

قرار رئيس مجلس الوزراء

بمشرع قانون

بإصدار قانون العمل



رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وبعد موافقة مجلس الوزراء،

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة،

تقرر

مشرع القانون الآتي نصه، يقدم إلى مجلس النواب

(المادة الأولى)

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.

(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 بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه، 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 ينظمه القانون المرافق، كما يستمر المجلس القومي للأجور ويسمى (المجلس الأعلى للأجور)، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.



(المادة الثالثة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

(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 المنفذة له في مدة لا تتجاوز 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 بتوفيق أوضاعها، وفقاً لأحكام القانون المرافق، خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة.

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى 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 الإحالة 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 والدعاوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.



(المادة العاشرة)

يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم
العملية المتخصصة.

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين
يوماً من تاريخ نشره، ويعمل به، في شأن المحاكم العملية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر
التالي للعمل بهذا القانون، ويصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

رئيسي
رئيسي

7/99/5/5

رئيسي / رئيسي (مكرر)



قانون العمل

(الكتاب الأول)

التعريف والأحكام العامة

(الباب الأول)

التعريف

مادة (١) :

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

منها:

- ١- **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.
- ٢- **المقترح:** كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة.
- ٣- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء أجر.
- 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 المتغيب: باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص :-
 - (أ) النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
 - (ب) العمولة : النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، 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 إلي 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 بمنحه .
 - (هـ) المكافأة : كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجادته، أو تميزه، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به .



- (و) البدلات : ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.
- (ز) نصيب العامل في الأرباح: ما يعطي للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً 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 النقدي الذي يدفعه العملاء 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.
- (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 بدائنه، 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 بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.
١٠. **السفرة** : كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بانزال عقوبة أو إبداء، ولم ينطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.
١١. **الليل** : الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها.
١٢. **التوجيه المهني** : مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله 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، للارتقاء بها والترقي 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 يجيز 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 بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.
- ١٧- **النزاع 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- **الشركاء الاجتماعيين**: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة ، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).
- ١٩- **المفوض العمالي**: 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 منازعات العمل الجماعية .
- ٢١- **التسوية** : وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر 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) ، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.



- 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.
- ٢٤- **شروط التحكيم** : اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.
- ٢٥- **مشاركة التحكيم** : اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.
- ٢٦- **الإضراب السلمي عن العمل** : اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية ، بعد تعذر التسوية الودية ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.
- ٢٧- **إصابة العمل والأمراض المهنية** : التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية .
- ٢٨- **المختصة** : كل مشروع ، أو مرفق يملكه ، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أياً 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 يحتتمل تواجده فيه بسببه.
- ٣٠- **المختصة 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.
- ٣١- **الوزير المختص** : الوزير المختص بشؤون العمل.
- ٣٢- **الوزارة المختصة** : الوزارة المختصة بشؤون العمل.
- مادة (٢) :**
- في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً 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 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 (٥) :

يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.

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 العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

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

مادة (٧) :

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

ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.



ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. كما يسري ذلك في حالة تغيير الكيان 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 بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة، وفيها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفى الفئات المشار إليها في الفترة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطي لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط "بالنسبة لتلك الفئات" توقيع محامى 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 منه، 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 وتؤدى للهيئة المختصة.

مادة (١٠) :

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. 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 (١١) :

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 بأي من ذلك، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتنوّل الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد. ولا يترتب 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.

مادة (١٢) :

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٢٪) من الأجر التأميني، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس الأعلى للأجور.

مادة (١٣) :

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



(الكتاب الثاني)
التدريب والتشغيل
(الباب الأول)
التدريب

مادة (١٤) :

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

١. الراغبون في التدريب .
٢. ذوو الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية ،
٣. المتدرجون .
٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر .

مادة (١٥) :

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

مادة (١٦) :

ينشأ مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من :

- الوزير المختص بشؤون العمل .
 - الوزير المختص بشؤون التخطيط .
 - الوزير المختص بشؤون التربية والتعليم والتعليم الفني .
 - الوزير المختص بشؤون التعليم العالي .
 - الوزير المختص بشؤون التجارة والصناعة .
 - الوزير المختص بشؤون الاستثمار .
 - الوزير المختص بشؤون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .
 - الوزير المختص بشؤون التضامن الاجتماعي .
 - الوزير المختص بشؤون قطاع الأعمال العام .
 - الوزير المعني المختص بالتنمية المحلية .
- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم .
- أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعني يرشحهم الاتحاد .



والمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة .

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية. كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل. ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته 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:-

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 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 الجوانب الفنية للعملية التدريبية.



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 المحاسبي الواجب إتباعه.

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

وتتولى الوزارة المختصة بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.

مادة (١٩) :

تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

١. نسبة (١٪) من إجمالي الأرباح الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاماً فأكثر، بعد أدنى خمسة جنيهات، وبعد أقصى عشرين جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.

ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يتجاوز (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. 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 سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.



مادة (٢٠) :

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة .

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: -

١. منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، التي تزاوّل 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 تزاوّل عمليات تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى

بالرعاية.

مادة (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.

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.

وتلتزم الوزارة المختصة بإسكاف سجل لقياد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في

هذا السجل .

مادة (٢٢) :

تلتزم 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 :

- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج .



- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، ومجالات التدريب ، وعدد الساعات المخصصة لها.

- مستويات وتخصصات المدربين.

- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

وبصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على

المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية .

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.

وبصدر 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)،

(٣)، من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.

وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقبول المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه

حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.

مادة (٢٤) :

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه

البرنامج التدريبي الذي عقده 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

جنيهاً.



يلتزم كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف التي يصدر بتحديددها 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 يتجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء منها.

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

وعلى 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 حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنسائج الاختبارات، والرسوم المقررة عليها بما لا يتجاوز 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.

يشترط في المتدرج 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 ولائحته التنفيذية.

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



مادة (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 الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل .

مادة (٢٩) :

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

(الباب الثاني)

التشغيل

(الفصل الأول)

سياسات التشغيل

مادة (٣٠) :

ينشأ مجلس أعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال يختارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم .
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 .

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

مادة (٣١) :

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



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 فروعها 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.

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، واشتراطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة 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، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، وبمؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.

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 دائرتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات، بأرقام سلسلة 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 ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه العمل.



ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للموظائف والأعمال التي خلقت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة (٣٤) :

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

مادة (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 تعيد 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 أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

مادة (٣٦) :

تلتزم المنشآت الخاضعة 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 بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنتهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ولوعهم، والأجور التي يتقاضونها .

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 بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة المختصة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات

المشار إليها بالفقرة السابقة.



مادة (٣٧) :

تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإسكان سجل خاص لقبول أسماء ذوي الإعاقة والأقزام 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.

ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوو الإعاقة والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعد الذي يصدر بتحديدتهما قراراً من الوزير المختص.

(الفصل الثاني)

التشغيل في الداخل والخارج

مادة (٣٨) :

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

١. الأعمال العرضية وما في حكمها.
 ٢. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل.
- وللوزير المختص أن يصدر قراراً ببيان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة (٣٩) :

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق 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 المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
- ٤- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، 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:-

١. أن يكون المؤسسون 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 .

٢. ألا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاوّل عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل رأس مال الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاوّل 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 تأميناً بمقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقداً أو ب خطاب 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 المرخص له بالتزاماته، ويتمتع 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.

ويكون الترخيص لمدة ثلاث 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.



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 اللازمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمسكها، وقواعد القيد فيها، والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي نشر عن فرص العمل.

مادة (٤٢) :

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

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يتجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة (٤٣) :

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.
- وجوز 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 بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.



مادة (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 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 بمسرة أيام على الأقل، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً لهذا الإعلان .

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

مادة (٤٦) :

تلتزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون عند 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.

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 والآداب 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.



مادة (٤٧) :

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

مادة (٤٨) :

للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق العمالة المصرية ممن يتمتعون 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 بفرض 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 تماثلت أوضاع عملهم .
وبصدر 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 .

مادة (٥٠) :

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 مبينة 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.



ويخصص من 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، وتخفض 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 يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة (٥٢) :

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلاً عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين 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 عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

مادة (٥٤) :

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



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

مادة (٥٥) :

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمال 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.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك 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 ثماني عشرة سنة.

مادة (٥٨) :

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغ سنهم ثلاث عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.

ويلتزم 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 وتختم بخاتمها.



مادة (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.

مادة (٦٠) :

يحظر 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، ونحدد 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 والسابعة صباحاً.

مادة (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. تحرير كشف موضح 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.

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، وتفيد لديها 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 بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام المقيدون لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومجال 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 حرفة، 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 يحظر 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 مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.

وبصدر 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 مدته، 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 تغيب العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك .



مادة (٦٧) :

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حال انتهاء علاقة 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.

مادة (٧٠) :

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

١. إذا كان غير مكتوب.
٢. إذا لم ينص العقد على مدته.
٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق 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.



مادة (٧١) :

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.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :-

١. تاريخ بداية العقد.
 ٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
 ٣. اسم العامل ومؤهله، ومهنته، أو حرفته 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.
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للسامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات.
- ويعضي 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 تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.

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.



على صاحب العمل أن يشي ملفاً 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 وفقاً لما تقرر 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 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 علاقة

العمل .

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 .

فإذا لم يتم 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 المحجز الإداري .

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .



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

(الفصل الثاني)

الأجور

يشكل المجلس الأعلى للأجور برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كلاً من:-
الوزير المختص بشؤون التخطيط.

الوزير المختص بشؤون العمل.

الوزير المختص بشؤون 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 المعني.

ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي :-

وضع الحد الأدنى لأجور العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون.

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

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

اقتصادية طارئة.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس واختصاصاته الأخرى

في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، ويجب أن يجتمع المجلس مرة على

الأقل كل ثلاثة أشهر.

لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات

أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين

يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها

في هذا القانون.



مادة (٨٠)

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 يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف توأى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون .

مادة (٨١)

تؤدي الأجور 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 تؤدي 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 تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- ٣- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .
- ٤- إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدي 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 للأجور، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.

مادة (٨٢)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتقاضون 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.



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 قضاها بالأجر الشهري.

مادة (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 قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة (٨٩)

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

مادة (٩٠)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

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 العجز، 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 التراجع يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أثلفه العامل من أدوات أو مهنات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات.



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 (٨٦) من هذا القانون.

مادة (٨٨)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل الممدد لذلك، أو في كشوف الأجور، 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 مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرقاً لذمته.

(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٩٠)

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.

مادة (٩١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، ويأخذ في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

والوزير 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 الفعلية.



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.

وبسبب من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثني عشرة ساعة في اليوم الواحد.

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.

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

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، وبشرط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإنهاء 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 يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثني عشرة ساعة.

مادة (٩٥)

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً يبين 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 تسري أحكام المواد أرقام (٩٠، ٩١، ٩٢)، والفقرة الثانية من المادة (٩٣) من هذا القانون على الفئات الآتية:-

- 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.
- 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 أجراً إضافياً 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 وذوي الإعاقة.
- وإذا قلت 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 للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديددها 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 النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، ولمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخطاره 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 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 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 يوماً على الأقل .
وللعامل الحق في الحصول على أجازته دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلي :-
إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان.

أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة.
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 لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.
مادة (١٠٢)

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديداتها 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 بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.



مادة (١٠٤)

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

ويكون للعامل الذي ثبت 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 ثلاث 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.

ويخصص من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بدائه 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 منح العامل المخالط لمرضى بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل.

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 العامل ومسئولته

مادة (١٠٧)

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 المعتاد.
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 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 بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
٦. أن يحترم رؤساء 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 بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
١٠. أن يخطر 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 المواعيد المحددة لذلك.



١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب 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 بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض 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 المعامل المركزية بوزارة الصحة.

ويلتزم صاحب العمل باتخاذ 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 بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أيمنها 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 يساعد على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.
٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً.
٤. الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن 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 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.

مادة (١١٠)

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد لائحة بقواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية خلال ثلاثين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ نوافر هذا النصاب، 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 تقوم هذه الجهة بالتصديق، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.

وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.

وللوزير المختص أن يصدر قراراً منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.

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 تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين 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- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر.
- ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة (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.

مادة (١١٤)

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 تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

وبجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإندار، 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.

مادة (١١٥)

نختص 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 يحقق

معه .



مادة (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 يقتطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم نسبة محددة من الأجر، اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة (١١٧)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق معجراته عليها، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة (١١٨)

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

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

إذا اتهم العامل بارتكاب جنابة، 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.

مادة (١١٩)

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

وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقدمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.



مادة (١٢٠)

لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام ، وعلى القاضي أن يبت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا قضي 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 للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً .

مادة (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 :-

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت 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 إتباعها لسلامة العمال ، أو المنشأة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ، ومعلنة 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 متأثراً 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 عملاء 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 (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 تُشكل على النحو الآتي:-

١- مدير مديرية العمل، أو من ينيبه. (رئيساً)

٢- العامل، أو من يمثله. (عضواً)

٣- صاحب العمل، أو من يمثله. (عضواً)

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 طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقفية 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 .

مادة (١٢٣)

إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضراً بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت به ما تم من أعمال، 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 أجره من تاريخ الفصل، ويحدد أقصى ستة أشهر. ويكون قرارها نهائياً.

تخصم المبالغ التي استوفها العامل نفاذاً 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 (١٣٤)

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

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المشار إليه من أجره، على ألا يزيد 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 قضى 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 (١٣٥)

لا تحل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية

العملية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.



مادة (١٢٦)

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

(الفصل السادس)

انتهاء علاقة العمل الفردية

مادة (١٢٧)

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٦٩ ، ٧٠) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل بمحدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تتجاوز ست سنوات ، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين ، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب .

فإذا كان الإنهاء 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 ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، وبجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة . فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك تجديداً منهما لهذا العقد لعمل ، أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي ، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من ست سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء 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 الإنهاء بثلاثة أشهر .



مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٤) 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 الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل .

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف، أو فاسخ، ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تحسب 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 .

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

لا يجوز الاتفاق على الإغفاء 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 .

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثماني 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 .



مادة (١٣٦)

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، 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 إخطار، أو قبل انقضاء 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 المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادراً 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. وباعتبار 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 العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.
- ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، نظماً 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.



يعتبر العامل مستقبلاً 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 غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى ، وخمسة أيام في الحالة الثانية .

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 بغوات 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 .

للعامل إنهاء العقد إذا أحل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو لاذعة النظام الأساسي للمنشأة ، أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويہ اعتداء من صاحب العمل ، أو ممن يمثله .
ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بشهر مبرر مشروع .

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 يتقطع بوفاة .



فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرملة، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بعد أدنى ألف جنيه.

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.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.
مادة (١٤٩)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أيما 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 بناءً على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.
مادة (١٥٠)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد قبل سن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

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.

مادة (١٥١)

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 والوفاء 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 يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال. وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة (١٤٦)

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استنفذ إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد 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 استنفاد العامل لإجازاته.

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

مادة (١٤٧)

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم تهماً على العامل بعقوبة جنابة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً.

مادة (١٤٨)

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل، بناءً على طلبه، و 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، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته.

ويعجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وبسبب إنهاء علاقة 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) المحاكم العمالية المتخصصة

مادة (١٤٩)

تتشأ 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.

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

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

مادة (١٥٠)

تختص 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 والمستفيعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، 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) .

وتشكل 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 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 الوقئية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أياً كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.

مادة (١٥٦)

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

مادة (١٥٧)

تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجناح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمستفيدين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.

مادة (١٥٨)

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

في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بقوة مقيدة للحرية.

مادة (١٥٩)

تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقئية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٥٣) 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.

مادة (١٦٠)

ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة

لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو من دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة

الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.



مادة (١٥٨)

ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تنعقد به المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية بناط به كل ما من شأنه معاونته المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية ، ودون مقابل .

وبصدر 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 مسبب ، 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 . واستثناء من أحكام المادة (٣٩) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٦) من قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .

مادة (١٦٠)

ينع 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 .



(الباب الثالث)

علاقات العمل الجماعية

(الفصل الأول)

الموارد الاجتماعي

مادة (١٦١)

ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعدداً 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، 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، واختصاصاته 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 بالمادة السابقة، وعدداً من ذوي الخبرة، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته 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.



(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية

مادة (١٦٣)

تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها 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 .

مادة (١٦٤)

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

مادة (١٦٥)

إذا أثر نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .
ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما 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، وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه .

مادة (١٦٦)

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

مادة (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، وبشروط 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 العمالي بحسب الأحوال.



(الفصل الثالث)

اتفاقية العمل الجماعية

مادة (١٦٨)

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

مادة (١٦٩)

يقع باطلاً كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة. وفي حالة تناقض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.

مادة (١٧٠)

يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتمد بالنص العربي.

مادة (١٧١)

يتعين على طرفي 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 شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (١٧٢)

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التوقيع عليها في سجل يمسك به



لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون. وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء التقيد وفقاً للأحكام السابقة.

مادة (١٧٣)

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية على وفق أحكام المادة السابقة، جاز لأي من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمعتمدة العمالية المختصة التي يقع بدانيتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء التقيد في السجل الخاص بذلك.

مادة (١٧٤)

يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٥)

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

مادة (١٧٦)

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير 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.

مادة (١٧٧)

يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.



(الفصل الرابع)

مفازات العمل الجماعية

(الفرع الأول)

أحكام خاصة

مادة (١٨٢)

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 منهم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التقاضي.

مادة (١٨٣)

إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جازٍ للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.

(الفرع الثاني)

التوفيق

مادة (١٨٤)

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل.

ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وقواعد التوفيق.

مادة (١٨٥)

إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحترز الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ويتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.

مادة (١٨٦)

مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٤ بشأن التحكيم في الموارد 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 (١٨٢) من هذا القانون.



(الفرع الثالث)

مركز الوساطة والتحكيم

مادة (١٨٧)

ينشأ بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، وقسم التحكيم .
ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قراراً من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .
وبصدر 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 .

مادة (١٨٨)

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

مادة (١٨٩)

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

مادة (١٩٠)

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 جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد ردّ 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 ومجالاتها بالمركز.
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.

مادة (١٩١)

لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدین بالقائمة في موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة.

فإذا انقضت المدة المشار إليها، ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط، تولى المركز اختبار 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 الصلاحيات في نظر النزاع، والإلتزام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

مادة (١٩٣)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة، يحق لطرفي 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 يتجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.

مادة (١٩٤)

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب 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 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 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، والنوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.

مادة (١٩٥)

بشروط 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- ألا يكون قد سبق إدانته في جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُدَّ إليه اعتباره.
- ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.
- ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته.
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يعقده من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.

مادة (١٩٦)

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

مادة (١٩٧)

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

مادة (١٩٨)

تعيّن 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.

يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من
تاريخ إحالة النزاع.

يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من
المحكمة المالية المختصة.

مادة (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 مشاركة 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

مادة (٢٠٠)

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

مادة (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، وقراراته،
ونهايته.



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

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

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

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

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، والشروط، والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

في تطبيق أحكام المادة (٢٠٥) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل أن يتقدم 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 الاستثناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً 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 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، ويتروك على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.

مادة (٧٠٧)

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

مادة (٧٠٨)

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختبار من سيتم الاستثناء عنهم من العمال، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.

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

ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختبار من سيتم الاستثناء عنهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.

مادة (٧٠٩)

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



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 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 بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً 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 بيئة العمل

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:
المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص.

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.

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها، أو تسميتها سواء كانت برية أو بحرية.

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



(الباب الأول)

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة (٢١٢)

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. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان بالاتفاق مع الوزراء المختصين وتختص دون غيرها بما يلي :-

- ١- وضع معايير واشتراطات منح التراخيص الخاصة بالمحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة، أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام، أو شركات القطاع العام .
 - ٢- 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 .
 - ٣- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .
 - ٤- البت في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات .
 - ٥- إصدار لوائح نظام العمل باللجنة المركزية، ولجان 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 .
- ويكون للجنة المركزية لجاناً فرعية بالمحافظات، يصدر بتشكيلها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان على أن تكون برئاسة سكرتير عام المحافظة .



مادة (٢١٤)

تختص اللجان الفرعية المشار إليها في المادة السابقة بما يلي :-

- ١- استيفاء كافة الاشتراطات والخاصة بالمحال 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 .

مادة (٢١٥)

تقوم المديرية التابعة للوزارات المشار إليها في المادة (٢١٣) من هذا القانون كل فيما يخصه بمتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة تطبيقاً لأحكام المادة (٢١٤) من هذا القانون .

مادة (٢١٦)

لكل ذي شأن التظلم من القرارات الصادرة من اللجان الفرعية أمام اللجنة المركزية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .
وعلى اللجنة المركزية الفصل في التظلم خلال مدة أقصاها ستون يوماً من تاريخ تقديمه،
ولها في سبيل ذلك الاستعانة بذوي الخبرة لحضور جلسات مناقشة التظلم، وإعداد وتلقي التقارير الفنية .
ويعتبر عدم بت اللجنة خلال المدة المحددة موافقة ضمنية منها على إصدار الترخيص للمتظلم .

(الباب الثاني)

تأمين بيئة العمل

مادة (٢١٧)

تلتزم المنشأة، 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- 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)

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

مادة (٢١٩)

تلتزم المنشأة، 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 وجحر، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة .
٢. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط .
٣. كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل.

مادة (٢٢٠)

تلتزم 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، ومستجاناتها، ومخلفاتها.

٣. وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبيطرية الخطرة.

٤. وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.

مادة (٢٢١)

تلتزم 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 المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .

٢. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات الغتبة 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، وسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال .

٥. وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم 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.

٦. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.

مادة (٢٢٢)

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



تلتزم المنشأة، وفروعها بالتحضار الاحتياطيات، والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.

تلتزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وأعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتوردين 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 الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.

كما تلتزم 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 المتوردين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف 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.

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

يصدر الوزير المختص قراراً بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياطيات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.



(الباب الثالث)

التفتيش في مجال السلامة
والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة (٢٢٦)

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 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.

٣. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

يكون التفتيش على المنشآت المتعلق 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 بيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

١. إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة 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 وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

٣. استخدام المعدات والأجهزة وآلات 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 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 والمتقدمين، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.

وللجهة 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 بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.

مادة (٢٢٨)

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.



(الباب الرابع)

**تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية
وتأمين بيئة العمل بالمنشآت ، والتدريب**

مادة (٧٧٩)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي يلتزم بإنشاء أجهزة وخلفية 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.

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

مادة (٧٨٠)

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو، ويناير على الأكثر.

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.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

مادة (٧٨١)

تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها، بالتدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.



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

مادة (٢٢٢)

يشترط لمزاولة 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 الترخيص، ومدته، وقيدته في السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الإعفاء.

(الباب الخامس)

أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى

مادة (٢٢٣)

يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣ لسنة ٢٠٠٣م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي لإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

مادة (٢٢٤)

ينشأ مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو 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 بتشكيل المجلس واختصاصاته 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 بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص .

(الباب السادس)

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢٣٦)

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

- ١- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه .
 - ٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية، 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 تنم على أساسها هذه الفحوص.

مادة (٢٣٧)

- تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :-
- ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
 - ٢- إحاطة العامل قبل مزاولته 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 تقتطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.



مادة (٢٣٨)

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

مادة (٢٣٩)

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :-

- ١- التفطيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض .
- ٢- فحص شكاوى العامل المرضية، وسعرفة 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 وإجراء 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 كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعياداتهم في المكان الذي تعدده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان .

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

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.



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

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

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة 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.

يلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً 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 والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.

يستمر 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، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، مراعيًا 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، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي وفقا للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

ونلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيها عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، وبصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداؤه 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 (٧٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.

مادة (٢٤٤)

يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:

- ١- دعم النفقات العلاجية طبقا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولي تنفيذ الخدمات الصحية.
 - ٢- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب .
 - ٣- عقد الندوات الثقافية .
 - ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.
 - ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.
 - ٦- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيا، وثقافيا، ورياضيا.
 - ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقا لإمكانيات العمال.
- وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.

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



(الكتاب الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

(الباب الأول)

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٤٥)

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديددهم 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 وألا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي " .

مادة (٢٤٦)

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت 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 اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص شرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم .

مادة (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 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 يحددها .



مادة (٢٤٩)

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

(المسببات الضخامة)

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 المادتين (٥ ، ٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألفي
جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتعدد 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 فقرة (١)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه،
ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٥٣)

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 وتعدد الغرامة
بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٥٤)

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
بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .



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

مادة (٢٥٩)

يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيًا 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 بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة
وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (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.

مادة (٢٦١)

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه
ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٦٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٩) 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 بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة،
وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٦٣)

يعاقب كل من يخالف أيًا 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.



