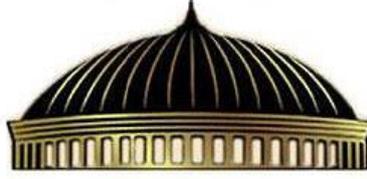




جُمْهُورِيَّةُ يَمُنُّوُ الْعَرَبِيَّةِ



مَجْلِسُ النُّوَابِ

الفصل التشريعي الثاني
دور الانعقاد العادي الخامس

تقرير

اللجنة المشتركة

من لجنة القوى العاملة

ومكتبى لجنى: الشؤون الدستورية والتشريعية

والخطة والموازنة

السيد المستشار الدكتور حنفى جبالى

رئيس مجلس النواب

تحية طيبة... وبعد، فأتشرف بأن أقدم لسيادتكم، مع هذا، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة، ومكتبى لجنى الشؤون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة، عن مشروع القانون المقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، برجاه عرضه على المجلس الموقر.

وقد اختارتنى اللجنة المشتركة مقرراً أصلياً، والسيدة العضو/ سولاف درويش، مقرراً احتياطياً، لها فيه أمام المجلس.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

رئيس اللجنة المشتركة

تقرير
اللجنة المشتركة
من لجنة القوى العاملة
ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة،
عن مشروع قانون مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل

- أحال المجلس بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ٢٠١٧، إلى لجنة مشتركة من لجنة القوى العاملة، ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة، مشروع قانون مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل.
- وقد ورد رفق مشروع القانون كتاب^(١) رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة، بما يفيد تمام عرض المشروع على القسم، متضمنًا ملاحظات مجلس الدولة على المشروع.
- وكذلك كتاب السيد المستشار/ وزير شؤون المجالس النيابية؛ المؤرخ في ٢١ من نوفمبر ٢٠٢١، بشأن المذكرة بالتعديلات على مشروع القانون، والتي انتهت الحكومة إلى الموافقة عليها، السابق الإشارة إليه.
- ورد رأي مجلس الشيوخ بالصيغة النهائية لمشروع القانون المؤرخ في ٤ من مارس ٢٠٢٢؛ التي وافق عليها المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٣ فبراير، السابق الإشارة إليه ٢٠٢٢.
- كما ورد كتاب السيد المستشار/ وزير شؤون المجالس النيابية؛ المؤرخ في ٤ من ديسمبر ٢٠٢٢، بشأن المذكرة بالتعديلات على مشروع القانون، والتي انتهت الحكومة إلى الموافقة عليها، السابق الإشارة إليه.
- وكانت اللجنة المشتركة قد باشرت نظر مشروع القانون فور إحالته إليها؛ واستمرت في نظره حتى انتهت إلى تقريرها المعروض؛ حيث مرت دراسته بالمراحل الآتية:
- وجهت خطابات - من خلال السيد الدكتور رئيس مجلس النواب؛ إعمالاً لحكم المادة (١٥٨) من اللائحة الداخلية للمجلس - إلى الجهات التي أوجب الدستور أخذ رأيها في مشروعات القوانين المنظمة لها أو التي تتعلق بمجال عملها وفقاً لحكم مادتيه أرقام (١٨٥، ٢١٤)، حيث تم إرسال نسخة من مشروع القانون رفق خطاب تطلب بموجبه اللجنة المشتركة موافقتها بالرأي في مشروع القانون المعروض، وذلك لكل من الجهات التالية:
- مجلس القضاء الأعلى.
- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- المجلس الأعلى لحقوق الإنسان.
- المجلس القومي للطفولة والأمومة.
- المجلس القومي للمرأة.
- المجلس القومي لشؤون الإعاقة.
- عقدت ما يزيد على الثلاثين اجتماعاً لمناقشة مواد القانون، إضافة إلى ستة اجتماعات خصصت للاستطلاع والمواجهة؛ وذلك وفقاً لأحكام المواد أرقام (٢٤٦، ٢٤٧، ٢٥٠) من اللائحة الداخلية لمجلس النواب؛ بغرض استطلاع آراء الجهات والأفراد المعنيين والمهتمين بمشروع القانون، حيث شملت تلك الجهات:
- إتحاد الصناعات المصرية.
- الغرفة التجارية للقاهرة - شعبة شركات توظيف العمالة المصرية بالخارج.
- بيت الخبرة البرلماني - قطاع التشريعات.

(١) مرفق صورة من الكتاب.

وقد امتدت تلك الاجتماعات حتى ٨ من أكتوبر ٢٠١٩، وقد حضر تلك الاجتماعات، كل من السادة:
عن وزارة القوى العاملة:

- المستشار/ أيمن سيد محمد
- المستشار/ شريف أبوبكر النجار
- المستشار/ إيهاب عبدالعاطي عليان

كم حضر كلا من السادة:

- الدكتور/ خالد أبو بكر النجار
- الدكتور/ محمد عطية الفيومي
- الدكتور/ فاطمة محمد الرزاز

واستأنفت اللجنة المشتركة نظر مشروع القانون فى دور الانعقاد العادى الثالث من الفصل التشريعى

الثانى لمجلس النواب على النحو التالى:

وجهدت خطابات من خلال السيد المستشار الدكتور رئيس مجلس النواب؛ إلى بعض الجهات المعنية للإستماع إلى رأيها أثناء نظر مشروع القانون، إعمالاً لأحكام المواد (٤٦، ١٥٨، ٢٤٦) من اللائحة الداخلية للمجلس، ذلك لكل من الجهات التالية:

- اتحاد الصناعات.
- اتحاد الغرف التجارية.
- اتحاد المستثمرين.
- اتحاد مقاولى البناء والتشيد.
- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

فقدت اللجنة المشتركة ثمانية اجتماعات للاستطلاع والمواجهة يومى الأربعاء والخميس ٨،٧ من

ديسمبر ٢٠٢٢، بحضور السيد المستشار/ علاء الدين فؤاد (وزير شئون المجالس النيابية)، وكلا من السادة:

- القاضي/ على عبد المنعم حامد فتح الله
- القاضي/ محمود أحمد محمد عطا
- القاضي/ علاء شعبان السجعي
- القاضي/ وسام أحمد سالم بدران

رئيس المجموعة العمالية بالمكتب الفني لمحكمة النقض.

عن وزارة القوى العاملة:

- مستشار/ إيهاب عبدالعاطي عليان
- الدكتور/ محمد صلاح
- الدكتور/ هيثم الدهان

مستشار قانوني للوزارة.

مدير عام بالوزارة.

مدير عام الاتصال السياسي بالوزارة.

عن وزارة قطاع الأعمال:

- المستشار/ سعيد عرفة

عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

- المستشار/ أحمد عبدالحليم
- الدكتور/ أحمد اسماعيل أحمد

المستشار القانوني لرئيس الجهاز.

مدير اتصال سياسي للجهاز.

عن وزارة التضامن الاجتماعى:

- اللواء/ جمال عوض
- الأستاذ/ سامي عبدالهادي
- الأستاذ/ محمد سعودي
- مستشار/ أحمد شحات
- الأستاذ/ أحمد السبكي
- الأستاذ/ سعيد البنا

رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

نائب رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

نائب رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

مستشار قانوني الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

مدير مكتب رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

اتصال سياسي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.

كما حضر كلا من السادة:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| عضو مجلس إدارة اتحاد الصناعات - ورئيس لجنة العمل بالاتحاد. | مهندس/ هاني محمود |
| المدير التنفيذي لاتحاد الصناعات. | الدكتور/ خالد عبدالعظيم |
| مستشار اتحاد الصناعات ورئيس وحدة العمل بالاتحاد. | الدكتور/ السيد تركي |
| مدير عام التحقيقات ومقرر لجنة العمل باتحاد الصناعات. | الأستاذ/ محمد عاطف |
| غرفة صناعة الكيماويات . | الأستاذ/ ضياء الدين حمزه |
| غرفة صناعة الكيماويات. | الأستاذ/ على عبدالمنصف علي محمود |
| المدير العام التنفيذي لاتحاد المستثمرين. | اللواء/ حسام على أحمد الشهاوي |
| المدير المالي والإداري بالاتحاد. | الأستاذ/ أحمد عبد ربه السيد |
| المستشار الضريبي لاتحاد المستثمرين. | الأستاذ/ إيهاب رأفت ثابت |
| سكرتارية تنفيذية اتحاد المستثمرين. | الأستاذة/ نوران محمد عبداللطيف |
| عن اتحاد جمعيات المستثمرين. | الدكتورة/ إيمان رياض |
| رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ محمد عبد العزيز جبران |
| نائب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ عبد المنعم إبراهيم الجمل |
| نائب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ هشام فاروق المهيري |
| نائب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ مجدي مصطفى البدوي |
| الأمين العام المساعد للاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ محمد ابراهيم عبد ربه |
| عضو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ خالد حسنين الفقي |
| عضو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ عماد حمدي حمدان |
| عضو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ أحمد السيد عبد المقصود |
| وكيل الإدارة القانونية بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ محسن محمد إيش الله |
| المستشار القانوني للاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ ناصر عبد الله كامل |
| مستشار الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. | الأستاذ/ محمد عيسى |
| وكيل وزارة - موازنة الهيئات الاقتصادية ووزارة المالية. | الأستاذ/ نيازي مصطفى |
| | الأستاذة/ حنان حمدي عبد المقصود |

