمة المالية لتلك المنشآت بسدادها هذا الرسم دون خدمة فعلية، ولخلوه من بيان تفصيلي للخدمات التي يؤديها الصندوق للمنشآت مقابل الرسم المشار إليه، وهي مبادئ صاغتها المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٣ قضائية دستورية بجلسة ١٢ من ديسمبر سنة ٢٠١٤م الخاصة بالمادة (٢٢) من القانون الحالي المنظم لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية، وتنعكس من ثم على الصندوق المشار إليه.

* المادة (٢٢)

○ النص الوارد كان يلزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب بعرض برامجها التدريبية على وزارة العمل لاعتمادها، بيد أن مجلس الوزراء قرر الاكتفاء بالإخطار على التحويل المبين بالملحوظة الرابعة من كتابكم الأول والسابق الإشارة إليه.

وبناءً عليه قام القسم بإعادة صياغة النص لتحقيق المطلوب، مع ملاحظة أنه تم قصر الاستثناء على الجهات المبينة بالبندين رقم (٢) من المادة (٢٠) وهي الجهات الحكومية لعدم وجود مبرر لاستثناء غيرها.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

• المادة (٢٢) •

○ أنشأ المشروع صندوقاً لتشغيل العمال غير المنتظم، وجعل من موارده الرسوم التي يتم تحصيلها من صاحب العمل بنسبة لا تقل عن ٦١ ولا تزيد على ٦٢ مما تمثله الأجور، وأحال لقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء يحدد اختصاصات الصندوق وغيرها من الأمور.

○ وقد خلا النص من بيان الخدمة التي يؤديها الصندوق لصاحب العمل - الملزمة بسداد الرسوم المشار إليه - أو لعمال المنشأة، الأمر الذي يصمه بشبهة عدم الدستورية وفقاً لمبادئ المحكمة الدستورية العليا ومنها الحكم السابق الإشارة إليه.

○ ومن جهة أخرى خلا النص من بيان اختصاصات الصندوق وأوجه الحماية وتنوع الخدمات التي يؤديها للعمال غير المنتظم، وأحال في ذلك إلى قرار يصدر من الوزير المختص، وهو نهج يخالف ما درج عليه المشروع ذاته في كل من صندوق تمويل التدريب والتأهيل في المادة (١٨) وصندوق الخدمات الصحية والاجتماعية المنصوص عليه في المادة (٢٤٢)، وهو ما يستلزم وجوب تضمين النص الاختصاصات لتمام البناء التشريعي ويكون من الأوفق دستورياً أن يكون الرسوم نسبة من أجور العمال غير المنتظم التي تعمل لدى صاحب العمل من باب التكافل الاجتماعي الجائز دستورياً. وذلك رفعاً لشبهة عدم الدستورية التي تعتوره - فضلاً عن أن وزارة المالية معترضة على إنشاء هذا الصندوق اعترافاً مبرراً

• المادة (٢٥) •

○ نصت على التزام صاحب العمل بإعادة شهادة قيد العامل في سجل الراغبين في العمل إلى الجهة الإدارية ، خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل.

○ ولم تحدد المذكورة الإيقاحية ميرر وجوب إعادة تلك الشهادة للجهة الإدارية رغم أن المادة (٢٢) من المشروع ألزمت تلك الجهة بإصدارها ومتخها للراغب في العمل، أي أنها حق للعامل، ولو أن المشرع توقف بالحكم عند هذا الحد لكان من



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

قبيل الأحكام التوجيهية الجائزة، إلا أنه نص في المادة (٢٥٧) على أن مخالفتها هذا النص جريمة جنائية؛ ولذلك يقترح القسم إلغاء التجريم عن مخالفتها الوارد في المادة (٢٥٧) من المشروع بعد توافر المبرر من التجريم بما يخالف ما هو مقرر في مبادئ الدستورية العليا؛ وحتى يخلو النصان من أي عوار دستوري.

المادة (٤٣)

حددت حالات إلغاء ترخيص وكالة التشغيل الخاصة ومن بينها الحالات المنصوص عليها في البند (٢) وهي إذا ثبتت مخالفتها حكماً من الأحكام الجوهرية في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام القانون.

وكلمة (الجوهرية) ككلمة فضفاضة غير منضبطة، وهي ولأنها كانت واردة في القوانين الحالي التي حاولت مذكرته الإيضاحية تبريرها بأن المقصود بها الأحكام الموضوعية التي تمثل حقوق العمال المهاجرين أو تنتقص من الحماية المقررة لهم ولا تتعلق بالمسائل الشكلية، إلا أن هذا التبرير لا يرفع ما بها من عيب.

لذلك يقترح القسم وجوب تحديد هذه المخالفات تحديداً دقيقاً، حتى يخلو النص من شبهة المخالفة الدستورية لاسيما وأن المخالفة المشار إليها معاقب عليها جنائياً بال المادة (٢٥٨ / بند "٢") من المشروع حكماً يترتب عليها إلغاء الترخيص.

المادة (٤٤)

تضمنت الفقرة الأولى حذراً على صاحب العمل بتشغيل عمال عن طريق متعدد أو مقاول توريد عمال، وجعل المشروع في المادة (٢٥٦) من مخالفتها الحظر جريمة جنائية عقوبتها الغرامات.

واستبان للقسم أن هذا الحكم تردید لحكم المادة (١٦) من القانون الحالي والمادة (٢٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، إلا أنه تشويه شبهة عدم الدستورية، وذلك لأنه ولأن ساغ الحظر على مقاولي توريد العمال ممارسة هذا النشاط إلا من خلال شركة وبعد الحصول على ترخيص وفقاً للقانون، إلا أن منع صاحب العمل من اختيار عماله بالوسيلة التي يراها أيسر في التعاقد، حكم ليس له مبرر مشروع، لأن القاعدة التي اطرب إليها قضاء المحكمة الدستورية العليا



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

أنه ولنن ساغ للسلطة التشريعية، استثناء، أن تتناول بعض العقود لتحيط جوانبها بتنظيم أمر، فإن ذلك لا بد وأن يكون مستندًا لمصلحة مشروعة، وادخلت المذكورة الإيضاحية من بيان المصلحة المشروعة التي يرزو النص إلى تحقيقها، فقد تشويه شبهة العساس بكل من الحرية الشخصية وحق الملكية لصاحب العمل المكتفولين دستورياً.

الفقرة الثانية أجازت للمؤذن الترخيص لبعض الجهات بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ومن بينها المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضانها في حين أن المادة (٢٩) أجازت لها التشغيل دون أن تشترط الترخيص، وبذلك يكون النصان متناقضين.

ولذلك رأى القسم أنه على الجهة القائمة على إعداد المشروع إما أن تحدف المنظمات النقابية العمالية من هذه الفقرة فيكون لها ممارسة النشاط بدون ترخيص، وأما أن تحدفها من المادة (٢٩) فتكون ملزمة بالترخيص، وفي هذه الحالة الأخيرة يتغير حذف البند الأخير من المادة (٢٩) الخاص بالنقابات المهنية لتوحيد الحكم بينهما اعمالاً لمبدأ المساواة، وحتى يخلو النص من شبهة عدم الدستورية.

المادة (٤٥)

أوجبت الفقرة الثانية على كل من صاحب العمل ووكالاته التشغيل إخطار الجهة الإدارية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة، وجعلت المادة (٢٥٢) من مخالفتها جريمة جنائية.

والقسم يرى أن تجريم صاحب العمل عن عدم الإخطار بالإعلان - رغم كون الإعلان جوازاً - فيه شبهة عدم دستورية لخلو المذكورة الإيضاحية من المصلحة المشروعة التي ييفي حمايتها من هذا التنظيم.

الفقرة الثالثة تضمنت أن للجهة الإدارية حق الاعتراض على النشر، فهل هذا مقصود أم المقصود هو مجرد الإعلان؟

ولذا يرى القسم أنه إذا كان المستهدف مجرد علم جهة الإدارة، وجب إلغاء هذه الفقرة لعدم جدواها، أما إذا كان المستهدف هو حق الاعتراض، وجب اضافته



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

حكم للفقرة لتنظم الاعتراض وأسبابه والأثر المترتب عليه حكماً هو الحال في المادة (٤٦) من المشروع.

النحو (٤٨)

أجازت للمنظمات الدولية أن تراول عمليات إتلاف العمال المصريين بالخارج بعد موافقة الجهات المعنية.

وعبارة (الجهات المعنية) هي عبارة فضفاضة في مقام يتعين فيه أن يحدد النص هذه الجهات حسراً، حتى تكون المنظمة على بيته من الجهات التي تلتزم بأخذ موافقتها؛ لذا يرى القسم تحديد هذه الجهات بالنص.

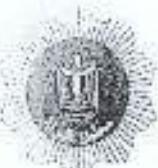
النحو (٥٠)

النص أعطى للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر باجر، مقرراً امكانية أن تبدأ قبل الوضع بحيث لا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً ولمدة ثلاثة مرات على الأكثـر طوال مدة الخدمة.

وهذا النص ولنـك كان يتفق والمادة (١٥) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل المذكورة، إلا أنه يتعارض مع المادة (٧٠) من قانون الطفل التي اشترطت أن تكون الإجازة كاملة بعد الوضع، كما يتعارض مع الفلسفة التي قام عليها المشروع وأشارت إليها المذكورة الإيجابية وهي الرغبة في إزالتـ كل تعارض مع قانون الطفل (صفحة رقم "٧" بند "٥")، وأكـدتها في صفحة (٤١) بالتصريح بأن المدة كـاملة تبدأ من تاريخ الوضع.

ولذلك يرى القسم إما تعديل النص ليواافق قانون الطفل، أو تعديل المادة (٧٠) من قانون الطفل بما يتـاسب مع التعديل الجديد.

طلب مجلس الوزراء إلا تكون إجازة الوضع لأكثر من مرتين؛ والقسم يرى أن هذا الحكم يخالف المادة (٧٠) من قانون الطفل التي جعلتها ثلاثة مرات، فإذا أصر المجلس على ذلك فإن المشروع يتضمن تعديلاً لقانون الطفل في هذا الحكم، لذا وجب التنوية.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

* المادة (٥٦)

○ هذه المادة تضمنت ترديداً لحكم المادة (٧٢) من قانون الطفل والتي أحالت للاحتجاج التنفيذية في تحديد شروط وأوضاع الحق أطفال العاملات بدور الحضانة ، وقد صدرت تلك اللاحتجاج بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٠٢٥ لسنة ٢٠١٠، بينما النص المعروض أستند للوزير المختص بشئون العمل تحديد تلك الشروط والأوضاع، ويدل ذلك على أن النص المعروض متعارضاً مع قانون الطفل في السلطة المختصة بتعديلها.

○ ويرى القسم أن من حسن التشريع أن تتولى جهة واحدة تنظيم المسائل ذاتها (وهي الشروط والأوضاع المشار إليها) إما أن تحددها الجهة التنفيذية لقانون الطفل الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء - المشار إليه - والتي تلزمتها بالفعل بالمادة (١٢٨) وما بعدها ، وإما أن تحدد بقرار من وزير العمل مع تعديل قانون الطفل.

* المواد من (٦٢) إلى (٦٧) - فصل تنظيم عمل الأجانب:

○ خلا هذا الفصل من تنظيم حقوق والالتزامات العمال الأجانب ، ولم يفوض الوزير المختص في تنظيمها ، ولم يجعل في تنظيمها إلى الأحكام المنظمة للعمال الوطنين بالمشروع ، رغم أنه قضى بسريان أحكام هذا الفصل على الجهات الحكومية وعمال الخدمة المترتبة الذين استثنتهم المادة (٤) من الغضوب لأحكامه فيما لم يرد به نص.

○ ويرى القسم أن بالفصل قصوراً يعيّب المشروع ، إذ كان يتبعين أن يشمل الأحكام المشار إليها لاسيما فيما يتعلق بالإجازات وحقوق الطفل والمرأة وذوي الإعاقة من الأجانب.

○ ولذلك يرى القسم إما تنظيمها في هذا الفصل بنصوص محددة تضاف إليه ، وأما بوضع نص يحيل إلى الأحكام المنظمة لعمل العمال المصريين بما لا يتعارض مع طبيعة عقد الأجانب ، ويدرأ بذلك عن المشروع وصيغة الفراغ التشريعي .

* المادة (٧١)

○ ألمت صاحب العمل بتحرير عقد العمل ، وأعطت للعامل (وحدة) الحق في إثبات علاقته بالعمل.

مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

وهذا الحكم الأخير فيه شبهة عدم الدستورية إذ حرج صاحب العمل من إثبات هذه العلاقة رغم كونه طرفاً الأول، وقد تكون له مصلحة في إثباتها لا تقل عن مصلحة العامل، وهي هذا إخلال بمبادأ المساواة الذي كفله الدستور، ويتناهى مع التزام الدولة ببناء علاقات عمل متوازنة بين الطرفين الذي نصت عليه المادة (١٢) من الدستور، كما يتناهى مع المادة (٢٠) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل المذكورة سلفاً؛ ولذلك قام القسم بحذف كلمة (وحدة) الواردة في الفقرة الأخيرة من المادة تنقيح النص من شبهة المخالفات الدستورية، ولتكون مطابقة للمادة (٢٠) من الاتفاقية المشار إليها.

* المادة (١٠٧)

○ قام التسمم بحذف عبارة (على الأخص) من بداية المادة لكونها لا ترد إلا بعد عموم، وقد تضمن البند (١) الحكم العام في التزامات العامل، وهو التزام العامل بالقانون ولوائح وعقد العمل. وما ورد في المذكورة الإيضاحية بشأنها لا يبررها.

* المادة (١٠٨)

○ ألزمت العامل بالخضوع لاختبارات تعاطي المخدرات التي يحددها صاحب العمل، وتحتى على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر.

○ ولم يحدد النص أو المذكورة الإيضاحية الواقعية التي تحسب منها تاريخ هذه المدة، ولم يبين الأثر المترتب على ثبوت وجود المادة المخدرة أو المسكرية بالجسم.

ويقترح القسم: وجوب تحديد الواقعية التي تبدأ منها مدة الستة أشهر، إما من تاريخ العقد، وإما من تاريخ آخر تحليل، كما يجب تحديد الجزاء على ثبوت التعاطي. ولا يسعف في ذلك الإشارة إلى المواد من (١٠٥) إلى (١١١) من القانون، لأن هذه المواد لم تشر إلى هذه المخالفات تحديداً - التي أفرد المشرع لها حكماً خاصاً - وبالتالي يتبعين أن تكون أحكامها مكتملة في النص سواء بتحديد الجزاء عليها أو وبالحالات إلى لوائح العمل في تحديدها. لتكون سند مشروعيتها. - والفقرة الأخيرة من المادة ألزمت صاحب العمل بعده الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناءً على هذه الاختبارات.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

وهذا الحظر على اطلاقه يتعارض مع الغاية من توقيع الكشف، لأنه لا جدوى منه إن لم يكن لصاحب العمل توقيع جزاء عليه ولن يوقع الجزاء إلا بعد تحقيق ولا قيام للتحقيق إلا بإعلان التهمة، بل إن قانون العقوبات يوجب على كل من علم بوقوع جريمة الإبلاغ عنها؛ لذلك يقترح القسم حذف الفقرة المشار إليها من النص.

* المادة (١١٤)

تضمنت أن التحقيق يبدأ مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ (وقوع) المخالفة أو اكتشافها . وهذا مؤداء سقوط الحق في التحقيق بمضي هذه المدة، ومن ثم انقضاء الدعوى التأديبية لقادم المخالفة .

ويرى القسم أنه ولئن ساغ السقوط بمضي المدة من اكتشاف المخالفة رغم قصرها الظاهر ، إلا أنه لا يسوغ حسابه من وقوع المخالفة لتناقض ذلك مع المنطق ومع جميع قوانين التوظيف ، والأوافق حسابها من تاريخ علم صاحب العمل بالمخالفة.

ولذا قام القسم بتعديل النص ليطابق المادة (٦٤) من القانون الحالي.

* المادة (١١٥)

حرمت صاحب العمل من التحقيق مع العامل بنفسه دون أن يبين المبرر لذلك، وهو حرمان فيه إخلال بحق صاحب العمل في محاسبة عماله، ولا يسانده في ذلك ما قد يقال من الفصل بين سلطنة التحقيق وسلطنة توقيع الجزاء المأخوذ به في قوانين التوظيف العامة فهو له ما يبرره في هذا الموضوع : لذا يقترح القسم الابقاء على نص المادة (٦٥) من القانون الحالي.

* المادة (١١٦)

هذا النص أعطى لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً مع صرف أجراه في ثلاثة حالات، منها حالة الوقف عن العمل إذا اتهم العامل بارتكاب



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.