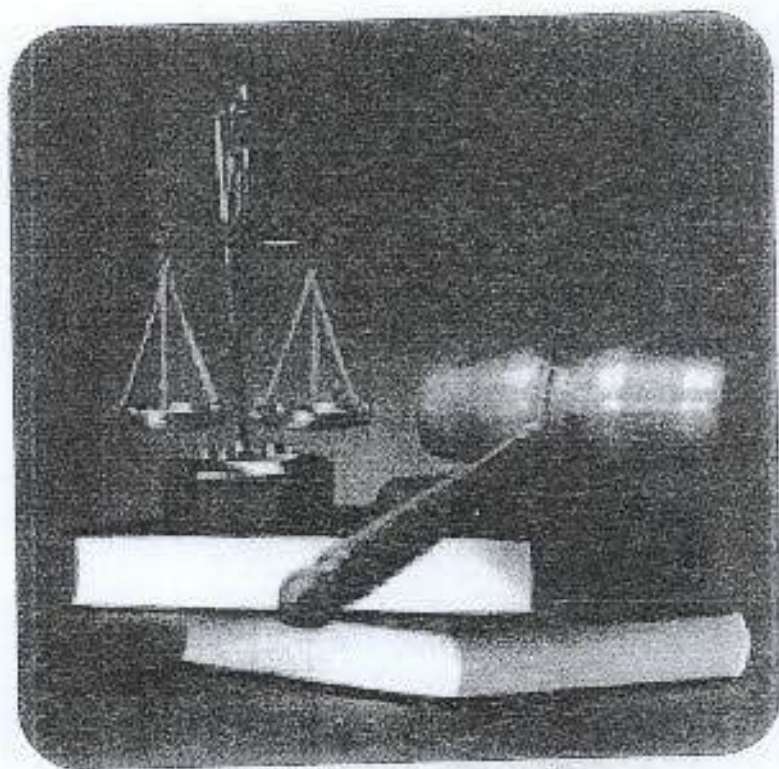
وتكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .
مادة (٢٦٤)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة التي يخالف أيًا 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 .
مادة (٢٦٥)

يعاقب المسؤول 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 مسئولًا بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.



المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل





وزارة القوى العاملة

الوزير

مقدمة:

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

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

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

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

والدولة تبغي تحقيق الاستقرار والسلام الاجتماعي، وزيادة الإنتاج، وتحقيق التوازن بين طرفي 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 الفرديّة 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، ألقت بظلالها على العمال، وأضحى 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





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

ومع بداية القرن العشرين، بدأت أغلب الدول في جهود إعداد قوانين للعمل، وقد شهدت مصر عددا ليس بالقليل من التشريعات التي تنبئ هذه الفكرة العظيمة، 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 المحال التجارية ودور الصناعة، ثم صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن النقابات العمالية، والقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي، وتوالى 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 الحقيقية لقانون موحد ينظم علاقات العمل.

وفي عام ١٩٨١ صدر قانون العمل رقم ١٢٧، ويصدر هذا القانون تأكيداً على كفاية 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 وبيزوغ فجر القرن الواحد والعشرون، ودخول عالمنا المعاصر حقبة زمنية جديدة تختلف عن كافة المراحل السابقة، تتميز بخصائص متنوعة في الإنتاج والتبادل 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 طرفي علاقة العمل، وصولاً إلى آفاق رحبة من التعاون، والتفاهم، والتشاور بينهما، تحقيقاً للمصلحة المنشودة لكل طرف، ليس على حساب الطرف الآخر، ودون تهميش لدور الدولة، باعتبارها ومؤسساتها الحاكم لهذه العلاقة.

وقد ظهر جلياً الحاجة إلى قانون عمل جديد عقب ثورة الشعب المصري العظيم في ٣٠ يونيو ٢٠١٢، واستمرار الاحتجاجات والمطالب العمالية بمبررات مشروعة أو غير مشروعة، وتوقف الكثير من المصانع عن العمل، وأضحى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، لا يفي بالغرض المطلوب، في تحقيق العدالة والتوازن بين طرفي علاقة العمل.

كما بات جلياً أيضاً تعثر التسوية الودية بين طرفي علاقة العمل، وببطء عملية التقاضي، وعدم جدوى الجزاءات الجنائية، مما أدى إلى وجود العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يبت فيها سواء بالتراضي أو أمام القضاء، وعدم التنسيق بين قانون العمل، وقانون





التأمين الاجتماعي، في العديد من المفاهيم الواردة بهما مما أدى إلى شيوع حالة من اللبس، والقموض 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. وسعيًا إلى مستقبل أفضل ينعم فيه الوطن بمزيد من الرفاهية، يحقق الرضاء والتوازن المتبادل بين طرفي علاقة العمل، يرسى مبدأ العدالة الاجتماعية، يحفظ للمصريين (عامل وصاحب عمل) الاعتزاز 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 طرأ على المجتمع من تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية.

قانون عمل: يعالج القصور الوارد بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، يطبق مفهوم النصوص الدستورية الواردة بدستور ٢٠١٤، ويتماشى مع المبادئ الدستورية التي قررتها المحكمة الدستورية العليا، ويستند إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء وما نصت عليه موثيق واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

قانون عمل يقوم علي فلسفة جديدة مضاهها بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، والحفاظ على الحد الأدنى لحقوق العمال ضمانا لاستمرارية العمل وزيادة الانتاج، وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص بعد عزوفهم عنه في الفترات الأخيرة، راجين أن يحقق هذا المشروع كل ما تبتغيه من آمال.

محمد محمود سعدان

وزير القوى العاملة





أولاً : لماذا قانون عمل جديد ؟ :

- معالجة السلبات التي أسفر عنها التطبيق العملي للقانون الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، والتي وصلت إلى حد الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية.
- مسايرة التطور والعدالة في ميدان العمل ، والمواءمة مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها مصر في الفترة الأخيرة.
- إرساء مبدأ ربط الأجر بالإنتاج لطمأنينة المستثمر الوطني والأجنبي ، وتحفيز العمال على بذل الجهد وتعظيم إنتاجيته .
- معالجة البطء في إجراءات التقاضي ، وتحقيق العدالة الناجزة ، وإطالة أمد النزاع بين طرفي علاقة العمل وتأثيرها السلبي 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 مازال ينتظر .
- معالجة غياب التعريف الدقيق لبعض المصطلحات القانونية ومنها الأجر والإضراب عن العمل، وعدم وجود تنظيم واقعي لمعالجته والآثار المترتبة عليه
- عدم جدوى وفعالية 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 والطفل





- الحاجة إلى تطوير وسائل حل النزاعات العمالية الجماعية بالطرق الودية لتناسب مع التطور في مستويات وأشكال تلك النزاعات.
- التماشي مع الدستور المصري الجديد، ووضع أحكامه موضع التنفيذ.

فلسفة مشروع قانون العمل الجديد:

يقوم مشروع قانون العمل الجديد علي فلسفة جديدة مفادها بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، والحفاظ على الحد الأدنى لحقوق العمال ضمانا لاستمرارية العمل وزيادة الانتاج، وتحفيز الشباب على العمل بالقطاع الخاص بعد عزوفهم عنه في الفترات الأخيرة.

أليات مشروع قانون العمل الجديد لتهيئة مناخ جاذب للاستثمار:

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 أحكام الدستور الذي حث في العديد من أحكامه على جذب الإستثمار، وعلى ضوء إتفاقيات العمل الدولية التي تتضمن أحكاما عامة يصلح تطبيقها في كافة الدول وعليه فقد إهتم المشروع بالمحاورة الآتية:

• إقامة التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية .

حيث راعى المشروع في كافة أحكامه إقامة قدر من التوازن بين العامل وصاحب العمل تنفيذا لحكم المادة الثالثة عشر من الدستور، وضمانا لاستمرار واستقرار علاقة العمل ووضوح أحكامها، بما يعود بالنفع علي 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 علي الاستثمار المحلي والأجنبي، فالمستثمر الجار





يحترم القوانين واللوائح العادلة، ولا يعنيه سوى العلم بها مسبقا قبل الدخول في مشروعه، وعدم مفاجئته بها أثناء العمل ومن الأحكام التي راعي المشروع 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 أشتراط 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 إجازة سنوية تقدر بحسب مدة خدمته ليسترد فيها نشاطه وحيويته، إلا أنه وضع سلطة تحديد ميعادها لصاحب العمل حتى لا يؤثر ذلك على الإنتاج، وقد راعي المشروع القياس على الإجازات الممنوحة 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 الإنهاء، وأن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع.
٤. قرر المشروع حق العامل في إنهاء العقد بعد ستة سنوات ، لتمكينه من الالتحاق بعمل آخر مناسب لقدراته وخبراته، بشرط أن يقوم بإخطار صاحب العمل قبل الإنهاء 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)





٦. استحدث المشروع نص يجعل لحقوق العمال مرتبة امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين وتستوفى حتى قبل المصروفات القضائية ، كما نص المشرع 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 تقتضي تمكين صاحب العمل من اختيار العاملين معه وفقا لمعايير الكفاءة أو الخبرة ، وله الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديه بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات تشغيل خاصة لشغل تلك الوظائف .

٢. التحرر من فكرة "احتكار الدولة للتشغيل" فأتاح المشروع الفرصة أمام الكافة لمزاولة عملية التشغيل بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل .

٣. جواز مزاولة عملية التشغيل في الداخل ، عن طريق وكالات 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 بأشكال مختلفة تستلزم تدخل الدولة وتقنين أوضاعها القانونية ، باعتبارها مجالا جديدا من مجالات الاستثمار .

٤. راعي المشروع في مجال الترخيص بالعمل للأجانب الموازنة بين ثلاثة اعتبارات هامة الأول : عدم مزاحمة العمالة المصرية بالداخل ، والثاني : نقل الخبرات الجديدة لسوق العمل في مصر ، والثالث : عدم تعطيل العمل في المنشآت التي تكون في





حاجة لخبراء أو عمالة 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 الشباب نحو الانخراط في العمل بالقطاع الخاص دون خوف أو قلق وحقق الأمان الوظيفي في هذا القطاع ، حيث اوجب المشروع لكي يعتد باستقالة العامل أن تعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وبذلك قضى على مشكلة الاستقالة المسبقة التي كانت ترهب الشباب من العمل بالقطاع الخاص .

* سرعة الفصل في النزاعات العمالية وتحقيق العدالة الناجزة وذلك من خلال ما يلي :

١. عرض النزاع الفردي علي لجنة ثلاثية مشكّلة برئاسة مدير مديرية العمل المختص وعضوية ممثل المنظمة النقابية ، وممثل صاحب العمل لتسويته وديا خلال واحد وعشرون يوما ، فإذا تمت التسوية يحال إلي قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون ملزما بالأمر الذي يصدره فيه .
٢. إنشاء محاكم عمالية متخصصة علي غرار المحاكم الاقتصادية ومحاكم الأسرة يكون القاضي العمالي بها متفرغا للفصل في النزاعات العمالية ، وهو ما يؤثر إيجابا علي سرعة الفصل في الدعاوى العمالية ، وعلي زيادة كفاءة وقدرة القاضي الفنية حيث أصبح متخصصا في النزاعات العمالية دون غيرها ، كما يتبع المحكمة العمالية قلما للمكتاب ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها لتلافي عدم استطاعت أحد الطرفين علي اقتضاء حقه المحكوم به ، لعدم تنفيذ الحكم الصادر لصالحه ، هذا إلي جانب إنشاء مكاتب للمساعدة القضائية بمقار هذه المحاكم تؤدي خدماتها دون مقابل .





٣. إنشاء مركز الوساطة والتحكيم، ومنحه الشخصية الاعتبارية العامة يجوز من خلاله لطرفي منازعة العمل الجماعية بدلا 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، جاز للطرفين اللجوء إلى قسم التحكيم بالمركز للحصول على حكم منهي للنزاع، ويعتبر حكم التحكيم نهائيا، وقابلا للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة، ويعطى عليه أمام نفس المركز.

٤. استحداث نص بمقتضاه يجب أن تقضي محكمة النقض في موضوع الدعوى العمالية من المرة الأولى إذا نقضت الحكم.

• احترام التشريعات الخاصة بالمناطق الحرة، والاستثمار وسريان أحكامها

حيث نص المشروع صراحة في مواد الإصدار على أن تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقا لأحكام القانون المرافق وعليه فإن كافة القوانين التي تنظم أحكام العمل بالمناطق الحرة وقوانين الاستثمار تبقى سارية، وذلك مراعاة للبعد الاقتصادي الذي تمثله تلك التشريعات وما تنظمه لوائحها لعلاقة العمل التي تعتبر ذات طبيعة خاصة.

• تنظيم الحق في الإضراب ووضع ضوابطه الحاكمة:

تنفيذا لنص المادة (١٥) من الدستور والتي قررت أن الإضراب السلمي حق ينظمه القانون، فقد وضع المشروع أحكاما خاصة بتنظيم حق الإضراب لئلا يتعد به عن الفوضى التي كانت تعتريه في ظل القانون الحالي. والتردد في التصدي لأحكامه بين المشروعية والحظر بما يحقق الاستقرار في داخل المنشأة





• مواكبة التقدم والتطور التكنولوجي

حيث أجاز المشروع استخدام السجلات الالكترونية بدلا من الورقية، وكذلك تحويل أجور العمال للبنوك وتبرا بهذا التحويل ذمه صاحب العمل من الأجور، والسماح لصاحب العمل بنقل العامل الى وظيفة مستحدثة تكنولوجيا.

• ربط الأجر بالإنتاج لضمانة المستثمر الوطني والأجنبي .

حيث أتمم المشروع بوضع تعريفا دقيقا للأجر، وصوره، وعناصره، واستعادة الدور الغائب للمجلس القومي للأجور، و تفعيله وجعل رئاسته لرئيس مجلس الوزراء، كما استحدث المشروع بعض الأحكام علي صرف العلاوة السنوية كانت تثير مشكلات عملية، تحقيقا لمصالح العمال والعدالة الاجتماعية.

• تعظيم دور أليات التشاور والتفاوض والحوار بين طرفي علاقة العمل

حيث أكد المشروع على أهمية الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني من خلال المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي و تشكيل مجالس فرعية له ثلاثية الأطراف في كل محافظة يرأسها المحافظ المختص، ويعهد اليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وألياته بين طرفي العملية الإنتاجية، ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

• تخفيف الأعباء المالية عن كاهل طرفي علاقة العمل.

حيث تفاعل المشروع مع اتجاه الدولة نحو تبسيط الإجراءات القضائية في كافة مراحل المنازعات و أعفى العمال من الرسوم المستحقة عليها، وتوقيع المعام على عريضة الدعوى، كما أعفى صاحب العمل من نسبة لا تتجاوز (٧٠ ٪) من مستحقات صندوق تمويل التدريب والتأهيل متى قام بتدريب عماله بنفسه





كما ألغى المشروع نشر اتفاقيات العمل الجماعية بالوقائع المصرية تخفيفاً للأعباء المالية على طرفي العمل .

مراحل 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 دافعا ومشجعا للاستثمار، وبناء عليه تم تشكيل لجنة تشريعية بالوزارة بموجب القرار رقم (٤٠٠) لسنة ٢٠١٤ في ٢٠١٤/١٠/١١ برئاسة وزير القوى العاملة آنذاك وعضوية عدد من السادة المستشارين القانونيين والفتيين والخبراء، وقد راعى القرار في تشكيلها مشاركة العنصر القضائي، والعنصر الإجرائي الميداني في مجالات قانون العمل المختلفة، سواء من داخل الوزارة أو من خارجها، كما راعى أن تضم في عضويتها أحد السادة المستشارين في قانون التأمين الاجتماعي باعتباره القانون ذو الصلة الوثيقة بقانون العمل، ومنعا لتعارض أحكامهما.

وقد قامت اللجنة بدراسة دستور ٢٠١٤، ومعايير العمل الدولية، والاتفاقيات الدولية في شأن علاقات العمل التي صدقت عليها مصر، وملاحظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية، ودراسة التجارب الدولية والإقليمية المقارنة، كما قامت بحصر المشكلات التي أسفر عنها التطبيق العملي لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، ودراسة المقترحات المقدمة من العمال والمنظمات النقابية، والمقدمة من أصحاب الأعمال وجمعيات المستثمرين وكافة الجهات المعنية. وقد تم الأخذ بالعديد منها، ورفض بعضها وفقا لأسس وضوابط موضوعية، أو قانونية، أو دستورية.

كما قامت اللجنة باستطلاع رأي ممثلي بعض الوزارات المعنية بمجالات قانون العمل والمجالس القومية للمرأة، وحقوق الإنسان، والطفولة والأمومة، والمعاقين.





قامت اللجنة بتجميع ملاحظات ومقترحات 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 بدأت أولى هذه الجلسات بتاريخ ٢٤ / ٦ / ٢٠١٤ واستمرت حتى ٢١ / ١٢ / ٢٠١٤.

وإيماناً منا بأن "قانون العمل" من الأهمية بمكان حيث لا يمكن لجهة أن تنفرد بوضعه بل يجب مشاركة كافة الأطراف في إعداده وفي إخراجها فبعد أن انتهت اللجنة التشريعية من الصياغة الأولية لمواد مشروع القانون، قامت بموافاة كافة الجهات بتلك الصياغة لإبداء ملاحظاتهم ورؤيائهم 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 بدراسة متأنية، استظهرت من خلالها ضرورة الاستجابة للعديد من تلك الملاحظات، وإدراجها ضمن أحكام المشروع، وتعدد اجتماعات مع بعضهم لمناقشة الملاحظات التي إلتفتت عنها اللجنة، ومناقشة مبررات وأسباب عدم الأخذ بها وانتهت اللجنة بذلك من إعداد المسودة الثانية للمشروع.

وفي آلية جديدة للحوار الاجتماعي الحقيقي، ورغبة منا في أن يخرج هذا المشروع على نحو توافقي فقد قمنا بتاريخ ٢٠١٦/٤/٥ بإصدار القرار الوزاري رقم (١١٧) لسنة ٢٠١٦ بتشكيل لجنة ثلاثية من ممثلي أصحاب الأعمال والعمال وجهة الإدارة وخبراء في القوانين العمالية وممثل عن المحاكم العمالية بوزارة العدل، وخبير في الاستثمار، وخبير في قانون التأمينات الاجتماعية، تكون مهمتها مراجعة مسودة مشروع القانون والتوافق على أحكامها، وعقدت أولى جلساتها بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٨ بحضور جميع أعضائها، حيث قامت اللجنة بعقد ما يزيد على (٢٠) جلسة عامة





وزارة القوى العاملة
القاهرة

للمناقشة استمرت لما يزيد على (١٤٠) ساعة عمل وفقا للبيان المشترك الصادر عن اللجنة، بخلاف الجلسات التي كانت تعقدها اللجنة الفنية المنبثقة من اللجنة الثلاثية لأكثر من (٣٥٠) ساعة عمل ، والتي كانت تتولى مراجعة كافة الملاحظات وإدراج التعديلات اللازمة على المشروع وإعادة الصياغة بما يتم التوافق عليه أولا 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 الى مجلس الوزراء مزيلا بتوقيعات الشركاء الاجتماعيين أطراف العملية الإنتاجية (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 بجلسته ٢٠١٦/١١/٢١ .

وبتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٣ وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون، وأحاله الى قسم التشريع بمجلس الدولة لمراجعته وضبط صياغته.





بيان إحصائي تقريبي بالجديد في المشروع :

احتوى المشروع الجديد علي (٢٧٥) مادة منها (١٠) مواد إصدار ، و (٢٦٥) مادة موضوعية جاءت على نحو ما يلي :

أولاً : عدد (٤٠) مادة تم الإبقاء عليها كما هي في القانون الحالي نظراً لعدم اختلاف الحكم واستقرار العمل عليه .

ثانياً : عدد (١٧٢) مادة تعديلاً لما يقابلها في القانون الحالي باستحداث أحكام جديدة أو حذف بعض الأحكام أو تعديل في الصياغة لإزالة 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 : التعاريف والأحكام العامة

- الباب الأول : التعاريف

- 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





الفصل الثاني: الأجور

الفصل الثالث: ساعات العمل وفترات الراحة

الفصل الرابع: الإجازات

الفصل الخامس: واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل السادس: انتهاء علاقة العمل الفردية

- الباب الثاني: المحاكم العمالية 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





أولاً: مواد الإصدار

تتناول غالباً مواد الإصدار الأحكام الانتقالية، والأحكام المتعلقة بإلغاء القانون الحالي، وكذلك الأحكام الخاصة بتقويض الوزير المختص في إصدار القرارات التنفيذية اللازمة لتنفيذ القانون، وتحديد الميعاد اللازم لإصدارها وعلى ذات النهج صيغت 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 الحد 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 المشكّلة وفقاً للقانون الحالي محتفظة بالشخصية الاعتبارية التي اكتسبتها وذلك حفاظاً على أموال الصناديق ومكتسبات العمال.

ثالثاً: أن أحكام القانون الجديد لا تخل بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.





وهو مبدأ دستوري حيث نصت المادة (١٢) على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال" كما أنه حكم قانوني مستقر عليه في تشريعات العمل المتعاقبة، فضلاً عن السوابق القضائية الراسخة التي أكدتها أحكام القضاء، وتواتر العمل عليها، وتناوله الفقهاء والشرح تحت عنوان "عدم المساس بحقوق العمال المكتسبة".

رابعاً: أيلولة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل إلى الوزارة المختصة، وزارة العمل، وتفويض الوزير المختص في توزيع هذه المبالغ والتصرف فيها، على أن يخصص ثلثها للمؤسسات الثقافية والاجتماعية العمالية، دون تحديد مؤسسة بعينها وذلك تماشياً مع متغيرات الحركة النقابية في مصر، والتأكيد على أن يكون الثلثان للأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق أحكام هذا القانون.

وقد روي عدم تحديد جهة بعينها كما كان في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٢ لأنه من غير الملازم تحديد مؤسسة ما تتبع إتحاد بعينه للاستفادة من حكم هذه المادة بعد إعداد مشروع قانون ينظم عمل المنظمات النقابية العمالية، مراعيًا مبدأ الحرية النقابية تماشياً مع أحكام الدستور وأحكام الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحريات النقابية وحماية حق التنظيم، والتي صدقت عليها مصر في ٦ / ١١ / 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، والتوائم الاقتصادي مع تطبيق الأحكام الجديدة، فقررت إحدى مواد الإصدار استمرار سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم





وزارة القوى العاملة

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 ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

سادساً: قيام جهات التدريب بتوفير أوضاعها خلال ستة أشهر، نظراً لإستحداث المشروع أحكام جديدة في الشكل القانوني لجهات التدريب.

سابعاً: مراعاة النزاعات القائمة وقت تطبيق القانون والتي لم يفصل فيها بعد، فأكد القانون في مواد إصداره على أن تقوم المحاكم من تلقاء نفسها، بإحالة ما يوجد لديها من منازعات ودعاوي أصبحت بمقتضى أحكام القانون الجديد من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها، بدون رسوم، واستمرار محكمة النقض، ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في تلك المنازعات والدعاوي المرفوعة أمامها قبل العمل بهذا القانون.

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 الشهر" بغية التيسير على طرفي علاقة العمل في تقدير المعاملات المالية، وأن يعمل في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من الأول من أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، باعتبار ذلك هو بداية السنة القضائية.





(الكتاب الأول)

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول:

التعاريف

* تناول هذا الباب تعريف بعض المصطلحات الواردة بالمشرع توحيدا للمعاني المراد من كل منها:

- تعريف العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه، حيث أكدت تلك الصياغة على أهم عنصرين يتميز بهما عقد العمل وهما الأجر والتبعية، فالعمل التابع الذي يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة من يتم العمل لحسابه، بحيث يكون العامل في مركز التابع لصاحب العمل، وقد استقر الفقه والقضاء على أن التبعية المقصودة هي التبعية القانونية وليست التبعية الاقتصادية، والتي تتحقق بخضوع العامل في أدائه لعمله لإدارة وإشراف صاحب العمل.
- ويتفق هذا التعريف مع القواعد القانونية المستقرة في المجتمع العمالي، ومع أحكام المادة (٦٧٤) من القانون المدني.
- تعريف صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملا، أو أكثر لقاء أجر، لیتسع هذا المفهوم كي يشمل كل من يزاوون عملا أو نشاطا يستخدم فيه غيره، ولو كان بغير قصد الربح.
- الإبقاء على تعريف العمل المؤقت، والعمل الموسمي، والعمل العرضي، والليل، وغيرها من التعريفات.
- رؤى التوسع في فكرة تعريف المصطلحات التي تحتمل أكثر من معنى، أو التي يرد ذكرها في المشرع بصفة متكررة، وذلك تمشيا مع السياسة





التشريعية الحديثة، وتوحيداً لفهم المصطلحات والألفاظ، بما يتوحد معه التطبيق في ميدان العمل، أو على منصة القضاء، أو عند التأويل والتفسير.

- توسع المشروع في تعريف الأجر، وفي تحديد صورته، وعناصره لما يمثله من أهمية قصوى لدى العامل، وما يمثله من عبء على صاحب العمل، ولما يثيره التطبيق العملي من صعوبات.

فعرّف المشروع الأجر الأساسي، والأجر المتغير، لإزالة الالتباس القائم حالياً حول مفهوم الأجر، وهل يقصد به الأجر الشامل أم الأساسي العقدي أم التأميني.... الخ.