كما عقدت اللجنة اجتماعين يومي الاثنين والثلاثاء ٢٦، ٢٧ من ديسمبر ٢٠٢٢، لأخذ الموافقة على مشروع القانون من حيث المبدأ، ونظر مواد مشروع القانون ماده مادة، بحضور السيد الوزير/ حسن شحاتة (وزير القوى العاملة)، وحضور كلا من السادة:

- | | |
|--|------------------------------------|
| نائب رئيس محكمة النقض - رئيس الدائرة العمالية. | القاضي/ محمود أحمد محمد عطا |
| نائب رئيس محكمة النقض - رئيس الدائرة العمالية. | القاضي/ علاء شعبان السجعي |
| رئيس المجموعة العمالية بالمكتب الفني لمحكمة النقض. | القاضي/ وسام أحمد بدران |
| | <u>عن وزارة التضامن الاجتماعي:</u> |
| نائب رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. | المستشار/ سامي عبدالهادي |
| | <u>عن وزارة المالية:</u> |
| وكيل وزارة بقطاع الموازنة العامة للدولة بالوزارة. | الأستاذ/ أحمد فؤاد |
| وكيل وزارة بقطاع الموازنة العامة للدولة بالوزارة. | الأستاذ/ أحمد سيد حسن |

عن وزارة قطاع الأعمال:

- | | |
|------------------------|---------------------|
| مستشار قانوني للوزارة. | المستشار/ سعيد عرفة |
|------------------------|---------------------|

عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

المستشار القانوني للجهاز.

– المستشار/ أحمد عبدالحليم

عن وزارة القوى العاملة:

المستشار القانوني للوزير.
المستشار الإعلامي للوزير والمتحدث الرسمي بالوزارة.
مدير الاتصال السياسي والشئون البرلمانية بالوزارة.
مسئول الاتصال السياسي والشئون البرلمانية بالوزارة.
مدير عام إدارة العلاقات العامة والبرلمانية بالوزارة.
باحث بالإدارة العامة للشئون السياسية والبرلمانية بالوزارة.

– المستشار/ إيهاب عبدالعاطي عليان
– الأستاذ/ عبدالوهاب جميل خضر
– الأستاذ/ هيثم سيد محمد الدهان
– الدكتور/ محمد صلاح ابراهيم
– الأستاذ/ أحمد على معروف
– الأستاذ/ إسلام رافع حامد

عن وزارة العدل

عضو قطاع التشريع بالوزارة .
المستشار القانوني للسيد وزير الصحة والسكان.

– المستشار د. / سيد شعراوي
– مستشار/ أحمد حفني

عن وزارة الصحة والسكان:

مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد بالوزارة.
رئيس الإدارة المركزية للشئون الإدارية برئاسة الهيئة.
أخصائي اتصال سياسي بالوزارة.

– الأستاذ/ عبدالمقصود محمد
– الأستاذ/ طارق عبدالغفار
– الأستاذة/ صفاء فكري محمود

وفى دور الانعقاد العادى الخامس من الفصل التشريعى الثانى، وإعمالاً لحكم الفقرة الأولى من المادة (١٧٩) من اللائحة الداخلية للمجلس، استأنفت اللجنة المشتركة نظر مشروع القانون، فعقدت أربعة عشر اجتماعاً بتاريخ: ٢٠ و ٢١ و ٢٢ من أكتوبر، و ٣ و ٤ و ٥ من نوفمبر، و ١٧ من ديسمبر ٢٠٢٤.

وقد حضر جانب من هذه الاجتماعات السيد المستشار/ محمود فوزى (وزير الشئون النيابية والقانونية والتواصل السياسى)، والسيد الأستاذ/ محمد عبدالعزيز جبران (وزير العمل).

وبتاريخ ١٢ من يناير سنة ٢٠٢٥ أحال المجلس إلى لجنة مشتركة من لجنة القوى العاملة، ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة، مشروع القانون المقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل بدلاً من مشروع القانون السابق إحالته إلى مجلس النواب بتاريخ ٥ من فبراير ٢٠١٧.
فعقدت اللجنة المشتركة نظره سبعة وثلاثين اجتماعاً بتاريخ ١٢ و ١٣ و ١٤ و ١٥ و ٢٠ و ٢١ و ٢٢ و ٢٦ و ٢٧ و ٢٨ من يناير، ٣ و ٤ و ١٠ و ١٩ من فبراير ٢٠٢٥.

وقد حضر جانب من هذه الاجتماعات السيد المستشار/ محمد عبدالعليم كفاني (المستشار القانونى لرئيس المجلس)، وحضر ممثلاً عن الحكومة: عن وزارة العدل:

عضو قطاع التشريع بالوزارة.
عضو قطاع التشريع بالوزارة.
عضو قطاع التشريع بالوزارة.

– المستشار الدكتور/ سيد شعراوى
– المستشار الدكتور/ إسماعيل منصور
– المستشار الدكتور/ عبد الرؤوف خليفة

عن وزارة المالية:

وكيل وزارة بقطاع موازنات التنمية البشرية.

– الأستاذ/ أنور عبدالرشيد

عن وزارة قطاع الأعمال العام:

مستشار قانونى للوزير.
مستشار الوزير للشئون البرلمانية والحزبية.
مساعد المستشار القانونى للوزارة.

– الأستاذ/ سعيد عرفة
– الأستاذ/ محمد قاسم
– الأستاذ/ محمود كرم

عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

المستشار القانوني للجهاز.
مدير عام الاتصال السياسي والشئون البرلمانية.

– المستشار/ على محمد ميدان
– الدكتور/ أحمد إسماعيل أحمد

عن وزارة العمل:

- المستشار/ شريف أبوبكر
- الأستاذ/ إيهاب عبدالعاطي
- الأستاذة/ رشا محمود شعبان
- الأستاذ/ محمد النحاس
- الأستاذ / محمد مجدى عبدالرحيم
- الأستاذ/ سامى سمير يوسف
- الأستاذ/ مصطفى مجدى محمود

عن وزارة الصحة والسكان:

- الدكتور/ حسام عبدالغفار
- الدكتور/ هشام ذكى
- الدكتور/ محمود حامد
- الدكتورة/ إيناس النحاس
- الدكتورة/ سوسن المعداوى
- الدكتور/ محمد فتحى
- الدكتور/ محمود مجاهد
- الدكتور/ خالد موافى
- الأستاذ / ياسر راشد
- الأستاذ / محمد عبدالعاطي

عن وزارة التضامن الاجتماعى:

- الأستاذ/ سامي عبدالهادي
- الدكتورة/ هانم عمر
- الدكتورة / منال حنفى
- الأستاذ/ محمد الصواف
- الأستاذ / هيثم سيد
- الأستاذ/ صلاح فتحى
- الأستاذ / طارق مصطفى
- الأستاذ / سعيد الرفاعى البنا
- الأستاذة / نهى سعيد
- الأستاذة / حنان أحمد السيد
- الأستاذة/ سامية هلال

عن وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولى:

- المستشار/ شادى موسى

عن المجلس القومى للطفولة والامومة

- الدكتور/ وائل محمد عبد الرازق
- الأستاذ/ صبرى عثمان
- الأستاذ/ اشرف سعد
- الأستاذ/ أحمد عادل غيضان
- الأستاذ/ إسلام محمد

عن وزارة الشؤون النيابية والقانونية والاتصال السياسى:

- المستشار/ أحمد أنور حلمى
- المستشار/ محمد أبوبكر الجندى
- الدكتور/ عبدالمنعم عبدالفتاح

كما حضر من السادة مستشارى الأمانة العامة كل من:

- المستشار/ رامي خير الله
- المستشار/ أحمد حمودة
- المستشار/ محمد عبد الصبور
- المستشار/ أسامة محمد الحسينى
- مستشار الأمانة العامة للمجلس.

وقد استعادت اللجنة المشتركة خلال اجتماعاتها نظر الدستور واللائحة الداخلية للمجلس، وجميع القوانين ذات الصلة.

كما اطلعت على مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية، وتناولت مشروع القانون؛ وأجرت عليه التعديلات اللازمة بموجبها.