ويرى القسـه أن حـكم صـرف الأـجر في هـذه الـحـالـة يـتعـارـض مع الغـایـرـةـ التي قـامـتـ بـعـدـهاـ المـشـروـعـ وـهـيـ رـيـطـ الأـجـرـ بـالـإـنـتـاجـ إـذـ المـوـقـوـفـ لـاـ يـنـتـجـ،ـ وـلـيـسـ مـنـ العـدـلـ تـعـمـيلـ صـاحـبـ الـعـمـلـ بـأـجـرـ لـاـ يـقـابـلـ إـنـتـاجـ وـلـاـ سـيـماـ فـيـ حـالـةـ اـتـهـامـهـ فـيـ جـنـايـةـ أوـ جـنـحـةـ،ـ وـهـوـ حـكـمـ يـخـالـفـ نـظـيرـهـ فـيـ قـوـاتـيـنـ التـوـظـفـ الـعـامـةـ التـيـ تـقـضـيـ بـصـرفـ نـصـفـ الـأـجـرـ وـتـعـطـيـ لـلـمـحـكـمـةـ سـلـطـةـ تـعـدـيدـ مـصـيرـ النـصـفـ الـآـخـرـ،ـ فـضـلـاـ عـنـ أـنـهـ حـكـمـ يـتـعـارـضـ مـعـ الصـادـةـ (١٢٠)ـ مـنـ الـمـشـرـوعـ التـيـ مـقـادـهـ أـنـهـ "إـذـ رـاتـ سـلـطـةـ التـحـقـيقـ حـفـظـ الـاتـهـامـ أـوـ حـكـمـتـ الـمـحـكـمـةـ الـجـنـائـيـةـ بـبـرـاعـةـ وـجـبـ إـعادـتـهـ إـلـىـ عـمـلـهـ وـصـرفـ جـمـيعـ مـسـتـحـقـاتـهـ".ـ بـمـاـ يـفـهـمـ مـنـهـ أـنـ تـلـكـ الـمـسـتـحـقـاتـ كـانـتـ مـوـقـوـفـةـ طـوـالـ فـتـرـةـ الـإـنـقـافـ .ـ

لذلك يقترح القسم إعادة صياغة النص بما يجعل من الإيقاف عن العمل مبرراً لوقف جزء من الأجر يتحدد مصيره بما ينتهي إليه التحقيق، كما يرى القسم واجب وضع حكمه صريح لمن يحبس احتياطياً أو تنتفيأ لحكمه جنائي غير تهائى -

(١٢٠) المقادير =

○ أُعطيت لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتيّة مد فترة الإيقاف عن العمل والزمن المحكم به بالبيت في الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف دون أن تحدد الموقف في حالة عدم البت خلال هذه المدة.

ولذلك يقتصر القسم وجوب بيان الحكم في هذه المسألة، إما أن يعود العامل بقوة القانون إلى عمله، واما أن يستمر الإيقاف إلى أن يتم البت فيه.

(١٢١) المادة =

نحت على أن تخنس المحكم العمالقة بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة، ومقتضى ذلك سلب صاحب العمل سلطته توقيع الفصل.

وقد رأى القسم أن حرمان صاحب العمل من فصل العامل تأديبياً رغم ارتكابه خطأ جسيماً، حكم استحدثه المشروع في هذه المادة فقط، وهو حكم ينافي الفقرة الثانية من المادة (١٢٢) من المشروع التي من مقتضاتها حق صاحب العمل



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

في الفصل، إذ إنها وهي تعدد أحكام التسوية الودية للنزاع نصت على أنه في حالة عدم التوصل لتسوية يعرض الأمر على المحكمة العمالية بناء على طلب الطرفين، فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل وجب على المحكمة الفصل في الطلب، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل أزالت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجراه من تاريخ الفصل، فإذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي قضت المحكمة باعادته إلى عمله".

ولذلك ونتيجة لهذا التناقض طلب مجلس الوزراء إجراء مزيد من الدراسة لتحديد صاحب الحق في فصل العامل (صاحب العمل أم المحكمة)؟

وقد أجرى القسم دراسة لهذه المسألة خلصت إلى أن الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة يجب أن يقتصر على صاحب العمل وليس للمحكمة، وذلك لأن المادة (١٢٩) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل - المشار إليها - أعطت للعامل الذي فصل بدون مبرر الطعن في قرار فصله أمام هيئة محاسبة كمحكمة أو لجنة أو غيرها - بما معناه أن سلطنة الفصل لصاحب العمل ، وللمحكمة تحديد مدى مشروعيته ، وهو أمر يقبله المنطق العقلي ويمليه الواقع الفعلي في علاقة العمل الخاصة والتي تأبى أن يرتكب العامل خطأ جسيماً مما عددته المادة (١٢١) من المشروع ما يبرر فصله ، وتغلب يد صاحب العمل عن الفصل ويظل العامل المخطئ مفروضاً عليه في ماله ومنشاته إلى أن يلجأ للمحكمة فيستصدر حكمها بذلك ، فيتساوى بذلك العامل في المجال الخاص ، مع العامل في الدولة رغم ما بينهما من اختلاف بين في الطبيعة القانونية يوجب المعايرة في الأحكام .

ولذلك قرر القسم حذف الفقرات: الأولى والثانية والثالثة من المادة (١٢١) والاستعاضة عنها بفقرة واحدة، نصها كالتالي : "تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٢) من هذا القانون" .
وعلى هذا جرى تعديل النص في المشروع .

* المادة (١٢٩) *

○ تم نقل الفقرة الثانية منها إلى الفقرة الأولى من المادة (١٢٨) : للارتباط.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

* المادة (١٤٠) *

○ أعطت للعامل الذي قبلت استقالته أن يعدل عنها خلال أسبوع.
وفي هذا الحكم شبيهه عدد الدستورية، وهو مطعون عليه بالفعل بعدم دستوريته، كونه يفرض على صاحب العمل الاستمرار في علاقته عمل انتهت بالفعل بإرادة الطرفين، لاسيما أن صاحب العمل قد يكون شغل الوظيفة بعامل آخر خلال هذه المدة، فضلاً عن أنه حكم ليس له مثيل في قوانين التوظيف؛ لذلك أدخل القسم تعديلاً بإضافة عبارة (وبشرط موافقة صاحب العمل)؛ حتى تعود العلاقة بإرادة الطرفين.

* المادة (١٤١) *

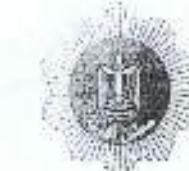
○ أعطت للعامل الحق في إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية، أو إذا وقع من صاحب العمل اعتداء على العامل أو أحد ذويه.
وهذا الحكم لا شائبة فيه؛ إلا أن الفقرة الأخيرة من المادة اعتبرت هذا الانهاء بالإرادة المنفردة للعامل في حكم الإناء غير المبرر من جانب صاحب العمل بما يترتبه ذلك من حقوق مالية، وهو حكم يجافي العدالة؛ لذا يقترح القسم حذف الفقرة الأخيرة من المادة.

* المادة (١٥٠) *

○ هذه المادة أطلقت الاختصاص للمحكمة العمالية بنظر الدعاوى المتعلقة بالمنظمات النقابية العمالية والتي قد تكون في بعض الحالات من المنازعات الإدارية التي يختص بها مجلس الدولة وفقاً للمادة (١٩٠) من الدستور؛ لذلك أضاف القسم عبارة (دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة) إلى نهاية المادة.

* المواد من (١٦٢) إلى (١٦٧) المعاوضة الجماعية *

○ خلا الفصل من القواعد الإجرائية التي تنظم كيفية الدعوة للمعاوضة ومكان انعقادها ودور الجمهورية الإدارية المختصة، وغير



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ذلك من الضوابط، وهو من شأنه إيجاد نوع من الفراغ التشريعي حال التطبيق العملي.

ولمعالجة ذلك على الجهة الإدارية تنظيم هذه المسائل وذلك بالمشروع.

٤. المواد من (١٦٨) إلى (١٨١) اتفاقية العمل الجماعية

فضلاً عن ملاحظة القسم على تعريفها بالمادة (١) من المشروع وما به من قصور في تحديد مدلولها الحقيقي، فقد خلا هذا الفصل من أي إشارة لما يجب أن تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية من أحكام موضوعية متعلقة بشروط العمل، وتحديد حقوق والتزامات طرفى العلاقة، رغم أن هذا الفصل أسهب في بيان إجراءات عقد الاتفاقية وقيدها؛ لذلك يرى القسم أنه على الجهة القائمة باعداد المشروع اضافة هذه الأحكام للفصل.

وبالنسبة للمادة (١٧٥) أجازت تغير طرف في الاتفاقية بعد قيدها الانضمام إليها دون موافقة الطرفين الأصليين.

هذا النص يثير خلافاً حول طبيعة الانضمام وما إذا كان المنضمون يعتبرون أطرافاً في الاتفاقية فيخضعون لكل أحكامها بما فيها المدة القصوى لها فيكملون مدةتها، أو إنهم ليسوا أطرافاً فيها وإنما يستعيرون أحكامها لتكون الاتفاقية جماعية خاصة بهم فتسري في شأنهم مدة جديدة للاتفاقية دون ارتباط بمدة الاتفاقية الأصلية، بما مفاده أن تشير اتفاقية عمل جماعية جديدة بالنسبة لهم.

ولذلك يجب أن يبين النص الأحكام المرتبطة على الانضمام وعلى الأخص حكم المدة التي تسري عليه.

٥. المواد من ١٨٧ إلى ١٩٩ (مركز الوساطة والتحكيم)

اعتراضت وزارة المالية على إنشاء هذا المركز لما يرتبه على الموازنة العامة من أعباء مالية، وهذا الاعتراض يسانده القسم لعدم المبرر لإنشاء المركز.

وإذ تم الغاء المركز فإن المادة ١٩٦ أستندت لمركز الوساطة والتحكيم اختيار محكم واحد أو أكثر لنظر النزاع. وهذا الحكم يتعارض مع مبادئ المحكمة



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

الدستورية العليا في شرعية التحكيم، وهي اختيارهذا الطريق لفض المنازعات بموجب ارادة المتنازعين واختيار المحكم دون فرضه عليهم.

حيث ذهبت في حكمها في القضية رقم ١١٤ لسنة ٢٤ قضائية دستورية بجلسة ٢ من نوفمبر سنة ٢٠٠٢م إلى أن الأصل في التحكيم أنه وسيلة فنية لها طبيعة قضائية، غايتها الفصل في نزاع محدد مبناد علاقته محل اهتمام من طرفيها، وركيزته اتفاق خاص بين متنازعين لعرض ما بينهما من خلافات على محكم من الأشخاص يعين باختيارهما، أو بتفويض منهما، أو على ضوء شروط يحددهما. ويستمد المحكم سلطته من هذا الاتفاق ليفصل في ذلك النزاع بقرار يكون ناتياً عن شبهة المملاحة، مجردًا من التعامل، وقادعاً لدابر الخصومة التي أحالها الطرفان إليه؛ بعد أن يدلّي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانته التقاضي الرئيسية، وبذلك فإن التحكيم عمل اختياري حر، وبإرادة أطرافه يعتبر نظاماً بدليلاً عن القضاء فلا يجتمعان: إن مقتضاه عزل المحاكم جميعها عن نظر المسائل التي انصب عليها استثناء من أصل خصوصها لولايتها . ولذلك يقترح القسم حذف هذه المادة لما بها من شبهة عدم الدستورية وترك اختيار المحكم أو المحكمين لطريق النزاع سواء من قائم المركز أو من غيرهم، ما لم يقوضا المركز في الاختيار.

٣. المواد من (٢٠٠) إلى (٢٠٤) - الإضراب الشامي: للأهمية البالغة للإضراب في الدستور والاتفاقيات الدولية والصالح العام فقد أجرى القسم دراسة مeticulous على النحو الآتي :

الأصل في سن التشريعات وما يصاحبها من وضع أحكام لها صفة الإلزام على أفراد المجتمع هو نتاج واقع اجتماعي فرض نفسه على سلطنة التشريع ودفعها إلى التدخل بتنظيمه، والحال كذلك في شأن الإضراب الذي ظهر بشكل جلي خلال النهضة الصناعية التي شهدتها العصر الحديث ، حيث دفعت قسوة الظروف التي أحاطت بالطبقات العاملة إلى تولد شعور التضامن فيما بينهم وتكوينهم في

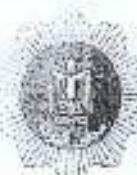
مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

واجهة أصحاب الأعمال للحصول على حقوقهم ، فقد كان بمثابة وسيلة ضغط في أيديهم لمحابيهم أصحاب الأعمال في أحوال الانتقاص من حقوقهم . ولقد صاحب الإضراب منذ ظهوره العديد من الانتقادات والماخذ وذلك لما يترتب عليه من أضرار ، سواء في جانب العمال أنفسهم بفقدتهم أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل ، أو في جانب أصحاب الأعمال الذين يتاثرون اقتصادياً وهو الأمر الذي يطال - بحكم المزوم - الاقتصاد الوطني ، ورغم ذلك ظلت فكرة الإضراب قائمة بل تزايدت واتسع مجال ممارستها على مستوى العديد من الدول ، الأمر الذي دفع المشرع في العديد من البلاد إلى تبنيه وقرار مشروعه ، إلى أن اعترف المجتمع الدولي به كحق للإنسان ، فنصت المادة الثامنة من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ - وصادقت عليها مصر بالقرار الجمهوري رقم ٥٢٧ لسنة ١٩٨١م - على أن (١- تعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية

بأن تحفل . (٢)....(د) الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص . ٢- لا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على ممارسة هذه الحقوق بواسطة أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة الحكومية...).

وفي النظام القانوني المصري ، لم يقم المشرع بتنظيم الحق في الإضراب ، رغم التصديق على الاتفاقية المشار إليها ، إلا بمحض قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والذي وضع تنظيمياً للإضراب - في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٥) - معترفاً بشرعيته ، ويرجع هذا الاعتراف - على النحو الثابت بتقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشئون الدستورية والتشريعية ، والصناعة والطاقة " بمجلس الشعب " والمتحقق بمصيغة الجلسة الثانية بعد المائة بتاريخ ١٦ من يونيو سنة ٢٠٠٤م - إلى رغبة المشرع في احترام الاتفاقية المشار إليها ولمعالجة الإضراب الذي شهده القانون في شأن الإضراب ما بين الحظر المطلق أو الإجارة المقيدة ، أو فرض عقوبات جنائية في بعض الحالات ، ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل دعم المشرع الدستوري لهذا



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

الحق في دستور مصر لسنة ٢٠١٤م عندما نص في المادة (٦٤) على أن (.... والإضراب السلمي حق ، وينظمه القانون) ، وسايره في ذلك المشرع الدستوري في دستور مصر المعدل لسنة ٢٠١٤م والذي نص في المادة (١٥) على أن (الإضراب السلمي حق ينظمها القانون) .

وفي ضوء رغبة المشرع - في الوقت الراهن - في وضع تنظيم متكامل للعمل بخلاف القائم وذلك لتفادي ما أسفر عنه الواقع العملي للتطبيق من نقص في القانون الحالي ورغبة منه في إيجاد علاقات عمل متوازنة بين طرفي العمل الإنتاجية على نحو يعود بالإيجاب على الطرفين وعلى الاقتصاد الوطني ، فقد أعاد تنظيم الحق في الإضراب ليبتعد به عن الفوضى التي كانت تعترى في قلل القانون الحالي ، وذلك باعتباره جزءاً من منظومة العمل ، من خلال وضع تعريف محدد له بالمادة (١) وتنظيمه في المواد من (٢٠٠) إلى (٢٠٤) بالمشروع .

ولما كان قسم التشريع لا يقف دوره عند إحكام صياغة التشريعات بل يمتد إلى ضبطه مع أحكام المحكمة الدستورية العليا ، لإزالة المخالفات الصريحة له ، أو دراما قد يعترى من شبه عدم دستوريته في ضوء المبادئ التي أقرتها المحكمة الدستورية العليا ، فضلاً عن تحقيق الاتساق بين أحكام المشروع ، وإزالته مما قد يشوبها من إبهام وغموض وسد الثغرات في نصوصها ، وكذلك إدامة المقتراحات التي قد يرى ضرورة وضعها تحت بصر المشرع قبل تحول المشروع إلى قانون وخروجه لحيز النطاعة والتطبيق ، ومن هذا المنطلق ولأهمية الإضراب كان لقسم على هذا الفصل الملاحظات والمقتراحات الآتية :

بالنسبة لتعريف الإضراب السلمي في المادة (١) من المشروع :
بادر المشرع إلى وضع تعريف للإضراب السلمي بأنه اتفاق جميع العمال أو هريرة منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لمصالحهم المهنية ، بعد ت exhaustion التسوية التودي ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً .

وهو يعد نهجاً جديداً للمشرع ، حيث خلا قانون العمل الحالي من تعريف للإضراب تاركاً الأمر للفقه والقضاء ، وقد تبين للقسم من هذا التعريف عدة أمور على الوجه الآتي :

مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

الامر الأول : أنه غير جامع ولا مانع ، فمن أصول التعريف أن تكون جامعة مانعة، ومعنى أن يكون التعريف "جاما" أن يكون مستوعبا لحكل الحالات الجزئية التي قد يصدق عليها وصف الإضراب، فلا تكون عناصر التعريف فاقدة عن استيعاب ما يتبعه دخوله فيه. وكونه "مانعا" هو أن يكون التعريف من الضبط بحيث لا يتسع لحالات لا ينبغي لها أن تكون مشتملة بوصف إضراب. التعريف المتقدم يقتصر لخاصتي "الجمع" و "المنع": فاما من تاحيـة كون التعريف غير "جامع" ، فذلك لأنـه لا يعتبر إضراباً التوقف عن العمل "خارج" مقر العمل . وهو فرض وارد . وأما من تاحيـة كونه غير "مانع" لأنـه لم يضع حدـاً محـكـماً لـسلـمـيـة الإضراب ، كما أنه لم يـبـنـ كـيـفـيـةـ التـوقـفـ عنـ الـعـمـلـ .

وكان أولـىـ أنـ يـصـفـ التـوقـفـ "بالـتـامـ" ، وـذـلـكـ لـضـمـانـ اـسـتـبـاعـ اـفـعـالـ "شـبـهـ التـوقـفـ" أو "التـوقـفـ الحـكـميـ" عـنـ الـعـمـلـ ، وـذـلـكـ بـالـلـجوـءـ إـلـىـ أـسـالـيـبـ عـرـقـلـةـ الـعـمـلـ كـحـيـلـةـ أـعـمـلـ بـبـطـاءـ go-slow وـحـيـلـةـ الـعـمـلـ بـحـرـفـيـةـ القـوـاعـدـ working-to-rule . فـمـثـلـ هـذـهـ اـسـالـيـبـ مـحـظـوـرـةـ وـفـقـاـ لـمـاـ ذـهـبـتـ إـلـيـهـ مـحـكـمـةـ النـقـضـ الـفـرـنـسـيـةـ ، وـلـاـ تـدـخـلـ فـيـ مـعـنـىـ الإـضـرـابـ الـجـديـرـ بـالـحـمـاـيـةـ .