كما راعى المشروع في تعريفه للأجر ما يلي:

- التوافق مع التعريف الوارد بقانون التأمين الاجتماعي، بغية توحيد أحكامهما المرتبطة والتي ترتبط بذات الوقائع.

- ربط الأجر بالعمل حيث بدأ بعبارة "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله".

- المساواة بين أن يكون الأجر نقداً أو عيناً، مجازاة لبعض الصور العينية التي يجري عليها العمل، وبذلك يكون قد أخذ بما كان منصوصاً عليه في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وما استقر عليه القضاء، والفقه باعتبار أن الأجر هو المقابل القانوني للعمل أياً كان نوعه، سواء نقداً فقط، أو عيناً فقط، أو نقداً ويكمله ملحقات أخرى عينية، أو عيناً ويكمله مقابل نقدي آخر.

- حدد صراحة بأنه ما يتلقاه العامل من صاحب العمل لقاء عمله.

- اعتبر المشروع أن كلمة أجر أينما وردت في ثنايا النصوص القانونية كان المقصود بها هو الأجر المنصوص عليه في المادة الأولى من المشروع، ما لم يقتزن لفظ الأجر بتخصيص معين مثل النص على "الأجر الأساسي" عند الخصم من الأجر كجزاء تأديبي.





إزالة اللبس القائم بين الوهبة ومقابل الخدمة في المنشآت السياحية
فحدد تعريفا منفردا لكل منهما.

• فقل بمقتضى التعريفات التي كانت متناثرة في الفصول والأبواب إلى مادة التعاريف مثل التوجيه المهني، والمفاوضة 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: (المتدرج، مقابل الخدمة، نصيب العامل في الأرباح، السخرة، وكالات التشغيل الخاصة، العامل غير المنتظم، التوفيق، الوساطة، التحكيم، شرط ومشاركة التحكيم، الاضراب، التدريب، المنشأة الصناعية... والعديد من المصطلحات.

حيث أن الأحكام التي تنظمها في أغلبها أحكام جديدة فلزم التعريف بها وبيان مدلولها كما يفيد ذلك أيضا في إزالة اللبس القائم في ظل القانون الحالي، وقد جاءت تلك التعريفات متوافقة مع الأحكام التي نظمها الدستور واتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها مصر.

الباب الثاني: الأحكام العامة

الأحكام العامة، هي المبادئ الرئيسية التي يبنى عليها القانون باقي أحكامه، وتعد مرجعا لكافة الأحكام 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 لكافة علاقات





العمل عند خلو تشريعاتها الخاصة من تنظيم وقائع معينة، من ناحية 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،". ويتمشى 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 الموقع الجغرافي، أو لأي سبب آخر، وكان ذلك تطبيقاً لنص المادة رقم (٥٣) من الدستور والتي نصت على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، والجنس، أو الأصل،".

فالمساواة بين العمال قاعدة أساسية وإن لم يجري بها نص كما رددته أحكام المحكمة الدستورية العليا، وقد أثر المشروع أن يضع هذا النص في الأحكام العامة، تعظيماً لحق العمال في الحصول على حقوقهم الدستورية.





وإلحاقاً: 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 يعملون فعلاً.

وأحدث المشروع تعديلاً على حكم استبعاد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وحصرهم على الذين يعملون داخل المنازل الخاصة والذين يصدر بتعديدهم قرار من الوزير المختص.

فالعاملين المدنيين بالدولة مستبعدون من تطبيق أحكام قانون العمل، حتى فيما لم يرد به نص خاص في القانون الذي ينظم علاقة عملهم، واستثناء من ذلك يخضع العاملون المدنيين بالدولة لبعض أحكام قانون العمل وهي أحكام السلامة والصحة المهنية، وكذلك أحكام استخدام الأجانب.

وعلى استبعاد عمال الخدمة المنزلية، أن عمل الخدم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم بما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشتونهم الخاصة، وكذلك عدم اقتحام العيالة الخاصة فيما لو سمح لفتشي 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 بالمجنة وانقسمت بشأنه إلى أربع آراء:

الأول: النص على عدم سريان أحكام قانون العمل عليهم وتفويض الوزير المختص بوضع لوائح تنظم أعمالهم.





الثاني: تخصيص كتاب مستقل ينظم أحكام عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

الثالث: شمولهم بالحماية المقررة للعاملين باعتبارهم عمال مع استثناءهم 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 تتماشى 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، لاعداد 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 صحياً واجتماعياً واعداد قاعدة بيانات شاملة لهم، ومنحهم شهادات وتراخيص مزاوله العمل لأحكام الرقابة عليهم على أن تكون بلا مقابل لتشجيعهم، وكذلك اعداد برامج تدريبهم، وتنمية مهارتهم المهنية، ورفع مستوى تثقيفهم الخ.

خامساً: أبقى المشروع على حكم توقيع البطلان على كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، وإن كان سابقاً على العمل به، ما دام تضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه.

واستحدثت توسعاً في تطبيق هذا الحكم ليشمل أحقية العمال في المزايا التي يحصلون عليها، في حالة تغير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها بأي طريقة كانت.





سادة: أعفى العمال والصبيبة المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي الدعوى الناشئة عن كل المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفذ المعجل وبلا كفالة.

كما أعفاهم من ضريبة الدمغة 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 الدمغة" بعبارة "ضريبة الدمغة" لأن رسوم الدمغة ألغيت وفقاً لحكم المادة الثانية من قانون ضريبة الدمغة الصادر بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨٠، والتي نصت على أنه "يلغى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٢ بتقرير رسم دمغة والقوانين المعدلة له".

وقد استحدث المشروع حكماً جديداً، إمعاناً منه في التيسير على العمال والصبيبة المتدرجون، وعمال التلمذة، في اقتضاء حقوقهم، فأعفى تلك الفئات من اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية، إستثناء من أحكام قانون المرافعات.

وتتفق تلك الأحكام - الموسعة - مع أحكام الدستور فقد نصت الفقرة الثانية من المادة رقم (٩٨) على أن يضمن القانون لغير القادرين مالياً وسائل اللجوء إلى القضاء، والدفاع عن حقوقهم.

وعلة ذلك:

أن إعفاء العمال والصبيبة المتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي، يعد





وزارة القوى العاملة
الوزير

انحيازاً إلى العامل الذي غالباً ما يكون مركزه المالي أضعف من المركز المالي لخصمه في المنازعة القضائية، مما يضطره أحياناً للعزوف عن اللجوء إلى القضاء لعدم قدرته على الوفاء بتلك الالتزامات المالية المطلوبة.

كما أن عدم اشتراط توقيع محام على الصحيفة، كان أيضاً لذات الغاية المبتغاه، وهي رفع الأعباء المالية عن كاهل العامل البسيط. وقد أعدت الصياغة على هذا التحول ليقى هذا الأمر جوازي لمصلحة 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 أتعاب.

سابعاً: استحدث المشروع في امتياز حقوق العمال بعض الأحكام:

- عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، تأكيداً على سريان أحكامه، وتطبيق الضمانات الواردة فيه.
- تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وإن تستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم، وقد كانت في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ويستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق.
- اعتبار اشتراكات التأمين الاجتماعي جزء من حقوق العمال التي تستوفي وتؤدي للهيئة المختصة.





ثامنا: أبقى المشروع على مسئولية أصحاب العمل، بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون، أو لوائح المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.

ثاسعا: استحدث المشروع ضرورة أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصفيتها، أو اغلاقها أو افلاسها، أجلا للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد، كما استحدث النص على عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال.

وأكد على أن حدوث تلك الأحوال لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا لهذا القانون ولا يترتب على ادماج المنشأة، أو انتقالها بالارث، 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 مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

عاشر: أبقى المشروع على حكم العلاوة السنوية الدورية بحده الأدنى المستقر عليها في المجتمع العمالي وهو ألا تقل عن نسبة (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية (الأجر التأميني).

واستحدث المشروع النص على أن تستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك لازالة اللبس الذي كان يعترض التطبيق العملي للعامل الذي لم





يكمل سنة لدى صاحب العمل، حيث إنها علاوة دورية سنوية فلا تستحق إلا بتمام السنة.

مادة عشر: فوض المشروع الوزير المختص في تحديد المقصود بالجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون، ويتفق هذا التفويض مع متطلبات المرونة العملية في تحديد الجهة الإدارية التي تختلف باختلاف الأعمال المناطة بها واختلاف وتغير الهيكل الإداري للجهة.

(الكتاب الثاني)

التدريب والتشغيل

(الباب الأول)

التدريب

تمتلك مصر الكثير من الثروات الطبيعية المتنوعة وأهمها الثروة البشرية التي أسهمت عبر آلاف السنين في نشأة الحضارة، ومن خلالها تراكمت في الشخصية المصرية تراثا كامتا من الطاقات التي إن أحسن استثمارها فسوف تسهم حتما في حسن الاستثمار في كل الموارد الطبيعية الأخرى. وفي هذا العالم الجديد عالم المعرفة، تتطلع مصر الحديثة أن تتبوا موقعها الذي ينبغي أن تستحقه بين الدول المتقدمة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال منظومة فاعلة لإدارة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها.

ومن المعلوم أن التعليم والتدريب من أهم محاور التنمية البشرية، من خلال دورهما الرئيسي في تأهيل القوى العاملة بالمعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة للدخول إلى سوق العمل أو مزاولة المهنة.

ويكفل الدستور المصري حق المواطن في التعليم والتدريب وجعله الزاميا حتى سن العمل، وعلى هذا الأساس بنى النظام التعليم الرسمي بمراحل متدرجة بدءا من المرحلة الابتدائية فالاعدادية وانتهاء بمراحل التعليم





العالي، وفي كل هذه المراحل يوجد تكامل بين التعليم والتدريب بهدف تأهيل الفرد بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تتناسب مع نوع التخصص. ومع التوسع 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 يفيد من حيث تحديد حق الفرد في التعليم والتدريب الأساسي الذين يعدونه ويؤهلهم 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 المتنافسون أو الراغبون في تحسين أوضاعهم 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 لدواعي ليس لهم إرادة فيها.

ينظم هذا المشروع 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.

وعلى جانب آخر ينظم هذا المشروع عمل الجهات المشاركة في تأهيل القوى البشرية ورفع كفاءتها من خلال التدريب المهني على الحرف التي لا يلزم لممارستها ضرورة الانتظام في دراسة لسنوات دراسية متعددة المدة، كما يفتح للأفراد مسارات التدريب التحويلي وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بداية مسارات التعليم مرة أخرى.

واتساقاً مع اهتمام الدولة في الأونة 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





يحقق الأهداف المرجوة، مما يؤدي لرفع الكفاية الإنتاجية، وهو ما يعني في النهاية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وهدف لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتتلخص ملامح تنظيم المشروع لباب التدريب فيما يلي:

- حدد المشروع الفئات والجهات التي تسري عليها أحكام هذا الباب، وهو استحداث لم يكن موجود بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ فتسري على جميع مراكز التدريب المخاطبة بأحكامه، وعلى الراغبون في التدريب وذوي الاعاقة، والمتدرجون، والراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.
- عنى المشروع بالنص على تولي 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 أية أحكام موضوعية بشأنه.
- انشاء مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء، وعضوية عشرة وزراء معنيين وممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية، كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.
- استحدث المشروع تشكيل مجلس تنفيذي 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 المهني والتدريب المستمر، بهدف توفير الالامركزية في مجال التدريب، وربط كافة المحافظات بالخطط والبرامج القومية في هذا المجال.

• استمرار صندوق تمويل التدريب إلا أنه تم تطوير آلياته واختصاصاته 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 لمزاولة التدريب بعد أن سمح بمدة ستة أشهر لتوفيق الأوضاع، اقتصر الكيان على شركات (المساهمة، والتوصية) بالأسهم، وذات المسؤولية المحدودة) كشرط لمزاولة عمليات التدريب مستثنياً من هذا الشرط الجهات والمنظمات النقابية، ومنظمات 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 والفئات الأولى بالرعاية.





• اشترط الحصول على ترخيص بمزاولة التدريب واستثنى الجهات الحكومية والمنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

• وضع أسس 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 وتخصصات المدربين، وفوض المشروع الوزير المختص في تحديد جهات الاعتماد والإجراءات والمواعيد 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.

• اشترط صدور ترخيص للمدربين الذين يزاولون أعمال التدريب من وزارة العمل، على أن يصدر وزير العمل قرار يتضمن شروط وإجراءات منح الترخيص والرسوم الواجبة لأداء ذلك بما لا يزيد عن ألف جنيها.

• ألزم المشروع الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده 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.

• الزام كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة، على أن يحدد القرار شروط وقواعد





وأجراءات منح الترخيص ، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة جنية،
وحالات الاعفاء منها، وحظر تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلًا على هذا
الترخيص، كما أوجب على طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد
مستوى مهارته وما يفيد تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية
المختصة، وفوض الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية
المعنية قرار بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة،
والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة ، والجهات التي تتولى تحديد هذا
المستوى، وكيفية أجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه
لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقًا لنتائج الاختبارات، والرسوم
المقررة عنها بما لا يجاوز مائة جنية ، وحالات الاعفاء من هذا الرسم،
واستثنى المشروع من الحصول على هذه الشهادة خريجي المدارس الفنية
والتوسطة وما فوقها، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال
تخصصهم.

• أبقى المشروع على مفهوم المتدرج باعتباره (كل من يلتحق لدى
صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة)، وألحق التعريف بمادة
التعريفات واشترط في الأحكام الموضوعية ألا يقل سنه عن ثلاثة
عشر عامًا ولا يزيد عن ثمانية عشر، وفوض الوزير المختص بإصدار
قرارات بالتقاعده، والإجراءات المنظمة للمتدرج المهني.

• استحدثت الإشارة إلى أحكام الفصل الرابع من الباب الثاني (تشغيل
الأطفال) تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات، وساعات
العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك للإشارة
إلى كون المتدرج طفلًا.





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 لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج، يتولى رسم السياسة ووضع النظم والقواعد والاجراءات اللازمة للتشغيل من واقع احتياجات سوق العمل. يبقى 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 ادارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته، ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس واعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعته في المحافظات، ولانحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تعصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١% ولا يزيد عن ٣% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

وايماناً بضرورة التنسيق بين وزارة العمل ووزارة التضامن الاجتماعي في رعاية العمال فقد فوض المشروع الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعني بالتأمينات الاجتماعية في اصدار قراراً بالانحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واشترطات السلامة والصحة





المهنية، والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه انفاقها، واجراءات التصرف فيها وفقا لأحكام القانون.

• وقد روى 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 جدا 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 تنفيذا لنص المادة رقم (٢٦) من قانون العمل الحالي.
- وجود أحكام رعاية وحماية وتشغيل تلك الفئة في شكل صندوق يمثل قدرا كبيرا من الثبات والاستقرار في تقديم القدر الضروري من تلك الخدمات.
- خضوع أموال الصندوق لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، مما يعد ضمانا جديدة لحماية تلك الأموال.
- راعت المادة أحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن حدود التفويض، وتحديد الخدمات، وتحديد حد أقصى للرسم.

كما أكد هذا الفصل علي مايلي:

- الزام المنشآت بإرسال بيان مفصل بأعداد العمال إلى الجهة الإدارية المختصة ومؤهلاتهم، ومهمهم، وأجورهم، الخ، وتحديثها في بداية كل عام.





- عدم تشغيل طالبي العمل، إلا بعد الحصول على شهادة قيد مسجلة لدى الجهة الإدارية المختصة.
- لصاحب العمل تعيين من يقع عليه اختياره فإذا لم يكن من الحاصلين على شهادة القيد وجب عليه قيد اسمه خلال ثلاثون يوماً من تاريخ تسلمه العمل.
- إعادة هذه الشهادة إلى تلك الجهة، بعد استلام العامل للعمل، وذلك خلال مدة خمسة وأربعين يوماً من التاريخ الأخير، وقد كان في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ مدة ثلاثون يوماً وهي فرصة أوسع تمنح لصاحب العمل تشجيعاً له على القيام بالأجراء.
- إلزام المشروع صاحب العمل بامساك سجل لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات تأهيل والذين الحقوا 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 وله الاعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الاعلام، أو أن يعهد إلى وكالات استخدام خاصة لشغل تلك الوظائف.





ثانياً: التحرر من فكرة احتكار الدولة للتشغيل، فأتاح الفرصة أمام الحكافة لمزاولة عملية التشغيل في الداخل عن طريق الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل، وذلك طبقاً للأجراءات، والضوابط التي يحددها الوزير المختص.

ثالثاً: استحدث المشروع جواز مزاولة عملية التشغيل في الداخل، عن طريق (وكالات التشغيل الخاصة)، كما تناول المشروع مامية هذه الوكالات، وذلك تفادياً لحدوث لبس أو غموض في ممارسة دورها، ويرجع ذلك إلى زيادة نمو هذه الوكالات في سوق العمل داخل الجمهورية بأشكال مختلفة، فلم تكن أوضاعها القانونية والتأكيد 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 إصدار قرارات تخضع بعض هذه الفئات لتطبيق أحكامه تحقيقاً للتوازن ومراعاة مصلحة العمل والانتاج.

• وقد رسخ هذا الفصل الأحكام التالية:

• التأكيد على مفهوم التشغيل في الداخل والخارج وإجراءاته، فأبقى 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 إلحاق العمالة في الخارج، إلا أنه اشترط أن تكون هذه النسبة من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل عن السنة الأولى له فقط، كمصروفات إدارية، تشجيعاً ودعمًا لدور تلك الجهات بما يعود بالنفع على أصحاب الأعمال والعمال وسوق العمل على السواء.





* 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) لشركات التشغيل بالداخل، ومائتي وخمسين ألف جنيه) للشركات التي تزاول بالخارج أو بالداخل والخارج معاً كما حدد مبلغ خطاب الضمان، لضمان الجديدة، وحدد المشروع مدة الترخيص بثلاث سنوات بدلا من خمس سنوات منعا للتلاعب والحد 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 خوله الأحقية في إيقاف عمل هذا النشاط مؤقتا، دون إخلال بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.





الفصل الثالث:

تشغيل النساء

- تبنت السياسة التشريعية في هذا الباب حماية النساء من التمييز ضدهن وضمانة المساواة بين جميع العاملين متى تماثلت أوضاع عملهم.
- وفوض المشروع الوزير المختص في اصدار قرارا بتحديد الأحوال والمناسبات، 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 أجرها عن الأجازة أو استرداده في حالة ثبوت عملها لدى الغير أثناء الأجازة.
- استحدث المشروع ضرورة أخذ 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 وتحتسب من ساعات العمل.
- استحدثت أجازة رعاية الطفل ثلاث مرات وأبقى على تخفيض ساعات العمل ساعة اعتبارا من الشهر السادس للعمل وحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية أثناء هذه الفترة.
- قرر المشروع للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، تمشيا مع أحكام قانون الطفل.





- كما أعطى الحق لها في إنهاء عقد العمل بسبب الإنجاب أو الحمل أو الزواج وفقا للشروط الواردة بالقانون، وعلى صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق بآماكن العمل نسخة من نظام تشغيل النساء، كما أنه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار للعصفانة، 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 التقيد بمدة خدمتها لدى صاحب العمل (التي كان يحددها قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢ بقضاء عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل لاستحقاق تلك الأجازة).
- وعلة 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 عاما مع الإشارة لجواز تدريبهم متى بلغوا ثلاثة عشر عاما، وألزم صاحب العمل الذي يستخدم طفلا 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 يوميا مع تغلبها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، وحظر تشغيله



فيما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً، فضلاً عن إلزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الأطفال أن يخلق نسخة من أحكام العمل وكشفاً به ساعات العمل وفترات الراحة مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء هؤلاء الأطفال.

• أفرد تنظيم للأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام المؤهلين حيث ألزم المشروع جهات تأهيل الأطفال ذوي الإعاقة باخطار الجهة الإدارية المختصة بما يفيد تأهيله على أن تقوم هذه الجهة بإعداد سجل خاص لهؤلاء الأطفال، ومعاونتهم في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفايتهم وموافاة مديرية التضامن المختصة ببيان شهري عن اللذين تم تشغيلهم فعلاً.

الفصل الخامس:

تنظيم عمل الأجانب

أبقى المشروع على الأحكام المستقرة لتنظيم عمل الأجانب مع إجراء بعض التعديلات اللازمة متوخياً 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 تطبيقاً لمبدأ المعاملة بالمثل.

ثالثاً: تحقيق الموازنة بين اعتبارين هامين الأول: عدم مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة المصرية بالداخل، والثاني: نقل الخبرات الجديدة لسوق العمل في

مصر





رابعاً: تفويض الوزير المختص في تحديد المهن والأعمال والعرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، مراعاة لتطور سوق العمل وتنوع الأنشطة، والمحافظة على تنامي بعض المهن في السوق الوطني.

خامساً: استحدث النص على تفويض الوزير المختص في الاستثناء من النسبة القصوى لعدد العمالة الأجنبية.

سادساً: استحدث النص على التزام صاحب العمل بإبلاغ السلطات المعنية عن هروب العامل الأجنبي، وفوض الوزير المختص بإصدار قرارا يحدد من خلاله الضوابط والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.

سابعاً: استحدث النص على التزام صاحب العمل الذي يعمل لديه أجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حالة انتهاء علاقة العمل مالم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.

(الكتاب الثالث)

علاقات العمل

الباب الأول:

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول:

عقد العمل الفردي

أكد المشرع الدستوري على حرية العمل كأصل عام تصدر عنه مختلف القواعد المنظمة لعلاقات 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





ونص في المادة رقم (١٢) منه على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل 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، والإمتناع عن استخدام من يشاء، كما أن للعامل أن يلتحق بما يشاء من أعمال، ولدى 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 تكشفت من خلال بعض الممارسات الفعلية لبعض طرفي علاقة العمل بما أضرب حقوق الطرف الآخر، كما أضرب 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 المشاركين في اعداد هذا المشروع.

وتأسيسا على ذلك:

- استحدث المشروع حكما جديدا بأن جعل الأصل في التعاقد هو أن يبرم عقد العمل لمدة غير معددة، وجواز إبرامه لمدة معددة لا تقل عن سنة، وجواز الاتفاق على تجديده لمدة أخرى مماثلة، وذلك ضمانا للعامل في تحقيق علاقة عمل مستقرة، ومستمرة، وتغاديا للمشكلات العملية التي كانت تواجه العمال في تحرير عقود عمل معددة 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



وزارة القوى العاملة
الوزير

سلطة صاحب العمل وحده إن شاء أعاد التعاقد مع العامل وإن شاء أنهاه، 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 حدد المشروع اعتبار عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في عدة حالات وهي: إذا كان غير مكتوب، أو مبرماً لمدة غير محددة، أو مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات، إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب.

• أضاف المشروع تعديلاً على التزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ بدلاً من ثلاثة في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، يحتفظ صاحب العمل بواحدة، ويسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختصة والنسخة الرابعة تسلم 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 ومؤهلته، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، وطبيعته ونوع العمل محل التعاقد، والأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، كما أبقى على حق العامل - وحده - في إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد





عقد مكتوب، وحقه في الحصول على إيصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

• استحدث المشروع جواز أن يحضر 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 تعيين 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 ادعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، شريطة أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

• وأتاح لصاحب العمل الحق في أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه، كما أنه يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

• أبقى المشروع على التزام صاحب العمل بإنشاء ملف خاص 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 (أ) تأمينات اجتماعية، وأن يقدم هذا الملف للسلطة المختصة عند الضرورة، والاحتفاظ بالملف لمدة خمس سنوات على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل.





وزارة القوى العاملة الوزير

- كما أبقى المشروع على إلزامه 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، ولولم يجربها نص في القانون. وقد جاء النص على هذا النحو منعا للتعامل على مبدأ المساواة، وحماية للعمال الذين يقومون بنفس العمل وعليه يلتزم المقاول أن يحقق المساواة بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك، أيا كان نوع العمل سواء كان مستمرا أو طارئا أو دوريا، 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، فضلا عما يمثله عند العامل من أهمية حيوية، خاصة عندما يصبح هو المورد الوحيد والأساسي لرزق العامل وأسرته.

ونظرا لارتباط الأجر بالعديد من المقومات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على التنظيم القانوني للأجر فقد أبقى المشروع على العديد من الأحكام المستقرة والتي انتظمها القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢، وعدل وأضاف العديد من الأحكام الجديدة التي يستلزمها سوق العمل.

وقد تناول المشروع تنظيم أحكام الأجر وفقا لما يلي:





- الإبقاء على المجلس القومي للأجور لإحداث التوازن بين التغيرات الاقتصادية والأجور، الأنه وتفعيلا لدوره المرجو فقد استحدث المشروع ما يلي:

- تشكيل المجلس الأعلى للأجور بنص في القانون برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته الوزير المعني بشئون التخطيط، الوزير المعني بشئون العمل، الوزير المعني بشئون التأمين الاجتماعي، رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، الأكثر عددا من حيث العضوية، أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد النقابي العمالي المعني.

- 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 الأعمال للتخفيض أو الإلغاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.