وبعد أن استمعت اللجنة المشتركة إلى إيضاحات الجهات التنفيذية، والمداخلات التي أدلى بها السادة الحضور، والملاحظات التي تلقتها من الجهات التي تم استطلاع رأيها في مشروع القانون خلال الأدوار السابقة، وفي ضوء ما دار من مناقشات بين السادة النواب، فقد أعدت اللجنة المشتركة تقريرها عن مشروع القانون، والذي توردته على النحو التالى:

مقدمة.

أولاً: فلسفة مشروع القانون، وأهدافه.

ثانياً: النصوص الدستورية والقانونية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بمشروع القانون.

ثالثاً: أهم الأحكام التي تضمنها مشروع القانون.

رابعاً: الأطر العامة التي تمت مراعاتها من قبل اللجنة المشتركة.

خامساً: أهم التعديلات التي ادخلتها اللجنة المشتركة.

سادساً: رأى اللجنة المشتركة.

مقدمة:

يعد العمل ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ونهضة الأمم، فهو ليس مجرد وسيلة للكسب، بل هو أداة لتحقيق الذات وتطوير المهارات وتعزيز القيم الإنسانية. فمن خلال العمل، يسهم الفرد في تطوير بلاده، ويرسخ مبادئ الاجتهاد والمثابرة وتحقيق الاستقرار المادي والنفسي.

كما أن العمل يغرس في الإنسان الشعور بالمسئولية والانتماء، ويعكس مدى التزامه بالقيم، فلا يمكن لمجتمع أن يزدهر دون مواطنين يدركون قيمة العمل ويجعلونه وسيلتهم للرقى والتقدم ونهضة البلاد.

ويُعد العمل هو أساس بناء الأمم والحضارات، وهو أساس النمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع، وهو حجر الزاوية لقيام الدول واستمرارها، فأى نظام حكم لا تستقر أركانه ولا يحقق أهدافه إذا أهمل العمل.

كما أنه يمثل أحد أهم العوامل وأبرزها في حياة الأمم والشعوب، إذ إنه الوسيلة التي تحول نشاط وحركة العنصر البشري وأدواته إلى أهداف محققة مهما تعاضم حجمها، أو تكاثرت عددها، وبفضل العمل استطاعت البشرية تطويع الطبيعة لخدمة مصالحها، وحسن استغلال الموارد والثروات الطبيعية لتحقيق التطور والازدهار.

والعمل من منظور الإنجاز وتحقيق الأهداف لا يعني مجرد القيام بتلك الحركة أو ممارسة ذلك النشاط، بل إن الأمر يقتضي القيام بذلك وفق نظام وضوابط محددة.

كما يكتسب العمل أهميته أيضاً من اعتباره أحد حقوق الإنسان التي يكفلها الدستور، كذلك يُعد الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي نظمتها الشرعية الدولية أيضاً لحقوق الإنسان، فتناولته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان، فضلاً عن اتفاقيات الأمم المتحدة مثل اتفاقية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية حقوق الطفل، والأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرها، والاتفاقيات الدولية الإقليمية والعربية، حيث إن الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق فردية أو جماعية، محل اهتمام ورعاية ومتابعة على الصعيد الدولي.

وفي معرض تخصيص لفظ العمل للإشارة إلى العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، فإن الأمر يعني تنظيم تلك العلاقة من خلال أحكام قانونية ملزمة، تتحدد من خلالها حقوق وواجبات كل طرف، بحيث تخرج في النهاية في شكل تشريع متوازن، دون انحياز لطرف على حساب الآخر، وبما يضمن تحقيق التكامل والتوافق في سبيل تعظيم المصلحة المشتركة.

ورغم تأصل فكر تنظيم العلاقة بين أطراف العمل، من خلال إصدار العديد من التشريعات، إلا أنه قد تلاحظ عبر التطبيق العملي لأي منها، أنه قد أثرت حولها العديد من التحفظات التي تم تأويلها بالانحياز لصالح طرف على حساب الآخر؛ حتى وإن تناوبته تلك الأطراف في بعض المواضع دون الاستئثار بها على الدوام.

ولم تقتصر المآخذ على ما صدر من تشريعات على شبهة الانحياز وحدها، بل تجاوزتها إلى شبهة التمييز، وعدم تناسب العقوبات الواجب توقيعها مقابل مخالفة أحكام القانون، وعدم فاعلية المراحل المنظمة لتسوية النزاعات العمالية، وضعف نظام تحفيز الأطراف للتوجه نحو المفاوضة الجماعية، وقصور مفهوم وأحكام تنظيم الإضراب السلمي، وغير ذلك من النقاط التي يمكن أن يتسع مداها لأكثر من تلك النقاط وفق ما يمكن أن يسفر عنه التنفيذ الفعلي لأحكام القانون، وبما تختلف حيثيات واقعه من حالة إلى أخرى ومن موقع عمل إلى آخر.

يتضح مما سبق أن التشريع المطلوب لتنظيم شؤون علاقة العمل يجب أن يتمتع بقدر عالٍ من الشمول والوضوح والمرونة بما يتسع لاحتواء أبعاد ما يمكن أن يتخيله المشرع من وقائع، أو أغلبه على أسوأ تقدير.

ولعل أحد أهم السبل لإخراج تشريع أقرب ما يكون إلى تلك المواصفات، هو تحري توافق أحكام القانون الجديد مع أحكام الاتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية، فضلاً عن توافقها مع أحكام الدستور والقوانين ذات الصلة، وهو الالتزام الذي يجعلها الضمانة الثابتة لتلافي شبهات الانحياز، أو التمييز، أو الانتقاص من الحقوق المكتسبة.

أولاً: فلسفة مشروع القانون وأهدافه:

- مراعاة التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية.
- التوسع في وسائل فض المنازعات والتفاوض بين طرفي العملية الإنتاجية بالقدر الذي يضمن إنهاءها بشكل ودي.
- النظر إلى مشروع القانون كأحد الأدوات التي يمكن تفعيلها في سبيل توفير مناخ جاذب للاستثمار دون إخلال بحقوق العمال، مع توفير ضمانات الأمن الوظيفي للعمال.
- ضرورة توفير المرونة لدخول سوق العمل، وحرية التنقل.
- مساندة التطور والمستجدات التي حدثت في سوق العمل المحلية والخارجية، لتتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها مصر في الآونة الأخيرة.
- التعامل مع الآثار المترتبة على جائحة كورونا التي ضربت العالم في أوائل عام ٢٠٢٠، وظهور أنماط جديدة من العمل.
- الالتزام بمعايير العمل الدولية التي صدقت مصر عليها.
- العمل على تفعيل أحكام القانون من خلال التفتيش، وفرض العقوبات المناسبة.
- أن تدعم أحكام القانون فكر التوجه نحو تفعيل منهج التنمية البشرية.
- العمل على إزالة أسباب تعثر التسوية الودية بين طرفي علاقة العمل.
- وضع تنظيم قانوني منضبط لمزاولة عملية التدريب، وتحقيق الاستفادة المرجوة منها.
- توفير آليات لعلاج ببطء عملية التقاضي، وعدم جدوى الجزاءات الجنائية مما أدى إلى وجود العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يبت فيها بالتراضي أو أمام القضاء.
- معالجة السلبات التي أسفر عنها التطبيق العملي للقانون الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، والتي وصلت إلى حد الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية.
- إتاحة فرصة للتوافق مع مفاهيم القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، بغرض القضاء على أي حالة لبس أو غموض لدى المخاطبين بأحكامه.
- الاستجابة للاستحقاق القاضي بضرورة تطبيق مفهوم النصوص الواردة بدستور ٢٠١٤، والعمل على استكمال البنيان الدستوري والقانوني للتشريعات الخاصة بعلاقات العمل.
- الخروج بتشريع يستند إلى ما استقرت عليه أحكام الفقه والقضاء بشأن علاقات العمل.
- التوافق مع ما تنص عليه موثيق واتفاقيات العمل الدولية.
- مساندة التطور والحدثة في ميدان العمل، والموائمة مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها مصر في الفترة الأخيرة.
- إرساء مبدأ ربط الأجر بالإنتاج لطمأنة المستثمر الوطني والأجنبي، وتحفيز العمال على بذل الجهد وتعظيم إنتاجية العامل.
- معالجة البطء في إجراءات التقاضي، وتحقيق العدالة الناجزة، وإطالة أمد النزاع بين طرفي علاقة العمل وتأثيرها السلبي على العملية الإنتاجية.
- تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية بشكل عام، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر بشكل خاص.
- وضع تنظيم قانوني منضبط ودقيق لتنمية المهارات ولمزاولة عمليات التدريب والاهتمام به كأساس للتقدم، وتبني آليات موائمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل.
- التماشي مع الدستور المصري الجديد، ووضع العديد من أحكامه موضع التنفيذ، مثل حظر العمل الجبري، وتنظيم الإضراب عن العمل، وتمكين المرأة من التوفيق بين واجباتها الاجتماعية ومتطلبات العمل، ومد الحماية الاجتماعية لفئات العمالة غير المنتظمة.
- معالجة الطعون بعدم دستورية عدد من مواد قانون العمل الحالي والتي صدر في بعضها أحكام بعدم الدستورية، والبعض الآخر مازال متداولاً.
- معالجة غياب التعريف الدقيق لبعض المصطلحات القانونية ومنها الأجر وعناصره، والإضراب عن العمل، والتحرش والتنمر، وغيرها العديد من التعريفات المهمة.