ويرى القسم أن ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية له أساس وجيه، ذلك لأن هذه الأساليب قد تكون ذرائع للتهرب من آثار الإضراب فيما يتعلق بوقف الأجر، فيكون العامل في ظاهر الأمر مؤديا لعمله، وهو في حقيقة الأمر يمارس أساليب ضغط على صاحب العمل بتعطيل عمله؛ بل ويزيد على ذلك أن المشرع الفرنسي قد تدخل بالتنظيم لحظر بعض أنواع الإضرابات التي تبدو في ظاهرها سلمية كما هو الحال في شأن الإضراب بالتابع.

Article L2512-3

En cas de cessation concertée de travail des personnelsmentionnés à l'article L. 2512-1, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé. Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnements successifs ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

..... يحظر وقف العمل الذي يقع بطريق التسلسل المتتابع أو التبادل المنظم من مختلف القطاعات أو الفئات المهنية بذات المؤسسة أو المرفق أو في عدة مؤسسات أو مراافق تابعة لشركة أو هيئة واحدة.

الامر الثاني: أنه جعل الإضراب السلمي يتم داخل (مقر العمل) دون بيان ضوابط ذلك خاصة أنه قد يتدخل مع أحد أشكال الإضرابات والتي تعرف بالإضراب مع احتلال أماكن العمل " أو " الإضراب مع شغل أماكن العمل " أو " الاعتصام داخل مقاول العمل " ، والتي انقسم المفهوم حول مدى مشروعيتها بين معارض ومؤيد .

الاتجاه المؤيد : يرى أن احتلال أو شغل أماكن العمل عن طريق العمال المضربين لا يعد وأن يكون شكلاً من أشكال ممارسة الإضراب ، ولكنه يكون أكثر ضغطاً على أصحاب العمل عن غيره من الأشكال ، ولا يشكل اعتداء على حق الملكية ، وأنه إذا كان من شأنه المساس بالعمال غير المضربين ، فإن ذلك يعد نتيجة طبيعية للإضراب .

الاتجاه المعارض : يرى أن الإضراب وإن كان حقاً دستورياً ومشروعياً ، إلا أنه يجب أن يتم ممارسته دون التغول على غيره من الحقوق الدستورية المشروعة الأخرى ومنها حق الملكية ، فهذا الشكل من الإضرابات من شأنه المساس بحق الملكية لصاحب العمل ويتحول دون انتظامه به على التوجه الأمثل ، كما يمس بحق العمال الآخرين غير المضربين والراغبين في أداء أعمالهم ، ويتعارض مع حق الدولة في الضرائب على الانتاج والتي يعطل الإضراب في مقر العمل دفعها؛ لذلك فإن كثيراً من الدول تحظر الإضراب في مقر العمل كالقانون الأمريكي الذي يعطي لصاحب العمل حق طرد العامل وفصله .

ويعتبر أنصاره هذا الاتجاه أن موقفهم يتماشى مع حكم المادة (٣٧٥) من قانون العقوبات المصري والتي تنص على أن (يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه كل من استعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

التهديد أو تدابير غير مشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق من الحقوق الآتية:

(أولاً) حق الغير في العمل.

(ثانياً) حق الغير في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص.

(ثالثاً) حق الغير في أن يشترك في جمعية من الجمعيات.

ويطبق حكم هذه المادة ولو استعملت القوة أو العنف أو الإرهاب أو التدابير غير المشروعة مع زوج الشخص المقصود أو مع أولاده.

وتعد من التدابير غير المشروعة الأفعال الآتية على الأخص:

(أولاً) تتبع الشخص المقصود بطريقه مستمرة في غدوه ورواحه أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من أي مكان آخر يقطنه أو يشغل فيه.

(ثانياً) منعه من مزاولة عمله باختفاء أدواته أو ملابسه أو أي شيء آخر مما يستعمله أو بأي طريقة أخرى.

وبعاقب بنفس العقوبة المذكورة سلفاً كل من يعرض الغير بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة).

وقد أيدت الجمعية العمومية لقسمي الضئوي والتشريع هذا الاتجاه المعارض لفكرة احتلال أماكن العمل ، حيث عرفت الإضراب السلمي - بفتواها رقم

(٨٩٥) بتاريخ ٩ من ديسمبر سنة ٢٠١٢ م ، ملف رقم ٦/٨٦ - بأنه التوقف

الرادي عن العمل باتفاق بعض أو كل العاملين للمطالبة بتضييق أمور تتعلق بالعمل محددة سلفاً يرفض رب العمل تحقيقها ، وبممارسة العاملون سلبياً وفقاً

لبلاده الحرة لكل منهم بغير عنف أو إكراه على غيرهم من العاملين أو احتلال لأماكن العمل ، ويفترض فيه عدم الإضرار بالغير أو تعريضه للمخاطر

أو المساس بالمحصلة العامة أو النظام العام .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

○ الأمر الثالث : يجوز صياغة التشريعات بطرق عدّة من بينها ما يعرف بالصياغة الجامدة ، وكذلك الصياغة المرنة ، فالأولى : تكون تعبيراً عن حكم القانون بالفاظ وعبارات لا تحتمل التقدير وتحتفل من حالة إلى أخرى، أما الثانية ، تكون تعبيراً عن حكم القانون بعبارات واسعة تسمح بتغيير الحلول تبعاً للظروف والأحوال على نحو ما يقدر القائم على التطبيق ، ولكل من الطريقتين مزاياه وعيوبه ، بيد أنه من بين معايير المقابلة بينهما هو مدى النضج الذي وصل إليه المجتمع في الموضوع محل القاعدة ، بما مؤدّاه أنه إذا أرتأى المشرع أن العمال على كافة المستويات بالدولة على وعيٍ ونضجٍ كاملٍ بمكينية ممارسة الحق في الإضراب فليس هنا ما يحول دون انتهاج الصياغة الجامدة هي شأن تعريف الإضراب السامي مع مراعاة الملحوظات السابق الإشارة إليها ، أما إذا أرتأى خلاف ذلك فقد يرى إما أن يضع تعريفاً عاماً وترك الأمور التفصيلية للقضاء والفقه بحسب كل حالة على حدة أو عدم وضع تعريف ابتداء مكتفياً بتنظيم الحق .

* المادة (٢٠٢)

○ نصت على أن يحضر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء . ويرى القسم أنه يتعمّن تحديد مفهوم تلك المنشآت أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون دون الالكتفاء ب مجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء نظراً لمساس هذا الحكم بأصل الحق .

○ وفي هذا المجال يقترح القسم أنه قد يكون هناك بعض المنشآت الحيوية التي يمكن ممارسة الإضراب فيها على نحو مقيّد لا يصل إلى حد المنع من خلال الأخذ بمبدأ الحد الأدنى من الخدمات ، بحيث يقتربن الإضراب بضرورة أن يوفر العمال المضربون حدّاً أدنى وضروري من الخدمة بالنظر إلى أهميتها ، الأمر الذي من شأنه أن يوسع في ممارسة الحق اتساقاً مع توجّه المشرع الدستوري .

● وجدير بالذكر في مجال تنظيم الإضراب السلمي أن نشير إلى ما انتهت إليه افتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من ضرورة تدخل المشرع بتنظيم الحق في الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين ، في ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م من أي أحكام تتعلق بتنظيمه وعدم خضوع الموظفين المشار إليهم



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

لأحكام مشروع القانون. حتى لا تكون الدولة أمام حالت فراغ تشريعي، على أن يتم تنظيمه بما يتبع وضرورات سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

المادة (٢١١) - أولى مواد الكتاب الرابع من القانون الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئ العمل:

○ حددت المادة معاني المصطلحات المبينة بها وأغفلت تحديد الجهة الإدارية المختصة في مفهوم هذا الباب، رغم كونها تختلف عن غيرها من الجهات الإدارية في الأبواب السابقة والتي يحددها وزير العمل، بينما الجهة الإدارية المختصة في هذا الباب يجب أن تكون في وزارة الإسكان في أغلب الأحوال؛ لأن اللجنة المركزية المنصوص عليها في المادة (٢١٢) من المشروع تتبع وزير الإسكان وبالتالي فإن المنطق يقتضي أن يكون هو الوزير الذي يحدد تلك الجهة وليس وزير العمل.

* المادة (٢١٤)

○ البند (٤) اختص اللجان المشكلة بالمحافظات بإصدار تراخيص المحال والمنشآت على اختلاف أنشطتها ، بما مفاده إلغاء الاختصاصات المقررة في قوانين المحال التجارية والصناعية والمحال العامة، والمنشآت السياحية وغيرها من القوانين المنظمة لمنع تراخيص الأنشطة التجارية والصناعية، وهو حكم مغاير لحكم المادة (٢٠٥) من القانون الحالي .

ويرى القسم أنه إذا كان هذا التعديل مقصوداً وجباً أن يضاف إلى البند عبارة صريحة بإلغاء ما يخالف ذلك في القوانين المنظمة لترخيص المحال والمنشآت المشار إليها .

* المادتان (٢٤٤-٢٤٣)

○ أكدت الأولى على استمرار صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، ونصت على أن يكون له حساب خاص بأحد البنوك المعتمدة وترحل أمواله من سنة إلى أخرى وجعلت موارده من الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال، وبينت الثانية الخدمات التي يؤديها الصندوق وأوجه التصرف من موارده.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

○ وقد تدارك النصان بذلك العيوب الدستورية التي أشار إليها حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٢٠ قضائية دستورية الصادر بجلسة ٢٢ / ١٢ / ٢٠١٤ بشأن المادة (٢٢٢) من القانون الحالي.
الآن مجلس الوزراء طلب الأخذ برأي وزارة المالية في وجوب إيلولة الفائض من أموال الصندوق إلى الخزانة العامة للدولة.

ويرى القسم أن إيلولة الفائض تتعارض مع طبيعة الصندوق ، إذ الهدف من الاشتراكات التي تؤديها المنشآت هي معاونة الصندوق على أداء المهام المنوطة به وهي تقديم خدماته على المستوى القومي: لتحقيق التكافل الاجتماعي في مغزى الحقيقي.

وفي ضوء عده وجود موارد مالية أخرى له، يرى القسم إما الإبقاء على النص كما ورد، أو أن يضاف إلى موارده ما تخصصه له الدولة في الموارنة العامة، وهي هذه الحالة الأخيرة تحدّف عبارة "ويرحل الفائض".

* المواد من (٢٥٠) إلى (٢٦٤) العقوبات *

- المادة (٢٤) تلزم جهة التدريب بمنح شهادة تقدير اجتياز المتدربي البرنامج التدريبي، وقد عاقد المشروع على مخالفتها مرتين، الأولى في المادة (٢٥٢) والثانية بالمادة (٢٥٦)، وهذا تعدد للعقاب عن فعل واحد مخالف للدستور.
- المادة (٢٥٢) من المشروع جرمت مخالفات البند (١) من المادة (١٩) الخاصة بنسبة الـ ١% من إجمالي الأجور الأساسية، في حين أن بهذا البند شبهة عدم الدستورية على النحو المبين تفصيلاً بمخالفات القسم على المادة (١٩) : لما يرى القسم حذف التجريم عليها.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

يرى القسم أن المشروع أسرف في تجريمه كثير من الأفعال التي هي بطبعها تاتية عن التزامات هي علاقات عقدية مدنية، لم يتوافر فيها المبرر المشروع للتجريم والعقاب على النحو المبين سلفاً عند التعرض لبعض مواد المشروع، وهو الأمر الذي توافق عليه قضاة المحكمة الدستورية العليا، إذ استقرت على أن السلطة التي يملكها المشرع في مجال التجريم، حددها قواعد الدستور، فلا يجوز أن يؤثر المشرع أفعالاً منها في غير ضرورة اجتماعية، ولا أن يقرر عقوباتها بما يجاوز قدر هذه الضرورة (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ١٥ قضائية دستورية بجلسة ٤ من يناير سنة ١٩٩٧م).

لذلك يقترح القسم إعادة النظر في كل مواد العقوبات والغاء ما ليس من ضرورة لتجريمه من أفعال لا تعد عدواً على المجتمع، أو على سلطنة الدولة في الرقابة على التشفيل والتقتيس. وعلى الأخص يجب إلغاء التجريم على المخالفات المتعلقة بمخالل صاحب العمل بالتزاماته العقدية تجاه العامل لكونها ليس فيها اعتداء على المجتمع يبرر تجريمها، ومنها المواد أرقام (١٢-٢٩-٤٠-٤٢-٥١-٥٢-٥٣).
... وغير ذلك من المواد التي تضمنت تجريماً على مخالفات مماثلة).

ويمكن الاستعاضة عنها بالنص على حق العامل في استصدار أمر وقتى من القاضي بالزاهر صاحب العمل بما يدعوه من حق.

وفي النهاية فإن ما تقدمه هي ملاحظات قسم التشريع على مشروع القانون المعروض والتي كان يتعين تداركها شم موافقة القسم بالتصويب التي وردت عليها معدلة؛ ليعيد مراجعتها، إلا أنه نظراً لأهمية المشروع واقتضاؤه في الوقت والإجراءات رأى القسم الموافقة على المشروع بالصيغة التي أقرها فيما عدا المواد المبينة سلفاً وما عليها من ملاحظات والتي سبق إيرادها؛ فيتبعين على الجهة القائمة على إعداد المشروع تداركها في حدود ما اقترحه القسم، وإرساله إلى مجلس التواب.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ويسعدني أن أرسل لسيادتكم - رفق هذا الكتاب - مشروع القانون الذي واجهه القسم وأفرغه في الصيغة القانونية ، ولا مانع من عرضه على مجلس النواب بعد تدارك ملاحظات القسم المبيضة في هذا الكتاب.

ونفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير، ..

رئيس قسم التشريع

الممتحن/ احمد محمد العزيز ابو العزه
نائبه رئيس مجلس الدولة

تحرير في ٢٠١٤/١٢/٣

صادق



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ملف رقم: ٢٠١٦/١١٢

مشروع القانون رقم (٢٠١٧) لسنة ٢٠١٧ بإصدار قانون العمل

- باسم الشعب
- رئيس الجمهورية

قرر

مجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

يعلم بأحكام القانون المرافق في شأن العمل، ومع مراعاة أحكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له.

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام، ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق .
وتعتبر المزايا الواردة بذلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه .

ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشا وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محفوظاً بالشخصية الاعتبارية العامة ، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشا وفقاً لأحكام القانون المشار إليه ، ويتبع الوزير المختص بشئون العمل ، ويبشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق .

كما يستمر المجلس القومي للأجور ويسمى (المجلس الأعلى للأجور)، ويجرى تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.

دوجع هذا المفروع بجلمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظ التمهيد بالمقابل المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(المادة الثالثة)

لا تخال أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدّة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بالحكام.

المادة الرابعة

تزوول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.

المادة الخامسة

يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص ببيان العمل القرارات التنفيذية له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به، مما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

(المادة السادسة)

يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكلة كمنشأة فردية، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون، على أن تقوم بتوفيق أوضاعها، وفقاً لأحكام القانون المرافق، خلال هذه المدة، ولا اعتبرت غير قائمة.

النادرة المسائية

مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من مجازات ودعوى متداولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها، دون رسوم، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالـة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى.

المادة الثامنة

تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعوى المشار إليها بال المادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.

المادة التاسعة

يصدر وزير العدل القرارات الالزامة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة

رجوع لهذا المفهوم بملمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وقوفه تجاه الملاطاطه المزينة بالحقائب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وي العمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، وي العمل به ، في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، ويبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها .

رئيس الجمهورية



خاتم مجلس



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

قانون العمل

(الكتاب الأول)

التعريف والأحكام العامة

الباب الأول

التوصيات

(1) ~~also~~

يقصد ، في تطبيق أحكام هذا القانون ، بالمصطلحات الآتية المعنى المبينة فرعين كل منها:

- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.
 - المدرج: كل من التحق لدى صاحب عمل يقصد تعلم مهنة أو صنعة.
 - صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملًا، أو أكثر لقاء أجر.
 - الأجر: كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي:-
 - الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.
 - الأجر المتغير: يبقى ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:-
 - (أ) النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنفاقه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
 - (ب) العمولة: النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنفاقه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له.
 - (ج) العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية مالم تضمن إلى الأجر الأساسي.
 - (د) المنح: ما يعطى للعامل علاوة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة به منحة.
 - (ه) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجاداته، أو تميزه، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.
 - (و) السبدلات: ما يعطي للعامل لقاء ظروف معينة، يتعرض لها في أداء عمله.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما يعطي للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً لقواعد المنظمة لها.

(ح) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها بلائحة المنشأة.

(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفنادق، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قراراً من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.

(ك) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.

٥- الأجر التأميني:

الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.

٦- العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه.

٧- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

٨- العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

٩- العامل غير المنتظم: كل عامل يقوم باداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.

١٠- السخرة: كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإزالة عقوبة أو إيداعه، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائه بمحض اختياره.

١١- اللسيل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

١٢- التوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

١٣- التدريب: كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن وأنواعها، أو إكساب الفرد المهارات، والمعرفات المؤهلة لمواصلة مهنة معينة، أو تطوير تلك المهارات والمعرفات وصقلها، للارتفاع بها والترقى من خلالها.

١٤- وكالات التشغيل الخاصة: شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون.

١٥- هروب العامل الأجنبي: كل تغيب إرادي للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجزئ ذلك.

١٦- المفاوضة الجماعية: الحوار الذي يجري بين صاحب عمل، أو منظمة أصحاب أعمال، أو أكثر من جهة، ومنظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بعرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.