- فوض المشروع رئيس مجلس الوزراء في إصدار قرار بتحديد نظام العمل بالمجلس واختصاصاته الأخرى في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

- حدد ميعاد لانتقاد المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

- أجاز المشروع الطعن على القرارات الصادرة من المجلس أمام المحكمة العمالية المختصة.

وجدير بالذكر ونحن في هذا الصدد الإشارة إلى أن نص المادة رقم (٢٥) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ والتي كانت تحظر التمييز في الأجور بسبب





اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، لم يتم إغفالها بعدم النص عليها صراحة في فصل الأجور، وإنما أثر المشروع أن يجمع كافة أشكال التمييز في مادة واحدة يكون موضعها في باب "الأحكام العامة" لإضفاء 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 الانتماء السياسي، أو الموقع الجغرافي، أو لأي سبب آخر، ولا شك أن الأجر يدخل ضمن شروط وظروف العمل.

- 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، والا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل.
- واستحدث المشروع أنه حالة عدم وجود عرف، يتولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون، حيث أن قاضي الأمور الوقفية يكون ناجزاً في تحديد الأجر، ويتفق هذا الحكم مع أهمية الأجر بالنسبة للعامل وأسرته، وما يمثله لهم من بعد اجتماعي يجب مراعاته.

- أبقى المشروع على حكم أداء الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، أو في حساب العامل البنكي 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.





لتسليم ما كلف به، وفي غير ما سبق تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك، فإذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة 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 تحقيقاً للموازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، حيث اتاح للطرفين الاتفاق على أن يحدد الأجر بالانتاج أو العمولة، ووجه الاستفادة العامل أنه ربط ذلك بالحد الأدنى للأجور.

• واستحدث المشروع: حظر احتجاز 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 يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية فيكون على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التي إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة، كما أبقى على حظر نقل العامل بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالانتاج إلا بعد موافقة العامل كتابية، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.





- كما أبقى المشروع على أحكام حضور العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، فاعتبره القانون كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.
- كما أبقى علي حظر إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو ما يقدمه من خدمات، وكذلك حظر علي صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد.
- وقد استبقى المشروع على أحكام الاستقطاع والعجز والنزول عن أجر العامل وذلك للتوفيق بين العديد من المصالح الجديدة بالرعاية ومنها ما يلي:
 - ١- مراعاة أحكام القوانين الخاصة المتعلقة بدين النفقة (قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (١ لسنة ٢٠٠٠)، وما تقرره قواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية.
 - ٢- مراعاة مصلحة العامل في تنظيم شئونه المالية ونفقات معيشته وما قد يضطر معه للإستدانة من الغير.
 - ٣- مراعاة توفير ضمانات للدائن من خلالها يستطيع اقتضاء حقه، فلا يعرف عن مساعدة العامل عند إحتياجه.
 - ٤- مراعاة مصلحة صاحب العمل في إستقطاع جزء من الأجر وفاء لما قد أتلفه العامل.
 - ٥- تحقيق فكرة الردع العام داخل المنشأة، وعدم إهدار قيمة وأثر الجزاء





• استحدث المشروع طريقة جديدة لإثبات حصول العامل على أجره وهي (التحويل البنكي) لحساب العامل، فقد اعتبره مشروع القانون مبررًا لخدمة صاحب العمل، وذلك لأن حكم المادة رقم (٤٥) من قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٢ كانت لا تبرر ذمة صاحب العمل إلا بتوقيع العامل في السجل المعد لذلك، و يتماشى هذا الحكم المستحدث مع التطور التقني الذي تشهده الساحة، كما يتماشى هذا الحكم مع الأسلوب المتبع الآن في العديد من الشركات، ويجب مجاراة تشريعها حتى لا يتخلف التشريع عن الواقع.

(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

• أبقى 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: استقرار 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 إطلاق سلطة أرباب الأعمال في تنظيم وقت العمل حتى لا يتم تشغيل العمال لفترات أطول دون تمييز لطبيعة النشاط الذي يمارسونه، أو لظروف العمل.

فقد نص على ألا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع، وإن هذه الفترة لا يدخل في حسابها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ولا تقل في مجموعها عن





ساعة وأن يراعى في تحديدها عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وفوض الوزير المختص في إصدار القرارات الوزارية اللازمة 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 يمنح العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

كما حدد 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 بطبيعتها والتي فوض في تحديدها الوزير المختص بحيث لا تزيد مدة تواجده على اثنتي عشر ساعة في اليوم الواحد في أي حال من الأحوال.

وقد راعى مشروع القانون في هذا التنظيم الاعتبارات الآتية:

- ١- اعتبارات اجتماعية: تتمثل 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 مستويات فاعليته، مما يترتب عليه انخفاض الإنتاج، واستهلاك وقت العامل وصحته دون عائد.
- ٣- اعتبارات واقعية: تتمثل في اختلاف طبيعة الأنشطة ودرجة صعوبتها أو خطورتها على العامل، أو ضرورة اتصال العمل فيها دون إنقطاع.





• منح المشروع العامل الحق في الحصول على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرون ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة، على أن تكون هذه الراحة مدفوعة الأجر، وقد روعي في تنظيمها منح صاحب العمل سلطة تحديد ما يعيث لا يكون مضطرا لإغلاق المنشأة ويستقل بتحديد ميعادها وفقا لمصلحة العمل وظروفه.

• وأجاز المشروع لصاحب العمل في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعتها، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع كحد أقصى، مع ضرورة أن يتم تحديد قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

• وتحقيقا للتوازن بين طرفي علاقة العمل فقد منح المشروع لصاحب العمل رخصة عدم التقيد بالأحكام المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة اليومية، وكذلك أحكام الراحة الأسبوعية وتشغيل العامل دون التقيد بتلك الأحكام السابقة ولكن هذه الرخصة ليست على إطلاقها وإنما قيدت بمراعاة الضوابط الآتية:

١- أن يكون التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو بسبب ظروف استثنائية.

٢- أن يمنح العامل أجرا إضافيا لا يقل عن ٢٥٪ عن ساعات التشغيل النهارية، و٧٠٪ إذا كان التشغيل عن ساعات عمل ليلية.

وحسما للخلاف الذي ثار في ظل أحكام القانون الحالي بشأن كيفية احتساب مقدار مقابل العمل الإضافي للعامل، فقد وضع المشروع النظام الذي





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 جنية)، فإن تكلفة الساعة الإضافية خلال الفترة النهارية يكون حسابها كالتالي :-

(واحد جنية) + ٢٥٪ = مبلغ جنية 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 جنية)، فإن تكلفة الساعة الإضافية الليلية خلال هذه الفترة يكون حسابها كالتالي :-

(واحد جنية) + ٧٠٪ = مبلغ جنية 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).

٢. إذا كان التشغيل في يوم الراحة الأسبوعية يستحق العامل مثل أجره تعويضا له عن يوم راحته مع منحه يوم راحة في الأسبوع التالي. ومثال ذلك: أنه إذا كان أجر العامل في هذا اليوم مائة جنية، يستحق العامل مبلغ مائتي جنية بالإضافة التي منح العامل يوما آخر عوضا عنه في الأسبوع التالي.

٣. عدم جواز زيادة ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثني عشرة ساعة.

٤. أن يخطر صاحب العمل الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل والمدة اللازمة لإتمام العمل.





وقد حققت تلك الصياغة مصلحة صاحب العمل، ومصلحة العامل، ومصلحة الإنتاج، ومنعت الدولة (الجهة الإدارية) سلطة إحكام الرقابة على تلك الأحوال، كضمانة لتنفيذها على نحو أكمل وتحقيق مرادها.

• وأكد أيضاً على إلزام صاحب العمل بأن يضع بالمدخل الرئيسية التي يستعملها العمال، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً 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.

• كما أبقى المشروع أيضاً على إستثناء الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل من الخضوع لتلك الأحكام، وذلك لأن الوكيل المفوض يعتبر قائماً مقام صاحب العمل وله سلطة تصريف أمور المنشأة سواء كان ذلك داخل المنشأة أو في علاقاته الخارجية مع الغير فكان منطقياً استثنائه من تلك الأحكام.

وأستثنى كذلك العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة، من أحكام ساعات العمل وفترات الراحة، وتجميع 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.





(الفصل الرابع)

الاجازات

في خطوة جديدة للتقريب بين أحكام العاملين بالدولة، سواء كانوا في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص فقد استجابت اللجنة لمطالب ممثلي أصحاب الأعمال بزيادة الاجازات السنوية للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل في نظرة غير مسبقة من جانبهم، تغليباً لمصلحة العمل على مصالحهم الخاصة.

وعليه فقد استحدث المشروع أحكاماً جديدة في الاجازات جاءت على هذا النحو:

- ١- خمسة عشر يوماً في السنة الأولى.
 - ٢- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.
 - ٣- ثلاثون يوماً لمن أمضى عشرة سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.
 - ٤- خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنة الخمسون عاماً.
 - ٥- خمسة وأربعون يوماً للعامل من ذوي الإعاقة.
- وفي جميع الأحوال تزداد مدة الاجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعامل الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.
- نص المشروع على عدم تحديد حد أقصى للأجازات في الأعياد والعطلات والمناسبات حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديددها وفقاً لتعدد الدولة من أعياد ومناسبات تستدعي منح كافة العاملين بها اجازة للاحتفال بها.
- استفادة العاملين غير المسلمين من أيام اجازاتهم الدينية وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين جميع العاملين بالقطاعات المختلفة بالدولة، حيث يتمتع بتلك الميزة العاملين بالقطاع الاعام، ولا يجوز القول بعدم جواز جمع العامل غير المسلم بأجازاته مع اجازات المسلمين لأن هذا القول مردود عليه بأن حق كل





مواطن أن يتمتع بأيام الأعياد الخاصة بديانته، وأنه حتى في حالة عدم قيامه بهذه الأجازة فإنه يستحق المقابل النقدي عنها.

وهذه الأحكام المستحدثة تعديلاً لنص المادة (٥٢) 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 ١٩٥٢ أو ما قد يصدر لاحقاً.

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 الاخوة المسيحيين بأجازات في اعيادهم في ظل غياب النص القانوني الصريح "بأن ذلك يخضع للمفاوضة مع صاحب العمل" فكيف لفئة تأخذ اجازاتها بحكم القانون وفئة أخرى تخضع للمفاوضة تنجح في أحوال وتفشل في الكثير منها.

- صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ليمنح المسيحيين العاملين بالحكومة أو قطاع الاعمال العام أو القطاع العام أجازاتهم في حين أن العاملين بالقطاع الخاص يحرمون منها.

- ولو سلمنا بالقول باعتبار ذلك تمييزاً لغير المسلمين فإنه يعد تمييزاً إيجابياً ممدوحاً.





- حافظ المشروع للعامل على حقه في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى 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 أجازته السنوية.
- إلا أنه وحتى لا يساء استخدامها فإنه يشترط للحصول على هذه الأجازة ما يلي:-
 - ١- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالأجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان.
 - ٢- أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة.
 - ٣- 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 معد أجازة لا تحسب من أجازته.
- استحدث المشروع في حالة رفض العامل القيام بالأجازة سقط حقه فيها وفي المقابل النقدي عنها.
- أبقى المشروع على حق العمال في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم 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 صحياً إلى قسائم التأمين الاجتماعي.





* والنص على أن يخصم من تعويض الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل وفقا لقانون العمل بما يلتزم بأدائه نظام التأمين الإجتماعي من تعويض أجر في حالتي المرض والإصابة تعادل ما يؤديه إليه صاحب العمل من اشتراكات في هذا المجال.

الفصل الخامس:

واجبات العمال ومساءلتهم.

إيماننا منا بأن الواجبات الملقة على عاتق العامل مختلفة على حسب طبيعة العمل وظروفه. كما أنها متجددة يصعب حصرها فقد تبني المشروع سياسة جديدة مفادها أن يكون النص على الواجبات على سبيل المثال لا الحصر فاستفتح المشروع الفصل الخاص بواجبات العمال ومساءلتهم بالقول (يجب على العامل على الأخص)

* استحدث المشروع 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 من صاحب العمل خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر. وقد نص في هذه المادة على مراعاة أحكام المرض المعدي المنصوص عليها في المشروع، وكذلك المادة الخاصة باللائحة الجزاءات ليكون هناك عقوبة على من يثبت تعاطيه مواد مخدرة.

* أوجب المشروع على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر خلال ثلاثون يوما، أن يعد لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات وإخطار الجهة الإدارية والمنظمة النقابية المعنية، ينسخة من اللائحة على أن تقوم الجهة





- الإدارية المختصة بمراجعتها والتصديق عليها واعتمادها، وعلى صاحب العمل تعليق لائحة النظام الأساسي والجزاءات في مكان ظاهر بالمنشأة.
- فوض الوزير المختص بإصدار قرار يحدد فيه القواعد العامة للائحة، على خلاف القانون العالي الذي كان ينص على وضع لائحة إسترشادية نموذجية، تبين قيام المنشآت بنسخها واعتمادها من الجهة الإدارية، فكان النص الجديد للقضاء على هذه الظاهرة وقيام كل منشأة بأعداد لائحة واقعية تتوافق وظروف المنشأة.
 - استحدث المشروع لجنة إدارية لتسوية المنازعات الناشئة بين صاحب العمل والعامل برئاسة مدير المديرية المختص، وحضور العامل أو من يمثله، وصاحب العمل أو من يمثله.
 - أبقى المشروع على سلطة المحكمة العمالية في القضاء بإعادة العامل إلى عمله في حالة فصله من العمل بسبب نشاطه النقابي.
 - أوجب المشروع على المحكمة العمالية تقدير تعويض مؤقت للعامل الذي تم إنهاء عقد عمله بدون مبرر مشروع بعد أقصى ستة أشهر من أجرة، وجعل قرارها هذا نهائي.

الفصل السادس:

انتهاء علاقة العمل الفردية.

- لما كان عقد العمل بطبيعته لا يمكن تأييده فإن المشروع تناول أحكام نهاية عقد العمل على النحو التالي :
- ينتهي عقد العمل بمحدد المدة بانقضاء مدته، على الرغم بأن هذا الحكم ليس في حاجة إلى نص خاص إلا وأنه حرصاً من المشروع ومن قبله القانون العالي على تأكيد هذا الحكم فجرى النص عليه، فإذا استمرت علاقة العمل لمدة لا





تجاوز ست سنوات، جاز لأي من طرفي العقد إنهاءه، بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الانتهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.

• إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديدا منهما لهذا العقد لعمل، أو أعمال أخرى مماثلة.

• إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء، بمقدار أجر شهرين عن كل سنة، ولا يغل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.

• ألزم المشروع القيام بإخطار الطرف الآخر لترتيب أوضاعه وعدم تعطيل العمل بالمنشأة، إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار، أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، التزم بأن يؤدي للعامل مبلغ يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها.

• حدد المشروع الحالات والمبررات غير المشروعة للإنهاء :-

١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون

٢- ممارسة صفة المقوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك





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 الأجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.

٦. اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو العمل، أو الدين، أو الرأي السياسي

• اعتبار العامل مستقيلاً 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 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 بإجبار العامل على التوقيع على استقالته عند تحرير العقد والاحتفاظ بها عند الحاجة إليها فقد قرر المشروع أنه لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وموقعة 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 تبين جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن استقالته 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 .

• كما أجاز المشروع للعامل إنهاء 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 إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

• 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 يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال، وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .





• وألزم المشروع صاحب العمل أن يعطي العامل، بناءً 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، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته. ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقة 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)

المحاكم العمالية المتخصصة

بعد أن كانت الدعوي العمالية تنظرها لجان قضائية، قضى بعدم دستورتها، صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ليقرر تشكيل المحكمة العمالية من دوائر المحكمة الابتدائية.

إلا أن هذا التشكيل لم يكن مرضياً للعمال ولا لأصحاب الأعمال ولقي العديد من الصعوبات أثناء التطبيق العملي وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: أن هذا التشكيل لا يحتوي على قضاء متخصصين بشكل دائم كما هو الحال بمحاكم الأسرة والمحاكم الاقتصادية، ويضطر القاضي العمالي بجانب عمله في المحكمة العمالية أن يعمل في العديد من الدعاوي الأخرى مما يكلفه مشقة وجهد كبير وينعكس ذلك ببطيئة الحال على أداء العمل وسرعة الإنجاز.

ثانياً: أن المحكمة العمالية وفقاً لهذا المشروع تختص فقط بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، في حين أن





الواقع العمالي في حاجة ماسة إلى توحيد القاضي الذي ينظر الدعاوي المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم والدعاوي المتعلقة بالعمل النقابي قال أن القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ لم ينشأ للمحكمة قلم كتاب خاص بها أو إدارة خاصة بتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها، فأصبحت من الناحية الواقعية لا تعدو أن تكون دائرة عمالية بالمحكمة الابتدائية.

وأبعا إن المحاكم العمالية وفقا 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 طريقا رسمه له النص الدستور الوارد في دستور جمهورية مصر العربية الصادر في عام ٢٠١٤ والذي أقر حقا دستوريا 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 يضمن القانون لغير القادرين ماليا وسائل اللجوء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم.

كما أن الثابت يقينا من نجاح التجربة الخاصة بمحاكم الأسرة والمحكمة الاقتصادية وهما اللذين حققا عدالة ناجزة وساعدا على خلق قضاء متخصصون في شأن التعامل مع الدعوى الناشئة عن تطبيق القوانين الخاصة بهم، فضلا عن النجاح الخاص بالتغلب على المشكلات والعقبات التي تعترض تنفيذ الأحكام الصادرة منهما.





ومن هذا المنطلق فقد حان الوقت لوضع نظام قضائي متخصص للفصل في
الدعاوى العمالية بما يحقق استقرار منظومة العمل والعلاقة بين العمال
وأصحاب الأعمال.

• أن قانون العمل الجديد وضع نصوص تتيح وتحقيق عدالة ناجزة في شأن
الدعاوى العمالية، بداية 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 عمالية،
وهو الأمر الذي يوفر الكثير من الجهد والمال على العمال وكذا أصحاب
الإعمال ويحقق مفهوم نص المادة ٩٨ من الدستور.

وهو نص غير موجود في ظل القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ المعدل لقانون ١٢
لسنة ٢٠٠٣، فيما ورد بنص المادة ٧١ من أن 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.....
إلى آخر النص.

فإن ذلك لم يترجم على أرض الواقع، كما أنه كان يفترض فيه الأخذ بنظام
التخصص وهو ما لم يحدث مما يتسبب في تراكم عدد القضايا العمالية بعد
ثورة ٢٥ يناير 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 اجتهادا وليس تنظيما، فقد حرص المشروع على أن يكون
ذلك الاجتهاد منصوص عليه بالقانون.





- 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 والمستفيعين عنهم. وكذا تلك الدعاوى المتعلقة بالمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وكذلك الجناح والمخالفات الناشئة عن القوانين العمالية والتأمينية.
 - حيث توسع النص في اختصاص المحاكم العمالية وأعطى لها الحق في الفصل في كافة المنازعات التي تخص العامل سواء في علاقته برب العمل أو عمله النقابي، أو ما يستتبعه من حقوق تأمينية له ولأسرته - معالجا بذلك قصورا نشأ عن وجود فراغا تشريعي فيما يخص الاختصاص بنظر حقوق العمال سواء فيما يخص حقوقهم التأمينية أو تلك الخاصة فيما يتعلق بمنظماتهم النقابية.
 - استحدث المشروع وجود قاضي للأمور الوقتية للفصل في المسائل المستعجلة التي تعرض عليها والتي يخشى عليها من فوات الوقت، وقد وضع المشروع شرطا لذلك أن يفصل القاضي في ذات الأمور المختص بها نوعيا والمنصوص عليها في هذا القانون.
 - كما نص المشروع على طريقة الطعن على الأحكام الصادرة من قاضي الأمور الوقتية وحدد المحكمة المختصة بنظر هذه الطعون.
- وهذا استحداث لم يكن داخل منظومة القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، وهو أمر غاية في الأهمية للعامل وأسرته خاصة فيما يتعلق بأجرة، في حالة أن تعسف صاحب العمل ضده ومنع عنه أجرة الذي يمثل بالنسبة له ولأسرته أهمية قصوى.





كما أن ذلك النص يستفيد منه صاحب العمل أيضاً في حال تعرضه لخطر داهم على منشأته بسبب العامل، كما أنه وفي وجود هذا النص لن يلجئ 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 يهمل الجانب الإداري الذي بموجبه يتحقق العدالة الناجزة المطلوبة، وذلك عن طريق إنشاء، قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة بتنفيذ الأحكام الصادرة عنها وقراراتها وهو أمر لم يكن متحقق على أرض الواقع، سواء بقرارات وزارية أو قرارات صادرة من رؤساء المحاكم الابتدائية فقد تم النص عليه صراحة كي يكون ملزم للكافة مما يسهل معه إقامة الدعوى العمالية، وكذا التغلب على عقبات التنفيذ التي تقف حائلاً دون تنفيذ الأحكام القضائية.

- إنشاء مكتب للمساعدة القضائية بمقر كل محكمة لمعاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه الصحيح..
- كما اتبع 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 إعطاء محكمة النقض سلطة التعرض للفصل في موضوع الدعاوى العمالية إذا قضت المحكمة بنقض الحكم، مما يسهل حداً للخصومة في الدعاوى العمالية.





من سياق ما تم شرحه وبيانه فقد اوضحت هذه النصوص ثورة حقيقة في شأن النظام القضائي العمالي يواكب العصر ويحقق المصلحة لكل أطراف علاقة العمل ويوفر بيئة صحية للنهوض بالحياة العمالية في مختلف جوانبها ويحقق استقرار متشود في علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل مما ينعكس اثاره على الحياة الاقتصادية للوطن، وهو ما أنتهي اليه الحوار المجتمعي بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب الأعمال من الموافقة على مشروع القانون في شأن وضع نظام قضائي متخصص، الأمر الذي يكون معه هذا المشروع قد حقق ما من شأنه نقلة نوعية هامة في النظام القضائي العمالي .

(الباب الثالث)

علاقات العمل الجماعية

أصبح استقرار علاقات العمل الجماعية مع تنامي القطاع الخاص ومؤسساته من أهم الأهداف التي يسعى إليها مشروع القانون الجديد لدرء المخاطر المترتبة على عدم وجودها بصورة طبيعية.

وقد كشفت المرحلة الانتقالية التي مرت بها مصر في أعقاب ثورتها عن سوء فهم وتوجس من طرفي علاقة العمل وأصبحت القواعد القانونية مجنبه واللجوء للإضرابات والاعتصامات غير القانونية هو السبيل لنيل المطالب مما جعل من الفوضى عنوانا لهذه الفترة.

ولما كانت الدولة تضع نصب عينيها استقرار علاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال، ومن ثم استقرار المجتمع ككل.

فقد أولى المشروع لعلاقات العمل الجماعية أهمية بالغة فأفرد لها بابا كاملا، اعتمد فيه على تفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآليات التسوية الودية بدءا من المفاوضة الجماعية منتهيا إلى التحكيم المؤسسي الذي ينهي النزاع





بحكم واجب النفاذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه في مواعيد محددة منها لإطالة أمد النزاع وتعطيل مصالح الطرفين.

(الفصل الأول) الحوار الاجتماعي

- تضمن هذا الفصل تشكييل واختصاصات 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.
- حدد المشروع اختصاص المجلس برسم السياسات القومية للحوار بين طرفي العملية الإنتاجية، وخلق بيئة محفزة على التشاور، وإعداد دراسات، وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها، تيسير ودعم التشاور، والتعاون، والحوار بين الشركاء الاجتماعيين، والمساهمة في بلورة ميثاق اجتماعي بينهم، وإبداء الرأي في إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بقوانين العمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة، وإبداء الرأي في إتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها، وبناء وتعزيز الثقة بين طرفي علاقة العمل وتبني إجراءات لمساعدة ودعم مشروعات اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة، اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.
- لقي المشروع المجلس الاستشاري للعمل، لما كشف عنه التطبيق العملي من عدم جدواه ورؤى أن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي اعم واشمل في اختصاصاته.
- قنن المشروع تشكييل مجالس فرعية للمجلس الأعلى بنطاق كل محافظة تسمى (مجالس الحكماء) يرأسها المحافظ المختص، ويضم في عضويته عدد متساو من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل





الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

(الفصل الثاني)

المفاوضة الجماعية

* تناول المشروع المفاوضة الجماعية وأزال اللبس الذي ورد في القانون السابق فيما يتعلق بالتداخل بين المفاوضة الجماعية والتوفيق فعرف المشروع كل منهما ونقل التعريف الي باب التعريفات وفقا لما استقرت عليه السياسة التشريعية الحديثه.

* حدد المشروع أهداف المفاوضة الجماعية، وأنها لتحسين ظروف العمل وأحكام التشغيل والاستخدام فتشمل كل ظروف العمل وما يحيط بعلاقة العمل من أجازات، أجور، ... الخ.

ويعتبر ذلك مع فلسفة قانون العمل الذي يضمن الحد الأدنى لحقوق العمال وأن الوصول إلى الأفضل يكون من خلال المفاوضة الجماعية وقدرة المفاوض على تحقيق ذلك.