- عدم جدوى وفاعية العقوبات المقررة بالقانون الحالي نتيجة انخفاض القوة الشرائية للعملة، وعدم مراعاتها للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، وغياب فلسفة واضحة لها.
- الحاجة إلى تطوير وسائل حل النزاعات الجماعية بالطرق الودية لتتناسب مع التطور في مستويات وأشكال تلك النزاعات.

ثانياً: النصوص الدستورية والقانونية والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بمشروع القانون.

١. الدستور:

- **مادة (١١):** "...وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل".
- كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً".
- **مادة (١٢):** "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".
- **مادة (١٣):** "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذى ينظمه القانون".
- **مادة (٢٠):** "تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى وتطويره، والتوسع فى أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل".
- **مادة (٢٧):** "يهدف النظام الاقتصادى إلى تحقيق الرخاء فى البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقى للاقتصاد القومى، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر".
- **مادة (٨٠):** "يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ولكل طفل الحق فى اسم وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجبارى مجانى، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية. وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوى الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم فى المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسى والتجارى...".
- **مادة (٨١):** "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

٢. القوانين ذات الصلة:

أولاً: قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩:

تضمنت أحكام القانون العديد من المسائل المشتركة مع قانون العمل بداية من النص على التعريفات مثل العاملين لدى الغير، وأصحاب الأعمال ومن فى حكمهم، والعمالة غير المنتظمة، وسن الشيخوخة، وأصابة العمل، كما تضمن نظام الاشتراك التأمينى، واستحقاق المعاشات للمشاركين ومنهم العاملين بالقطاع الخاص، وكذلك الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين، الطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفى، كما تضمن أحكام تنظيم الاشتراك التأمين الاجتماعى والصحى، والمعاش المستحق فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاء، على النحو التالى

مادة ١٩:

تحدد اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء للفئات المشار إليها بالمادة (٢) من هذا القانون وفقاً لما يلي:

- ١- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبند أولاً:
 - أ- الحصة التى يلتزم بها صاحب العمل بواقع ١٢ % من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه شهرياً.
 - ب- الحصة التى يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ٩% من أجره شهرياً.
- ٢- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبندين ثانياً وثالثاً بواقع ٢١% من دخل الاشتراك الشهرى الذى يختاره المؤمن عليه من الجدول المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٣- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبند رابعاً:

أ. الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ٩% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

ب. مساهمة الخزنة العامة بواقع ١٢% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

وتزداد نسبة الإشتراكات كل سبع سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة ١% ، وتقسم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه ، على ألا تتجاوز إجمالى نسبة الإشتراكات ٢٦%.

مادة ٢٠:

يجوز للمؤمن عليه أن يطلب حساب مدة ضمن مدة اشتراكه فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إذا توافرت بشأنها الشروط الآتية:

١- أن تكون المدة تالية لسن بداية الخضوع لأحكام القانون.

٢- أن تكون سنوات كاملة.

٣- أن تكون سابقة على مدة الاشتراك الأخيرة وغير خاضعة لنظام التأمين الاجتماعى.

وتقدر تكلفة حساب هذه المدة وفقاً للجدول رقم (٣) المرافق لهذا القانون.

ويكون للمؤمن عليه أداء المبالغ المطلوبة منه لحساب المدة وفقاً لإحدى الطرق الآتية:

١- دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ طلب الحساب بما لا يجاوز تاريخ انتهاء الخدمة.

٢- بالتقسيط وفقاً للجدول رقم (٤) المرافق لهذا القانون، ولا يعتبر المؤمن عليه مشتركاً إلا إذا تم سداد أول قسط للهيئة قبل تاريخ إنتهاء الخدمة.

ويجوز فى الحالات المنصوص عليها فى البندين رقمي (١)، و(٥) من المادة (٢١) من هذا القانون طلب إبداء الرغبة فى حساب مدد سابقة على مدة الاشتراك الأخيرة، فى حدود المدة المطلوبة لاستحقاق المعاش وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المنصوص عليه فى الفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من هذا القانون، وبمراعاة الشروط المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، وتؤدى المبالغ المستحقة عنها دفعة واحدة، ويستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر التالى لأداء هذه المبالغ.

وفى جميع الأحوال لا يجوز لأي سبب من الأسباب العدول عن طلب حساب المدة.

مادة ٢١:

يستحق المعاش فى الحالات الآتية:

١- بلوغ سن الشيخوخة مع توافر مدة اشتراك فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لا تقل عن ١٨٠ شهراً، منها مدة إشتراك فعلية ١٢٠ شهراً على الأقل.

٢- انتهاء خدمة المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون للوفاء أو العجز الكامل أو العجز الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل.

ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل فى حالة ثبوت العجز الجزئى المشار إليه بقرار من لجنة

يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم

النقابى أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات ونظام عمل اللجنة.

ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التى يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بناءً على اقتراح مجلس

الإدارة.

٣- العجز الكامل أو الوفاة أثناء مزاوله العمل أو النشاط حسب الأحوال بالنسبة للفئات المشار إليها بالبند ثانياً وثالثاً ورابعاً من المادة (٢) من هذا القانون.

٤- العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

٥- العجز الكامل أو الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين لا تقل عن ١٨٠ شهراً منها مدة اشتراك فعلية ١٢٠ شهراً على الأقل ، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

٦- انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة مع توافر الشروط الآتية:

- أ- توافر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء تعطى الحق في معاش لا يقل عن ٥٠% من أجر أو دخل التسوية الأخير، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من هذا القانون.
- ب- أن تتضمن مدة الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) مدة اشتراك فعلية لا تقل عن ٣٠٠ شهر.
- ج- تقديم طلب الصرف.
- د- ألا يكون خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء في تاريخ تقديم طلب الصرف.
- ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالات (٢ ، ٣ ، ٤) أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، ولا يسرى هذا الشرط في الحالات الآتية :
- أ- المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (١ ، ٢) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون.
- ب- المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (٣) من البند أولاً من المادة (٢) الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق رئيس الهيئة على هذه اللوائح أو الاتفاقات.
- ج- انتقال المؤمن عليه من العاملين المشار إليهم في (١ ، ٢) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون إلى الفئة المشار إليها في (٣) من ذات البند، أو إلى أى من البنود الأخرى من ذات المادة.
- د- ثبوت العجز أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل.
- ويجوز تخفيض سن الشيخوخة بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس الهيئة، ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتي:
- أ- تحديد السن المشار إليها بالنسبة لكل من تلك الأعمال.
- ب- رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن.
- ج- زيادة نسبة الاشتراكات التي يتحمل بها صاحب العمل لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تنقرر للعاملين المشار إليهم.

مادة ٢٢:

مدة اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء هي:

- ١- مدد الاشتراك وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعى السابقة على تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون ويجبر كسر الشهر شهراً في مجموع حساب هذه المدد، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٥٩) من هذا القانون.
 - ٢- المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون.
 - ٣- المدد التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين بناءً على طلبه.
 - ٤- المدد المضافة بقوانين وقرارات خاصة، على أن تحسب هذه المدد في المعاش ضمن مدة الاشتراك بواقع الربع وتتحمل الخزنة العامة بالتكلفة المترتبة على إضافة هذه المدة.
- ويجبر كسر الشهر شهراً في مجموع حساب المدد المشار إليها، كما يجبر كسر السنة سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشاً.

مادة ٢٦

- في حالة انتهاء خدمة أو نشاط أو عمل المؤمن عليه ولم تتوافر في شأنه شروط استحقاق المعاش يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن مدد اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء.
- ويحسب هذا التعويض بنسبة ١٥% من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين.
- ويقصد بالأجر السنوى أجر أو دخل التسوية وفقاً للمادة (٢٢) من هذا القانون مضروباً في إثني عشر.
- ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية: -
- ١- مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته.
 - ٢- هجرة المؤمن عليه.
 - ٣- الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الشيخوخة.
 - ٤- إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل.

- ٥- إنتظام المؤمن عليه فى سلك الرهينة.
 ٦- عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً.
 ٧- وفاة المؤمن عليه، وفى هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم فى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أدت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.
 ٨- بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة.