١٧- المنازعات الجماعية: كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

- ١٨- الشركاء الاجتماعيين: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).
- ١٩- المفوضون العمال: أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتعيينهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها.
- ٢٠- اتفاقية العمل الجماعية: كل اتفاق مكتوب يتضمن ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة العمل من خلال إحدى وسائل فض المنازعات العمل الجماعية.
- ٢١- التوفيق: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعات العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعذر المفاوضة الجماعية بينهما.
- ٢٢- الوساطة: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفي النزاع على إسناد مهمة اقرار النسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع) ، يشتراكان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.
- ٢٣- التحكيم: وسيلة اتفاقية لإنتهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل النسوية الودية ويتولى القيام به (محكم) أو (أكثر) يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.
- ٢٤- شرط التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.
- ٢٥- مشارطة التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.
- ٢٦- الإضراب الشامي عن العمل: اتفاق جماعي للعمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بغير العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لمصالحهم المهنية ، بعد تعذر النسوية الودية ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.
- ٢٧- إصابة العمل والأمراض المزمنة: التعريف الوارد لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.
- ٢٨- المنشأة: كل مشروع ، أو مرافق يملكه ، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص إيا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.
- ٢٩- موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل تواجده فيه بسببه.
- ٣٠- المنشأة الصناعية: كل مشروع أو مرافق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد إنتاج أو تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.
- ٣١- الوزير المختص: الوزير المختص بشئون العمل.
- ٣٢- الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون العمل.

دокумент المعروج بملمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحقاته العربية بالكتاب المرفق رقم (٥٥) المعروج ٢٠ / ١ / ٢٠١٧





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢)

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثة يواماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

(الباب الثاني)

الأحكام العامة

مادة (٣)

يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.

مادة (٤)

لا تسري أحكام هذا القانون على الحالات الآتية:

- ١- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
- ٢- عمال الخدمة المنزليه ومن في حكمهم.

وذلك مالم يرد به نص على خلاف ذلك.

مادة (٥)

يُحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.

مادة (٦)

يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الاتقاء السياسي أو النكلي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو فضيلة أو منفعة أو حماية تقرر بمحض أحكام هذا القانون ، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو لذوي الإعاقة ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله .





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٧)

يقع باطلأً كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سالقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويقع باطلأً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء متى كانت تختلف أحكام هذا القانون.

ويستمر العمل بآية مزايها أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لواحح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

كما يسري ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.

مادة (٨)

تعفي من الرسوم والمحاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمترجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل ، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطي لهم ، والشكوى ، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، و لا يشترط "بالنسبة لثلاث الفئات" توقيع محامي على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر .

مادة (٩)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم.

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزء من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدي للهيئة المختصة.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٤٠)

إذا تعدد أصحاب العمل، كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون، أو لواحة المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.
ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مادة (٤١)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون ، حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها.
ويجب أن يحدد القرار، أو الحكم الصادر باي من ذلك ، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بذلك الحقوق، ويكون لها أن تتوارد عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات الازمة للوفاء بها في الأجل المحدد .
ولا يترتب على إدماج المنشأة، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو التزول، أو الإيجار ، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

مادة (٤٢)

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧ %) من الأجر التأميني، وستتحقق تلك العلاوة بالقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس الأعلى للأجور.

مادة (٤٣)

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون



روابط مطـ المدرـع بـلمـة الصـهـ الموافـ ٢٨ / ١١ / ٢٠١٧ مع وـوبـه تـاريـه المـلـعـظـةـ العـبـودـةـ والـكتـابـةـ العـرـفـ وـرـقـمـ(٢٥) المـدـرـع ١١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

الكتاب الثاني

التدريب والتشغيل

الباب الأول

التدریب

(١٤) مادہ

تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاصة لأحكام هذا القانون ، وعلى الفئات الآتية :

١. الراغبون في التدريب.
 ٢. ذوي الإعاقة والأقزام ، والفنان الأولي بالرعاية.
 ٣. المترجون.
 ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.

(٤٠) مادة

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التعلم عليها وفقاً لقدراتهم.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفنان المستفيدة

(۱۷) ماده

ينشأ مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من :

- الوزير المختص بشئون العمل .
 - الوزير المختص بشئون التخطيط .
 - الوزير المختص بشئون التربية والتعليم و التعليم الفني .
 - الوزير المختص بشئون التعليم العالي .
 - الوزير المختص بشئون التجارة والصناعة .
 - الوزير المختص بشئون الاستثمار .
 - الوزير المختص بشئون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .



روج هذا المفروع بحثاً الصريح الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المعتبرة بالكتابية المرفق رقم (٢٥) المورج ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

الوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي ،
الوزير المختص بشئون قطاع الأعمال العام .
الوزير المعنى المختص بالتنمية المحلية .
أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر حدةً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم .
أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعنى برشحهم الاتحاد .
والمجلس أن يستعين بناءً من ذوي الخبرة .

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل،
وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأفراد، والذات الأولى بالرعاية .
كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل .
ويصدر بتشكيل المجلس و اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء ، في موعد لا
يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

مادة (١٧)

يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات
البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلين للجهات المشار إليها في المادة السابقة ، يتولى متابعة
تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية ،
والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب
المهني والتدريب المستمر ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى ، ونظام العمل به، ويصدر في موعد
لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في المادة السابقة ، على أن يجتمع مرة على الأقل
كل شهر .

مادة (١٨)

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي ، ويختص بما يلي :-

- تمويل العملية التربوية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي ، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التربوية كإنشاء، ودعم، وتطوير ، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالجوانب الفنية للعملية التربوية كبرامج التدريب وغير ذلك مما يتعلق بالأنشطة ذات العلاقة بالعملية التربوية .
- وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التربوية وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التربوية .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً يشكل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وتحت إشرافه الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبى الواجب إتباعه، ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه و مباشرة اختصاصاته، وتتولى الوزارة المختصة بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفنى ، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.

مادة (١٩)

ت تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

١- نسبة (٦١٪) من إجمالي الأجر الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثة عاملًا فأكثر ، بعد أن يخصم خمسة جنيهات، ويحد أقصى عشرين جنيهاً عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشاة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.

ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة ، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (٧٠٪) من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.

٢- ما تخصصه الدولة من موارد .

٣- الإعلانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً لقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.

٤- عائد استثمار أموال الصندوق .

وبكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويبذل فائض أمواله إلى الخزانة العامة.

مادة (٢٠)

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متقدمة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسئولية المحدودة .

روج هذا المدحور بمجلة الصيحة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبنية بالكتاب المرفق
(٥٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:-

- ١- منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها ، التي تزاول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون .
- ٢- جهات التدريب التي تشنّها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها.
- ٣- النشأت التي تتولى تدريب عمالها.
- ٤- الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة والأفراد ، والفنان الأولي بالر غالية.

مادة (٢١)

يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البند (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروطه، وإجراءات منح الترخيص، ومدته ، وتجديده، وحالات الغاء، ورسومه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها. كما يحدد القرار قواعد، وإجراءات إنشاء ، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون.

ونلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل .

مادة (٢٢)

نلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها ، على أن تتضمن ما يأتي :

- ١- الشروط التي يجب توافرها في المتربين للالتحاق بالبرامج.
- ٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، و مجالات التدريب ، و عدد الساعات المخصصة لها.
- ٣- مستويات و تخصصات المدربين.
- ٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المترب بعد الانتهاء من البرنامج .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية .



روج هذا المذروع بجلسة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداوله الملحقاته . المعيبة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

مادة (٢٣)

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون .
ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو إلغائه على أن يستثنى من ذلك المدربين التابعين للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٢)، من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .
وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.

مادة (٢٤)

تلزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته له، و المستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة .
وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها .

مادة (٢٥)

يلتزم كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة،
ويحدد القرار شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة جنيه،
وحالات الإعفاء منها .
ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على هذا الترخيص .

وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد مستوى مهارته وما يفيد تسجيله بمكتب التامينات الاجتماعية المختصة، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة ، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقديم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه ، وحالات الإعفاء من هذا الرسم .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.

مادّة (٢٦)

يشترط في المدرج الأقل سنّه عن ثلاثة عشر عاماً ولا يزيد على ثمانية عشر عاماً، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل، دون الإخلال بأحكام قانون الطفل ولائحته التنفيذية.

مادّة (٢٧)

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنعة، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المدرج في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على الأقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

المادّة (٢٨)

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمدرج أن ينهي الاتفاق.

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنتهاء بثلاثة أيام على الأقل.

مادّة (٢٩)

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني في هذا الكتاب، تسرى على المدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون



بيان

دوجع هذا المدروج بمجلس الوزراء الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداوله الملحقاته المعروضة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) الموزع ٢ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الباب الثاني)

التشغيل

(الفصل الأول)

سياسات التشغيل

مادة (٣٠)

ينشأ مجلس أعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، و ممثلي منظمات العمل وأصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم .

وينولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم، والقواعد، والإجراءات الازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج .

ويصدر بتشكيل المجلس، واحتياصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها سنة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة (٣١)

تنولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين؛ وعمال المقاولات ، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.

مادة (٣٢)

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد احتياصاته، ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعه في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١% ولا يزيد عن ٣% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

روج هذا المدروج ببلمة الصبه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه بالطريقة المرتبطة بالكتاب المرفق رقم (٥٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق منضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، وشروط اسفلات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاقة الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها وفقاً لأحكام القانون.

ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، وبعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخصيص أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.

مادة (٣٣)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص.

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه العمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو انشئت لديه ومن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة (٣٤)

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرف من الحرفيات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٥) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قليل مستوى مهاراته وترخيص مزاولة الحرفة.

مادة (٣٥)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، تلتزم المنشآت الفانلة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادر منها خلال خمسة

روبع هذا المدروج بمثابة الصيغة الموقعة ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحق بهذه المذكرة بالمحفظة المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة.

ماده (٣٦)

لتلزم المنشآت الخاصة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة ، بياناً مفصلاً بعده العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتلقاونها . وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- ٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإخلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها .
- ٣- بيان بتغير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .

وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعددها الوزارة المختصة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافقة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة السابقة .

ماده (٣٧)

لتلزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بامساك سجل خاص لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأفراد الحاصلين على شهادات التأهيل الذين الحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .

ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوو الإعاقة والأفراد، والأجر الذي يتلقاونه كل منهم، وذلك وفقاً للمذوج والمودع الذي يصدر بتحديدهما قراراً من الوزير المختص .

(الفصل الثاني)

التشغيل في الداخل والخارج

ماده (٣٨)

يسنتشى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- ١- الأعمال العرضية وما في حكمها .

روجع مما المروع بجلسة المعيه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الفلاح طارق المعييـة بالكتابـه المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

٢- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .
للوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفنانين
المشار إليها في البنددين السابقين.

مادة (٣٩)

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين للعمل بالداخل أو
الخارج عن طريق الوزارة المختصة ، أو الجهات الآتية :-

- الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها.
- المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط.
- شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصري، فيما تبرمه من تعاقدات مع
الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسمى، أو ذات المسئولية
المحدودة المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة.
- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة (٤٠)

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبهها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسمى، أو ذات المسئولية
المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر
الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:-

١. أن يكون المؤسسوون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على
أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، سالم
يكن قد رد إليه اعتباره .
٢. لا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون ممثلاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة
تزاول عمليات التشغيل بالداخل، ولا يقل رأس مال الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول
عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين
وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١ %) على الأقل من رأس مالها .
٣. أن تقدم الشركة دليماً مقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقداً أو بخطاب حسان غير مشروط، وغير قابل
للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية، لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ساريأ طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته ، ، ويتعين استكمال قيمة التلمين بمقدار ما لم تقم بإدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق، طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.

ويكون الترخيص لمدة ثلاثة سنوات قابلة التجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثة ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية

(٤١) مادہ

يصدر الوزير المختص قراراً يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل ، والشروط الواجب توافرها في سقر الشركة وإدارتها، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، والسجلات الالزامه لمباشرة عملها والتي يتبعن إمساكها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتقيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل.

(44) 534

ويحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلتحاقه بالعمل، وله تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل، واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٥٪) من أجر العامل الذي يتم إلتحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كضرفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادہ (۴۳)

بلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية - .

١. إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
 ٢. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.
 ٣. إذا ثبتت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

٤. تغاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالف لأحكام هذا القانون .
ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا في أي من الحالات المبينة في الفقرة السابقة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات .
ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة (٤٤)

مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون ، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق معهد أو مقاول توريد عمال .
ويجوز للوزير المختص إصدار قرار بالترخيص للجمعيات ، والمؤسسات ، والمنظمات التقiliaة العمالية وبالنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل العاملين ، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل .

مادة (٤٥)

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف .
وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بعشرة أيام على الأقل ، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقا لهذا الإعلان .
وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على النشر .

مادة (٤٦)

تلزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون عدا البند (١) منها ، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج ، وشروطها ، موئلها من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات ، وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل ، والأجر المحدد له ، وشروط وظروف أدائه ، والتزامات العامل .
ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر ، أو مخالفتها للنظام العام و الأداب العامة .
فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات ، والطلبات و العقود موافقاً عليها .

روج هذا المدروج بجلسة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداوله الملحق بهذه المدونة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات، وأسلوب، ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة

مادة (٤٧)

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات ، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والعقودات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والعقودات .

مادة (٤٨)

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات الحق العمالة المصرية من ينبعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية .

وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيان بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة .

(الفصل الثالث)

تشغيل النساء

مادة (٤٩)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تعللت أوضاع عملهم .

ويصدر الوزير المختص - بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قراراً بتحديد الأحوال، والمتطلبات، والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة (٥٠)

للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على إلا نقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

روج هذا المذروع بجلسة المسمى الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وقوفه تداركه الملحقاته المبينة بالكتاب المرفق
(٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.

مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويخصم من الأجر الذي يتلزم به صاحب العمل، ما يتلزم بادانه نظام التامين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقا لحكم المادة رقم (٧٩) من قانون التامين الاجتماعي.

وتحفظ ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع .

مادة (٥١)

يحظر فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الذي يتلزم بادانه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة (٥٢)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنين التاليتين لتاريخ الوضع ، فضلاً عن فترة الراحة المقررة ، الحق في فترتين آخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

مادة (٥٣)

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها.

مادة (٥٤)

للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتهما في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة لا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو لأحكام قانون التامين الاجتماعي.



روج هذا المدحروم مجلـة الصـيـصـ المـوـافـق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تـداوـكـ الملـاحـظـ المـعـيـدةـ بالـكتـابـ المـرـفـقـ .
رـقمـ (٢٥) المـوـرـجـ ١١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٥٥)

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

مادة (٥٦)

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. ويتلزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشارك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

(الفصل الرابع)

تشغيل الأطفال

مادة (٥٧)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة.

مادة (٥٨)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تربيتهم متى بلغ سنهم ثلاثة عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم. ويتلزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة منحه بطاقة تثبت أنه يتدرّب أو يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختتم بخاتمتها.

مادة (٥٩)

يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تربيتهم فيها وفقاً لمرافق السن المختلفة ، طبقاً للنظام المقرر وفقاً لأحكام قانون الطفل .

روج هذا المفروع بملمة المصطلح الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وقوفه تجاه الملاجئ المفيدة بالمحابي المرفوع رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٠)

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً .

مادة (١١)

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل او أكثر مراعاة الآتي :

- ١- تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر ب محل العمل.
- ٢- تحرير كشف موضح به ساعات العمل ، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .
- ٣- إبلاغ الجهة الإدارية المختصة باسماء الأطفال العاملين لديه ، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

مادة (٦٢)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذوي الإعاقة أو الطفل القزم بما يفيد تأهيله، وتقدّم لها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسليم الطفل ذوي الإعاقة أو الطفل القزم، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمساعدة الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأفراد المقيدين لديها في الاندماج بالأعمال التي تناسب أعمارهم و康افائهم ومحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرة بيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأفراد الذين تم تشغيلهم





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الفصل الخاص)

تنظيم عمل الأجانب

مادة (١٣)

يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة المدنية.

مادة (١٤)

يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة، والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة للاحكم الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهن والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها.

ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل.

مادة (١٥)

لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصراً على بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.

ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على هذا الترخيص، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا يزيد على خمسين ألف جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدة، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً اعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الكيمية الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٦٦)

يلزム صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغيب العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يوما متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.

مادة (٦٧)

يلزム صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقة الخاصة، حال انتهاء علاقه العمل، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.
ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك.

(الكتاب الثالث)

علاقات العمل

(الباب الأول)

علاقات العمل الفردية

(الفصل الأول)

عقد العمل الفردي

مادة (٦٨)

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

مادة (٦٩)

يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة.



دокумент مذكرة تفاهم بين مجلس الدولة والجهاز المركزي للرقابة على التأمين المرضي رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧/١١/٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الفلاحات المعاينة بالكتاب المرفق



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٧٠)

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:

١. إذا كان غير مكتوب.
٢. إذا لم ينص العقد على مدة.
٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على سنتين.
٤. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تجديده بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.

مادة (٧١)

يلزمه صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل عقد العمل المحرر باللغة العربية. ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:-

- ١- تاريخ بداية العقد.
 - ٢- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
 - ٣- اسم العامل ومؤهلاته، ومهنته، أو حرفه ورقم التأميني، ومحل إقامته، وما يتلزم لإثبات شخصيته.
 - ٤- طبيعة ونوع العمل محل العقد.
 - ٥- الأجر المنعقد عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا التقدية والعينية المنعقد عليه.
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقته بالعمل، وجميع الحقوق المترتبة عليهاب كافة طرق الإثبات.

ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة (٧٢)

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٧٣)

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.

مادة (٧٤)

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، واجرها، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وأن يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشآة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (١) تأمينات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الإفلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.

على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته العمل.

مادة (٧٥)

يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها.

فيما لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة، بناء على طلب العامل، إعادةه إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

مادة (٧٦)

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الرفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

دوج معاً المذكور مجلـمة المعـاهـدة المـوـافـق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مـع وجـوبـه تـشارـكـهـ المـلاـحظـهـ المـهـبـهـ بـالـثـنـيـهـ المـرـفـقـ

رـقمـ(٢٥)ـالـمـوـرـجـ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٧٧)

يلتزم العامل الذي تم تدريبيه على نفقة صاحب العمل بأن يقضي لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة تركه العمل قبل انتهاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض ، مالم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.

(الفصل الثاني)

الأجر

مادة (٧٨)

يشكل المجلس الأعلى للأجور برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كلاً من:-

- الوزير المختص بشئون التخطيط.
- الوزير المختص بشئون العمل.
- الوزير المختص بشئون التأمين الاجتماعي .
- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، الأكثر عدداً من حيث العضوية .
- أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المعنى .

ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي :-

- أ- وضع الحد الأدنى للأجور العاملين الخاضعين لاحكام هذا القانون .
- بـ- وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لاحكام هذا القانون .
- جـ- النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس واحتياصاته الأخرى في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، ويجب أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

مادة (٧٩)

لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثة يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.



روج هذا المذروع بمجلة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملحقات المرفوعة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٨٠)

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإن أقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يودي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

مادة (٨١)

تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً، أو في حساب العامل البنكي، مع مراعاة الأحكام التالية:-

- ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجرهم مرة على الأقل في الشهر.
- ٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب تناسب مع ما أنهمه من العمل، وأن يودي له باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- ٣- في غير ما ذكر في البنددين السابقين تؤدى للعمال أجرهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم ينفق على غير ذلك.
- ٤- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يودي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.
- في جميع الأحوال يجب الا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجر، ويحظر احتياز أجر العمل أو جزء منه دون سند قانوني.

مادة (٨٢)

يكون حساب متوسط الأجر الاليسي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتلقاون أجوراً أساسية مضافة إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

مادة (٨٣)

لصاحب العمل بعد موافقة العامل كتابة أن ينتبه من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضتها بالأجر الشهري.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٨٤)

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتير كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قاهرة خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة (٨٥)

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محل معينة ، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.

مادة (٨٦)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالساعة ، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتناقضى أية فائدة عن هذه الفروض، ويسري هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.

مادة (٨٧)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع، أو الحجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة .

و عند التزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جراءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبلغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (٨٦) من هذا القانون.



دокумент المدروج بجلسة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظ المبين بالخطاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٨٨)

لابرازه صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشف الأجر، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.

مادة (٨٩)

مع مراعاة حكم المادة (٨٨) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافائهما أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسلیم مبرراً لدفعه.

(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٩٠)

مع عدم الإخلال بالحكم القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

مادة (٩١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة إلا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

ولوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، و الأعمال المرهقة التي يمنع العامل فيها فترات راحة ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة (٩٢)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التوأجد، إذا كان العامل أشغالها في مكان العمل.

روجع مما المفروع بملمة المصيص الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداوله على العاملين المربوطة بالمتباين المرفق
رقم (٤) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويستثنى من هذا الحكم العمال المستغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها ، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد .

(۹۳) مکالمہ

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة كاملة بعد سنتين عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، واستثناء من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العبران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراتب الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراتب الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراتب الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشآة.

ويراعى في حساب مدة إزاحت الأسبوعية المجمعـة أن تبدأ من ساعـة وصـول العـمال إلى أقرب موقع به مواصلـات وتـنتهي ساعـة العـودـة إلـيـه.

94, 526

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة بالمادة ارقام (٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣) من هذا القانون، إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الادارية المختصة بمثيرات التشغيل الإضافي والمدة الالزامية لاتمام العمل

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، 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 ساعة العمل النهارية، و (٧٠ %) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، 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 بحوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثنى عشر ساعة

(٩٥) ملحوظات

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمل، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل قبل تنفيذه بسبعين على الأقل.

مادة (٩٦)

لا تسرى أحكام المواد أرقام (٩٠، ٩١، ٩٢)، والفرقة الثانية من المادة (٩٣) من هذا القانون على الفئات الآتية:-

- ١- الوكلاه المفوضين عن صاحب العمل.
- ٢- العمال المستغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
- ٤- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقاً لنص المادة (٩٤) من هذا القانون.

(الفصل الرابع)

الإجازات

مادة (٩٧)

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي:-

١. خمسة عشر يوماً في السنة الأولى.
٢. واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.
٣. ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.
٤. خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين عاماً ولذوي الإعاقة.

وإذا قلّت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام لعمال الذين يعملون في الأعمال الخطيرة، أو المعرضة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأي الجهات المختصة.

روجع هذا المدروج بملمة الصيغة الموافقة ٢٨ / ١١ / ٢٠١٧ مع وجوبه بخاتمه العلامة المعين بالكتاب المرفوع رقم (٢٥) المؤرخ ١١ / ٢٠١٧.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٩٨)

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، وللمدة التي حددها صاحب العمل وتم اخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .
وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما، منها ستة أيام منصولة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاثة سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال وذوي الإعاقة.

مادة (٩٩)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل .

والعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازة السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلي:-

- ١- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان .
- ٢- أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة .
- ٣- اجتياز الامتحان بنجاح .

مادة (١٠٠)

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

مادة (١٠١)

للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٠٤)

للعامل الحق في إجازة باجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديدها قراراً من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

مادة (١٠٣)

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة باجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة (١٠٤)

للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدتها، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر باجر، ثم ستة أشهر باجر يعادل (٨٥٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر باجر يعادل (٧٥٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . وبخصم من الأجر الذي يتلزم به صاحب العمل، ما يتلزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة (١٠٥)

للجهة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمريض ببرض ببرض معه من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل .

روبع هذا المذروع بملمة المصيص الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ١٢ / ٢ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من وزير الصحة.

مادة (١٠٦)

ثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

(الفصل الخامس)

واجبات العمال ومساءلتهم

مادة (١٠٧)

يجب على العامل ما يأتي :-

- ١- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون، ولوائح العمل، وعند العمل الفردية والجماعية، وأن ينجذبها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتمد.
- ٢- أن ينفذ أوامر ، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن في هذه الأوامر ، و التعليمات ما يخالف العقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .
- ٣- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.
- ٤- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو لجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجمع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتمد.
- ٥- أن يحسن معاملة عماله صاحب العمل.
- ٦- أن يحترم رؤساه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- ٧- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.
- ٨- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- ٩- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطيئتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- ١٠- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية و موقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

روابط هذا المدروج بملمة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

١١-أن يتبع النظام التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق ، أو يناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية .

مادة (١٠٨)

مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٥) و (١١١) من هذا القانون .

يلزム العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية بينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على نفقة صاحب العمل، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة .
ويلزム صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.

مادة (١٠٩)

يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

١. الاحتفاظ لنفسه بآي ورقة أو مستند خاص بالعمل ، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على آية معلومة تخص العمل .
٢. العمل لدى الغير سواء بالاجر، أو بدون اجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو مناقشة صاحب العمل .
٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علامة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفة شريكأ، أو عاملأ .
٤. الاقتراض من عمال صاحب العمل، أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .
٥. طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل .
٦. جمع تبرعات نقية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تفرض به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١١٠)

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية خلال ثلاثة يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو تفاصيل هذا القانون بحسب الأحوال ، وعلى تسلیم الجهة الإدارية المختصة ، والمنظمة النقابية العمالية المعنية نسخة من الائحة ، وعلى المنظمة النقابية العمالية إيداع رايها للجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسلیمهما ، وعلى هذه الجهة مراجعتها والتصديق عليها ، فإذا لم تقم هذه الجهة بالتصديق ، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثة يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت الائحة نافذة .

وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه الائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها وللوزير المختص أن يصدر قراراً منه بالقواعد العامة لهذه الائحة .

مادة (١١١)

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل ، وتحدد لائحة الجزاءات ، المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١١٢) من هذا القانون ، وبما يحقق تائب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثة يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة .

مادة (١١٢)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي :-

١. الإنذار الكتابي .
٢. الخصم من الأجر الأساسي .
٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .
٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٦. خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر .
٧. الخفض إلى وظيفة في الدرجة الدنيا مباشرة ، دون تخفيض الأجر .
٨. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١١٣)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١١٢) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ماده (١١٤)

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما تسبّب إليه، وسماع آرائه، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدبر مثلاً عنها حضور التحقيق.
ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار، أو الخصم من الأجر الأساسي، الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوفيق الجزاء.
وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوفيق الجزاء مسبياً.

ماده (١١٥)

تخص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل ، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوي الخبرة ، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يتحقق معه .

ماده (١١٦)

لا يجوز لصاحب العمل، أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي، كما لا يجوز أن يقطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر، اعتير أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

ماده (١١٧)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوفيق الجزاء السابق.

روجع معاً المدروج بمجلة المرصد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظة المبينة والكتابه المرفق
(رقم ٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١١٨)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على سنتين يوماً، مع صرف أجره في الحالات الآتية:-

- ١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، وافتضلت مصلحة التحقيق ذلك.
- ٢- إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية ، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل
- ٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة

ماده (١١٩)

للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البندين (١ ، ٢) من المادة السابقة ، التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو عطمه بصدور القرار المتظلم منه .

وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لنديسه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضى بعودته للعمل مرة أخرى .

ماده (١٢٠)

لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرين يوماً ، وعلى القاضي أن يبيّن في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا قضى برفض الطلب يصرف للعامل أجره ويعاد لعمله فور انتهاء مدة الإيقاف الأخيرة .
وإذا رأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق ، أو إصدار أمر بإنزال لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية ، أو قدم العامل للمحكمة الجنائية وقضى ببراءته وحيث أعادته إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف ، والا اعتبر عدم إعادةه للعمل فصلاً تعسفياً .

ماده (١٢١)

تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٢) من هذا القانون .
وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:-

روجع مما المذكور بمذكرة المصيصة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدوينه على الملاحظات المدونة بالكتاب المعرفة رقم (٢٥) المذكور ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

- ١- إذا ثبت انتقال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
 - ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأً ناشط عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحال خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل ، أو المنشآة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعنونة في مكان ظاهر ، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
 - ٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشآة التي يعمل بها، وأنهى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشآة.
 - ٥- إذا ثبت قيام العامل بمناقضة صاحب العمل في ذات نشاطه.
 - ٦- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متلازماً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
 - ٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أو زملائه أو أحد عمال المنشآة أثناء العمل، أو بسبه.
 - ٨- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (٢٠٠) إلى (٢٠٢) من هذا القانون.
- وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون .

ماده (١٢٢)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي:-

- ١- مدير مديرية العمل، أو من ينوبه.
- ٢- العامل، أو من يمثله.
- ٣- صاحب العمل، أو من يمثله.

ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوي الخبرة حسب الموضوع المعروض.

ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، فإذا تمت التسوية الودية، يتولى رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرفاً النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الواقية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.

ويصدر الوزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

مادة (١٢٣)

إذا لم تتم تسوية النزاع ودليلاً يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم ، ويوقع منه ، ومن طرف في النزاع ، ويثبت به ما تم من أعمال ، وما تلقته اللجنة من مستندات ، ورائيها في موضوع النزاع ، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه ، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب ، وعليه إعلان طرف في النزاع بها .

فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة ، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبعد اقصى ستة أشهر ، ويكون فرارها النهائي .
تخصم المبالغ التي استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة (١٢٩) من هذا القانون .
فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .

مادة (١٢٤)

إذا تسبب العامل بخطنه ، أو بعنة عمه في فقد ، أو إتلاف مهام ، أو آلات ، أو خامات ، أو منتجات ، أو غيرها ، يملكها صاحب العمل ، أو كانت في عهده ، التزم باداء قيمة ما فقد ، أو أتلف ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخبار العامل ، أن يبدأ بالقطاع المبلغ المشار إليه من أجره ، على الأزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .
ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف ، أو قضي له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .
ولا يجوز لصاحب العمل ، أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة ، فيما زاد على أجر شهرين .

مادة (١٢٥)

لا تخال الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمادات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

روج هذا المذروع بجلسة المكتب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداوله للملحقات المرفقة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٢٦)

يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلًا تقييد الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لحصتها حساباً خاصاً، ويصدر الوزير المختص قراراً يكفيه التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية المعنية .

(الفصل السادس)

النهاية علاقة العمل الفردية

مادة (١٢٧)

مع عدم الالخل بما نصت عليه المادتان (٦٩ ، ٧٠) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضائه مدة ، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تجاوز ست سنوات ، جاز لأي من الطرفين إنتهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بشهرين ، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب . فإذا كان الإنتهاء من جانب صاحب العمل ، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة .

مادة (١٢٨)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهي العقد بإنجاز هذا العمل ، ويجوز تجديده بالاتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاً في تنفيذه ، اعتير ذلك تجديداً منهياً لهذا العقد لعمل ، أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي ، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من ست سنوات ، لا يجوز للعامل إنتهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة (١٢٩)

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه ، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر .

روجع هذا المحرر بمذكرة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠٧٧ مع وجوبه تداركه الملاحظاته المبينة بالكتابه المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠٧٧ / ١ / ٢



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٣٠)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٤) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لصاحب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكافٍ ويراعى في جميع الأحوال، أن يتم الإنفصال في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة (١٣١)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف، أو فاسخ.
وبناءً سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.

مادة (١٣٢)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تتحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد ، إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة .

مادة (١٣٣)

يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانتهاء هذه المهلة.

مادة (١٣٤)

لا يجوز الانفصال على الإعفاء من شرط الإخطار، أو تخفيض مدته، ويجوز الانفصال على زيادة هذه المدة.
ويجوز لصاحب العمل ،إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها، أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة (١٣٥)

إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثمان ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

روبع مطا المعروض بمجلمة المصممه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المربوطة بالمخالفاته المرفقة رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب، أو ساعاته، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

مادة (١٣٦)

لصاحب العمل أن يعني العامل من العمل أثناء مهلة الإخبار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة.

مادة (١٣٧)

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخبار، أو قبل انقضاء مهلة الإخبار، يتلزم بأن يؤدي للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء، والالتزامات المتراكمة على ذلك، أما إذا كان الإنهاص صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

مادة (١٣٨)

إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض ما أصلبه من ضرر بسبب هذا الإنهاص بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يدخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي :-

- ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.
- ٢- ممارسة صفة المفوض العالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك .
- ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك ، نظلماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح ، أو عقود العمل.
- ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- ٥- استخدام العامل لحقه في الإجازات المنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون .
- ٦- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٣٩)

يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذاره بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية .

مادة (١٤٠)

للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من أو وكيله الخاص ، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت مقبولة بقوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخباره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوناً ومعتمداً من الجهة الإدارية وبشرط موافقة صاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة (١٤١)

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الثالثة عن هذا القانون، أو عقد العمل الغردي أو الجماعي، أو لانحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذريه اعتماد من صاحب العمل، أو من يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة (١٤٢)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته . فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص ثبتت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .

روج هذا المهرج بمجلة الصيد الموسوعية الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملحقاته المعتبرة بالكتاب المعرفة رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي .
ويلزم صاحب العمل بإنفاقات تجهيز ، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب اسرته نقله إليها.

مادة (١٤٣)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أيا كان سبب هذا العجز.
فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر، لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض .
وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.

مادة (١٤٤)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة، ويحوز لصاحب العمل إنتهاء العقد إذا بلغ العامل من الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدة تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بالقضاء مدة .
وتطبق أحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، ويتحقق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة (١٤٥)

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .
وستستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر، وذلك للمترجع، والعامل عند بلوغ هذه السن .

وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل، أو المترجع حسب الأحوال .
وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

روج هذا المخروع بملمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظات العربية بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١٤٦)

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استفاد إجازاته المرضية، وما تبقى من منجمد إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.
وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لإجازاته.

فلا شفى العامل قبل تمام الإخطار، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

ماده (١٤٧)

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو بمراحل إنجاز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ملسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً.

ماده (١٤٨)

يلزム صاحب العمل أن يعطي العامل، بناء على طلبه، ودون مقابل عند انتهاء عقده شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.
للعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهائته.

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتلقاه، وبسبب إنهاء علاقه العمل.
ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.



صادر في

روج هذا المفروع بجلسة المكتب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملاحظاته المبنية بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ١١ / ٣٠ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(باب الثاني)

المحاكم العمالية المتخصصة

ماده (١٤٩)

تشكل كل دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تنشأ في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.

ويكون تعيين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله - عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المتخصصة - تعيين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.

ويكون قضاياها من قضايا المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.

ماده (١٥٠)

تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة السابقة - دون غيرها - بنظر كافة النزاعات الثالثة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتقدون عليهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.

ماده (١٥١)

تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (١).

وتتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.

ماده (١٥٢)

تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قاضيًا أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (١) ليحكم وبصفة مؤقتة مع عدم المسار بصل الحق - في المسائل المستعجلة التي يختص بها من

دوعي هذا المذكور بمذكرة المدعي الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظاته المبينة بالتحفظ المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الاداء في تلك المسائل إذا كانت فيها الحق محل الطلب الذي تخُص به المحاكم العمالية.