كما أوضح المشروع أن المفاوضة الجماعية تهدف للتعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة مما يؤدي إلى استقرارهم ومن ذلك إنشاء الجمعيات التعاونية والنوادي وغيرها أيضا تهدف المفاوضة الجماعية إلى حل منازعات العمل بين أصحاب الأعمال والعمال وتحول دون تطورها أو اللجوء للوسائل الأخرى لحلها.

وحدد المشروع مستويات المفاوضة الجماعية حسب أهميتها لطرفيها فقد تكون على مستوى المنشأة إذا كانت المفاوضة لاتهم سوى العاملين بمنشأة وصاحبها وقد تكون على مستوى قطاع أو صناعة أو خدمة إذا كانت لاتهم العاملين في هذا القطاع أو الصناعة أو الخدمة وقد تكون على المستوى الإقليمي إذا كان الهدف هو تنمية إقليم داخل الدولة فتكون المفاوضة الجماعية شاملة لكل القطاعات والصناعات في هذا الإقليم، وقد تكون





المفاوضة الجماعية على المستوى القومي إذا كان ذلك يهم جموع العاملين في مختلف القطاعات والصناعات مثل العلاقة الاجتماعية أو السنوية... الخ.

* حظر المشروع على صاحب العمل أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ أية إجراءات أو قرارات تتعلق بموضوعات التفاوض إلا في حالة الضرورة.

(الفصل الثالث) اتفاقية العمل الجماعية

- * تناول المشروع أحكام اتفاقيات العمل الجماعية فعرّفها، 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 كتابتها 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 للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة عن ثلاث 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 ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض عليها، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.





إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة العمالية التي يقع بدانرتها محل العمل، بطلب القيد وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض.

ألقى 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 وتحميل نفقات النشر، وأعتبر المشرع أن القيد بالسجل الخاص بذلك لدى الجهة الإدارية المختصة هو شرطاً لاعتماد الاتفاق، ونظم المشروع أحكام رفض الجهة الإدارية أو اعتراضها وفقاً لمواعيد وإجراءات معدده قد تنتهي باللجوء إلى المحكمة العمالية بطلب القيد وفقاً لإجراءات رفع الدعوى القضائية، كما أبقى المشروع على جواز الانضمام لاتفاقية عمل جماعية قائمة من أطراف أخرى.



(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية

أولاً: التوفيق

ولعدم الماطلة في إجراء المفاوضة قرر المشروع أنه إذا مضت مدة غايته شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز لأحد الطرفين اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق، فأبقى المشروع على التوفيق الذي يلجأ إليه أحد الطرفين أو كليهما إما لحث الطرف الآخر على التفاوض وتحريك إجراءات المفاوضة الجماعية أو بعد تعثر الطرفين في الوصول إلى اتفاق وذلك باللجوء للجهة الإدارية المختصة في مواعيد محددة وأكد على الدور الهام الذي تقوم به الإدارة المعنية كطرف محايد في تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بمالها من خبرات مع طرفي العمل.



• وأكد في أحكام التوفيق علي ما يلي :

- عرف التوفيق بأنه : وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لتدخل الجهة الادارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما.
- أن تعدد الجهة الادارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لايتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها
- يصدر الوزير المختص قرارا باجراءات التوفيق ونظام العمل به .
- إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوما من تاريخ بدء التوفيق، فللطرفين اللجوء إلى الجهة الادارية المختصة لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم المنشأ حديثا وفقا للمشروع.

ثانيا : مركز الوساطة والتحكيم :

- أعاد المشرع استخدام وسيلتي الوساطة والتحكيم بأسلوب أكثر مرونة ويتمشى مع الدساتير والقوانين العالمية الأكثر ديمقراطية....
- فأصبح على كل من الطرفين بذل كافة الجهود لإنهاء نزاعهم وديا عن طريق المفاوضة الجماعية أو التوفيق - باختيارهما - ودون إجبار تمشيا مع معايير العمل الدولية والإتفاقيات التي صدقت عليها مصر، أما إذا اختار الطرفين سلوك طريقا آخر فعليهما اللجوء إلى مركز الوساطة والتحكيم، فإذا تعذر عليهما تحقيق إتفاقهما بمساعدة (وسيط النزاع) بقسم الوساطة، فلا سبيل لهما إلا اللجوء إلى (قسم التحكيم) طالما كان إختيارهما أن يتم حسم النزاع بحكم ملزم لأحد الطرفين لتحقيق عدالة ناجزة تؤدي لاستقرار علاقة العمل بين طرفيها.
- وعرف المشرع المصطلحات الهامة والضرورية مع مراعاة وضعها في باب التعريفات وهي:
 - الوساطة بأنها : الوساطة : وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية وديا يتفق بموجبها طرفي النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع) يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.





وزارة القوى العاملة الوزير

- **التحكيم:** وسيلة اتفاقية لإنهاء 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 طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.
- **مشاركة التحكيم:** اتفاق لاحق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.

* **منح المشروع لمركز الوساطة والتحكيم الشخصية الاعتبارية المستقلة على أن ينشأ بالوزارة المختصة، ويتكون المركز من قسمين (قسم الوساطة، وقسم التحكيم) يكون له رئيس تنفيذي، وفوض المشروع (رئيس الوزراء في إصدار قرارا بتحديد الهيكل الإداري والمالي لهذا المركز، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يتجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها، وذلك لتحقيق المرونة اللازمة والتطور السريع في المعاملات الاقتصادية المتعلقة بعلاقات العمل.**

* **استحدث المشروع في آلية عمل المركز أعداد 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 لن يقيد بقائمة الوسطاء على النحو التالي:-**
 - ١- أن يكون حاصلًا على مؤهل عال.
 - ٢- أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
 - ٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مغلطة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
 - ٤- ألا يكون من العاملين المدنيين بالدولة.
 - ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.





- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال الوساطة ومجالاتها .
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يخضع له من المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .
- أجاز المشروع الاستعانة بأعضاء من الجهات، والهيئات القضائية والمحامين بالتنسيق مع مجالسهم الخاصة .
- أتاح لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدین بالقائمة في موعد غايته 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 إحالة النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال مدة لا تتجاوز شهرا .
- وللوسيط كافة الصلاحيات في نظر النزاع، والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع، والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته .
- أتاح المشروع لطرفي النزاع، أو أحدهما خلال خمسة عشر يوما 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 تسلمه للمهمة .
- على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب 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 والوسيط، ويثبت ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن، وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .
- يلتزم الوسيط في جميع الأحوال بأن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً للقسم المختص، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات





المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.

• وتناول المشروع تنظيم عملية التحكيم على النحو التالي :

- اشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين ما يلي :-
 - ١- أن يكون حاصلا على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها، وينفرد المحكم بهذا الشرط نظرا لإعتبار التحكيم في مجال علاقة العمل له خصوصية عن التحكيم التجاري الذي لا يستلزم حصول المحكم على ليسانس حقوق، كما أن التحكيم المؤسسي بهذا الشكل ينتهي به النزاع، وقد يحصل أحد الطرفين على حكما تحكيميا منهيًا للنزاع القائم، مهيا لتزييله بصيغة تنفيذية من المحكمة العمالية المختصة.
 - ٢- أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.
 - ٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جناية، أو جنحة مغللة بالشرف أو الأمانة. ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
 - ٤- ألا يكون من العاملين المدينين بالدولة.
 - ٥- قضاء مدة التدريب الأولي للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته.
 - ٦- اجتياز الاختبار الذي يخضع له من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.
 - ٧- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
- أن يتولى المركز اختيار محكما واحدا، أو أكثر بشرط أن يكون العدد وترا لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوما من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم، ويلاحظ في هذا الصدد إهتمام المشروع بتحديد مواعيد اتخاذ الإجراءات حتي لا يفقد المركز الهدف من إنشائه وهو تسوية النزاع في أقل فترة زمنية ممكنة.
- أتاح لطرفي النزاع توقيع (مشارطة التحكيم) التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات المتبعة في هذا الشأن طبقا لأحكام القانون، ويتبع فيما





لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، تغليباً للأحكام الاتفاقية بينهما من ناحية، وتحديداً للمرجعية التشريعية حال عدم وجود نص .

• 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 .

• يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض في مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع، 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 أوردته الدستور أكد المشروع على حق العامل في الإضراب عن العمل دفاعاً عن مصالحهم المهنية، والإقتصادية، والاجتماعية، فقد تناول المشروع الجديد أحكام الإضراب على النحو التالي :

١. وضع تعريفاً دقيقاً للإضراب وهو " اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً .





والهدف من تعريف الإضراب هو تصحيح المفاهيم لدى أصحاب الأعمال فالإضراب عن العمل ليس مرادفاً للفوضى أو التخريب وهو إحدى الوسائل الودية لحل الطرف الآخر على إستئناف التفاوض أو لتوعيته بأن التراخي أو الإستهانة بالعوار مع الطرف الآخر قد يؤدي إلى تعطيل الإنتاج ومن ثم تحقيق خسارة لكلا الطرفين .

٢. عدم إنفراد العمال باتخاذ قرار الإضراب، والنص على قيام منظماتهم النقابية بإعلانه ، لضمان عدم استغلال مطالب العمال من قبل العناصر أو الجماعات التي تهدف إلى تحقيق مكاسب شخصية أو سياسية.

٣. 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 الإستراتيجية، أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي .

٤. وجوب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصي عليه بعلم الوصول ، حرصاً على عدم مفاجأة صاحب العمل بتوقف العمل ، ومنعاً مهلة للتفاوض مع العمال وتسوية النزاع قبل تفاقمه .

٥. حظر المشروع للإضراب في المنشآت الإستراتيجية والحساسة التي يترتب على توقف العمل فيها إخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية للمواطنين وتؤثر عليهم.

٦. النص على أنه يترتب على الإضراب وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب ، وهو ما يعني إعفاء صاحب العمل من التزامه بسداد الأجور للعمال المضربين أثناء مدة الإضراب .





والمقصود من ذلك عدم مطالبة العامل بأجره عن فترة الإضراب، كما لا يستطيع صاحب العمل معاقبة العامل تأديبيا على تعطيل العمل أثناء تلك الفترة. كما يترتب على ذلك نتيجة قانونية هامة مفادها (أن عقد العمل موقوف بقوة القانون) فإذا إنتهى الإضراب يتم إستئناف العقد أيضا بقوة القانون. وبمفهوم المخالفة إذا كان الإضراب بغير الطريق الذي رسمه القانون فلا يعد إضرابا مشروعاً، ويتحمل من قام به مسئوليته التأديبية والمدنية تجاه صاحب العمل.

• أبقي المشروع على حق صاحب العمل لضرورات اقتصادية الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها بما قد يمس حجم العمالة بها. والإغلاق الكلي هو: إيقاف العمل بالمنشأة من جانب صاحب العمل سواء كان هذا الإيقاف وقتياً أو نهائياً ويشمل الإغلاق الكلي المنشأة بكاملها. أما الإغلاق الجزئي: فيشمل إيقاف العمل ببعض أقسام المنشأة. وتقليص حجم المنشأة أو نشاطها هو ضغط حجمها أو الإنقاص 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 تقييدها أو الخروج منها، ويجب أن تكون عامة و مستقرة 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 وعضوية أعضاء للهيئة العامة للإستثمار و التأمينات الإجتماعية ممثلين عن منظمات العمال وأصحاب الأعمال ومدير مكتب العمل





المختص و تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثون يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب و يصدر قرار اللجنة بالأغلبية موضحا فيه موعد تنفيذ القرار .

و يجوز لأي من الطرفين التظلم من قرار اللجنة أمام لجنة التظلمات المركزية التي تشكل بوزارة العمل و برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختص بها و عضوية ممثلين عن الهيئة العامة للإستثمار و التأمينات الإجتماعية و مدير الإدارة العامة المختص بوزارة العمل، و مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية، و ممثلين عن منظمات العمال و أصحاب الأعمال و تنظر اللجنة القرار المطعون عليه و تبث فيه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود الطلب اليها، و يعتمد 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 اللجوء لإجراء الغلق، أن يعدل من شروط العمل بصفة مؤقتة و حتى تستعيد المنشأة توازنها الإقتصادي في تكليف العامل بعمل آخر و لو كان يختلف عن عمله الأصلي، أو ينقص أجره بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور فإذا رفض العامل ذلك فله أن ينهي عقد عمله مع صاحب العمل و يعد الإنهاء في هذه الحالة مبررا و يستحق ذات المكافأة السابقة.





(الكتاب الرابع)

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

ربما إن هناك علاقة متبادلة بين الإنسان والبيئة ويقدر ما للبيئة من أثر على الإنسان، فهناك أيضا تأثير للبشر على البيئة.

ومن هنا فقد اهتمت بها الشريعة الإسلامية واستغلف الله الإنسان على بديع خلقه فقال تعالى: "وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأُكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً" سورة البقرة آية رقم (٣٠)، وقوله عز وجل: "كُلُوا وَاشْرَبُوا مِنْ رِزْقِ اللَّهِ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ" سورة البقرة جزء من آية رقم (٦٠)، صدق الله العظيم، وقوله تعالى: "وَلَا تَلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ" البقرة آية رقم (١٩٥).

ولم تخلو الأحاديث النبوية الشريفة من التأكيد على حماية البيئة ومكوناتها "لا ضرر ولا ضرار".

وكما قال صلى الله عليه وسلم "غطوا الإناء، وأوكلوا السقاء، فإن في السنة ليلة ينزل فيها وباء، لا يمر بإناء ليس فيه غطاء إلا نزل فيه من ذلك الوباء".

كما جاء الدستور مؤكدا في المادة الثالثة عشر منه على التزام الدولة بالعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية.

من المبادئ التي ينبغي على أصحاب العمل العرص عليها في علاقاتهم مع العمال، توفير الرعاية والحماية اللازمة في بيئة العمل، وتوفير وسائل ومعدات الأمن الصناعي، وتشقيف العامل وتوعيته بموضوعات السلامة والصحة المهنية.

وقد أورد المشروع في الكتاب الرابع تنظيم الأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فعرف المشروع المقصود بالمنشأة في هذا الكتاب وأحال باقي التعريفات الخاصة بإصابات العمل والأمراض المزمنة إلى ما ورد في





قانون التأمينات الاجتماعية وقراراته التنفيذية توحيداً للمفاهيم بين التشريعات المرتبطة.

كما أكد المشروع على سريان أحكامه على جميع مواقع العمل وعلى جميع المنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك لأن قانون العمل هو القانون العام الذي ينظم أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على المستوى القومي لكافة المنشآت أيا 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 الخاص.

وقد احتوى هذا الكتاب على ستة أبواب أوردناها على النحو التالي:

الباب الأول

مواقع العمل والانشاءات 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 العالية بالدولة والرامية إلى جذب الاستثمارات المحلية والخارجية والتيسير على المستثمر من خلال اختصار المراحل الإدارية الخاصة بالحصول على التراخيص فقد أقر المشروع إنشاء لجنة مركزية في وزارة الإسكان، واستحدث المشروع إنشاء لجان فرعية بالمحافظات تابعة لها، برئاسة سكرتير عام المحافظة، لإضفاء المرونة واللامركزية على منح التراخيص، واستيفاء المعايير والشروط المحددة لها.
- حدد اختصاصات اللجنة المركزية فيما يلي:





أ- وضع معايير واشتراطات منح التراخيص الخاصة بالمحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة، والوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام، أو شركات القطاع العام.

ب- وضع المعايير والاشتراطات للمشروعات الجديدة، أو ذات الطابع الخاص، والتي لا يوجد لها معايير واشتراطات سابقة، وذلك في موعد لا يتجاوز ستين يوما من تاريخ تقديم الطلب للجنة.

ج- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

د- البت في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات.

هـ- إصدار اللائحة الخاصة لعمل اللجنة، ولجان المحافظة موضح بها طريقة عملها، ومواعيد انعقادها، والنماذج، والأوراق الخاصة بطلب الحصول على التراخيص، والرسوم المستحقة للتراخيص بما لا يزيد عن عشرة آلاف جنيه وحالات الإعفاء منها، وما تراه اللجنة لازم لتسهيل مهمتها.

• كما حدد المشروع اختصاص اللجان الفرعية فيما يلي :-

- ١- استيفاء كافة الاشتراطات الخاصة بالمحال والمنشآت قبل إصدار التراخيص الخاصة بها.
- ٢- إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمحال، والمنشآت على اختلاف أنشطتها في نطاق المحافظة.
- ٣- متابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت في نطاق المحافظة.

• استحدث المشروع النص على أن تقوم المديرية التابعة للجهات المشاركة في عضوية اللجنة المشكلة، كل فيما يخصه بمتابعة تنفيذ الاشتراطات التي





وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة عن اللجان الفرعية.

الباب الثاني تأمين بيئة العمل

أوجبت مواد هذا الباب على التزام المنشآت وفروعها بتوفير 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 (مؤينه - غير مؤينه) .
٥. تغيرات الضغط الجوي .
٦. مخاطر الانفجار .

واستحدثت إضافة لما سبق المخاطر كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة لتوسيع مجال المسؤولية .

- أكد المشروع على التزام المنشآت وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الكهربائية وبين نوعيتها (الكهرباء الديناميكية - الكهرباء الاستاتيكية) تمشياً مع التطور التكنولوجي وافرد لها مادة منفصلة لكثرة حوادث الكهرباء ومخاطرها .
- أكد المشروع على التزام المنشآت باتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الهندسية .



وزارة القوى العاملة
الوزير

- استحدثت ضرورة الملائمة بين المعدات والآلات وجسم العامل ومكان العمل لأهميته في الحفاظ على العامل، كما توسع المشرع في فرض وسائل الأمان لتشمل كل معاملة تتم مع الحيوانات حتى ولم تكن مصابة، وكذلك استحدثت المخاطر التي تنتج عن تداول ونقل وتخزين ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية والبيطرية.
- وأكد أيضا على مسئولية المنشآت وفروعها بتوفير وسائل وطرق السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من سائر المخاطر البيولوجية والكيميائية بأنواعها المختلفة.
- درء مخاطر الحرائق وتلافيا للخسائر المصاحبة لها، أكد المشرع على التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بالوقاية من مخاطر الحرائق ومراجعته كإجراء تعديدي وتقييم وتعليل المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط الطوارئ لحماية المنشآت وإجازتها للاسترشاد بالخبراء والاستشاريين في هذا المجال، كما أجاز للجهات الإدارية غلق أو إيقاف المنشآت التي لا تتوفر فيها إجراءات واحتياطات السلامة والصحة المهنية لحماية للممتلكات المادية والبشرية حتى لو كانت المنشأة متناهية الصغر.
- وأحال المشرع إلى الوزير المختص إصدار قرار بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والإشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة، بالتنسيق مع الجهات المعنية.





الباب الثالث

التفتيش في مجال السلامة

والصحة المهنية وبيئة العمل

• لم يفصل المشروع الدور الرقابي المنوط به الجهات الإدارية للتأكد من تنفيذ اشتراطات ومتطلبات ضمان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والزمها بإعداد جهاز متخصص مؤهل ومدرّب على ذلك، وأكد على تزويد أعضائه بكافة الأجهزة والمعدات الحديثة للقياس والرصد للموثات بيئة العمل وتبعية الإصابات والأمراض المهنية بالمنشآت، وأجاز 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 والإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة.

• أوجب المشروع على الجهة الإدارية المختصة اتخاذ إجراءات الغلق الكلي أو الجزئي للمنشآت المخالفة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية بناءً على تقارير أجهزة التفتيش والمراجعة مع ضمان حقوق العاملين بتلك المنشآت وعدم الجور عليها.

• أكد المشروع على مسئولية الجهة الإدارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق بان تزيل أسباب الخطر بالتنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

• أقر المشروع لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تطبيق أحكام القوانين والقرارات المنظمة للتفتيش على المنشآت والتأكد من استيفائها لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتحديد المسؤوليات وضماناً للالتزام بالمنشآت بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.





(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، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية، ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، وتنظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكيانات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح الترخيص، وإجراءاته، ومدته، والرسم المقرر عنه بما لا يزيد عن خمسين ألف جنيه سنوياً، وحالات الإعفاء منه.

(الباب الخامس)

أجهزة البحوث والدراسات

والمجلس الأعلى

- أكد المشروع على اختصاص المركز القومي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالاشتراك مع الوزارة المختصة لإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لتحليل الإحصائي لحوادث وإصابات العمل بالمنشآت.





• نص المشروع على تشكيل مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بقرار من رئيس الوزراء وبترئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال وذوي الخبرة، لرسم السياسات العامة في هذه المجالات.

• أكد المشروع على تشكيل لجان فرعية للمجلس الأعلى في نطاق كل محافظة برئاسة المحافظ وأحال إلي الوزير المختص إصدار قرار التشكيل وتعدد الاختصاصات ونظام العمل لتلك اللجان.

الباب السادس

الخدمات الاجتماعية والصحية

• فوض المشروع الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة إصدار قرار تحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات النفسية والعقلية الخاصة بالفحوص التي تلتزم بها المنشآت أو الكشف الطبي الإبتدائي.

• 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 باماكن العمل وفحص الشكاوي المرضية للعمال وأجراء الفحص الطبي الدوري لهم وتوفير وسائل الوقاية والسلامة والصحة المهنية وأقر المشروع أسس التأمين الطبي والعلاج للعمال والتزام المنشآت بها.

• وتحقيقاً للتوازن المنشود فقد ألقى المشروع على عاتق العامل الالتزام بأن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته، ووقايته من حوادث العمل وعليه ألا





يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعات لحمايته وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

• كما أكد المشروع التزام المنشآت بتوفير وسائل المواصلات للعمال خاصة في المناطق البعيدة عن العمران، ونظام تقديم الوجبات الغذائية للعمال، وأسس وقواعد تقديم الخدمات الثقافية والاجتماعية للعمال بالمنشآت.

• وتنفيذا لحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٢ قضائية دستورية والذي أكد أنه يجب على المشرع عند تفويض السلطة التنفيذية، أن يرسم لها حدود، وألا يكون متسلبا من اختصاصه الأصيل ببيان الخدمات تفصيلا، وكيفية تنظيم التصرف في تلك الأموال، وإلا كان واقعا في حماة المخالفة، وتأسيسا 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، محتفظا بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص.

- يصدر قرار من رئيس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي، بناء على ترشيح الجهات المختصة.





- يهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لكافة 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 سنويا القوائم الدالة على المركز المالي وفقا للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

- تلتزم تلك المنشآت والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهاً، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق.

- يصدر بتحديد الإشتراك السنوي وكيفية سداده قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق وبحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالفقرة التالية، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (50%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.

- يقوم الصندوق بتقديم الخدمات الآتية:

١. دعم النفقات العلاجية طبقا لما تحدده اللائحة والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولي تنفيذ الخدمات الصحية.

٢. تدعيم مكاتب المنشآت - إن وجدت - بالكتب والمراجع المهنية في مجال تخصص المنشأة.

٣. عقد الندوات الثقافية.





٤. إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المعنية.
 ٥. تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.
 ٦. إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيا، وثقافيا، ورياضيا.
 ٧. إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقا لإمكانات العمال.
- ولوزير العمل بالإتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.
- تصرف حصيلة الصندوق في الأغراض الإجتماعية والصحية والثقافية للعاملين بالمنشآت المخاضية بتلك الأحكام.
 - يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا باللائحة المالية والإدارية للصندوق، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.





(الكتاب الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

- خول المشروع وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرارات تحديد العاملين القانمين على تنفيذ أحكامه، ومنحهم صفة مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم، والقسم الذي يؤدونه.
- يحدد الوزير المختص قواعد التكليف بالتفتيش لكافة الأماكن بالمنشآت، والزم أصحاب الأعمال بتسهيل مهمة القانمين بالتفتيش والزم السلطة المختصة بمساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ القانون والقرارات المنفذة له.
- ألزم المشروع أصحاب الأعمال تسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام وقرارات هذا القانون، والاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم.
- أوجب المشروع على كافة السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين مهام تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.

(الباب الثاني)

العقوبات

- إستهل المشروع هذا الباب بالنص صراحة على عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها في قانون آخر، وذلك حتى لا يفهم من وضع العقوبات في قانون العمل أنها العقوبة واجبة التطبيق دون سواها متى كانت أقل في الجزاء باعتبارها أصلح للمتهم، إذ أن الهدف من وضع العقوبات المقررة على مخالفة تلك النصوص هو وضع ضمانات قانونية تكفل تطبيق نصوص قانون العمل.



وليس وضع نظام جنائي مغاير، وذلك حتى تظل سياسة التجريم والعقاب الجنائية في النظام القانوني الجنائي.

- اعتنق المشروع مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة مبتغيا عدم استخدام العقوبة السالبة للحرية، بقدر الإمكان، وفقا للسياسة العقابية الحديثة لدفع عجلة الاستثمار، واقتصر ذلك على (مخالفة بعض أحكام مزاولة الحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج، والمخالفات التي ينتج عنها حالات وفاة أو أصابه جسيمة، على أن يخضع ذلك للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.
- منح المشروع سلطة للمحكمة أن تقضي بإغلاق المنشأة في المنشآت التي تزاول عمليات التدريب بالمخالفة لأحكام هذا القانون.
- راعى المشروع التأكيد على تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم، ومضاعفتها 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 تماشيا 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 .
- ويكون الشخص الاعتباري مسئولا بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويزات .





وزارة القوى العاملة

القاهرة

وفي الغتام ..

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 خبراء 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 أنك لا تستطيع - من خلال مناقشاتهم - أن تميز بين ممثلي العمال وممثل أصحاب الأعمال.

وقد أسفرت كافة هذه الجهود عن الوصول إلى نصوص تضمن - من وجهة نظرنا - تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وتعالج مشكلات القانون الحالي، وتوافق معايير 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، آمليين من المولى عز وجل التوفيق والسداد، لنا هو في مصلحة هذا الوطن الغالي العزيز.



محمد محمود صفوان

وزير القوى العاملة

ودائما أبدا ... تحيا مصر ..



بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية دولة فلسطين
رئيس الوزراء

المرفقات: مشروع قانون ومذكرته الايضاحية

السيد الدكتور / علي عبد العال

رئيس مجلس النواب

تحية طيبة وبعد،،،

أنشرف بأن أرسل لسيادتكم وفق هذا مشروع قانون العمل، ومذكرته الايضاحية

(مرفق مراجعة قسم التشريع بمجلس الدولة).

يرجى التكرم بالنظر واتخاذ ما يلزم نحو العرض على مجلس النواب.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام،،،

رئيس مجلس الوزراء

_____ ^{توقيع اصطلاحي}

(مهندس / شريف اسماعيل)

٢٠١٧/ ٢ / ٢



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ملف رقم ٢٠١٦/١١٣

السيد اللواء أ. ح / محافظه محمد الفتاح محمد الرحمن

أمين عام مجلس الوزراء

تحية طيبة... وبعد ،

إيماءً إلى كتاب سيادتكم رقم ٢٥٢٧٢-٣ المؤرخ ٢٠١٦/١٢/١ بشأن طلب مراجعة مشروع قانون العمل الذي وافق عليه مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٠١٦/١١/٢٩ ، بعد أخذ ملاحظات وزارة المالية في الاعتبار وبمراجعة ما تضمنته الكتاب من ملاحظات.

وبالإشارة إلى كتاب سيادتكم رقم ٢٦٧٥-٢ المؤرخ ٢٠١٦/١٢/٢٠ المرفق به ملاحظات وزارة المالية على المشروع والتي تضمنها كتابها رقم ٩٢٠/م المؤرخ ٢٠١٦/١٢/١٨ الموجه إلى السيد المستشار رئيس الأمانة التشريعية بمجلس الوزراء ، وكتاب السيد وزير المالية رقم ١٩٥٤ المؤرخ ٢٢ من نوفمبر سنة ٢٠١٦ م الموجه إلى السيد وزير القوى العاملة بملاحظات على مشروع القانون.

وبالإشارة إلى كتاب السيد وزير القوى العاملة رقم ٤٨ المؤرخ ٢٠١٧/١/١١ المرفق به المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون والتي سبق وأن طلبناها ، وكتاب السيد المستشار وزير العدل رقم ١٨ المؤرخ ٢٠١٧/١/١٢ المرفق به ذات المذكرة الإيضاحية.

نود الإحاطة بأن المشروع عُرض على قسم التشريع بعدة جلسات آخرها جلسة السبت الموافق ٢٠١٧/١/٢٨ ، فراجعته في ضوء أحكام المواد ذات الصلة من الدستور ومنها المواد أرقام (١١-١٢-١٣-١٥-٢٧-٢٨-٣٣-٣٥-٣٦-٨٠-٨١-١٨٥-١٨٨-١٩٠-٢١٤) ، وأحكام المحكمة الدستورية العليا ذات الصلة ، والاتفاقيات المتعلقة بالعمل - في مجالات تنظيم العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي والتشاور الثلاثي... إلخ - سواء على الصعيد الدولي أو العربي والتي صادقت عليها جمهورية مصر العربية ، وكذلك أحكام المحاكم ، وفتاوى الجمعية العمومية لقسمي 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 المخالفة الدستورية، فلا يُقيد حق صاحب العمل في ملكه إلا بما يكون



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

لازماً من القيود والمصلحة الجماعية، ولا يثقله بالتزامات تضعف منتجاته في مضمار المنافسة مع المنتجات الأخرى - سواء أكان إنتاجه مادياً أم خدماً - فيعزف عن الاستثمار وينفّر 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 ورفع الاقتصاد. ومن جهة أخرى يجب أن تحفظ الأحكام للعامل حقوقه لدى صاحب العمل باعتباره - العامل - الطرف الأضعف في العلاقة فتتضمن ما يكفل تقاضيه أجراً عادلاً يكافئ ما ساهم به في العملية الإنتاجية فلا يحرم منه سخرة أو ينتقص بعضه عسفاً فيثري صاحب العمل على حسابه ظلماً، ولا يتقاضاه إلا مقابل ما يؤديه فعلاً من عمل. ومن جهة ثالثة يجب أن تكون الأحكام كافلة للدولة حقها في استمرار الإنتاج الذي يعد جزءاً من الناتج القومي ومورداً أساسياً من موارد الدولة متمثلاً فيما يؤديه صاحب العمل من ضرائب. ومن جهة أخيرة تكفل حقوق المواطنين في استمرار تدفق المنتجات الملبيية لاحتياجاتهم.

وعلى هدي ما تقدم من مبادئ جرت مراجعة القسم للمشروع، فكان له عليه الملاحظات العامة الآتية:

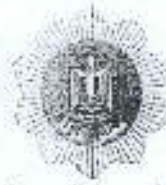
أولاً: استعرض القسم ما جرى عليه قضاء المحكمة الدستورية العليا، من أن التحقق من استيفاء النصوص التشريعية لأوضاعها الشكلية، يعتبر أمراً سابقاً بالضرورة على الخوض في عيوبها الموضوعية، كما أن الأوضاع الشكلية، سواء في ذلك تلك المتعلقة باقتراحها أو أخذ الرأي فيها أو إقرارها أو إصدارها أو نفاذها هي من مقوماتها ولا تقوم إلا بها ولا يكتمل بنيانها أصلاً في غيابها، وبالتالي تفقد بتخلفها وجودها كقاعدة قانونية يتوافر لها صفة الإلزام، (ومن ذلك حكمها في القضية رقم ١٥٣ لسنة ٢١ ق. دستورية بجلسته ٢ من يونيو سنة ٢٠٠٠ م).

- وأذ خلت الأوراق 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 يتعين أخذ رأي هذه الجهات، كل فيما يخصه، قبل عرضه على مجلس النواب.



د. محمد
القاضي



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ثانياً: أسرف المشروع في انشاء المجالس العليا رغم كون معظمها برئاسة وزير العمل حيث بلغت خمسة مجالس بخلاف الصناديق والمجالس التنفيذية واللجان المركزية، وهو أمر لم يتبعه المشرع في قوانين التوظيف العامة؛ لذلك كانت بعض هذه التشكيلات محل اعتراض من وزارة المالية ترشيداً للأنفاق، 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.

ثالثاً: طلب مجلس الوزراء معالجة العمل العرضي والتعاقد مع الأفراد والشركات الموردة للعمال والاكتماء بالنسبة للجهات المعلنة عن الوظائف العرضية بإخطار وزارة القوى 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 بجلسته ٢٠١٦/١١/٢٩ وذلك بالنظر إلى أن موافقة مجلس الوزراء على المشروع كانت مشروطة بإدخال ما ارتآه من أحكام عليه، وأحال القسم للجهة القائمة على إعداد المشروع لتنفيذ البعض الآخر الذي يلزم لتنفيذه أحكام موضوعية استعصى على القسم وضعها.

خامساً: هناك مواد في المشروع تعثر بها عدم الدستورية قام القسم بتعديل بعضها لإزالة هذا العوار، ولم يمكنه تصويب البعض فأشار - في مواضعه - إلى أوجه العوار الذي قد ينسب 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 دعاوى عدم دستورية مقامة على بعض أحكام القانون الحالي بشأن بعضها والتي بلغ - ما أمكن حصره منها - نحو مائة دعوى دستورية لا تزال منظرية أمام المحكمة الدستورية العليا. (مرفق بيان لهذه الدعاوى) -



الدكتور
عبدالله
المرعبي



مجلس الدولة

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 بالذاكرة الإيضاحية، وذلك لرفع أي لبس أو غموض قد يداخلها في التطبيق، دون تعديل جوهري في أحكامها الموضوعية.

سابعاً رغم الجهد الطيب المبذول في المذاكرة الإيضاحية، إلا أن بها أخطاء لغوية يتعين تصويبها، فضلاً عن وجوب مراجعة ما بها على مواد المشروع في صيغته النهائية، حيث أوردت بعض الأحكام المغايرة لنصوصها، مثال: عبارة (إجازة 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 الإصدار:

• المادة الثانية

○ الفقرة الأخيرة نصت على أن يستمر عمل الصناديق المشككة وفقاً للقانون الحالي محتفظاً 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 والثقافية المنظم بالمادة (٢٢٢) منه، ولذلك أعاد القسم صياغة النص ليحقق الحكم المطلوب دون زيادة.

• المادة الرابعة

○ نصت على أن تتولى الوزارة المختصة بشئون العمل المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون، وبيئت أوجه التصرف فيها. في حين أن مجلس الوزراء قرر أيلولية حصيلة الغرامات الناشئة عن مخالفة أحكام القانون إلى الخزينة العامة للدولة، وهو ما يتفق مع المادة (١٢٤) من الدستور التي نصت على أن " تشمل الموازنة العامة للدولة كافة إيراداتها ومصروفاتها دون استثناء ... "؛ ولذلك قام القسم بتعديل النص لتتولى حصيلة الغرامات المشار إليها إلى الدولة.



مجلس الدولة



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

• بالنسبة لمواد مشروع القانون المرافق.

• المادة (١) - التعاريف

○ هروب العامل الأجنبي : وهو كل تغيب إرادي 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 منازعات 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 أحكام التشغيل وتحسين ظروف العمل ، والتنمية الاجتماعية ، وتسوية المنازعات) - في اتفاقية عمل جماعية ، كما تخالف المادة (١٦٨) من المشروع التي مفادها أن الاتفاقية تحدد شروط العمل خلال مدة محددة كما تخالف المادة (٨٥) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل الصادر بالموافقة عليها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢١٨ لسنة ١٩٦٩م 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 الحالي.

• المادتان رقم (١٨ - ١٩) صندوق تمويل التدريب والتأهيل:

○ نظم مشروع القانون اختصاصات صندوق تمويل التدريب والتأهيل ، ويُنص مصادره 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 ثلاثون عاملاً فأكثر، على أن تتحملها وتلتزم بسدادها تلك المنشأة وذلك مقابل الخدمات التي يؤديها الصندوق، وخول الوزير المختص بشئون العمل - بقرار يصدره - تحديد أسلوب سداد النسبة المشار إليها وشروط الاعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (٧٠%) 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 أفقت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بأن نسبة الـ ١٠٪ المشار إليها - في حقيقتها - تعد رسماً، مما يستوجب معه لزوماً أن تكون ثمة 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 ستوياً على كل المنشآت الخاضعة لقانون العمل، وهو ما لا يستساغ منطقياً أو قانونياً، ومن ذلك فتاوها الصادرة في الملف رقم ٢٤٢/١/٤٧ لسنة ٢٠٠٥ م، والملف رقم ٢٤٠/١/٤٧ لسنة ٢٠٠٦ م.

كما أنه مطعون عليه أمام المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته لإخلاله بحق الملكية من خلال الانتقاص 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 ٢٠ قضائية دستورية بجلسته ١٢ من ديسمبر سنة ٢٠١٤ م الخاصة بالمادة (٢٢٢) من القانون الحالي المنظمة لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية، وتنعكس من ثم على الصندوق المشار إليه.

* المادة (٢٢)

○ النص الوارد كان يلزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب بعرض برامجها التدريبية على وزارة العمل لاعتمادها، بيد أن مجلس الوزراء قرر الاكتفاء بالإخطار على النحو المبين بالملاحظة 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 بالبند رقم (٢) من المادة (٢٠) وهي الجهات الحكومية لعدم وجود مبرر لاستثناء غيرها.



مجلس الدولة

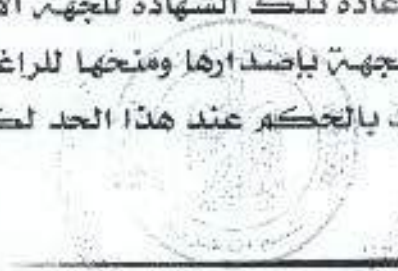
مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

المادة (٢٢)

- أنشأ المشروع صندوقاً لتشغيل العمالة غير المنتظمة وجعل من موارده الرسوم التي يتم تحصيلها من صاحب العمل بنسبة لا تقل عن ١% ولا تزيد على ٢% 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 - الملتزم بسداد الرسم 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 ونوع الخدمات التي يؤديها للعمالة غير المنتظمة، 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 اختصاصات تمام البناء التشريعي ويكون من الأوفق دستورياً أن يكون الرسم نسبة من أجور العمالة غير المنتظمة التي تعمل لدى صاحب العمل من باب التكافل الاجتماعي الجائز دستورياً. وذلك رفقاً لشبه عدم الدستورية التي تعتوره - فضلاً عن أن وزارة المالية معترضة على إنشاء هذا الصندوق اعتراضاً 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 المذكرة الإيضاحية مبرر وجوب إعادة تلك الشهادة للجهة الإدارية رغم أن المادة (٢٢) من المشروع ألزمت تلك الجهة بإصدارها ومنحها للراغب في العمل، أي أنها حق للعامل، ولو أن المشرع توقف بالحكم عند هذا الحد لكان من



١٥/٣/١٤٣٥



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

قبيل الأحكام التوجيهية الجائزة، إلا أنه نص في المادة (٢٥٧) على أن مخالفة هذا النص جريمة جنائية؛ ولذلك يقترح القسم إلغاء التجريم عن مخالفتها الوارد في المادة (٢٥٧) من المشروع لعدم 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 الحالة المنصوص عليها في البند (٢) وهي إذا ثبت مخالفتها حكماً من الأحكام الجوهرية في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام القانون.
- وكلمة (الجوهرية) كلمة فضفاضة غير منضبطة، وهي ولئن كانت واردة في القانون الحالي التي حاولت مذكرته الإيضاحية تبريرها بأن المقصود بها الأحكام الموضوعية التي تمس 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 بالمادة (٢٥٨ / بند "٢") من المشروع كما يترتب عليها إلغاء الترخيص.

المادة (٤٤)

- تضمنت الفقرة الأولى حظراً على صاحب العمل بتشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال، وجعل المشروع في المادة (٢٥٦) من مخالفة الحظر جريمة جنائية عقوبتها الغرامة.

واستبان للقسم أن هذا الحكم ترديد لحكم المادة (١٦) من القانون الحالي والمادة (٢٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م، إلا أنه تشوبه شبهة عدم الدستورية، وذلك لأنه ولئن 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 أطرد عليها قضاء المحكمة الدستورية العليا



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

أنه ولئن ساء للسلطة التشريعية، استثناء، أن تتناول بعض العقود لتحيط جوانبها بتنظيم أمر، فإن ذلك لا بد وأن يكون مستنداً لمصلحة مشروعة، وإذ خلت المذكرة الإيضاحية من بيان المصلحة المشروعة التي يرنو النص إلى تحقيقها، فقد تشوبه شبهة المساس بكل من الحرية الشخصية وحقوق الملكية لصاحب العمل المكفولين دستورياً.

○ الفقرة الثانية أجازت للوزير الترخيص لبعض الجهات بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ومن بينها المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها في حين أن المادة (٢٩) أجازت لها التشغيل دون أن تشترط الترخيص، وبذلك يكون النصان متناقضين.

ولذلك رأي القسم أنه على الجهة القائمة على إعداد المشروع إما أن تحذف المنظمات النقابية العمالية من هذه الفقرة فيكون لها ممارسة النشاط بدون ترخيص، وإما أن تحذفها من المادة (٢٩) فتكون ملزمة بالترخيص، وفي هذه الحالة الأخيرة يتعين حذف البند الأخير من المادة (٢٩) الخاص بالنقابات المهنية لتوحيد الحكم بينهما إعمالاً لمبدأ المساواة، وحتى يخلو النص من شبهة عدم الدستورية.

المادة (٤٥) *

○ أوجبت الفقرة الثانية على كل من صاحب العمل ووكالة 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 جوازياً - فيه شبهة عدم دستورية لخلو المذكرة الإيضاحية من المصلحة المشروعة التي يبغى حمايتها من هذا التنظيم.

○ الفقرة الثالثة تضمنت أن للجهة الإدارية حق الاعتراض على النشر، فهل هذا مقصود أم المقصود هو مجرد الإعلام؟

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 إضافة



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

حكم للظرة لتنظم الاعتراض وأسبابه والأثر المترتب عليه كما هو الحال في المادة (٤٦) من المشروع.

المادة (٤٨) *

○ أجازت للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق العمال المصريين بالخارج بعد موافقة الجهات المعنية.

وعبارة (الجهات المعنية) هي عبارة فضفاضة في مقام يتعين فيه أن يحدد النص هذه الجهات حصراً؛ حتى تكون المنظمة على بيّنة من الجهات التي تلتزم بأخذ موافقتها؛ لذا يرى القسم تحديد هذه الجهات بالنص.

المادة (٥٠) *

○ النص أعطي للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر بأجر، مقررًا إمكانية أن تبدأ قبل الوضع بحيث لا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً ولمدة ثلاث مرات على الأكثر طوال مدة الخدمة.

وهذا النص ولن كان يتفق والمادة (٦٥) 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 و أشارت إليها المذكرة الإيضاحية وهي الرغبة في إزالة كل تعارض مع قانون الطفل (صفحة رقم "٧" بند "٥")، وأكدت في صفحة (٤١) بالتصريح بأن المدة كاملة تبدأ من تاريخ الوضع.

ولذلك يرى القسم إما تعديل النص ليوافق قانون الطفل، أو تعديل المادة (٧٠) من قانون الطفل بما يتناسب مع التعديل الجديد.

○ طلب مجلس الوزراء ألا تكون إجازة الوضع لأكثر من مرتين؛ والقسم يرى أن هذا الحكم يخالف المادة (٧٠) من قانون الطفل التي جعلتها ثلاث مرات، فإذا أصر المجلس على ذلك فإن المشروع يتضمن تعديلاً لقانون الطفل في هذا الحكم، لذا وجب التنويه.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

المادة (٥٦)

○ هذه المادة تضمنت ترديدا لحكم المادة (٧٢) من قانون الطفل والتي أحالت لللائحة التنفيذية في تحديد شروط وأوضاع إلحاق أطفال العاملات بدور الحضانه ، وقد صدرت تلك اللائحة بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠ ، بينما النص المعروض أسند للوزير المختص بشئون العمل تحديد تلك الشروط والأوضاع ، وبذلك يكون النص المعروض متعارضاً مع قانون الطفل في السلطة المختصة بتحديدھا .

○ ويرى القسم أن من حسن التشريع أن تتولى جهة واحدة تنظيم المسألة ذاتها (وهي الشروط والأوضاع المشار إليها) إما أن تحددها الجهة التنفيذية لقانون الطفل الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء - المشار إليه - والتي نظمتها 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

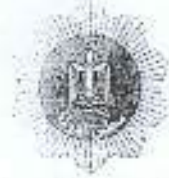
○ خلا هذا الفصل من تنظيم حقوق والتزامات العمال الأجانب ، ولم يوضو الوزير المختص في تنظيمها ، ولم يحل في تنظيمها إلى الأحكام المنظمة للعمال الوطنيين بالمشروع ، رغم أنه قضى بسريان أحكام هذا الفصل على الجهات الحكومية وعمال الخدمة المتزلية الذين استثنتهم المادة (٤) من الخضوع لأحكامه فيما لم يرد به نص .

ويرى القسم أن بالفصل قصوراً يعيب المشروع ، إذ كان يتعين 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 ، وإما بوضع نص يحيل إلى الأحكام المنظمة لعمل العمال المصريين بما لا يتعارض مع طبيعة عقد الأجنبي ، ويدراً بذلك عن المشروع وصمه بالفراغ التشريعي .

المادة (٧١)

○ ألزمت صاحب العمل بتحرير عقد العمل ، وأعطت للعامل (وحدة) الحق في إثبات علاقة العمل .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

وهذا الحكم الأخير فيه شبهة عدم الدستورية إذ حرم صاحب العمل من إثبات هذه العلاقة رغم كونه طرفها الأول، وقد تكون له مصلحة في إثباتها لا تقل عن مصلحة العامل، وفي هذا إخلال بمبدأ المساواة الذي كفله الدستور، ويتنافى مع التزام الدولة ببناء علاقات عمل متوازنة بين الطرفين الذي نصت عليه المادة (١٢) من الدستور، كما يتنافى مع المادة (٢٠) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل المذكورة سلفاً، ولذلك قام القسم بحذف كلمة (وحدد) الواردة في الفقرة الأخيرة من المادة تنقيحاً للنص من شبهة المخالفة الدستورية، ولتكون مطابقة للمادة (٢٠) من الاتفاقية المشار إليها.

* المادة (١٠٧)

○ قام القسم 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 المذكرة الإيضاحية بشأنها لا يبررها.

* المادة (١٠٨)

○ ألزمت العامل بالخضوع لاختبارات تعاطلي المخدرات التي يحددها صاحب العمل، ونصت على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر.

○ ولم يحدد النص أو المذكرة الإيضاحية الواقعة التي تحسب منها تاريخ هذه المدة، ولم يبين الأثر المترتب على ثبوت وجود المادة المخدرة أو المسكرة بالجسم.

ويقترح القسم، وجوب تحديد الواقعة التي تبدأ منها مدة الستة أشهر، إما من تاريخ العقد، وإما من تاريخ آخر تحليل، كما يجب تحديد الجزء على ثبوت التعاطي. ولا يسعف في ذلك الإشارة إلى المواد من (١٠٥) إلى (١١١) من القانون، لأن هذه المواد لم تشر إلى هذه المخالفة تحديداً - التي أفرد المشرع لها حكماً خاصاً - وبالتالي يتعين أن تكون أحكامها مكتملة في النص سواء بتحديد الجزء عليها أو بالإحالة إلى لوائح العمل في تحديدها لتكون سند مشروعيتها.

- والفقرة الأخيرة من المادة ألزمت صاحب العمل بعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناءً على هذه الاختبارات.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

وهذا الحظر على إطلاقه 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 مؤداه سقوط الحق في التحقيق بمضي هذه المدة، ومن ثم انقضاء الدعوى التأديبية لتقادم المخالفة . ويرى القسم أنه ولئن ساء السقوط بمضي المدة من اكتشاف المخالفة رغم قصرها الظاهر، إلا أنه لا يسوغ حسابه من وقوع المخالفة؛ لتنافر ذلك مع المنطق ومع جميع قوانين التوظيف، والأوفق حسابه 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 سلطة التحقيق وسلطة توقيع الجزاء المأخوذ به في قوانين التوظيف العامة فهو له ما يبرره في هذا الموضع؛ لذا يقترح القسم الإبقاء على نص المادة (٦٥) من القانون الحالي.

المادة (١١٨) ■

هذا النص أعطى لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً مع صرف أجره في ثلاث حالات، منها حالة الوقف عن العمل إذا اتهم العامل بارتكاب





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

جناية أو جنحة مغللة بالشرف أو الامانة أو الآداب العامة أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.

ويرى القسم أن حكم صرف الأجر في هذه الحالة يتعارض مع الغاية التي قام عليها المشروع وهي ربط الأجر بالانتاج إذ الموقوف لا ينتج، وليس من العدل تحميل صاحب العمل بأجر لا يقابله انتاج ولا سيما في حالة اتهامه في جنابة أو جنحة، وهو حكم يخالف نظيره في قوانين التوظيف العامة التي تقضي بصرف نصف الأجر وتعطي للمحكمة سلطة تحديد مصير النصف الآخر، فضلاً عن أنه حكم يتعارض مع المادة (١٢٠) من المشروع التي مفادها أنه "إذا رأت سلطة التحقيق حفظ الاتهام أو حكمت المحكمة الجنائية ببراءته وجب إعادته إلى عمله وصرف جميع مستحقاته". بما يفهم منه أن تلك المستحقات كانت موقوفة طوال فترة الإيقاف.

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 وجوب وضع حكم صريح لمن يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي.

المادة (١٢٠) *

أعطت لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقفية مد فترة الإيقاف عن العمل والزمّت المحكمة بالبت في الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف دون أن تحدد الموقف في حالة عدم البت خلال هذه المدة. ولذلك يقترح القسم وجوب بيان الحكم في هذه المسألة، إما أن يعود العامل بقوة القانون إلى عمله، وإما أن يستمر الإيقاف إلى أن يتم البت فيه.