ويستثنى من تطبيق شرط انتهاء النشاط الحالات المنصوص عليها بالبنود (٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨) بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند ثانياً من المادة (٢) من هذا القانون.
 وفى الحالات المنصوص عليها فى البنود (٦ ، ٧ ، ٨) يصرف مبلغ التعويض مضافاً إليه مبلغ يحسب بنسبة تساوى متوسط سعر أذن الخزنة خلال المدة من نهاية الاشتراك وحتى نهاية الشهر السابق على تاريخ تحقق واقعة استحقاق الصرف من مبلغ التعويض.

مادة ٣١:

يستحق مبلغ التعويض الإضافى فى الحالات الآتية:

- ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئى أو الوفاة متى أدى ذلك لاستحقاقه معاشاً.
 ٢- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة.
 ويكون هذا التعويض معادلاً لنسبة من الأجر السنوى تبعاً لسن المؤمن عليه فى تاريخ الوفاة وفقاً للجدول رقم (٦) المرافق لهذا القانون.

ويقصد بالأجر السنوى فى هذه الحالة أجر تسوية المعاش مضروباً فى إثنى عشر.
 وفى جميع الأحوال يزداد مبلغ التعويض الإضافى بنسبة ٥٠% فى الحالات الناتجة عن إصابة عمل.
 ويضاعف مبلغ التعويض الإضافى فى حالة استحقاقه لإنهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة ولم يوجد مستحقون للمعاش.
 ويؤدى مبلغ التعويض الإضافى فى حالات استحقاقه للوفاة لمستحقي المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل، فإذا لم يوجد أى مستحق صرف للورثة الشرعيين.

مادة (٣٢)

عند وفاة صاحب المعاش، تصرف نفقات جنازة بواقع معاش شهرين، تصرف للأرمل أو الأرملة، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، فإذا لم يوجد صرفت لأى شخص يثبت قيامه بصرفها.
 ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

مادة (٣٣)

عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.
 وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التى كانت تصرف الأجر أو التى تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال.
 ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبندين (١ ، ٢) من أولاً من المادة (٢) على البند الذى كان يتحمل بالأجر.
 وتستحق المبالغ المنصوص عليها فى هذه المادة لمستحقي المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدت إليه بالكامل.

مادة ٣٤:

يصرف للمستحقين فى حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته، وتصرف اعتباراً من أول الشهر الذى فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقةً أو حكماً.
 وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر فى تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
 وتسرى على الإعانة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات الواجب اتخاذها لإثبات حالة الفقد، كما تحدد القواعد والإجراءات الواجب اتخاذها حيال المبالغ التي صرفت للمستحقين في حالة العثور على المؤمن عليه أو صاحب المعاش حياً. وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك في تقدير جميع الحقوق التأمينية وفقاً لأحكام هذا القانون، وتعتبر الإعانة السابق صرفها معاشاً منذ تاريخ تحقق إحدى الوقائع المشار إليها.

وتصرف المبالغ المنصوص عليها في المواد (٣١، ٣٣، ٣٧) من هذا القانون للمستحقين لها الموجودين على قيد الحياة في تاريخ انقضاء مدة الفقد المشار إليها، أو في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكيمة.

مادة (٣٥)

تزداد المعاشات المستحقة في ٣٠ يونيو من كل عام إعتباراً من أول يوليو بنسبة معدل التضخم بحد أقصى لنسبة الزيادة ١٥% ولا تزيد قيمة الزيادة في المعاش عن نسبة الزيادة منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الاشتراك الشهري في ٣٠ يونيو من كل عام، على أن يتحمل صندوق التأمين الاجتماعي المشار إليه بالمادة (٥) من هذا القانون بنسبة الزيادة عن جزء المعاش الذي يلتزم به، وتتحمل الخزنة العامة بباقي قيمة الزيادة. وتعتبر الزيادة جزءاً من المعاش عند حساب الزيادة التالية.

على ألا تقل قيمة المعاش بعد الزيادة عن الحد الأدنى المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) في تاريخ تقرير الزيادة، ولا يسرى حكم هذه الفقرة على معاش العجز الجزئي الإصابى غير المنهي للخدمة.

مع عدم الإخلال بأحكام هذه المادة يستحق صاحب معاش العجز الكامل المستديم والولد العاجز عن الكسب إعانة عجز تقدر بـ (٢٠%) شهرياً من قيمة ما يستحقه من معاش وزيادته إذا قررت الهيئة المعنية بالتأمين الصحي الشامل أنه يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية، وتقطع هذه الإعانة في حالة الإلتحاق بعمل، أو زوال الحالة وفقاً لما تقرره الهيئة المشار إليها أو وفاته.

مادة ٣٧:

يصرف للمؤمن عليه الخاضع لنظام المكافأة الرصيد المتوافر في حسابه الشخصي عند تحقق واقعة استحقاق الحقوق التأمينية وفقاً لأحكام المواد (٢١ ، ٢٦) من هذا القانون.

وفي حالة وفاته يصرف هذا الرصيد لمستحقي المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأنصبتهم المحددة بالجدول رقم (٧) المرافق لهذا القانون، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل، وفي حالة عدم وجود مستحقين للمعاش يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين.

مادة ٣٩:

تؤدي الاشتراكات الشهرية على أساس أجر أو دخل الاشتراك الزائد عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك التأميني بما لا يجاوز ١٠٠% من الحد الأقصى لأجر الاشتراك وفقاً لإجمالي نسبة الاشتراكات المستحقة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

وتسري على هذا الحساب أحكام الفقرات الثالثة والرابعة من المادة (٣٦) من هذا القانون.

مادة ٤٣:

في حالة عدم تنفيذ صاحب العمل لقرار اللجنة المشار إليها بالبند (٢) من المادة (٢١) يكون ملزماً بأداء الأجر المستحق حتى تاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل آخر، ويتعين لإفادة المؤمن عليه من هذه الأحكام تنفيذ الشروط المنصوص عليها بالبند (٤) من المادة (٨٧) من هذا القانون، ويسقط حق المؤمن عليه في الأجر إذا رفض الالتحاق بالعمل المناسب.

ومع عدم الإخلال بأحكام قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل خلال فترة عرضه على اللجنة المشار إليها بالفقرة السابقة وحتى صدور قرارها كما يعتبر عقد العمل ممتداً خلال الفترة المشار إليها وحتى صدور قرار اللجنة.

ويكون قرار الهيئة باستحقاق المؤمن عليه الأجر في هذه الحالة بمثابة سند تنفيذي.

مادة ٤٤:

إذ أعاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، إلى عمل أو نشاط يخضعه لأحكام هذا التأمين، فتعتبر مدة اشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها، وتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب.

ويراعى فى حالة استحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الانتفاع بالحد الأدنى للمعاش فى تاريخ الاستحقاق. ولا تسرى أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى شأن المؤمن عليه إذا تجاوزت سنه سن الشيخوخة. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام تنفيذ هذه المادة.

مادة ٤٥:

تسرى أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم الوارد ذكرهم فى البند أولاً من المادة (٢) بالإضافة إلى الفئات الآتية:

- ١- العاملون بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.
- ٢- المتدرجون والتلاميذ الصناعيون.
- ٣- الطلاب المشتغلون فى مشروعات التشغيل الصيفى.
- ٤- المكلفون بالخدمة العامة.
- ٥- الملتحقون بعمل بعد سن التقاعد ولا تسرى فى شأنهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

مادة ٤٦:

مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحى الشامل الصادر بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٨، يمول تأمين إصابات العمل مما يأتى:

- ١- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (١ %) من أجر الاشتراك للعاملين لديه بالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحى الشامل المشار إليه يؤدي للهيئة المعنية بالتأمين الصحى مقابل العلاج والرعاية الطبية.
- ٢- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (٠,٥ %) من أجر الاشتراك للعاملين لديه مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة، وتتم زيادة نسبة الاشتراك الشهري حتى تصل إلى ١ % تبعاً لمخاطر نشاط المنشأة وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون فى هذا الشأن.
- وتلتزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال فى حالة الإصابة مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها وفقاً للبند (٢) من هذه المادة بواقع النصف.
- وللهيئة الموافقة على قيام صاحب العمل فى غير الجهات المشار إليها بالفقرة السابقة من هذه المادة بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها وفقاً للبند (٢) من هذه المادة بواقع النصف.
- ٣- ريع استثمار الاشتراكات المشار إليها.
- ويعفى أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن المؤمن عليهم المشار إليهم بالبند (١،٢،٣،٤) من المادة (٤٥) إذا كانوا لا يتقاضون أجراً.

مادة (٤٩)

إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب فى مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم. ويستمر صرف هذا التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة.