مادة (١٥٣)

يكون الطعن في الأحكام، والنظم من الأوامر الصادرة من قاضى الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.

مادة (١٥٤)

تخُص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجنح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين والتوازع المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.

مادة (١٥٥)

لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجنح والمخالفات، في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقدمة للحرابة.

مادة (١٥٦)

تخُص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الواقعية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً لل المادة (١٥٢) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.

ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ، ويكون الاختصاص بالفصل في النظم من هذه القرارات والأوامر أمام (المحكمة ذاتها)، على لا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار، أو الأمر المتظلم منه.

مادة (١٥٧)

ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو من دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الإبتدائية المتخصصة قراراً بتنظيم العمل بها.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٥٨)

ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعهد به المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية ينطويه كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، دون مقابل .
ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .

مادة (١٥٩)

تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص - دون غيرها - بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية ،
كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون ، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية ، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبق ، وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر ، أحالته إلى الدائرة المختصة .
وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة السابقة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل ، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها .
وفي جميع الأحوال لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأي طريق . وامتناع من أحكام المادة (٣٩) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) من قانون المرافعات المدنية والتجارية، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .

مادة (١٦٠)

يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية ، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الباب الثالث)

علاقات العمل الجماعية

(الفصل الأول)

الحوار الاجتماعي

ماده (١٦١)

ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة ، وعددًا من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم ، ويتولى المجلس على وجه الأخص:

- ١- رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات .
 - ٢- إعداد دراسات، ووصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها .
 - ٣- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة .
 - ٤- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها .
 - ٥- اقتراح الخطول المناسب للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل ونظام العمل به ، واحتياصاته الأخرى .

ماده (١٦٢)

تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦١) من هذا القانون برأسها المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات ، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.



روج هذا المدروج بملمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملحوظات المبينة بالكتاب المرفق
(٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية

ماده (١٦٢)

تجرى المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل:-

١. تحصين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل.
٢. التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشآة.
٣. تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.

ماده (١٦٤)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمي ، أو على المستوى القومي .

ماده (١٦٥)

إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسوية ديناً ويلزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منها من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع، والسير في إجراءات المفاوضة.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية بحسب الأحوال للتدخل، واقناع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه.

ماده (١٦٦)

إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين يدون اتفاقيهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون .

ماده (١٦٧)

يُحظر على صاحب العمل أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض، إلا في حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقاً.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويُحظر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب ، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، أو المفوض العمالى بحسب الأحوال.

(الفصل الثالث)

الاتفاقية العمل الجماعية

مادة (١٦٨)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون النقابات العمالية، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاثة سنوات، أو للمرة الازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاثة سنوات تعين على طرف في الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو تعديل شروطها في ضوء ما يمتوجد من ظروف اقتصادية ، أو اجتماعية، ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٢) من هذا القانون.

مادة (١٦٩)

يقع باطلًا كل نص يرد في الاتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة، وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.

مادة (١٧٠)

يجب أن تكون الاتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفي حالة التعارض أو الخلاف يعتمد بالنص العربي.

مادة (١٧١)

يعين على طرف في الاتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد أمند العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهراً دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرف في الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون .

روجع مما معروج بجلسة المصehr الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظات المبينة بالكتابه المرفق
(٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٧٢)

نكون اتفاقية العمل الجماعية ذاته وملزمة لطرفها بعد التوقيع عليها، ويعين إداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقبدها خلال ثلاثة أيام من تاريخ التوقيع عليها في سجل يُعد لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا توافت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون، وإخطار طرف الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة.

مادة (١٧٣)

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية على وفق أحكام المادة السابقة، جاز لأى من طرف في الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بادارتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.

مادة (١٧٤)

يلزם صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٥)

يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قبدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماهم النقابية، واصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرف في الاتفاقية الجماعية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام دون حاجة إلى موافقة طرف في الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٦)

يلزם الجهة الإدارية المختصة بالذليل على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٢) بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.

روج هذا المفروع ببلمة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحارب الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٧٧)

يلزム طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتنق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يتمتعوا عن القيام بأي عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

مادة (١٧٨)

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو الحكم من أحكامها أصبح مرهقاً، وجب على الطرفين ملوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات التوفيق ، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة (١٧٩)

لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية ، و كذلك لكل ذي مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها.

ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذي فرتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة، أو الممثل القانوني لها.

مادة (١٨٠)

للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بالحكم الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٨١)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثاني من هذا الكتاب.

(الفصل الرابع)

منازعات العمل الجماعية

(الفرع الأول)

أحكام عامة

مادة (١٨٢)

تسرى أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، وينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم ، وبين جميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التقاضي .

مادة (١٨٣)

إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق .

(الفرع الثاني)

التفويف

مادة (١٨٤)

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتفويف في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم طلب إليها، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وقواعد التوفيق .

روجع هذا المدروج بمجلمة المصبه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وقوفه تخارك الملحقاته العربية والكتابه المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١٨٥)

إذا اتفق طرفا النزاع على تسوية ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ويتخذ بنائمه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.

ماده (١٨٦)

مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ بشأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية ، إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ بدء التوفيق، جاز للطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة، لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم، المنصوص عليه في المادة (١٨٧) من هذا القانون .

(الفرع الثالث)

مركز الوساطة والتحكيم

ماده (١٨٧)

ينشأ بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم، تكون له الشخصية الاعتبارية، و يتبع الوزير المختص، ويكون من قسمين، قسم الوساطة، وقسم التحكيم .
ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملاته المالية قراراً من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قبلة للتجديد .
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد الهيكل الإداري والمالي للمركز ونظام العمل به، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها .

ماده (١٨٨)

يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء، وقائمة من المحكمين الذين تطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفضي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي".

روجع هذا المذروع بملمة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٨٩)

يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعاء بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.

مادة (١٩٠)

يشرط فيمن يقيّد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:

١. أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ.
٢. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
٣. لا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، مالم يكن قد رد إليه اعتباره.
٤. لا يكون من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة.
٥. لا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
٦. قضاه مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.
٧. اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.

مادة (١٩١)

نظر في النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بقائمة في موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة فإذا انقضت المدة المشار إليها، ولم يتتفق الطرفان على اختيار الوسيط، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة.

مادة (١٩٢)

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر وللوسيط كافة الصالحيات في نظر النزاع، والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرف في النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

مادة (١٩٣)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة، يحق لطرف في النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوماً أن يطلب من المركز استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١٩٤)

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقارب بين وجهات نظر طرف في النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان وال وسيط، ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه، ويبتئن ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافق أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.

وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.

ماده (١٩٥)

يشترط فيما يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية:

١. أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها.
٢. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
٣. الا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، مالم يكن قد رد إليه اعتباره.
٤. الا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.
٥. الا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
٦. فضاء مدة التربیت الأولى للمركز على أعمال التحكيم، و مجالاته.
٧. اختيار الاختبار الذي يعقده من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.

ماده (١٩٦)

ينولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار محكم واحد، أو أكثر بشرط أن يكون العدد فردياً لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غایته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.

ماده (١٩٧)

يوضع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، وينتزع فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد الجنائية والتجارية.

يوضع مطابقاً المفروض بمذكرة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تبادله الملاحظاته المعتبرة بالمحفظة المعرفة رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (١٩٨)

يتعين على المحكم، أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأ، ويصدر الحكم بأغلبية الأراء في حالة تعدد المحكمين.

يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع.

يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.

ماده (١٩٩)

تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة.

وإذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمس وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها.

(الفصل الخامس)

الإضراب والإغلاق

ماده (٢٠٠)

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٦٧) من هذا القانون، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونها محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استفاد طرق التسوية الودية لتسازعات المنصوص علىها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمال في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

ماده (٢٠١)

يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصي عليه بعلم الوصول.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته، ونهايته.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (٢٠٢)

يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.

ماده (٢٠٣)

يُحظر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الإستراتيجية أو الحيوية، التي يترتب على توقيف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت، وتحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

ماده (٢٠٤)

يتربى على الإضراب عن العمل، وقف الالتزامات الثالثة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.

ماده (٢٠٥)

يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم، وذلك في الأوضاع، وبالشروط، والإجراءات المنصوص علىها في هذا القانون.

ماده (٢٠٦)

في تطبيق أحكام المادة (٢٠٥) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل أن يقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب، والأوضاع، والشروط، والإجراءات، التي يستند إليها في ذلك، وأعداد، وفنيات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة أن تصدر قراراً سبباً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه، فإذا لم تصدر اللجنة قراراًها خلال المدة المشار إليها، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على الإغلاق بالأوضاع، والشروط، والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل، ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويتربى على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجانتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيده، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منها.

مادة (٢٠٧)

يُحظر صاحب العمل العمال، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت طلب، أو التظلم على حسب الأحوال.

مادة (٢٠٨)

في حالة الإغلاقالجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمل، يتعين على صاحب العمل أن يشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. وتعتبر الأقدمية، والأعباء العائلية، والنسن، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمل، وذلك بالتشاور مع منظمات العمل وأصحاب الأعمال.

مادة (٢٠٩)

يُحظر على صاحب العمل تقديم بطلب الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها أثناء مرحلة تسوية ممتازات العمل الجماعية، كما يُحظر عليه أن يقدم بهذه الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.

مادة (٢١٠)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٧) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متلق عليه، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يتلزم بالخطر، وبعتر الإنفصال في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل. وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

(الكتاب الرابع)

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيضة العمل

مادة (٢١١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرير كل منها:

- ١- المنشأة : كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص .
- ٢- المنشأة الصناعية : كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص يقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية .

مادة (٢١٢)

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيها كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

(الباب الأول)

موقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة (٢١٣)

تشكل في وزارة الإسكان لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصة بوزارات العمل، والصناعة، والصحة، والموارد المائية والري، والكهرباء، والداخلية، وشئون البيئة، والزراعة، والتنمية المحلية .

روابط هذا المهروع مجلمة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظاته المبينة بالكتاب المعرف بـ (٣٥) المورع ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان بالاتفاق مع الوزراء المختصين وتخُص دون غيرها بما يلي :-

- ١- وضع معايير وشروط منح التراخيص الخاصة بالمحال والمنشآت الصناعية التي تتشكلها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة ، أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام ، أو شركات القطاع العام .
 - ٢- وضع المعايير والشروط للمشروعات الجديدة، أو ذات الطابع الخاص، والتي لا يوجد لها معايير وشروط سابقة، وذلك في موعد لا يتجاوز سنتين يوماً من تاريخ تقديم الطلب للجنة .
 - ٣- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .
 - ٤- البُلْت في القائمات المقتملة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات .
 - ٥- إصدار لوائح نظام العمل باللجنة المركزية ، ولجان المحافظات موضحاً بها طريقة عملها، ومواعيد العقلاها، والنماذج، والأوراق الخاصة بطلب الحصول على التراخيص، والرسوم المستحقة للتراخيص بما لا يزيد على عشرة آلاف جنيه وحالات الاعفاء منها، وما تراه اللجنة لازماً لتسهيل مهمتها .
- ويكون للجنة المركزية لجاناً فرعية بالمحافظات، يصدر بتشكيلها، ونظام العمل بها قراراً من الوزير المختص بشئون الإسكان على أن تكون برئاسة مقرر بمجلس المحافظة .

ماده (٢١٤)

تخُص اللجان الفرعية المشار إليها في المادة السابقة بما يلي :-

١. استيفاء كافة الشروط والمتطلبات الخاصة بالمحال والمنشآت قبل إصدار التراخيص الخاصة بها .
٢. إصدار كافة التراخيص والمتطلبات الخاصة بالمحال، والمنشآت على اختلاف أنواعها في نطاق المحافظة .
٣. متابعة تنفيذ الشروط والمتطلبات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت في نطاق المحافظة .

ماده (٢١٥)

تقوم المديريات التابعة للوزارات المشار إليها في المادة (٢١٣) من هذا القانون كل فيما يخصه بمتابعة تنفيذ الشروط والمتطلبات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة بتطبيقها لأحكام المادة (٢١٤) من هذا القانون .

ماده (٢١٦)

لكل ذي شأن القائم من القرارات الصادرة من اللجان الفرعية أمام اللجنة المركزية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار يكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

روجع مما المعروج بمجلة السيد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المرتبطة بالكتابات المرفقة
(٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

وعلى اللجنة المركزية الفصل في التظلم خلال مدة أقصاها ستون يوماً من تاريخ تقديمها ، ولها في سبيل ذلك الاستعانة بذوي الخبرة لحضور جلسات مدققة التظلم، وإعداد وتلقي التقارير الفنية .
وبعتبر عدم بت اللجنة خلال المدة المحددة موافقة ص�ئنة منها على إصدار الترخيص للتنظيم.

(الباب الثاني) تأمين بينة العمل

مادة (٢١٧)

تلزם المنشآة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بينة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي:-

- ١- الوطأة الحرارية والبرودة .
- ٢- الضوضاء، والاهتزازات .
- ٣- الإضاءة .
- ٤- الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة) .
- ٥- تغيرات الضغط الجوي .
- ٦- مخاطر الانفجار .
- ٧- كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة .

مادة (٢١٨)

تلزם المنشآة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بينة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهربائية (الكهرباء الديناميكية - الكهرباء الإستاتيكية) .

مادة (٢١٩)

تلزם المنشآة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدارير الازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بينة العمل، للوقاية من المخاطر الهندسية، وعلى الأخض ما يأتي:-

- ١- كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، ووسائل الانتقال، والتدالو، ونقل الحركة .
- ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشيد والبناء، والحرق، ومخاطر الانهيار، والسقوط .
- ٣- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية لمعامل والمعدات والألات، ومكان العمل .

روج هذا المفروع بملمة الصور الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحوظاته المبينة بالكتابه المرفق و
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٤٢٠)

تلزם المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقائية للعمال من خطر الإصابة بالبكتيريا، والفيروسات، والقطريات، والطفيليات، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص ما يأتي :

- ١- مخالطة الأدمنين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية، ومعنوية، وعمليات جراحية.
- ٢- التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها.
- ٣- وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبطريرية الخطرة.
- ٤- وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريحات بأنواعها المختلفة.

مادة (٤٢١)

تلزם المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي :

- ١- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل في المواد الكيميائية، والمواد المسيبة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- ٢- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
- ٣- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة، والعمال عند تداول، ونقل، وتخزين، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة، والتخلص من نفاياتها.
- ٤- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال.
- ٥- وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري، وتركيزها الكيميائي، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها، أو موردها عند التوريد.
- ٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسيبة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٢٢)

تلزם المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة، والتي تنشأ، او يتفاقمضرر او الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ، والاسعاف، والنظافة، والترتيب، والتنظيم بأماكن العمل، والتتأكد من حصول العاملين - بأماكن الطهي وتداول وتناول الأطعمة والمشروبات- على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

مادة (٢٢٣)

تلزם المنشأة، وفروعها بالأخذ الاحتياطات، والاشتراطات الازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.

مادة (٢٤)

تلزם المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتربدين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجحة متطلباتها، وتصحيفها إذا لزم الأمر.

ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.

كما تلزם المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ، وبأي تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المتربدين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو بوقف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي.

ولجهة الإدارية المختصة أن تقوم بازالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٢٥)

يصدر الوزير المختص قراراً بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.

(الباب الثالث)

التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبينة العمل

مادة (٢٢٦)

مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يألي :-

- ١- تشكل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، في مجالات الطب البشري، والبيطري، والصيدلة، والهندسة والعلوم ، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبينة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة .
- ٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبينة العمل.
- ٣- تزويذ جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته، يكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة (٢٢٧)

على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بينة العمل في سبيل أداء عملهم :

- ١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.
- ٢-أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية ، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد تكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بينة العمل، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتناولها، وأخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يتلزم في هذا الشأن.
- ٣- استخدام المعدات والأجهزة والآلات التصوير ، وغيرها أثناء التفتيش لتخليل أعباب الجوادث.

روجع هذا المذكور بجلمة الصيغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المبنية بالكتاب رقم (٣٥) المذكور ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

- ٤- الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة
- ٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها
- ٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناءً على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبينة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقافه، أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمتزددين، أو سلامة بينة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.

وللحاجة الإدارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بـإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.

مادة (٢٢٨)

يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبينة العمل، حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وبينة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له.

(الباب الرابع)

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بينة العمل بالمنشآت ، والمدرب

مادة (٢٢٩)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي تتلزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بينة العمل، واللجان المختصة بذلك.

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل، وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها، ووضع القواعد، والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بينة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسئولين عن الإدارة، والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسؤوليتهم، وطبيعة عملهم.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٤٢٠)

تلزム كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملًا فأكثر، بسواء الجهة الإدارية المختصة باحصائية نصف سنوية بيانات حقيقة عن الأمراض العادبة، والمزمنة، والحوادث الحادمة ، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ، ويناير على الأكثر. كما تلزム المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، بالخطر الجهة المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، أو عند ظهور أعراض مرض مهني، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه . وبصدر الوزير المختص قراراً بالنموذج الذي تستخدم لهذا الغرض .

مادة (٤٢١)

تنولى الوزارة المختصة، و المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها ، بالتدريب الأساسي، والمتقدم، والتوعي، والتخصصي للاختصاصيين ، والفنين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.

ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي، وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح التراخيص، وإجراءاته، ومدته، ورسم السفر عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه .

مادة (٤٢٢)

يشترط لمواولة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط، وقواعد، واجراءات منح التراخيص، ومدتها، وقيده في السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه ، وحالات الإعفاء .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الباب الخامس)

أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى

مادة (٢٣٣)

يختص المركز القومي لدراسات السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل المنشآت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطة المركزية للبحوث و الدراسات في مجالات السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي لأصابات العمل بالمنشآت، و يتبع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً لقواعد و الإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مادة (٢٤٤)

ينشأ مجلس أعلى للسلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، برئاسة الوزير المختص، و عضوية ممثلين عن الوزارات، و الجهات المختصة، و عدد متساوٍ من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال و العمل، و عدد من ذوي الخبرة، و يتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها . و يصدر بتشكيل المجلس و اختصاصاته و نظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.

مادة (٢٤٥)

يشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (٢٤٤) من هذا القانون . و يصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، و نظام العمل بها قرار من الوزير المختص .

(الباب السادس)

الخدمات الاجتماعية و الصحية

مادة (٢٤٦)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، تلتزم المنشآت و فروعها باجراء ما يكتفى به

روجع مما المدروج بملمة المرسخ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملحقات المرفقة بالكتاب المرفق
(٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

- ١- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، و لياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسد إليه .
- ٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

مادة (٤٣٧)

لتلزم المنشأة وفروعها بما يأتي :-

- ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .
- ٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات، أو تقطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية الازمة له .

مادة (٤٣٨)

يلزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، وبتعهد بالاعتناء بما في حوزته منها، وبنفيذ التعليمات الصادرة للحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه إلا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

مادة (٤٣٩)

لتلزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :-

- ١- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض .
- ٢- فحص شكوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بتنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشآة للمحافظة على لياقتهم الصحية، والنفسية، والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

مادة (٢٤٠)

لتلزم المنشآة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الأولية

وإذا زاد عدد عمال المنشآة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملًا لتلزم المنشآة بأن تستخدم مريضاً موزلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعددت لهـا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية الازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان.

وإذا عُولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيري، وجب على المنشآة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة، وينتسب في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.

مادة (٢٤١)

يلزـم من يستخدم عمالـاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العاديـة أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة

وعلـى من يستخدم عمالـاً في المناطق البعـيدة عن العـمران أن يـوفر لهم التـغذـية المناسبـة، والمسـاكن الملائـمة مع سـرـاعـة تـخصـيص بعضـها للـعـمالـ المتـرـوجـينـ.

ويـصدرـ الوزـيرـ المـختصـ بالـاتفاقـ معـ الـوزـراءـ المـختصـينـ، وـمعـ منـظمـاتـ أصحابـ الأـعـمالـ، وـالـعـمالـ القرـاراتـ الـلـازـمةـ لـتحـديـنـ المـناـطـقـ الـبعـيـدةـ عنـ العـمـرـانـ، وـاشـتـراـطـاتـ، وـموـاصـفـاتـ المـساـكـنـ، وـتـعـيـينـ أـصـنـافـ الطـعامـ وـالـكـيـمـاتـ الـتـيـ تـقـدـمـ مـنـهـاـ لـكـلـ عـامـ، وـمـاـ يـؤـديـ صـاحـبـ الـعـملـ مـقـابـلاـ لـهـاـ.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمال في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدى.

(۲۴۳) ماده

تلزم المنشآة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحميل العامل أي التزامات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال و العمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات

(۲۴۳) مادہ

يسعى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لكافة العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واحتياصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، مراعياً في التشكيل التمثيل الثلاثي، (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال والعمال) بناءً على ترشيح الجهات المختصة

يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، وبعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً للاسس المتتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات

وتلزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملًا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويًا للتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٤)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويًا أيهما أقل

(٢٤٤) مادہ

يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:-

لوج حطا المدروج بجملة المرسنه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المبينة بالتحفظ المرفق
فقـ (٣٥) المورج ١ / ٣٠ ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

- ١- دعم النقلات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمتتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.
- ٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب.
- ٣- عقد الندوات الثقافية.
- ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.
- ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.
- ٦- إقامة المسابقات الالزامية لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.
- ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانيات العمال.

للوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق ، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.

(الكتاب الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

(باب الأول)

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٤٤٥)

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم، ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتي " أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهنتي بالذمة والأمانة والصدق ولا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".

مادة (٤٤٦)

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت هذه الصفة، ولهم حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات، والبيانات الالزامية من أصحاب الأعمال أو من يتوجب عليهم

روج هذا المدروج ببلمة الصيغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاظطاته العربية بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المورع ٢٠١٧ / ١ / ٣٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والكافيات التي تستحق لهم .

مادة (٢٤٧)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلاً مهام المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة لها، وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة (٢٤٨)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٤٥) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحددونها .

مادة (٢٤٩)

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة لها عند فرائيم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

(الباب الثاني)

العقوبات

مادة (٢٥٠)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة (٢٥١)

يعاقب كل من يخالف أحكام السادس (٦ ، ٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٥٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة (١)، ٤٥ فقرة (٢)، ٤٦ فقرة (١)، ١١٠، ١٢٦، ١٢٧ فقرة (١)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(۴۰۳) سالہ

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (١٩ بند (١) ، ٢٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه وتنعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شاليهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود

(٢٥٤) مادة

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢١) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة الاف جنيه وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضى بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود

٢٠٠، مادہ

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٢، ٢٣، ٩٥، ١٤٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسة مائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتصنف الغرامة في حالة العود

(२०७) बाला

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (١٢٦، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٣، ٩٩، ٩٨، ٩٧، ٩٦، ٩٥، ٩٤، ٩٣، ٩٢، ٩١، ٦٢، ٦١، ٦٠، ٥٩، ٥٨، ٥٦، ٥٥، ٥٤، ٥٣، ٥٢، ٥١، ٥٠، ٤٩، ٤٤، ٣٢، ٢٩، ٢٧، ٢٥، ٢٤، ١٢)، فقرة (٢)، (١٤٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائتي جنية ولا تزيد على ألف جنية، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت ب شأنهم الجريمة ، وتحصا عف في حالة العود .

© 2018, Oxford University Press

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ فقرة ٢٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه، وتتعدد الغرامة بتعذر العمال الذين وقعت بشانهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

(208) 5-2120

يعاقب بالحس وبحرامه لا تقل عن عشرين ألف جنيه ، ولا تزيد على مائة ألف جنيه او بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب احدى الجرائم الآتية:



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

- مزاولة عمليات الحق المصريين بالعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٣٩) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤٠) من هذا القانون، أو بترخيص صادر بناءً على بيانات غير صحيحة.
- مخالفة القرارات الوزارية المنفذة لأحكام تشغيل العمالة المصرية في الداخل أو الخارج ، أو مخالفة نص المادة رقم (٤٢) من هذا القانون .
- تقاضي مبالغ دون وجه حق من أحد العامل، أو من مستحقاته عن عمله في الداخل، أو الخارج وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضى في حالات الإدانة بإغلاق المنشآة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة بأحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١).

ماده (٢٥٩)

يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيًّا من أحكام المواد (٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت بشرائهم الجريمة وتتضاعف الغرامة في حالة العود .

ماده (٢٦٠)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه كل أجنبي هرب من العمل لدى صاحب عمل، وعلى المحكمة أن تقضي بترحيله خارج البلاد مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم (٦٧) من هذا القانون .

ماده (٢٦١)

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتضاعف الغرامة في حالة العود .

ماده (٢٦٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٩، ٢١٠ فقرة (١)، ٢١٠ فقرة (٣)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت بشرائهم الجريمة، وتتضاعف الغرامة في حالة العود .





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ماده (٢٦٢)

يعاقب كل من يخالف أيًّا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصالحة تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .
و تكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ماده (٢٦٤)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة التي يخالف أيًّا من أحكام المادتين رقمي (٢٤٨ ، ٢٤٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه و لا تجاوز عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ماده (٢٦٥)

يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة .
ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات .

روج بقسم التشريع بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٧/١١/٥.

(رئيس قسم التشريع)

المستشار / أحمد عبد العزيز أبو العزم

نائبه (رئيس مجلس الدولة)

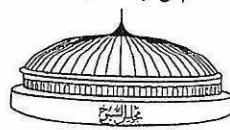


تمكين

روج هذا المدروج بملمة الصور الموافق ٢٨/١١/٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظاته المبنية بالكتاب المرفق
(٣٥) المؤرخ ٢٠١٧/١١/٣.

٢٥٤٩	رقم الصادر
٢٠٢١/٧٢٩	التاريخ
١٤	مرفقات

جمهوريّة مصر العَاصِيَّة



مجلس الشيوخ

الأمين العام

السيد الاستاذ المهندس / عبد الخالق محمد محمد عياد

رئيس لجنة الطاقة والبيئة والقوى العاملة

تحية طيبة وبعد ،،،،
بالإشارة إلى كتابنا رقم . ٣٩٠ المؤرخ ٢٠٢١/٣/١٨ ، والخاص بإحالة مشروع قانون العمل إلى لجنتكم
الموقرة.

يرجى الإحاطة بان السيد الاستاذ الدكتور رئيس مجلس النواب أحال الى مجلس الشيوخ نسخة من كتاب السيد
المستشار وزير شئون المجالس النيابية في شأن بعض التعديلات الواردة على مشروع قانون العمل رقم كتاب سيادته
رقم ٧٥٣ المؤرخ ٢٠٢١/١١/٢٢ .

وبالعرض على السيد الاستاذ المستشار رئيس المجلس أشر بإحالة تعديلات القانون إلى لجنتكم .
برجاء التفضل بدراسةه .

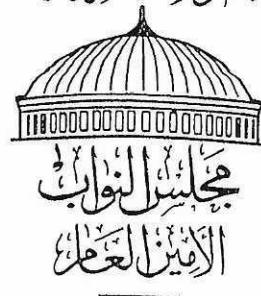
وتفضوا بقبول فائق الاحترام .

الأمين العام

المستشار / محمود إسماعيل عثمان

٢٠٢١/١١/٢٩

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



رقم / ٧٥٢
قاضي سبتمبر / ٢٤/١١/٢٠٢١

(سري جداً)

السيد المستشار/ محمود إسماعيل
أمين عام مجلس الشيوخ

تحية إعزاز وتقدير لشخصكم الكريم.. وبعد،

فبالإشارة إلى مشروع القانون المقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، والمحال إلى سعادتكم رفق كتاب السيد المستشار الدكتور رئيس مجلس النواب رقم ١٣٢ المؤرخ ٢٠٢١/٣/١٤، لأخذ رأي مجلس الشيوخ في شأنه وفقاً للمادة (٢٤٩) من الدستور.

أرفق لكم مع هذا، نسخة من كتاب السيد المستشار وزير شئون المجالس النيابية في شأن بعض التعديلات الواردة على مشروع القانون المشار إليه والتي انتهت الحكومة إلى الموافقة عليها كما أشار سيادته في الكتاب المرافق.

رجاء التفضل بالإحاطة واتخاذ ما يلزم في هذا الشأن، مثمنين غالياً التواصل معكم.

وتنضلو بقبول فائق الاحترام،

الأمين العام

المستشار/ أحمد ممدوح

٢٠٢١/١١/٢١

مع خالص التقدير

مادا يلي الحال انه (الآن) العاملان

صادر رقم ٢٧٠٣٩٦٢ / معاشرة



جمهوريّة مصر العَرَبِيَّةُ

الوزير

السيد الفاضل المستشار / أَحْمَدْ مُنَاع

أمين عام مجلس النواب

٠٠ طيبة وبعد

بالإشارة إلى مشروع قانون العمل الجديد المقدم من الحكومة إلى مجلسكم الموقر، نرسل
سيادتكم رفق هذا كتاب السيد المستشار/ وزير العدل، رقم ٨٥٩ بتاريخ ١٦/١١/٢٠٢١، المرفق به مذكرة
بالتعدیلات على مشروع القانون، والتي انتهت الحكومة إلى الموافقة عليها. برجاء التفضل بالنظر، واتخاذ
ما ترونه سيادتكم لازماً نحو إدخال مكافحة التعديلات على المشروع، وموافاة مجلس الشيوخ بها وهي:
أولاً، استبدال المواد الآتية، الثانية إصدار (فقرة ثالثة)، ٦ (فقرة ثانية)، ١٤، ١٢، ١٩ بند (٢)،
(١)، ٢٠، ٢٣ (فقرة أولى)، ٣٥، ٣٩ بند (٢)، ٥٨ (فقرة أولى)، ٦٢، ٧٨، ١٠٦، ١٤٢ (فقرة ثالثة)،
(فقرة أولى)، ١٤٤، ١٤٥ (فقرة أولى)، ١٦٨، ٢٣٦، المبيّنة تصوّصها بالمذكرة المرفقة، بالمادة القائمة من
المشروع المحال إلى مجلسكم الموقر.

ثانية، إضافة المواد الآتية، مادة تالية للمادة (٦٢)، وثلاث مواد تالية للمادة (٧٨)، ومادة تالية للمادة (٢١٣)، ومادة تالية للمادة (٢٥٠) المبيّنة تصوّصهم بالذكرة المرفقة، مع إضافة رقم المادة المستحدثة التالية للمادة (٦٢) ضمن المواد الخاضعة للتجريم بنص المادة (٢٥٥) من المشروع.

ثالثاً، حذف المواد الآتية: ٢١٤، ٢١٥، ٢١٦، ٢١٧ من المشروع المحال إلى مجلسكم الموقر

ملا نشك لساداتكم حسن تعانوكم معنا،

وتفضليوا بقبول وافر تحياتي،،،

واد نشک سیادتکم حسن تعاونکم معنا،

٢١٥: حذف المواد الآتية، ٢١٤، ٢١٦، ٢١٥، ٢١٧ من المشروع المحال إلى مجلسكم الموقر.

واد ذشک سباد تکم حسن تعاؤن کم معنا

10

شئون المجالس النيابية

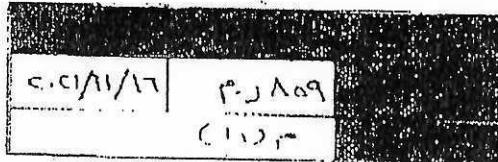
٢٠٢١/١١/١ تحريراً في

~~0, 22~~



الى رئيس مجلس الوزراء

وزير العدل



٢٠٢١/١١/١٦ | م.٨٥٩

(١١)

السيد المأذول المستشار / نصيف الصدلي
رئيس هيئة مستشاري مجلس الوزراء

لتحية طيبة .. وبعد ..

بالإشارة إلى مكتاب سيادتكم رقم (٢٩٩٥٧-٢) ب تاريخ ٢٠٢١/١١/٧، والمتضمن القرار
مجلس الوزراء بجلسته رقم (١٦٧) المنعقدة بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢ بشأن الموافقة على التعديلات
التي تمت على مشروع قانون العمل الجديد الوارد في التقرير المعروض على مجلس، وتتوافق
وزارة العدل موافقة هيئة مستشاري مجلس الوزراء بالصياغة النهائية للتصويم محل التعديل
لإرساليها إلى السيد المستشار / وزير شئون المجالس التأسيسية ليتوالى سيادته إدراج هذه
التعديلات ضمن مشروع القانون السابق إرساله إلى مجلس التوابع.

ترسل سيادتكم مذكرة وزارة العدل بالتعديلات المطلوبة في هذا الشأن.

ونفضلوا بقبول وافر تحياتي ..

وزير العدل

مستشار

تصريحاً في ٢٠٢١/١١/١٣

المستشار / هاشم عروان



01046121436



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

مذکور

Jadidat Bishnun al-Tashdiyilat

على مشروع قانون العمل الحال إلى المراجعة التقويمية بمجلس النواب

وقد كتّاب السيد المستشار/ رئيس هيئة مستشاري مجلس الوزراء رقم (٥-٢٩٧٧٤) بتاريخ ٢٠١١/١١/٥، والمتضمن أن مجلس الوزراء قد يجتمعه رقم (١٦٧) المنعقدة بتاريخ ٢٠١١/١١/٢، الموافقة على التعديلات التي تمت على مشروع قانون العمل الجديد الوارد بالتقدير المعروض ما يلي: «الموافقة على التعديلات التي تتمت على مشروع قانون العمل الجديد الوارد بالتقدير المعروض على المجلس، ويتولى صancيل المستشار/ وزير العدل موافاة هيئة مستشاري مجلس الوزراء بالصياغات النهائية للنصوص محل التعديل، لإرسالها إلى السيد المستشار/ وزير شئون المجالس التشريعية، ليتولى سيادته إدراج هذه التعديلات، ضمن مشروع القانون السابق إرساله إلى مجلس النواب». كما ورد كتاب السيد المستشار/ رئيس هيئة مستشاري مجلس الوزراء رقم (٣-٢٩٩٥٧) بتاريخ ٢٠١١/١١/٧، متضمناً أنه: «الحالا لكتاب معالي المستشار/ وزير العدل رقم (٢٤٠) بتاريخ ٢٠٢١/١٨ المرفق به مذكرة الوزارة بشأن مشروع قانون العمل الجديد المحال إلى مجلس النواب، وتقدير الوزارة بشأن مشروع القانون المشار إليه، وكذا تقرير بنتائج وأعمال اللجنة المشكلة بمقرر السيد الدكتور/ رئيس مجلس الوزراء رقم (١٦٨١) لسنة ٢٠٢١ بشأن التدريب المهني، والمتضمن الإشارة إلى قرار مجلس الوزراء سالف البيان بجسامته رقم (١٦٧)، وطلب موافاته سيادته بالصياغات النهائية للنصوص محل التعديل، وتلك حتى يتسمى إرسالها إلى السيد المستشار/ وزير شئون المجالس التشريعية؛ ليتولى سيادته إدراج هذه التعديلات على مشروع القانون السابق لإعماله إلى مجلس النواب».

Digitized by srujanika@gmail.com

Digitized by srujanika@gmail.com

النهاية - إكمال التسجيل.