المادة (١٢١) *

نصت على أن تختص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة، ومقتضى ذلك سلب صاحب العمل سلطة 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 يناقض الفقرة الثانية من المادة (١٢٢) من المشروع التي من مقتضاها حق صاحب العمل



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

في الفصل، إذ إنها وهي تحدد أحكام التسوية الودية للنزاع نصت على أنه في حالة عدم التوصل لتسوية يعرض الأمر على المحكمة العمالية بناءً على طلب الطرفين، فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل وجب على المحكمة الفصل في الطلب، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، فإذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي قضت المحكمة بإعادته 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 يظل لصاحب العمل وليس للمحكمة، وذلك لأن المادة (٢٩) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل - المشار إليها - أعطت للعامل الذي فصل بدون مبرر الطعن في قرار فصله أمام هيئة محايدة كمحكمة أو لجنة أو غيرها - بما مفاده أن سلطة الفصل لصاحب العمل، وللمحكمة تحديد مدى مشروعيته، وهو أمر يقبله المنطق العقلي ويمليه الواقع الفعلي في علاقة العمل الخاصة والتي تأتي أن يرتكب العامل خطأ جسيماً مما عدته المادة (١٢١) من المشروع ما يبرر فصله، وتقل يد صاحب العمل عن الفصل ويظل العامل المخطئ مضروباً عليه في ماله ومنشأته إلى أن يلجأ للمحكمة فيستصدر حكماً بذلك، فيتساوى بذلك العامل في المجال الخاص، مع العامل في الدولة رغم ما بينهما من اختلاف بين في الطبيعة القانونية يوجب المغايرة في الأحكام. ولذلك قرر القسم حذف الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة (١٢١) والاستعاضة عنها بفقرة واحدة، نصها كالآتي: "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 شبهة عدم الدستورية، وهو مطعون عليه بالفعل بعدم
دستوريته، كونه يفرض على صاحب العمل الاستمرار في علاقة 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 أحل صاحب العمل بالتزاماته
الجهورية، 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 الإنهاء
بالإرادة المنفردة للعامل في حكم الإنهاء غير المبرر من جانب صاحب العمل بما
يرتبه 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
بالمنظّمات 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) المفاوضة الجماعية

○ خلا الفصل من القواعد الإجرائية التي تنظم كيفية الدعوة للمفاوضة
ومكان انعقادها ودور الجهة الإدارية المختصة، وغير



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

ذلك من الضوابط، وهو من شأنه إيجاد نوع من الضراع التشريعي حال التطبيق العملي -

ولمعالجة ذلك على الجهة الإدارية تنظيم هذه المسائل ذلك
بالمشروع -

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 أية إشارة لما يجب أن تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية من أحكام موضوعية متعلقة بشروط العمل، وتحديد حقوق والتزامات طرفي العلاقة، رغم أن هذا الفصل أسهب في بيان إجراءات عقد الاتفاقية وقيدها؛ لذلك يرى القسم أنه على الجهة القائمة بإعداد المشروع إضافة هذه الأحكام للفصل.
- وبالنسبة للمادة (١٧٥) أجازت لغير طرفي 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 مدتها، أم أنهم ليسوا أطرافاً فيها وإنما يستعيرون أحكامها لتكون اتفاقية جماعية خاصة بهم فتسري في شأنهم مدة جديدة للاتفاقية دون ارتباط بمدة الاتفاقية الأصلية، بما مؤداه أن تصير اتفاقية عمل جماعية جديدة بالنسبة لهم.

ولذلك يجب أن يبين النص الأحكام المترتبة على الانضمام وعلى
الأخص حكم المدة التي تسري عليه.

المواد من ١٨٧ إلى ١٩٩ (مركز الوساطة والتحكيم)

- اعترضت وزارة المالية على إنشاء هذا المركز لما يترتب عليه الموازنة العامة من أعباء مالية. وهذا الاعتراض يساند القسم لعدم المبرر لإنشاء المركز.

○ وإذا تم إلغاء المركز فإن المادة ١٩٦ أسندت 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 اختيار هذا الطريق لفض المنازعة بمحض إرادة المتنازعين واختيار المحكم دون فرضه عليهما.

○ حيث ذهبت في حكمها في القضية رقم ١١٤ لسنة ٢٤ قضائية دستورية بجلسته ٢ من نوفمبر سنة ٢٠٠٢م إلى أن الأصل في التحكيم أنه وسيلة فنية لها طبيعتها قضائية، غايتها الفصل في نزاع محدد مبنية علاقة محل اهتمام من طرفيها، وركزته اتفاق خاص بين متنازعين لعرض ما بينهما من خلافات على محكم من الأعيان يعين باختيارهما، أو بتفويض منهما، أو على ضوء شروط يحددها. ويستمد المحكم سلطته من هذا الاتفاق ليفصل في ذلك النزاع بقراريكون نائياً عن شبهة الممالة، مجرداً من التحامل، وقاطعاً لدابر الخصومة التي أحالها الطرفان إليه، بعد أن يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات

التقاضي الرئيسية، وبذلك فإن التحكيم عمل اختياري حر، وإرادة أطرافه يعتبر نظاماً بديلاً عن القضاء فلا يجتمعان؛ إن مقتضاه عزل المحاكم جميعها عن نظر المسائل التي انصب عليها استثناء من أصل خضوعها لولايتها. ولذلك يقترح القسم حذف هذه المادة لما بها من شبهة عدم الدستورية وترك اختيار المحكم أو المحكمين لطرفي النزاع سواء من قائمة المركز أو من غيرهم، ما لم يفوضا المركز في الاختيار.

" المواد من (٢٠٠) إلى (٢٠٤) - الإضراب السلمي؛ للأهمية البالغة للإضراب في الدستور والاتفاقيات الدولية والصالح العام فقد أجرى القسم دراسة مستفيضة 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 سلطة 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 بالطبقة العاملة إلى تولد شعور التضامن فيما بينهم وتكتلهم في



مجلس الدولة

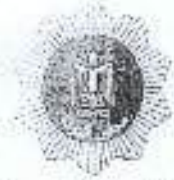
مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

مواجهة أصحاب الأعمال للحصول على حقوقهم ، فقد كان بمثابة وسيلة ضغط في أيديهم لمجابهة أصحاب الأعمال في أحوال الانتقاص من حقوقهم .

ولقد صاحب الاضراب منذ ظهوره العديد من الانتقادات والمآخذ وذلك لما يترتب عليه من أضرار ، سواء في جانب العمال أنفسهم بفقدانهم أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل ، أو في جانب أصحاب الأعمال الذين يتأثرون اقتصادياً وهو الأمر الذي يطل - بحكم اللزوم - 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 تقنينه وإقرار مشروعيتها ، 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 ١٩٨١ م - على أن (١ - تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية

بأن تكفل : (أ)....(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 بموجب قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ م 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 " والملحق بمضبطة الجلسة الثانية بعد المائة بتاريخ ١٦ من يونيو سنة ٢٠٠٢ م - إلى رغبة المشرع في احترام الاتفاقية المشار إليها وللمعالجة الاضطراب الذي شهده القانون في شأن الإضراب ما بين الحظر المطلق أو الإجازة المقيدة ، أو فرض عقوبات جنائية في بعض الحالات ، ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل دعم المشرع الدستوري هذا



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

الحق في دستور مصر لسنة ٢٠١٢م عندما نص في المادة (٦٤) على أن
(.... والإضراب السلمي حق ، وينظمه القانون) ، وسأيرد في ذلك المشرع
الدستوري في دستور مصر المعدل لسنة ٢٠١٤م والذي نص في المادة (١٥) على أن
(الإضراب السلمي حق ينظمه 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 ليلتعد به عن الفوضى التي كانت تعتريه في
ظل 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 المخالفة الصريحة
له، أودرأ ما قد يعتريه من شبه عدم دستورية في ضوء المبادئ التي أقرتها
المحكمة الدستورية العليا، فضلاً عن تحقيق الاتساق بين أحكام المشروع،
وإزالة ما قد يشوبها من إبهام وغموض وسد النقص في نصوصها، وكذلك إبداء
المقترحات التي قد يرى ضرورة وضعها تحت بصير المشرع قبل تحول المشروع إلى
قانون وخروجه لحيز النفاذ والتطبيق، ومن هذا المنطلق ولأهمية الإضراب كان
للقسم على هذا الفصل الملاحظات والمقترحات الآتية :

○ بالنسبة لتعريف الإضراب السلمي في المادة (١) من المشروع :

بإدراك المشروع إلى وضع تعريف للإضراب السلمي بأنه اتفاق جميع العمال أو فريق
منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقرر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً
لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، 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

○ الأمر الأول : أنه غير جامع ولا مانع، فمن أصول التعاريف أن تكون جامعة مانعة؛ ومعنى أن يكون التعريف "جامعا" أن يكون مستوعبا لكل الحالات الجزئية التي قد يصدق عليها وصف الاضراب، فلا تكون عناصر التعريف قاصرة عن استيعاب ما يتعين دخوله فيه. وكونه "مانعا" هو أن يكون التعريف من الضبط بحيث لا يتسع لحالات لا ينبغي لها أن تكون مشمولة بوصف اضراب. التعريف المتقدم يقتصر لخاصته "الجمع" و "المنع"؛ فأما من ناحية كون التعريف غير "جامع"، فذلك لأنه لا يعتبر اضرابا التوقف عن العمل "خارج" مقر العمل - وهو فرض وارد - وأما من ناحية كونه غير "مانع" لأنه لم يضع حدا محكما لسلمية الاضراب، كما أنه لم يبين كيفية التوقف عن العمل.

وكان أولى أن يصف التوقف "بالتام"، وذلك لضمان استبعاد أفعال "شبه التوقف" أو "التوقف الحتمي" عن العمل، وذلك باللجوء إلى أساليب عرقلة العمل كحيلة أعمل ببطء go-slow وحيلة العمل بحرفية القواعد working-to-rule. فمثل هذه الأساليب محظورة وفقا لما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية، ولا تدخل في معنى الاضراب الجدير بالحماية.

ويرى القسم أن ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية له أساس وجيه، ذلك لأن هذه الأساليب قد تكون ذرائع للتهرب من آثار الاضراب 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 الاضرابات التي تبدو في ظاهرها سلمية كما هو الحال في شأن الاضراب بالتتابع.

Article L2512-3

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés 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'un même entreprise ou d'un même organisme.

مادة ٢٥١٢-٢



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 مرفق تابعة لشركة أو هيئة واحدة.

○ الأمر الثاني: أنه جعل الإضراب السلمي يتم داخل (مقر العمل) دون بيان ضوابط ذلك خاصة أنه قد يتداخل مع أحد أشكال الإضرابات والتي تعرف " بالإضراب مع احتلال أماكن العمل " أو " الإضراب مع شغل أماكن العمل " أو " الاعتصام داخل مقر العمل " ، والتي انقسم الفقه 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 ومشروعاً ، إلا أنه يجب أن تتم ممارسته دون التغول على غيره من الحقوق الدستورية المشروعة الأخرى ومنها حق الملكية ، فهذا الشكل من الإضرابات من شأنه المساس بحق الملكية لصاحب العمل ويحول دون انتفاعه به على الوجه الأمثل ، كما يمس بحق العمال الآخرين غير المضربين والراغبين في أداء أعمالهم ، ويتعارض مع حق الدولة في الضرائب على الإنتاج 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 أنصار هذا الاتجاه أن موقفهم يتماشى مع حكم المادة (٢٧٥) 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.

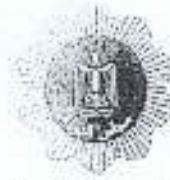
وتعد من التدابير غير المشروعة الأفعال الآتية على الأخص:

(أولاً) تتبع الشخص المقصود بطريقة مستمرة في غدود ورواحه أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من أي مكان آخر يقطنه أو يشتغل فيه.

(ثانياً) منعه من مزاولته عمله بإخفاء أدواته أو ملابسه أو أي شيء آخر مما يستعمله أو بأية طريقة أخرى.

ويعاقب بنفس العقوبة المذكورة سلفاً كل من يحرض الغير بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة).

وقد أيدت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع هذا الاتجاه المعارض لفكرة احتلال أماكن العمل ، حيث عرّفت الإضراب السلمي - بفتاها رقم (٨٩٥) بتاريخ ٩ من ديسمبر سنة ٢٠١٢ م ، ملف رقم ٦٨١/٦/٨٦ - بأنه التوقف الإرادي عن العمل باتفاق بعض أو كل العاملين للمطالبة بتنفيذ أمور تتعلق بالعمل محددة سلفاً يرفض رب العمل تحقيقها ، ويمارسه العاملون سلمياً وفقاً للإرادة الحرة لكل منهم بغير عنف أو إكراه على غيرهم من العاملين أو احتلال لأماكن العمل ، ويفترض فيه عدم الإضرار بالغير أو تعريضه للخطر أو المساس بالمصلحة العامة أو النظام العام .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

○ الأمر الثالث : يجوز صياغة التشريعات بطرق عدة من بينها ما يعرف بالصياغة الجامدة ، وكذا الصياغة المرنة ، فالأولى : تكون تعبيراً عن حكم القانون بالفاظ وعبارات لا تحتل التقدير وتختلف من حالة إلى أخرى ، أما الثانية : تكون تعبيراً عن حكم القانون بعبارات واسعة تسمح بتغير الحلول تبعاً للظروف والأحوال على نحو ما يقدره القائم على التطبيق ، ولكل من الطريقتين مزاياه وعيوبه ، بيد أنه من بين معايير المقاضلة بينهما هو مدى النضج الذي وصل إليه المجتمع في الموضوع محل القاعدة ، بما مؤداه أنه إذا ارتأى المشرع أن العمال على كافة المستويات بالدولة على وعي ونضج كامل بكيفية ممارسة الحق في الإضراب فليس هنا ما يحول دون انتهاج الصياغة الجامدة في شأن تعريف الإضراب السامي مع مراعاة الملاحظات السابق الإشارة إليها ، أما إذا ارتأى خلاف ذلك فقد يرى إما أن يضع تعريفاً عاماً وترك الأمور التفصيلية للقضاء والفقه بحسب كل حالة على حدة أو عدم وضع تعريف ابتداءً مكتفياً بتنظيم الحق .

■ المادة (٢٠٢)

○ نصت على أن يحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يصدر بتحديداتها قرار من رئيس مجلس الوزراء . ويرى القسم أنه يتعين تحديد مفهوم تلك المنشآت أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون دون الاكتفاء بمجرد 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 مقيد لا يصل إلى حد المنع من خلال الأخذ بمبدأ الحد الأدنى من الخدمات ، بحيث يقترن الإضراب بضرورة أن يوفر العمال المضربون حداً أدنى وضروري من الخدمة بالنظر إلى أهميتها ، الأمر الذي من شأنه أن يوسع في ممارسة الحق اتساقاً مع توجه المشرع الدستوري .

■ وجدير بالذكر في مجال تنظيم الإضراب السلمي أن نشير إلى ما انتهى إليه إفتاء 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 حالة فراغ تشريعي، على أن يتم تنظيمه بما يتفق وضرورات سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

المادة (٢١١)- أولى مواد الكتاب الرابع من القانون الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل:

○ حددت المادة معاني المصطلحات المبينة بها وأغلقت 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 الاسكان في أغلب الأحوال؛ لأن اللجنة المركزية المنصوص عليها في المادة (٢١٢) من المشروع تتبع وزير الاسكان وبالتالي فإن المنطق يقتضي أن يكون هو الوزير الذي يحدد تلك الجهة وليس وزير العمل.

المادة (٢١٤) *

○ البند (٢) اختص اللجان المشكّلة 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 لمنح تراخيص الأنشطة التجارية والصناعية، وهو حكم مغاير لحكم المادة (٢٠٥) من القانون الحالي.

ويرى القسم أنه إذا كان هذا التعديل مقصوداً وجب أن يضاف إلى البند عبارة صريحة بإلغاء ما يخالف ذلك في القوانين المنظمة لتراخيص المحال والمنشآت المشار إليها.

المادتان (٢٤٢-٢٤٤) *

○ 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 سوارده من الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال، وبينت الثانية الخدمات التي يؤديها الصندوق وأوجه الصرف من موارده.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

○ وقد تدارك النصاب بذلك العيوب الدستورية التي أشار إليها حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٢٠١٤ قضائية دستورية الصادر بجلسته ٢٢ / ١٢ / ٢٠١٤م بشأن المادة (٢٢٢) من القانون الحالي.
الا أن مجلس الوزراء طلب الأخذ برأي وزارة المالية في وجوب ايلولة الفائض من أموال الصندوق إلى الخزنة العامة للدولة.

ويرى القسم أن ايلولة 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 مغزاه الحقيقي.

وفي ضوء عدم وجود موارد مالية أخرى له، يرى القسم إما الإبقاء على النص كما ورد؛ أو أن يضاف إلى موارده ما تخصصه له الدولة في الموازنة العامة، وفي هذه الحالة الأخيرة تحذف عبارة "ويرحل الفائض".

■ المواد من (٢٥٠) إلى (٢٦٤) العقوبات

- المادة (٢٤) تلزم جهة التدريب بمنح شهادة تفيد اجتياز المتدرب البرنامج التدريبي، وقد عاقب المشروع على مخالفتها مرتين، الأولى في المادة (٢٥٢) والثانية بالمادة (٢٥٦)، وهذا تعدد للعقاب عن فعل واحد مخالف للدستور.
- المادة (٢٥٢) من المشروع جرمت مخالفة 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 بملاحظات القسم على المادة (١/١٩)؛ لذا يرى القسم حذف التجريم عليها.



مجلس الدولة

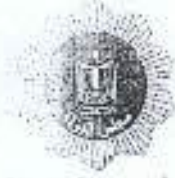
مكتب نائب الرئيس
رئيس قسم التشريع

○ يرى القسم أن المشروع أسرف في تجريم كثير من الأفعال التي هي بطبيعتها ناتجة عن التزامات في علاقات عقدية مدنية، لم يتوافق فيها المبرر المشروع للتجريم والعقاب على النحو المبين سلفاً عند التعرض لبعض مواد المشروع، وهو الأمر الذي تواتر عليه قضاء المحكمة الدستورية العليا، إذ استقرت على أن السلطة التي يملكها المشرع في مجال التجريم، حدها قواعد الدستور، فلا يجوز أن يؤثم المشرع أفعالاً منها في غير ضرورة اجتماعية، ولا أن يضر عقوباتها بما يجاوز قدر هذه الضرورة (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ١٥ قضائية دستورية بجلسته ٤ من يناير سنة ١٩٩٧م).

لذلك يقترح القسم إعادة النظر في كل مواد العقوبات وإلغاء ما ليس من ضرورة لتجريمه من أفعال لا تعد عدواناً على المجتمع، أو على سلطة الدولة في الرقابة على التشغيل والتفتيش. وعلى الأخص يجب إلغاء التجريم على المخالفات المتعلقة بإخلال صاحب العمل بالتزاماته العقدية تجاه العامل لكونها ليس فيها اعتداء على المجتمع بمرر تجريمها، ومنها المواد أرقام (١٢-٢٩-٣٢-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤) وغير ذلك من المواد التي تضمنت تجريماً على مخالفات مماثلة).

ويمكن الاستعاضة عنها بالنص على حق العامل في استصدار أمر وقتي من القاضي بالزام صاحب العمل بما يدعيه من حق.

وفي النهاية فإن ما تقدمه هي ملاحظات قسم التشريع على مشروع القانون المعروض والتي كان يتعين تداركها ثم موافاة القسم بالنصوص التي وردت عليها معدلة؛ ليعيد مراجعتها، إلا أنه نظراً لأهمية المشروع واقتضاداً في الوقت والإجراءات رأى القسم الموافقة على المشروع بالصيغة التي أقرها فيما عدا المواد المبينة سلفاً وما عليها من ملاحظات والتي سبق إيرادها؛ فيتعين على الجهة القائمة على إعداد المشروع تداركها في حدود ما اقترحه القسم، وإرساله إلى مجلس النواب.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

رئيس قسم التشريع

ويسعدني أن أرسل لسيادتكم - رفق هذا الكتاب - مشروع القانون الذي راجعه القسم وأفرغه في الصيغة القانونية ، ولا مانع من عرضه على مجلس النواب بعد تدارك ملاحظات القسم المبيّنة في هذا الكتاب.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

رئيس قسم التشريع

المختار / احمد عبد العزيز ابو العزه

نائب رئيس مجلس الدولة



صادق

تاريخ في ٢٠١٧/١٢



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ملف رقم: ٢٠١٦/١١٣

مشروع القانون
رقم () لسنة ٢٠١٧
بإصدار قانون العمل

- باسم الشعب
- رئيس الجمهورية

قرار

مجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

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.

(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 بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه .

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 بشؤون العمل، ويباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق .

كما يستمر المجلس القومي للأجور ويسمى (المجلس الأعلى للأجور)، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.

روجع هذا المشروع بجملة المبيد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركم الملاحظ المبيد بالعقابة المرفقة
رقم (٣٥) المؤرخ ٢ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(المادة الثالثة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

(المادة الرابعة)

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

(المادة الخامسة)

يُعمل باتِّقارات التنفيذ لِقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشؤون العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

(المادة السادسة)

يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكّلة 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.

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى 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 الإحالة 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 والدعاوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.

(المادة التاسعة)

يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.

روى هذا المشروع بملء السرير الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبدئية بالمتابع المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، ويعمل 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





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

قانون العمل

(الكتاب الأول)

التعاريف والأحكام العامة

(الباب الأول)

التعاريف

مادة (١)

يقصد ، في تطبيق أحكام هذا القانون ، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

- ١- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه .
- ٢- المتدرج: كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة.
- ٣- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء أجر .
- 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 بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
 - (ب) العمولة: النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، 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 أجره، 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 إجادته، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به .
 - (و) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.

روجع هذا المشروع بملء المبدع الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاورك الملاحظين المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما يعطي للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.

(ح) الوهنية: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديد لها يلائمة المنشأة.

(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي يدفعه العملاء 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.

(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 إنجاز 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 إنجاز أكثر من ستة أشهر.

٨- العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

٩- العامل غير المنتظم: كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.

١٠- السخرة: كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإزالة عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

١١- الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها.

١٢- التوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله 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، للارتقاء بها والتقدم 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 يجيز 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 بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.

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.





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

- ١٨- الشركاء الاجتماعيين: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة ، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).
- ١٩- المفوض العمالي: 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 منازعات العمل الجماعية .
- ٢١- التسوية : وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر 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) ، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك .
- 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 .
- ٢٤- شرط التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .
- ٢٥- مشاركة التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع .
- ٢٦- الإضراب السلمي عن العمل : اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية ، بعد تعذر التسوية الودية ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً .
- ٢٧- إصابة العمل والأمراض المزمنة: التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية .
- ٢٨- المنشأة : كل مشروع ، أو مرفق يملكه ، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أياً 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 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 .
- ٣١- الوزير المختص: الوزير المختص بشئون العمل .
- ٣٢- الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون العمل .

رابع مطا المعروض بجلية المصنف الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧ .



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢)

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً 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 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 (٥)

يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.

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 العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

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

دوجع مطا المخرج بجملة المصمم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المرفقة بالمكتب المرفق
رقم (٧٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠





مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٧)

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

ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريته، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

كما يسري ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.

مادة (٨)

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

وتعفى الغنائم المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطي لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط "بالنسبة لتلك الغنائم" توقيع محامى 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، وتسوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والتزيم.

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تسوفى وتودى للهيئة المختصة.

روج هذا المشروع بملء المبدء الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملائم المبدء بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٠)

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.
ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مادة (١١)

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 بأي من ذلك، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد.
ولا يترتب على إدماع 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 مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

مادة (١٢)

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

مادة (١٣)

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



رويع هذا المشروع بجملة المبرم المواقف ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاوره الملاحظين المبرمة بالخطاب المرفق
رقم (٢٥) للمؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الكتاب الثاني)
التدريب والتشغيل
(الباب الأول)
التدريب

مادة (١٤)

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

١. الراغبون في التدريب .
٢. ذوو الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .
٣. المتخرجون .
٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر .

مادة (١٥)

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبى التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدريب عليها وفقا لقدراتهم .
ويصدر الوزير المختص قراراً بالتقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفئات المستفيدة .

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 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 .

روجع هذا المشروع بملء الصبغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحارك الملاحظين المبررة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧

هناك



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

الوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي ،
 الوزير المختص بشئون قطاع الأعمال العام ،
 الوزير المعنى بالمختص بالتنمية المحلية ،
 أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم ،
 أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعنى يرشحهم الاتحاد .
 والمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة .
 ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل،
 وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية .
 كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل .
 ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته 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 :-
- ١- تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التدريبية كإشياء، ودعم، وتطوير، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالجوانب 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 الجوانب الفنية للعملية التدريبية .

روجع هذا المشروع بملء المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحريك الملاحظات المبرمة بالحجاب المرفق
 رقم (٧٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧ .





مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

وبصدر 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 المحاسبي الواجب إتباعه. ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته. وتتولى الوزارة المختصة بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعليم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.

مادة (١٩)

تتكون 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 ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى عشرين جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، 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- الإعانات والتبرعات والهيئات 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، ويعد الصندوق منوياً للقوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.

مادة (٢٠)

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة.

روجع هذا المشروع بجملة المصيبه الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداوله بالمعطاه المبيته بالمكتب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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 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 ذوي الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية.