وتعتبر فى حكم الإصابة كل حالة إنتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري مقسوماً على ثلاثين.

مادة ٥٠:

يلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج وتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية. ويتبع فى تنظيم الانتقال ومصاريفه ما تقضى به القواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية لهذا القانون فى هذا الشأن.

مادة ٥١:

إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من الأجر المنصوص عليه في المادة (٢٢) من هذا القانون.

ويزداد هذا المعاش بنسبة ١% سنوياً حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.

مادة ٥٢:

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) من هذا القانون.

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالبند (٢) من المادة (٢١) يزداد معاشه وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) من هذا القانون.

مادة ٦١:

يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص أو المسئول الفعلي عن الإدارة لديه بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله يعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل ويكون البلاغ مشتملاً على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجها.

ويكتفى بمحضر تحقيق إداري يجري بمعرفة السلطة المختصة لدى صاحب العمل في حالة وقوع الحادث داخل دائرة العمل وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم في البندين (١ ، ٢) من أولاً من المادة (٢) من هذا القانون.

مادة ٦٣:

على صاحب العمل أن يقدم الإسعافات الأولية للمصاب ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة عمله. وعلى صاحب العمل الذي يستخدم أحد المؤمن عليهم بالبنود (٣ ، ٤ ، ٥) من أولاً من المادة (٢) من هذا القانون أو المسئول الفعلي عن الإدارة لديه إخطار الهيئة على النموذج الذي تعده لهذا الغرض عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقه صورة من هذا الإخطار.

مادة ٦٨:

لرئيس الهيئة بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون بإضافة حالات جديدة إليه، ويسرى هذا التعديل على الوقائع السابقة لصدوره.

مادة ٧٠:

مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٨، يمول تأمين المرض مما يأتي:

١- الاشتراكات الشهرية للمؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (٢) من هذا القانون وتشمل:

أ- حصة صاحب العمل وتقدر على النحو الآتي:

(١) ٣% من أجور المؤمن عليهم المشار إليهم بالبندين (١ ، ٢) من البند (أولاً) من المادة (٢) من هذا القانون

وذلك للعلاج والرعاية الطبية، وتلتزم الجهات المشار إليها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب.

(٢) ٣,٢٥% من أجور المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبنود (٣ ، ٤ ، ٥) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون.

ب- حصة المؤمن عليهم وتقدر على النحو الآتي:

(١) ١% من الأجور بالنسبة للعاملين.

(٢) ٤% من فئة دخل أو أجر الاشتراك الشهري للمؤمن عليهم من الفئات المشار إليها بالبنود ثانياً ورابعاً من

المادة (٢) من هذا القانون.

(٣) ٢ % من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات والمستحقين المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب.

وتوزع نسب إشتراكات تأمين المرض وفقاً للآتي:

٤ % للعلاج والرعاية الطبية لغير أصحاب المعاشات.

٠,٢٥ % لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبنود (٣) ، (٤ ، ٥) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون ، ويجوز لرئيس الهيئة أن يعفى صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

ويجوز لصاحب العمل علاج المريض ورعايته طبياً بتصريح من الهيئة المعنية بالتأمين الصحي وفقاً للشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار المنصوص عليه بالمادة (٤٨) من هذا القانون وذلك مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات المخصصة للعلاج والرعاية الطبية إلى ١ % من أجور المؤمن عليهم يتحملها صاحب العمل بالإضافة إلى نسبة الاشتراكات المخصصة لتعويض الأجر ومصاريف الانتقال والمحددة بواقع ٠,٢٥ % من أجور المؤمن عليهم.

٢- ريع استثمار أموال هذا التأمين.

مادة (٩٧)

يصدر رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس الهيئة قراراً بمنح أصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام هذا الباب تيسيرات خاصة وعلى الأخص ما يأتي:

١. تخفيض نسبي في تعريفه المواصلات بالسكك الحديدية، وكذا وسائل المواصلات العامة المملوكة للدولة داخل المدن لأصحاب المعاشات التي لا تزيد قيمة معاشاتهم على ضعف الحد الأدنى للمعاشات.

٢. تخفيض في أسعار دخول النوادي والمتاحف والمعارض ودور السينما والمسارح المملوكة للدولة.

٣. تخفيض نفقات الإقامة في دور العلاج التابعة للجهاز الإداري للدولة.

٤. تخفيض نفقات الرحلات التي ينظمها الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأي منها داخل الجمهورية وخارجها.

٥. أولويات في التسهيلات التي يقرها مجلس إدارة شركة مصر للطيران بالنسبة لأجور السفر بطائراتها.

٦. أولويات في التيسيرات التي تقدمها الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعي والبنوك والجهات الأخرى.

مادة (٩٨)

إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضى معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (٧) المرافق لهذا القانون من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.

ويقصد بالمستحقين الأرملة والأبناء والبنات والوالدين والإخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الإستحقاق المنصوص عليها في هذا الباب.

مادة ١١٥:

يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن العاملين لديه وفقاً لأحكام هذا القانون وتشمل الحصة التي يلتزم بها والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه.

وتحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم في أولاً من المادة (٢) وفقاً لما يلي:

أ- بالنسبة للبندين (١، ٢) : على أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر.

ب- بالنسبة لباقي البنود : خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من كل عام، وإذا كان التحاق العامل بالخدمة بعد الشهر المذكور فتحسب الاشتراكات على أساس أجر شهر الالتحاق بالخدمة وذلك حتى يناير التالي ثم يعامل بعد ذلك على الأساس المتقدم.

ويراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة.

ولا تستحق الاشتراكات عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة إلا إذا كان شهراً كاملاً وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.

ويعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي.

مادة ١٢٠:

يلتزم صاحب العمل فى القطاع الخاص بأن يقدم للهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بيانات العاملين وأجورهم واشتراكاتهم وذلك وفق النماذج التى تعدها الهيئة وبالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة (١٢٧) من هذا القانون.

وتحسب الاشتراكات على أساس البيانات الواردة فى هذه النماذج.

فإذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المشار إليها يكون حساب الاشتراكات على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة أو طبقاً لما تسفر عنه تحرياتهما وفى تلك الحالة تلتزم الهيئة بأن تخطر صاحب العمل بقيمة الاشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة عليه، ويكون لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة لدى المكتب المختص خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه الإخطار مع أداء رسم اعتراض قيمته مائة جنيه يرحل إلى الحساب المنصوص عليه فى المادة (١٥٠) من هذا القانون ولا يعتبر الاعتراض مقبولاً إلا بعد أداء الرسم المشار إليه.

وعلى الهيئة الرد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها.

وفى حالة رفض الهيئة اعتراض صاحب العمل يكون له أن يطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات المنصوص عليها بالمادة (١٤٨) من هذا القانون وتعلن الهيئة صاحب العمل بقرار اللجنة وتعديل المستحقات وفقاً لهذا القرار.

ولصاحب العمل الطعن على قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوماً التالية لصدوره، ويصبح الحساب نهائياً وتكون المستحقات واجبة الأداء بإنقضاء موعد الطعن دون حدوثه أو برفض الهيئة لاعتراض صاحب العمل وعدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الإخطار بالرفض.

مادة ١٢١:

يلتزم صاحب العمل بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم فى البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون كما يلتزم المؤمن عليه وفقاً لأحكام البنود ثانياً وثالثاً ورابعاً من ذات المادة بحسب الأحوال بأداء المبالغ الآتى بيانها فى المواعيد المحددة قرين كل منها:

- ١- الاشتراكات المستحقة عن الشهر، وذلك فى أول الشهر التالى لشهر الاستحقاق.
 - ٢- الأقساط المستحقة على المؤمن عليه، وذلك فى أول الشهر التالى لشهر الاستحقاق.
 - ٣- الأقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة، وذلك فى أول الشهر المستحق عنه القسط.
 - ٤- المبالغ التى يقوم بخصمها شهرياً من أجر المؤمن عليه فى الحدود الجائز الحجز عليها أو النزول عنها والتى صرفت للمؤمن عليه بدون وجه حق من الهيئة وذلك إعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ إخطار صاحب العمل.
- وفى حالة التأخير فى أداء أى من المبالغ المشار إليها يستحق على الملتزم بالأداء - بما فى ذلك الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة - مبلغ اضافى شهري عن مدة التأخير من تاريخ وجوب الأداء حتى نهاية شهر السداد، ويحسب المبلغ الإضافى بنسبة تساوى متوسط إصدارات الخزانة من الأذون والسندات فى الشهر السابق للشهر الذى يتعين فيه سداد المبالغ مضافاً إليه (٢%).

ويتم الاعفاء من المبلغ الاضافى إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الأداء.