٢- المدة الثانية (إضمار - الفقرة الثالثة لتصح على التحو الأدنى:
 كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجرى تشكيله، ويمارس اختصاصاته على التحو المبين
 (القانون رقم ١٧)،

مسبب التقدير: بناء على توصية وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية؛ وما أرتأته اللجنة التسعينية بوزارة العدل.



لإدارة المعرفة

«الباب الثاني، الأحكام العامة»

- المادة (٦) - الفقرة الثانية لتصح على النحو الآتي:

ولا يغير تمثيل مخطوئا كل مرتب أو أصلية أو منفعة أو حماية تقدر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو الطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقدرة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.

سبب التعديل:

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨.

- المادة رقم (١٢)، ليصبح على النحو الآتي:

“يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية نوبية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٦٣٪) من أجر الاشتراك التأميني، ويستحق تلك العلاوة باقتضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء التواجد المنقطع لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومى للأجور”.

سبب التعديل:

صدر قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩.

٥ - الكتاب الثاني، التشريع والتسيير - (الباب الأول، التدريب):

- المادة رقم (١٤) - البند (٢) ليصبح على النحو الآتي:

ذوي الإعاقة، والقدرات الأولى بالرعاية.

سبب التعديل:

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨.

- المادة (١٥) - البند (١) ليصبح على النحو الآتي:

نسبة (٢٠٪) من إجمالي أجور الأشخاص التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يحصل بها ثلاثة فائض، بعد إضافة خمسة جنيهات، وبعد أقصى عشرون جنيها عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بمدادها المنشآة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.

سبب التعديل:

صدر قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩.



بيان المرجع

- المادة (٢٠) الفقرة الأولى لتصبح على النحو الآتي:

- لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التغريب، (إذا كانت متقدمة شكل شركة من شركات المساعدة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد).

سبب التعديل:

صدور القانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون شركات المساعدة، وشركات التوصية بالأسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١.

» (باب الثاني) التغريب - (الفصل الأول) سياسة التغريب:

- المادة (٣٢) - الفقرة الأولى - تصبح على النحو الآتي:

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، على كل قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب تفريغ اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بارقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها، بقرار من الوزير المختص.

سبب التعديل:

صدور قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨.

- المادة (٣٥) - تصبح على النحو الآتي:

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، تلتزم المنتشات: البالامة وقت تطبيق هذا القانون، وذلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيid إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها، خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل، بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وبطريق توقيع رقم شهادة القيد، ومتاريخها أيام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة.

سبب التعديل:

صدور قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨.



للموكلين

↳ (الفصل الثاني)، التدخل في الداخل والخارج.

- المادة (٣٩) - المقتد وقم (٤)، لتصبح على النحو الآتي:

"وكالات التشغيل الخاصة التي تتفق شكل الشركة المعاشرة، أو التوصية بالأسماء، أو ذات المسؤولية المحدودة، والشخص الواحد الشخص لها بذلك من الوزارة المختصة."

سبب التدخل:

صدر قانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون شركات المعاشرة، وشركات التوصية بالأسماء، و الشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١.

↳ (الفصل الرابع)، تشغيل الأطفال:

- المادة (٦٥) - الفقرة الأولى لتصبح على النحو الآتي:

"يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تربيتهم حتى بلغت سنهم أربع عشرة سنة، بما لا يعيقهم عن مواصلة التعليم."

سبب التدخل:

حيث إن من التدريب - وفقاً لمعايير العمل الدولية - يجب أن لا تقل عن أربع عشرة سنة.

- المادة (٦٦) لتصبح على النحو الآتي:

"مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، تقوم جهات التأهيل باختصار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل في الإعاقات بما يفيذ تأهيله، وتثبت لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلّم الطفل ذات الإعاقات، أو من ينوب عنه شهادة التهدى، دون مقابل."

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاولة الأطفال بذوي الإعاقات المقيدات لديها في الاتساق بالاعمال التي تتطلب اصحابهم، وكمالياتهم، ومحال إقامتهم، وخطيبها بإخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقع في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقات الذين تم تشغيلهم."

سبب التدخل:

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨.

↳ (الكتاب الثالث)، ملقات العمل - (الباب الأول) ملقات العمل الفردية - (الفصل الثاني)، الآجر:

- المادة (٧٨) لتصبح على النحو الآتي:

"يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التنظيم والتخطيط والتنمية الاقتصادية وضعوية كل من:



المالية

- الوزير المعنى بشئون العمل.
 - الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي.
 - الوزير المعنى بشئون المالية.
 - الوزير المعنى بشئون التجارة والصناعة.
 - الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام.
 - الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية.
 - رئيس للمجلس القومي للمرأة.
 - رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
 - الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.
 - خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنتسبات الأكمل تمثيلاً من حيث المخصوصية.
 - خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر، ويفجرون للمجلس الاستثناء بعدد كافٍ من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للشروط على جدواها، الأفضل، دون أن يكون لهم صوت محدود في المداولات.
- ويختص المجلس على وجه المخصوص بالآتي:
- ١) وضع العدالة الائتمانية لأجرور العاملين في كافة القطاعات على المستوى القومي، بما في ذلك احتياجات الصالح وطالباتهم، وتأثيرات المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.
 - ٢) وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون.
 - ٣) النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخصيص أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف الاقتصادية طارئة.
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، وأختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

مسمى التصدّيقي:
وذلك انساقاً مع مسماه الحالى، والاختصاصات التي يمارسها فعلياً، وما ارتائه اللجنة

التصديقية بوزارة العدل.



لوزارة التأمينات

٤- (الكتاب الثالث): ملاقات العمل - (الباب الأول): ملاقات العمل الفردية - (الفصل الرابع):
الأجزاء:

- المادة (٣٠) التنصيب على النحو الآتي:
- ثبت عدم الياقة للخدمة صحيحاً، وفقاً لـأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

سبب التحديد:

صدر قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٢٠.

٥- (الفصل السادس): ملاقة العمل الفردية:

- المادة (١٤٤) الفقرة (الثالثة): التنصيب على النحو الآتي:

- كما يصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، طبقاً لـأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

- والمادة (١٤٤) الفقرة (الرابعة): التنصيب على النحو الآتي:

- وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن؛ لاستكمال المدة الموردة واستحقاق المعاش.

- والمادة (١٤٥) التنصيب على النحو الآتي:

- يمت惠及 العامل عن مدة عمله بعد سن المستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إنما لم تكن له حقوق عن هذه المدة، وفقاً لـأحكام قانون تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

ويستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة، وذلك للمتزوج، والعامل عند بلوغ هذه السن.

ويحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتلقاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال، وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة، وفقاً لـأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.



- والمادة (١٤٦) - المقررة الأولى لتصبح على النحو الآتي:

يحق على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، (إذا استند بقراراته المرضية، وما تبقى من متجدد بجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون للتأمينات الاجتماعية والمعاشات).

سبب التغديل لعقد الموارد:

صدور قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩.

«(باب الثالث) علاقات العمل الجماعية (الفصل الثالث) النقابية العمل الجماعية».

- المادة (١٤٧) لتصبح على النحو الآتي:

تنص على أنه: «مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية، وحماية حق التنظيم النقابي، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زالت العدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على هرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو تعديل شروطها، في ضوء ما يقتضى من ظروف اقتصادية أو اجتماعية، ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٢) من هذا القانون».

سبب التغديل:

صدور قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (٢١٣)

لسنة ٢٠١٧.

«(باب السادس) الخดاجات الاجتماعية والصحية».

- المادة (١٧٣) لتصبح على النحو الآتي:

تنص على أنه: «مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشآت، وفروعها بإجراء ما يلي:

١) الكشف الطبي الامتناعي على العامل، قبل التحاقه بالعمل، للتأكد من سلامته، ولزيادة الصحية

نظيرًا لنوع واحتياجات العمل الذي يسند إليه.

٢) كشف القدرات؛ للتأكد من تiacة العامل من ناحية قدراته الجسمانية، والعقلية، والنفسية، بما يناسب احتياجات العمل.



الجريدة الرسمية

ويمهري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة - قراراً بتحديد مستويات ال LIABILITY ، والسلامة الصحية، والقرارات للعلمية، واللائحة التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

سبب التدخل:

صدور قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقانون رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩.

باباً: المواد محل الأضافة

٤- (الكتاب الثاني): التدريب والتغذية - (الباب الثاني): التشغيل - (الفصل للراهن):

تشغيل الأطفال:

- إضافة مادة Liability للمادة (٢٣)، وإعادة ترميم بقى المواد، ويكون نصها على النحو الآتي:
يحضر على الأبوين أو متولي أمر الطفل - يصعب الأحوال - تشغيل الطفل بالمخالفة
لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.

سبب الأضافة:

الزام الأب أو والي الأمر بعدم تشغيل الطفل، تنفيذاً للقرارات الصادرة عن الاجتماع الخاص
بعرض الخطة التنفيذية المقترنة للمشروع القومي لتنظيم الأسرة ٢٠٢٢-٢٠٢١، المنعقد برئاسة
دولة الدكتور / رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠٢٠.

٥- (الكتاب الثالث): ملائكة العمل - (الفصل الثاني): الذهور:

- إضافة فاصل مواد Liability لنص المادة (٢٤)، وإعادة ترميم بقى المواد، ويكون نصها على النحو
الآتي:

(١) "يفتح المجلس بدعوة من رئيسه كل ثلاثة أشهر على الأقل، أو كلما دعت الحاجة
إلى ذلك، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء، وتصدر قراراته بأغلبية آراء
الحاضرين من أعضائه، وعند التساوي يرجع الجانب الذي منه الرئيس".

سبب الأضافة:

تنظيم آلية اجتماعات المجلس، وإصدار القرارات.
(٢) "تنلزم كافة المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، بتتنفيذ قرارات المجلس، كل فيما
يخصها".



بيان المرجع

سبب الإضافة:

اعتبار قرارات المجلس ملزمة للكافلة، ولم يتم توصيات فقط، حتى يتسلى إفراد عقوبة على مخالفات أحكام تلك القرارات، مع مراعاة المادة رقم (٢) من الاتفاقية الدولية رقم (١٣١) التي صدقت عليها مصر.

(٢) يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة بالقيام بإيجار التفتيش الدوري على المنشآت الخاصة لأحكام هذا القانون، للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.

سبب الإضافة:

أحكام الرقابة على المنشآت الخاصة لأحكام هذا القانون في تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور.

ـ (الكتاب الرابع): السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل - (الباب الأول):

موقع العمل، والإنشاءات، والمتراخيص:

- إضافة مادة تالية للمادة (٢١٢)، وإضافة ترقيم باقي المواد، يكون نصها على النحو التالي:
ـ يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.

سبب الإضافة:

حيث إن توافر الشروط السلامة والصحة المهنية يعتبر من الواجبات التي يجب الالتزام بها، قبيل الحصول على التراخيص، للحفاظ على سلامة العاملين، والمنشآة، وجمهور المترددين عليها.

ـ (الكتاب الخامس): تفتيش العمل - (الباب الثاني): العقوبات:

- إضافة مادة تالية للمادة (٢١٣)، وإضافة ترقيم باقي المواد، يكون نصها على النحو التالي:
ـ يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (الخاصة بقرارات المجلس القومي للأجور) من هذا القانون بغرامة، لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد الحالتين وقامت في شأنهما الجريمة، وتضاف إلى الغرامة في حالة العود.

سبب الإضافة:

ـ ليتمثل إفراد عقوبة على مخالفات قرارات المجلس القومي للأجور، وحتى لا تكون مجرد توصيات، إلى جانب تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل.



لإدارة المرض

- إضافة مقوية جنافية على مخالفة ولي الأمر للالتزام بأحكام مشروع القانون، على أن يحوت رقم المادة المقترن بضافتها، والمتالية للمادة (٦٢)، المتعلقة بحضر تشغيل الطفل - ضمن المواد المؤثمة بالمادة (٢٥٥) من مشروع القانون.

ثالثاً: المواد محل العدالة

٤- (الكتاب الرابع): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيضة العمل - (المطلب الأول): موافقة العمل

والمنشآت والتراخيص:

- المادة (١٤) التي تنص على أن:

• تختص اللجان الفرعية المشار إليها في المادة السابعة بما يلى:
١) استيفاء كافة الاشتراطات الفحصية بالمحال، والمنشآت، قبل إصدار التراخيص الخاصة بها.
٢) إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمحال، والمنشآت، على اختلاف انتشارتها في نطاق المحافظة.

٣) متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال، والمنشآت، في نطاق المحافظة.

- المادة (١٥) التي تنص على أن:

• تقوم المديريات التابعة للوزارات المشار إليها في المادة رقم (٢١٣) من هذا القانون - كل فيما يخصها - بمتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال، والمنشآت، والتراخيص الصادرة، تطبيقاً لأحكام المادة (٢١٤) من هذا القانون.

- المادة (٢١٦) التي تنص على أن:

• يحل ذي هيئ النظم من القرارات الصادرة من اللجان الفرعية أمام المحكمة المركزية، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار، بكتاب موسى عليه حلم الوصول، وعلى الهيئة المركزية الفصل في هذه النظم، خلال مدة اقصاها ستون يوماً من تاريخ تقديمها؛ ولها في سبيل ذلك الاستعانة بتوصي الخبراء الحضور، جلسات مناقشة النظم، وإعداد وتلقي التقارير الفنية. وبعثبر عدم بث اللجنة - خلال المدة المحددة - موافقة مبنية منها على إصدار التراخيص للمنظم.



بيانات المفروع

في الكتاب الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل - (الباب الثاني). تأمين بيئة العمل:

- المادة (٢١٦) التي تنص على أن:-
- تلتزم المنشآة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل، بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة، وعلى الأخص ما يلي:
 - ١) الوطأة العازية، والبرودة.
 - ٢) الضوضاء، والامثلات.
 - ٣) الامتصاص.
 - ٤) الإشعاعات العصارة، والخطرة (الموينة - غير الموينة).
 - ٥) تغيرات الضغط الجوي.
 - ٦) مخاطر الانفجار.
 - ٧) كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة، والمظلمة.

سبب العنف:

صدر قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم (٩٥) لسنة ٢٠١٨، وقانون هيئة التنمية الصناعية الصادر بالقانون رقم (٩٥) لسنة ٢٠١٧، وقانون المحال العامة الصادر بالقانون رقم (٤) لسنة ٢٠١٩، والاتفاق بهاده واحدة هي ذات نفس الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة (٢٠٢) في قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

الرأي

موافاة هيئة مستشاري مجلس الوزراء بالصياغة النهائية للنصوص محل التعديل، الواردة بهذه المذكرة، كرسالة إلى محظوظ المستشار/ وزير شئون مجلسين التعباسية، ليتمولى صياغته ادراج هذه التعديلات ضمن مشروع القانون السابق إرساله إلى مجلس النواب.

تعديلاً في ٢٠٢١/١١

المستشار الدكتور

سيد محمد شهراوي

عضو قطاع التشريع

المستشار

أحمد محمد

وكيل قطاع التشريع

٢٠٢١/١١/١٥



مكتب رئيس الهيئة

السيد الأستاذ / محمد محمود سعفان

وزير القوى العاملة

تحية طيبة، وبعد ،

إيماءً إلى كتاب سيادتكم رقم ٢٦٥ المؤرخ في ٢٠٢١/٦/١ بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة الـ ٧٪ من الأجر الأساسي المنصوص عليها في قانون العمل وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

نود الإحاطة بالآتي:

- ١- ان ما ورد بالفقرة رقم (٨) بالمادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ قد تضمنت تعريفاً لأجر الاشتراك وليس تعريف الأجر الأساسي الذي هو أحد عناصر أجر التأميني وبناء على ذلك لم يتغير مفهوم الأجر الأساسي في ظل أحکام القانون المشار إليه.
- ٢- ان هيكل الأجور بالقطاع الخاص لم يتغير بصدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، فما زال مكون من ذات العناصر (أجور أساسية وأجور متغيرة)، ومن ثم يسهل على منشآت القطاع الخاص تحديد نسبة الـ ٧٪ من الأجر الأساسية التي تقوم فعلياً بصرفها شهرياً لعمالين لديها، والتي لا تتأثر بأي حال من الأحوال بأجر الاشتراك التأميني الذي يعتمد على إجمالي أجر الاشتراك.
- ٣- بشأن طلب سيادتكم دراسة حساب المقابل الموازي لنسبة الـ ٧٪ من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك التأميني في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وفيما يلي مقترن بحساب النسبة:
 - بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجر الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة ٤٠٪ من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة الـ ٧٪ من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي ٢٠,٨٪ من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم.

٢٢٧

٨ شارع الألفي - بجوار البنك الرئيسي - القاهرة
تلفون : ٢٥٩٣٤٧٤٧ - ٢٥٩١٣٢١٥ (٢٠٢) + فاكس : ٢٥٨٨١٢٠٨ (٢٠٢) +





مكتب رئيس الهيئة

- ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة الـ ٧٪ السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة ٢٠٪ تقريرياً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد بأن تلك النسبة التقديرية هي نسبة تم حسابها وفقاً لأجور اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقية من أجور جميع العاملين بالقطاع الخاص.

وإذ يطيب لنا في هذا الصدد شكر معايير على سعيكم الدائم نحو خدمة مصالح المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال على السواء.

وتفضلاً بقبول فائق الاحترام والتقدير

تحريراً في: ٢٠٢١/٦/

لواء / جمال عوض محمود

١٩٦٤٧

Chairman
of the Board

رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي



شارع الألفي - برجوار البنك المركزي - القاهرة
تلفون: ٢٥٩٣٤٧٤٧ - ٢٥٩١٣٢١٥ (+٢٠٢) فاكس: ٢٥٨٨٦٢٠٨ (+٢٠٢)