مادة (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 .
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 ، و اعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون .
وتلتزم الوزارة المختصة بإسلاك 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)

تلتزم 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 المتدربين للالتحاق بالبرامج .
٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، وسجلات التدريب ، وعدد الساعات المخصصة لها .
٣- مستويات وتخصصات المدربين .
٤- 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 .



روجع مطا المعروغ بجلعة الصبم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تشارك الملاحظة المبيدة 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) ، (٣) ، 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)

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده 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 جنهما.

مادة (٢٥)

يلتزم كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاوله 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 التأمينات الاجتماعية المختصة، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، و الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة ، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه ، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

دوج من المرفوع بجلسة المبدء الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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.

مادة (٢٦)

يشترط في المترشح 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 ولائحته التنفيذية.

مادة (٢٧)

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنعة، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المترشح في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد 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 المترشح، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمترشح أن ينهي الاتفاق .
ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل .

مادة (٢٩)

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



روجع هذا المشروع بجملة المبيد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

(الباب الثاني)

التشغيل

(الفصل الأول)

سياسات التشغيل

مادة (٢٠)

ينشأ مجلس أعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم .

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 .

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

مادة (٢١)

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

مادة (٢٢)

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 فروعها 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 ٢% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

روجع هذا المشروع بملء الصبغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك اللائحة التنفيذية بالكتاب المرفق
(٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

يصدر 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، واشتراطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة 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، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤزل 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 دائرتها محل إقامته، مع بيان سنّه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة 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 ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه العمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة (٣٤)

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

مادة (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 تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها خلال خمسة

روبع هذا المشروع بملء المبدع الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحريك الملاحظات المبدعة والمخاتيم المرضي رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧/١/٢٠



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 العمال بالمنشأة.

مادة (٣٦)

تلتزم المنشآت الخاضعة 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 بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنتهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتقاضونها. 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 الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.
 - ٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.
- وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة المختصة.

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

مادة (٣٧)

تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمسك سجل خاص لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل الذين ألحقوا 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 والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعد الذي يصدر بتحديدهما قراراً من الوزير المختص.

(الفصل الثاني)

التشغيل في الداخل والخارج

مادة (٣٨)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

- ١- الأعمال العرضية وما في حكمها.

روجع هذا المشروع بملامة المصوب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبررة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.

حامله
حامله



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

٢- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة (٣٩)

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق 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 المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
- ٤- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة.
- ٥- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة (٤٠)

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:-

- ١- أن يكون المؤسسون 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.
- ٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاوّل عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل رأس مال الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاوّل 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 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

روجع صفا المشروع بملحة المصير الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

سارياً طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته ، ، ويتعين استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها، أو مبالغ نقاضتها 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.

ويكون الترخيص لمدة ثلاث 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.

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 اللازمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمسакها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل .

مادة (٤٢)

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

وامستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون نقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر نقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

مادة (٤٣)

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.

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداوله الملاحظ المبرم بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

٤. نقاضي 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.

مادة (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 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 وفقاً لهذا الإعلان . وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على النشر .

مادة (٤٦)

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

روجع هذا المشروع بجلسته المبرمة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظ من المهيئة بالشقا به المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

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

مادة (٤٧)

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.

مادة (٤٨)

للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق العمالة المصرية ممن يتمتعون 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 تماثلت 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.

مادة (٥٠)

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 مبينة 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.

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تطاؤك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

ويخصم من 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.

وتخفض 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 يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة (٥٢)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع ، فضلاً عن فترة الراحة المقررة ، الحق في فترتين أخريين 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 عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

مادة (٥٤)

للعاملة أن تنتهي عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .



روجع هذا المشروع بملء المبدع الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تماؤك الملاحظة المبينة بالخطاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠

صالح



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 العمال 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. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك 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 ثماني عشرة سنة.

مادة (٥٨)

يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغ سنهم ثلاث عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة منحه بطاقة تثبت أنه يتدرب أو يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختتم بخاتمها.

مادة (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.

روجع هذا المشروع بملء المصير الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه اللائحة العامة للمبينة بالحجاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٦٠)

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، 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، 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 والسابعة صباحاً.

مادة (٦١)

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

- ١- تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي ينص عليها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.
- ٢- تحرير كشف موضح 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.

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، وتفيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذوي الإعاقة أو الطفل القزم، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل.

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام المقيدون لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام الذين تم تشغيلهم.



رُوجع هذا المشروع بملء الصبغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تطاولك الملاحظات بالمبينة بالخطاب المرفق
رقم (٧٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠

هناك



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

(الفصل الخامس)

تنظيم عمل الأجانب

مادة (٦٣)

يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرفة، 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 يحظر 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 مصرحاً له 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 مدته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

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



روجع مطا المخرج بملحة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبرمة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧/١/٢٠.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٦٦)

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.

مادة (٦٧)

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حال انتهاء علاقة 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.

دوج هذا المشروع بملء الصبب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



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 مدته.
٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق 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.

مادة (٧١)

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 يجب 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 ومؤهله، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.
 - ٤- طبيعة ونوع العمل محل العقد.
 - ٥- الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، و سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات.
- ويعطي 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 تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.

روجع هذا المشروع بملء الصبغة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاورات الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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، وأجره، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وفقت 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 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 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 علاقة 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.

فإذا 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.

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 يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

رويع هذا المشروع بجلية المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركه الملاحظ المبرم بالخاتمة المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (٧٧)

يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضي لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء 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 (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 المعني.

ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي :-

- أ- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون .
- ب- وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون.
- ج- النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس واختصاصاته 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 بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظ المبرم بالتهام المرفق رقمه (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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 بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولّى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون .

مادة (٨١)

تؤدى الأجور 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 تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
 - ٣- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق 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 للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.

مادة (٨٢)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتقاضون 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.

مادة (٨٣)

لصاحب العمل بعد موافقة العامل كتابية 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 قضّاها بالأجر الشهري.

روجع هذا المخرج بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق
رقم (٧٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.





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، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة (٨٥)

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

مادة (٨٦)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور 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.

وعند التزام مقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أنفقه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات.

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 (٨٦) من هذا القانون.



رُوجع هذا المشروع بجلسته المصيبة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظ المصيبة بالخطاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (٨٨)

لا تُبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقّع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المُعد لذلك، أو في كشوف 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 الأبطال أجورهم أو مكافأاتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

(الفصل الثالث)

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٩٠)

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.

مادة (٩١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، و يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير 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 يمنح 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 التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

راجع هذا المشروع بملء المصوب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاويك الملاحظات المبيدة بالكتاب المرفق رقم (٢) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال منقطعة بطبيعتها ، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة (٩٣)

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

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

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .

مادة (٩٤)

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣) 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 .

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 يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثني عشرة ساعة .

مادة (٩٥)

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال ، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من

روجع مطا المشروع بجلسة المصمم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظات المبيدة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧ .



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 بأسبوع على الأقل.

مادة (٩٦)

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

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
- ٢- العمال المشتغلين 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 أجراً إضافياً 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 سنة الخمسين عاماً ولذوي الإعاقة.

وإذا قلت 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 للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.

روجع هذا المشروع بمادة السبعم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تحاشياً للملاحظات المبيّنة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / 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 إخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية منها 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 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 يوماً على الأقل .

وللعامل الحق في الحصول على أجازته دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازة السنوية، وبشروط 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 لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تحاركت الملاحظة المبرمة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٠٢)

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديدتها 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 بأجر 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 ومدته، 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 ثلاث 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.

ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم 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 بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مواصلة عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل.

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه للملاحظات المبنية بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

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

مادة (١٠٦)

تثبت 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، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- 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 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 بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
- ٥- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- ٦- أن يحترم رؤسائه 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 الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- ٩- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- ١٠- أن يخطر 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 المواعيد المحددة لذلك.

رويع هذا المشروع بجلسة المصمم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تناوله الملاحظ المهيئة بالحقائب المرفقة
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧/١/٢٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

١١- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب 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 .

يتلزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض 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 المعامل المركزية بوزارة الصحة.

ويتلزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناءً على هذه الاختبارات.

مادة (١٠٩)

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

١. الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين 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.
٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً.
٤. الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن 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 نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابية، مع مراعاة ما تقتضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية.

روجع هذا المشروع بملء المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المهيبة بالكتاب المرفق رقم (٢٠) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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 ثلاثين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، 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 ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.

وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.
وللوزير المختص أن يصدر قراراً منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.

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 تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين 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 تتجاوز ثلاثة أشهر .
٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يتجاوز نصفها .
٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٦. خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر .
٧. خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر .
٨. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .



روجع هذا المشروع بجملة المصيبيات الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركه الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠

صافي كور



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (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.

مادة (١١٤)

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 تندب مثلاً عنها لحضور التحقيق. ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار، 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.

مادة (١١٥)

تختص 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 يحقق معه.

مادة (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 وقاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر، اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة (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 بتوقيع الجزاء السابق.

روى هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملاحظ المبرم بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١١٨)

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

- ١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك .
- ٢- إذا اتهم العامل بارتكاب جنابة ، 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 .

مادة (١١٩)

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

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

مادة (١٢٠)

لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام ، وعلى القاضي أن يبت 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 بان لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية ، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً .

مادة (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 هذا المشروع بجملة السبب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظ عليه المبررة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
 - ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت 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، ومعلنة 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 بمناقضة صاحب العمل في ذات نشاطه.
 - ٦- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً 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 عملاء 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 (١٢٢)

مع عدم الإخلال بحق النقاضي، 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 ينييه.
 - ٢- العامل، أو من يمثله.
 - ٣- صاحب العمل، أو من يمثله.
- (رئيساً)
(عضواً)
(عضواً)

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 طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقفية 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 .

روجع هذا المشروع بجلعة المبحث الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المرسلة بالكتاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٢٣)

إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً بقرار رئيس اللجنة محضراً بما تم ، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت به ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، ورايها 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 أجره من تاريخ الفصل، وبعد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.

تخصم المبالغ التي استوفها العامل نفاذاً 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 بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات، أو غيرها، يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل ، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المشار إليه من أجره، على ألا يزيد 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 قضى 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 تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

روجع هذا المشروع بجلسة المصباح الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تشارك الملاحظين المبيدة بالكتاب المرفق
رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٢٦)

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

(الفصل السادس)

انتهاء علاقة العمل الفردية

مادة (١٢٧)

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٦٩ ، ٧٠) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تتجاوز ست سنوات ، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابية قبل الإنهاء بشهرين ، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب . فإذا كان الإنهاء 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 ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما لهذا العقد لعمل ، أو أعمال أخرى مماثلة .

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

مادة (١٢٩)

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه إنهاءه ، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابية قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

روجع هذا المشروع بملء الصبغ الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٢٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠ .



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 لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف، ويراعى في جميع الأحوال، أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة (١٣١)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف، أو فاسخ، ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.

مادة (١٣٢)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تحسب 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 بانقضاء هذه المهلة.

مادة (١٣٤)

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.

مادة (١٣٥)

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

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبرمة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٣٩)

يعتبر العامل مستقياً 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 كتابية 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 تثبت 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 وبشرط موافقة صاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة (١٤١)

للعامل إنهاء العقد إذا أحل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القاتون، 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 .

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 أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .

روجع هذا المشروع بجلية المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تصادق الملاحظين المبرمة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

كما تُصرف 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 بنفقات تجهيز ، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة (١٤٣)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أيما 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 بذاء على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.

مادة (١٤٤)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد نقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته .
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.

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 .
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 يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال .
وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

رُوجع هذا المشروع بجلسته المبرمة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠

صالح بن محمد



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٤٦)

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد 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 استنفاد العامل لإجازاته.

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

مادة (١٤٧)

لصاحب العمل أن ينهي 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.

مادة (١٤٨)

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل، بناءً على طلبه، و 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، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته.

ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.



صافي خريما

روبع هذا المشروع بجلسة المجلس الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تحاركه الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الباب الثاني)

المحاكم العمالية المتخصصة

مادة (١٤٩)

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.

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

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

مادة (١٥٠)

تختص 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 والمنتهجين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، 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) .

وتشكل 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 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

روجع هذا المشروع بجلسته المبرمة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تظاير الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٢٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عر انض ، والأوامر الوقتية، و أوامر الاداء في تلك المسائل ايأ كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية .

مادة (١٥٣)

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

مادة (١٥٤)

تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح 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 الجرح والمخالفات، في غير الأحوال الصادرة فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.

مادة (١٥٦)

تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية 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 ألا 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 الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها .

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تدارك الملاحظات المبرمة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٥٨)

ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تنعقد به المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختياريّة، ودون 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 لأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية ، أمرت بعدم قبوله بقرار مسيب ، 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 مذكورة برأيها .
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 (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 .



روجع هذا المشروع بملزمة السيد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تحاورات الملاحظين المبررة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

(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، والأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويقولى 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، واختصاصاته 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 بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والأعمال، ويعهد إليها بتنفيذ سبل الحوار الاجتماعي والياته 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.



روجع هذا المشروع بملحة السيد الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبينة بالمقتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الفصل الثاني)
المفاوضة الجماعية

مادة (١٦٣)

تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها 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.

مادة (١٦٤)

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

مادة (١٦٥)

إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .
ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما 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، وأقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.

مادة (١٦٦)

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

مادة (١٦٧)

يحظر 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.

روجع هذا المشروع بملء المصدق الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركه الملاحظين المبيّنة بالخفايف المرفقة
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



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 العمالي بحسب الأحوال.

(الفصل الثالث)

اتفاقية العمل الجماعية

مادة (١٦٨)

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

مادة (١٦٩)

يقع باطلاً كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً 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 اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتمد بالنص العربي.

مادة (١٧١)

يتعين على طرفي 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 شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون .

روبع مطا المذروع بجلسة المصيرب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات العربية بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٧٢)

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقبدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التوقيع عليها في سجل يُعد لهذا الغرض، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٦٩) من هذا القانون، وإخطار طرفي 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 لأي من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بدائرتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.

مادة (١٧٤)

يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٥)

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

مادة (١٧٦)

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتشير 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.

رُوجع هذا المشروع بجلسته المبرمة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تحارُك الملاحظات المبرمة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٧٧)

يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنع 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 لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً، وجب على الطرفين سلوك 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، 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 (١٨٠)

للمنظمة النقابية العمالية، وللمنظمة 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 توكيل منه بذلك.

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

روجع هذا المشروع بملء المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٧.



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)

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 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)

التوفيق

مادة (١٨٤)

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وقواعد التوفيق.



روجع هذا المشروع بجملة المصوب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوبه تداركه الملاحظات المرفقة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠.

صافي



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٨٥)

إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ويتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.

مادة (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

مادة (١٨٧)

ينشأ بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، وقسم التحكيم. ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته 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 والمالي للمركز ونظام العمل به، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.

مادة (١٨٨)

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

روجع هذا المشروع بملء المصاحبة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.

هناك



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (١٨٩)

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

مادة (١٩٠)

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 جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره.
٤. ألا يكون من العاسلين بالجهاز الإداري بالدولة.
٥. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
٦. قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.
٧. اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.

مادة (١٩١)

لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة في موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة. فإذا انقضت المدة المشار إليها، ولم يتفق 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 الصلاحيات في نظر النزاع، والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

مادة (١٩٣)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة، يحق لطرفي 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.

راجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (١٩٤)

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب 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 والوسيط، وبصبح 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 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 .

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. ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره .
٤. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة .
٥. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .
٦. قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته .
٧. اجتياز الاختبار الذي يعقده من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة .

مادة (١٩٦)

ينولي 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 .

مادة (١٩٧)

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

روجع صفا المشروع بملزمة المبرمة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق
ر-هـ (٣٥) الموافق ٣٠ / ١ / ٢٠١٧ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (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 المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.

يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع . يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة .

مادة (١٩٩)

تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدین بقائماتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة .

وإذا تضمن شرط أو مشاركة 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

مادة (٢٠٠)

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

مادة (٢٠١)

يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول .

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته، ونهايته.

روجع هذا المشروع بجملة المبيته الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبيته بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠ .



مجلس الدولة
مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٠٢)

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

مادة (٢٠٣)

يحظر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الإستراتيجية أو الحيوية، التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت. ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

مادة (٢٠٤)

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

مادة (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 عليها في هذا القانون.

مادة (٢٠٦)

في تطبيق أحكام المادة (٢٠٥) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل أن يتقدم 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 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 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، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.

روجع هذا المشروع بجملة المصحح الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تداولته الملاحظات المبيّنة بالحقايق المرفقة رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس قسم التشريع

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.

مادة (٢٠٧)

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

مادة (٢٠٨)

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص 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. وتعتبر الأقدمية، والأعباء العائلية، والسن، 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 العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.

مادة (٢٠٩)

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية، كما يحظر عليه أن يتقدم بهذا 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 متفق 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 يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً 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 بيئة العمل

مادة (٢١١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين 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 بقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية.

مادة (٢١٢)

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية. كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

(الباب الأول)

مواقع العمل والمنشآت 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.

دوج هذا المشروع بجملة المصير الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تطابق الملاحظات المبينة بالمتابع المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بشئون الإسكان بالاتفاق مع الوزراء المختصين وتختص
دون غيرها بما يلي :-

- ١- وضع معايير واشتراطات منح التراخيص الخاصة بالمحال والمنشآت الصناعية التي تنتجها أو تديرها
الوزارات، أو الهيئات العامة ، أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام ، أو
شركات القطاع العام .
 - ٢- 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 .
 - ٣- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
 - ٤- البت في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات .
 - ٥- إصدار لوائح نظام العمل باللجنة المركزية ، ولجان 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 .
- ويكون للجنة المركزية لجناً فرعية بالمحافظات، يصدر بتشكيلها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص
بشئون الإسكان على أن تكون برئاسة مكرّير عام المحافظة .

مادة (٢١٤)

تختص اللجان الفرعية المشار إليها في السادة السابقة بما يلي :-

١. استيفاء كافة الاشتراطات والخاصة بالمحال 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 .

مادة (٢١٥)

تقوم المديرية التابعة للوزارات المشار إليها في المادة (٢١٣) من هذا القانون كل فيما يخصه بمتابعة تنفيذ
الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية للمحال والمنشآت والتراخيص الصادرة تطبيقاً لأحكام المادة
(٢١٤) من هذا القانون .

مادة (٢١٦)

لكل ذي شأن التظلم من القرارات الصادرة من اللجان الفرعية أمام اللجنة المركزية خلال خمسة عشر يوماً
من تاريخ إخطاره بالقرار بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

روجع هذا المشروع بمجلس السبعم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تحاذرك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (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 تقديمه ، ولها في سبيل ذلك الاستعانة بذوي الخبرة لحضور جلسات مناقشة التظلم، وإعداد وتلقي التقارير الفنية .
ويعتبر عدم بت اللجنة خلال المدة المحددة موافقة ضمنية منها على إصدار الترخيص للتظلم.

(الباب الثاني)

تأمين بيئة العمل

مادة (٢١٧)

تلتزم المنشأة، 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- 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)

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

مادة (٢١٩)

تلتزم المنشأة، 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 وجر، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة .
- ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط .
- ٣- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناصب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل .

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافقة ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداولك الملاحظات المرفقة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

مادة (٢٢٠)

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا، والفيروسات، والفطريات، والطفيليات، ومصادر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص ما يأتي :

- ١- مخالطة الادميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية، ومعملية، وعمليات جراحية .
- ٢- التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها.
- ٣- وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبيطرية الخطرة.
- ٤- وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة .

مادة (٢٢١)

تلتزم 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 المسببة 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، والنخلص 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، 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.
- ٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.

رُويج هذا المشروع بجملة السبعة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.

محرر



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٢٢)

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

مادة (٢٢٣)

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

مادة (٢٢٤)

تلتزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتوردين 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 الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.

كما تلتزم 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 توجيهه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المتوردين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في نقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي.

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

رويع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠



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 وبيئة العمل

مادة (٢٢٦)

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 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.
 - ٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.
- يكون التفتيش على المنشآت المتعلق 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 بيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

- ١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من سلامة 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 وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.
- ٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث.

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تداولته الملاحظة المبرمة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ 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 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 نقاضي أجورهم.

وللجهة 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 بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.

مادة (٢٢٨)

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.

(الباب الرابع)

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت ، والتدريب

مادة (٢٢٩)

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.

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

راجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبرمة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٢٠)

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو، ويناير على الأكثر. 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. ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.

مادة (٢٢١)

تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها، بالتدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للإخصائيين، والفنيين، 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، للكنيات، 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.

مادة (٢٢٢)

يشترط لمزاولة 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، ومدته، وقيدته في السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الإعفاء.

روجع هذا المشروع بملحة المصوب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

(الباب الخامس)

أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى

مادة (٢٣٣)

يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي لإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

مادة (٢٣٤)

ينشأ 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 بتشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.

مادة (٢٣٥)

يشكل 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 بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.

(الباب السادس)

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢٣٦)

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

روجع هذا المشروع بجلسته المبررة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوده تداركه الملاحظات المبررة بالكتاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

- ١- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للناكد من سلامته، و لياقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه .
 - ٢- كشف القدرات للناكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية، 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 (٢٣٧)

تلتزم 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 اللازمة له.

مادة (٢٣٨)

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

مادة (٢٣٩)

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :-

- ١- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض .
- ٢- فحص شكاوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد .

راجع مطا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداوله الملاحظة المبرمة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

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 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 كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان .

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

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 .

مادة (٢٤١)

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

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

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

روجع هذا المشروع بجملة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تداركه الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠.

صالح



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 العمالي في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدي .

مادة (٢٤٢)

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا 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.

مادة (٢٤٣)

يسمى 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، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، مراعيًا 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 سنويا القوائم الدالة على المركز المالي وفقا للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبة.

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيها عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداذه قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق وبحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٤)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.

مادة (٢٤٤)

يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:

رواج مطا المفروع بجلمة المبرم الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تدارك الملاحظات المبينة بالحقاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

- ١- دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولي تنفيذ الخدمات الصحية.
- ٢- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب.
- ٣- عقد الندوات الثقافية.
- ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.
- ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.
- ٦- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.
- ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف 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 الخامس)

تفتيش العمل والعقوبات

(الباب الأول)

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٤٥)

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 مهمتي بالذمة والأمانة والصدق ولا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".

مادة (٢٤٦)

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت 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 اللازمة من أصحاب الأعمال أو من يتوب عنهم.

روجع هذا المشروع بملء الصبر الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركه الملاحظ المربية بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٢٠١٧ / ١ / ٣٠.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقاتمين به، والمكافآت التي تستحق لهم .

مادة (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 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 يحددها .

مادة (٢٤٩)

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم 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 الساتين (٥ ، ٦) 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 .

مادة (٢٥٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة (١)، ٤٥ فقرة (٢)، ٤٦ فقرة (١)، ١١٠، ١٢٦ فقرة (١)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

رودج صطا المشروع بجلسة السبب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاذرك الملاحظات المبينة بالكتابه المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧ .



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٥٣)

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 وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٥٤)

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 بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٥٥)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٢ ، ٢٣ ، ٩٥ ، ١٤٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٥٦)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (١٢ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٢ ، ٤٤ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٣ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٦ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠٤ ، ١٠٥ ، ١٢٦ ، ١٤٦ ، ٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة ، وتضاعف في حالة العود .

مادة (٢٥٧)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣ فقرة ٢ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ فقرة ٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٥٨)

يعاقب بالحس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ، ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

رودج صفا المخروج بجلمة المصير الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجوب تحاركت الملاحظات المبينة بالحقائب المرفقة
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس

قسم التشريع

- ١- مزاولة عمليات إلحاق 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.
- 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 وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي في حالات الإدانة بإغلاق المنشأة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١).

مادة (٢٥٩)

يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيًا 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 بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (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.

مادة (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.

مادة (٢٦٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١) 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 الجريمة، وتتضاعف الغرامة في حالة العود.



رودج هذا المشروع بجلية السبب الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبينة بالخطاب المرفق
رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧.

صالح محمد



مجلس الدولة

مكتب نائب الرئيس
قسم التشريع

مادة (٢٦٣)

يعاقب كل من يخالف أيًا 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 .

وتكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٦٤)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة التي يخالف أيًا 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 .

مادة (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 مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات .

رُوجع بقسم التشريع بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ .

رئيس قسم التشريع

المستشار / أحمد عبد العزيز أبو العزم

نائب رئيس مجلس الدولة



٢٨ / ١ / ٢٠١٧

رُوجع هذا المشروع بجلسته المبررة الموافق ٢٨ / ١ / ٢٠١٧ مع وجود تدارك الملاحظات المبينة بالكتاب المرفق رقم (٣٥) المؤرخ ٣٠ / ١ / ٢٠١٧ .