وفى جميع الأحوال يتحمل الملتزم بالأداء بنفقات إرسال الاشتراكات والمبالغ المستحقة إلى الهيئة، ويجوز للهيئة أن تقوم بالتحصيل مقابل واحد فى الألف من قيمة المبالغ المحصلة بحد أدنى مقداره عشرة جنيهات و بحد أقصى مقداره مائة جنيه ويرحل هذا المبلغ إلى الحساب المنصوص عليه فى المادة (١٥٠) من هذا القانون.

واستثناء من أحكام الفقرات السابقة يجوز للهيئة بعد موافقة مجلس الإدارة أن تتبع فى تحصيل الاشتراكات طرق ووسائل أخرى فى الحالات التى تحتاج فيها إلى ذلك وعلى الأخص ما يلى:

- ١- إسناد تحصيل اشتراكات التأمين الاجتماعى للجهات الإدارية بالاتفاق مع السلطات المختصة، ويتعين على هذه الجهات تحصيل الاشتراكات وتوريدها فى مواعيدها المحددة فور تحصيلها إلى الهيئة فى ميعاد غايته أول الشهر التالى لشهر التحصيل وذلك مقابل نسبة لا تزيد عن ١% من قيمة المبالغ المحصلة تخصص لحساب العاملين القائمين بالتحصيل، ويكون لهذه الجهات فى سبيل إستيفاء مستحقات الهيئة سلطة توقيع الحجز الإدارى وفقاً لحكم المادة (١٣٢) من هذا القانون.

٢- تحديد المبالغ الإضافية التي تستحق على الملتزم بالتحصيل في حالة التأخير في التوريد عن المواعيد المقررة وذلك بما لا يجاوز النسب المقررة بهذه المادة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون في جميع الحالات المواعيد والشروط والإجراءات التي تتبع في تحصيل الاشتراكات والمبالغ المستحقة للهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ١٢٢:

مع عدم الإخلال بالمادة (١٢٠) من هذا القانون يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك، وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

ويلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص أن يعلق في أماكن العمل الشهادة الدالة على سداد إشتراكه في الهيئة وتتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون البيانات الخاصة بهذه الشهادة.

مادة ١٢٤:

تعفى قيمة الاشتراكات المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون من كافة الضرائب والرسوم أياً كان نوعها المفروضة حالياً والتي ستقرض مستقبلاً.

وتعفى الاستثمارات والمستندات والبطاقات والعقود والمخالصات والشهادات والمطبوعات وجميع المحررات التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون من رسوم الدمغة.

وتعفى أموال الهيئة الثابتة والمنقولة وجميع عملياتها الاستثمارية مهما كان نوعها من كافة أنواع الضرائب بما في ذلك الضرائب العامة على القيمة المضافة والضريبة على العقارات المبنية والرسوم المفروضة حالياً أو التي تقرر مستقبلاً من الحكومة أو أي سلطة عامة أخرى داخل جمهورية مصر العربية وكذا من رسوم التوثيق والشهر والدمغة في أي عمل من أعمال الشهر أو التوثيق.

كما تعفى العمليات التي تباشرها الهيئة من الخضوع لأحكام القوانين الخاصة بالإشراف والرقابة على هيئات التأمين. تعفى الهيئة من أداء الضرائب والرسوم على الأصناف اللازمة لأعمالها التي تستوردها من الخارج.

مادة ١٢٣:

لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة.

وإستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية:

١- النفقات بمراعاة أحكام القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ بشأن تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية.

٢- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن.

٣- المبالغ المستحقة للمعاشات العسكرية والضمان الاجتماعي.

ويراعى بالنسبة للمعاش الشهري أن يكون الخصم في حدود ٢٥% منه وفي حالة التزام يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصوماً منه ثمن المعاش للوفاء بدين الهيئة.

٤- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي.

٥- الأقساط المستحقة للهيئة.

٦- الحالات التي يوافق عليها مجلس الإدارة نزولاً على رغبة صاحب الشأن.

وبمراعاة الفقرة السابقة يكون للهيئة خصم ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش من مبالغ قبل وفاته من إجمالي الحقوق التأمينية للمستفيدين تقسم بينهم بنسبة ما يصرف لكل منهم.

ويجوز للهيئة قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه بالتقسيط وفقاً للجدول رقم (٤) المرفق، وتسقط الأقساط المتبقية في حالة استحقاق المعاش للعجز أو الوفاة وفقاً لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون.

ولا يتم صرف المعاش المستحق وفقاً للبند رقم (٦) من المادة ٢١ من هذا القانون إلا بعد أداء المبالغ المستحقة علي المؤمن عليه والقيمة الحالية للأقساط وفقاً لجدول القيمة الحالية المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

وفي حالة صرف تعويض الدفعة الواحدة مع عدم إستحقاق معاش تخصص القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من المبالغ المستحقة له.

ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عن الأجر ويستأنف السداد فور إستحقاق الأجر وتزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط. ويجوز للهيئة قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين على خمس سنوات. كما يكون للهيئة الحجز على أجر المؤمن عليه لسداد متجمد الاشتراكات ومتجمد المبالغ المستحقة لها وذلك مع مراعاة الحدود والقواعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة.

مادة ١٣٦:

تلتزم الهيئة بإعطاء أصحاب الأعمال في القطاع الخاص شهادة مقابل أداء مبلغ لا يتجاوز عشرة جنيهات تدل على انتظامهم في الاشتراك في الهيئة عن كافة العاملين لديهم، وعليهم أن يعلقوا هذه الشهادة في أماكن ظاهره بمقر عملهم وتجدد هذه الشهادة سنوياً.

ويلتزم كل مؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند رابعاً من المادة (٢) بالتقدم إلى مكتب الهيئة التابع له محل إقامته لتسجيل نفسه لدى الهيئة ويعتد في تحديد مهنته بالمهنة المثبتة ببطاقة الرقم القومي دون غيرها. وعلى كافة أجهزة الدولة أن تعلق التعامل مع أصحاب الأعمال أو المؤمن عليهم على تقديمهم الشهادة الدالة على الاشتراك بالهيئة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد واجراءات تنفيذ هذه المادة بعد التنسيق مع الوزراء المختصين.

مادة ١٤١:

تلتزم الهيئة بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في الهيئة وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون. وإذا لم تثبت الهيئة من صحة البيانات الخاصة بمدة الإشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس المدة والأجر غير المتنازع عليهما. ويؤدي المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر في حالة عدم امكان التثبيت من قيمة الأجر.

وإستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي لصندوق التأمين الإجتماعي القيمة الرأسمالية للمعاش وقيمة المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام حساب القيمة الرأسمالية.

مادة ١٤٢:

يلتزم صاحب العمل بموافاة الهيئة ببيان بأسماء العاملين لديه الذين تنتهي خدمتهم بسبب بلوغ سن إستحقاق المعاش، وذلك قبل موعد انتهاء الخدمة بثلاثة أشهر على الأقل.

ويلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص عن كل شهر يتأخر فيه عن إخطار الهيئة بانتهاء خدمة المؤمن عليه بأداء مبلغ إضافي بنسبة ٢٠% من قيمة الإشتراك المستحق عن الشهر الأخير من مدة اشتراك المؤمن عليه وذلك في الحالات وبالشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

مادة ١٤٣:

يكون لمن تندبه الهيئة من العاملين بها الحق في دخول محال العمل بما في ذلك المنشآت المقامة في المناطق الحرة وغيرها من المناطق ذات الطبيعة القانونية الخاصة في مواعيد العمل المعتادة لإجراء التحريات اللازمة والإطلاع على السجلات والدفاتر والأوراق والمحركات والملفات والمستندات المالية التي تتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون، ويحدد وزير العدل بالاتفاق مع رئيس الهيئة العاملين بالهيئة الذين تكون لهم صفة الضبطية القضائية في تطبيق أحكام هذا القانون.

مادة ١٤٤:

يلتزم كل من يعهد بتنفيذ أية أعمال لمقاول أن يخطر الهيئة باسم المقاول وعنوانه وبياناته عن العملية قبل بدء العمل بسبعة أيام على الأقل وعدم سداد أية مستحقات له قبل أن يقدم ما يفيد سداد اشتراكات التأمين الإجتماعي عن هذه الأعمال، ويكون مُسند الأعمال متضامناً مع المقاول في الوفاء بالالتزامات المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون في حالة إخلاله بالالتزامات المتقدم بيانها.

كما تلتزم الجهات المختصة بإصدار تراخيص البناء أو الهدم أو التي تحرر مخالفاته بموافاة الهيئة ببيانات الترخيص واسم وعنوان المقاول الذى يقوم بتنفيذه أو باسم وعنوان الصادر بشأنه المخالفات خلال الميعاد المشار إليه بالفقرة السابقة.

مادة ١٤٥:

على الجهات والمصالح الحكومية بما في ذلك مصلحة الضرائب المصرية والإدارة العامة للجوازات والهجرة والجنسية، وعلى البنوك والنقابات والجمعيات، موافاة الهيئة بجميع البيانات التي تطلبها في مجال تطبيق أحكام هذا القانون، ولا يعتبر ذلك إفشاءً لسر المهنة أو إخلالاً بمقتضيات الوظيفة.

كما تلتزم قطاع الأحوال المدنية بموافاة الهيئة بكافة البيانات والمعلومات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون وعلى الأخص بيانات المهنة، والحالة الاجتماعية لمستحقي المعاش من زواج وطلاق وأى تغيير يطرأ عليها، وكذا حالات الوفاة التي تقع بين من يحصلون على معاشات من الهيئة.

على أن يكون موافاة الهيئة بالبيانات المشار إليها دون أى مقابل أو رسوم.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام تطبيق هذه المادة.

مادة ١٤٦:

على وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات والجمعيات والنقابات والشركات وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أحد أصحاب المعاشات أو المستحقين في المعاش وفقاً لأحكام هذا القانون أن يخطروا الهيئة بإسم من يستخدمونه منهم وتاريخ التحاقه بالعمل ومقدار أجره والجهة التي يصرف منها معاشه وذلك خلال شهر من تاريخ استخدامه.

وعلى صاحب المعاش أو المستحق أو من يصرف بإسمه المعاش إبلاغ الهيئة بكل تغيير في أسلوب الاستحقاق يؤدي إلى قطع المعاش أو خفضه أو وقفه وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير.

مادة ١٤٧:

استثناء من أحكام القانون المدني تتقدم حقوق الهيئة قبل أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستفيدين بإنقضاء خمسة عشر سنة من تاريخ الاستحقاق، وذلك في حالة تمسك المدين بذلك.

ومع عدم الإخلال بأسباب قطع التقادم المنصوص عليها فى القانون المدني تقطع مدة التقادم بأى عمل تقوم به الهيئة يكشف عن تمسكها بمستحققاتها لدى المدين وعلى الأخص بالتنبيه على المدين بأداء المبالغ المستحقة عليه بمقتضى أحكام هذا القانون بموجب كتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول أو بالحجز الإداري أو غير ذلك من أعمال تكون قاطعة الدلالة فى هذا الشأن.

وفى جميع الأحوال لا يسري التقادم فى مواجهة الهيئة بالنسبة للمدين الذي يتبع أى من طرق الغش أو التحايل للحصول على أموال الهيئة أو لعدم الوفاء بمستحققاتها كاملة، كما لا يسري التقادم بالنسبة لصاحب العمل الذي لم يسبق اشتراكه فى التأمين عن كل عماله او بعضهم إلا من تاريخ علم الهيئة بالتحاقهم لديه.

مادة ١٤٨:

تنشأ بالهيئة لجان لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ويصدر بتشكيلها ونظام عملها ومكافآت أعضائها قراراً من رئيس الهيئة بعد موافقة مجلس ادارة الهيئة.

وعلى أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين قبل اللجوء إلى القضاء تقديم طلب إلى الهيئة لعرض النزاع على اللجان المشار إليها لتسويته بالطرق الودية.

ومع عدم الإخلال بأحكام المادة (١١٨) من هذا القانون لا يجوز رفع الدعوى قبل مضى ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه.

مادة ١٥٦:

يحدد أجر أو دخل التسوية عن مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء السابقة على تاريخ العمل بهذا القانون عن كل من الأجر الأساسي والأجر المتغير وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي التي قضيت المدة في ظلها، ويزاد أجر أو دخل التسوية بنسبة متوسطة نسب التضخم عن كل سنة من تاريخ العمل بهذا القانون حتى تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق.

مادة ١٦٣:

تزداد معاشات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المستحقة وفقاً لهذا القانون بقيمة تعادل الفرق بين ٤٥٠ جنيه و ٣٣% (ثلاثة وثلاثون في المائة) من إجمالي قيمة المعاش في تاريخ الإستحقاق. ويراعى إيقاف صرف الزيادة في حالة عودة صاحب المعاش للعمل أو مزاولته مهنة قبل بلوغه سن التقاعد. وإذا قل المعاش بعد إضافة هذه الزيادة عن ٩٠٠ جنيه يرفع إلى هذا القدر. ولا يتم الانتفاع بحكم هذه المادة إلا مرة واحدة عند ربط المعاش. وتتحمل الخزنة العامة للدولة بالأعباء المترتبة على تنفيذ أحكام هذه المادة. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون ضوابط تنفيذ هذه المادة.

مادة ١٦٥:

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من منع العاملين بالهيئة ممن لهم صفة الضبطية القضائية من دخول محل العمل، أو لم يمكنهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق التي يتطلبها تنفيذ أحكام هذا القانون، أو أعطى بيانات غير صحيحة، أو امتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له. وتضاعف العقوبة في حالة العود.

مادة ١٦٧:

يعاقب صاحب العمل في القطاع الخاص أو المسئول الفعلي عن الإدارة لديه، أو الموظف المختص في الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة ارتكابه أى من الأفعال الآتية:

- أ- عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج بالمخالفة لحكم المادة (٥٠) من هذا القانون.
 - ب- عدم إبلاغ الشرطة بغير عذر مقبول بأي حادث يصيب أحد العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون وذلك بالمخالفة لحكم المادة (٦١) من هذا القانون.
 - ج- عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين وأجورهم وإشتركاتهم للهيئة بالمخالفة لأحكام المادتين (١٢٠ ، ١٤٢) من هذا القانون.
 - د- عدم موافاة الهيئة بملف التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه في حالة طلبه.
 - هـ- مخالفة أحكام المادة (١٤٢) من هذا القانون أو القرارات واللوائح المنفذة لها.
 - و- امتناعه عن طلب الهيئة بخصم المبالغ التي صرفت للمؤمن عليه دون وجه حق أو عدم قيامه بتوريد هذه المبالغ للهيئة في مواعيد سداد الاشتراكات.
- وتكون العقوبة الحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات و غرامة لا تجاوز مليون جنيه إذا ترتب على عدم نقل المصاب وفاته أو تخلفت لديه نسبة عجز تجاوز ٥٠%.
- وفى جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد المؤمن عليهم الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

مادة ١٦٨:

يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل في القطاع الخاص أو المسئول الفعلي عن الإدارة لديه أو الموظف المختص في الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام الذى لم يقيم بالاشتراك في الهيئة عن أى من عمالة الخاضعين لأحكام هذا القانون أو لم يقيم بالاشتراك عنهم بالمدد أو الأجر الحقيقية.

ويعاقب بذات العقوبة كل صاحب عمل فى القطاع الخاص أو المسئول الفعلى عن الإدارة لديه أو الموظف المختص فى الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام الذى يحمل المؤمن عليهم أى نصيب من نفقات التأمين لم ينص عليها فى هذا القانون، وتحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزامه بأن يرد للمؤمن عليهم قيمة ماتحملوه من نفقات التأمين.

وفى جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد عدد المؤمن عليهم الذين وقعت فى شأنهم المخالفة.

ثانياً: قانون الطفل المصرى رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨:

تضمنت بعض أحكام هذا القانون تنظيم عمل الأطفال ومنهم ذوى الاعاقة، والأجور المستحقة لهم، وساعات العمل والراحة اليومية والأسبوعية، والرعاية الصحية والاجتماعية، والعقوبات المطبقة على صاحب العمل فى حالة مخالفة هذه الأحكام، على النحو التالى:

- **مادة (٦٤) :** "مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر با لقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية . ويجوز بقرار من المحافظ المختص ، بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشر سنة إلى أربع عشرة فى أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة".
- **مادة (٦٥) :** "يحظر تشغيل الطفل فى أى من أنواع الأعمال التى يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها ، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر. ويحظر بشكل خاص تشغيل أى طفل فى أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة فى الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ ومع مراعاة ما هو منصوص عليه فى الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التى يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التى يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة".
- **مادة (٦٦) :** "لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات فى اليوم ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة . ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية . وفى جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً".
- **مادة (٦٧) :** "يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل ، وتعتمد من مكتب القوي العاملة وتختم بخاتمه".
- **مادة (٦٨):** "علي صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:
 ١. أن يعلق فى مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل.
 ٢. أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه ، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشفاً للمختصين عند طلبهم.
 ٣. أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعماله.
 ٤. أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين ، إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم.
 ٥. أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التى تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية ، ويقدمها عند الطلب ، ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.
 ٦. أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها".

– **مادة (٧٠):** "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة او بطريق التعاقد المؤقت ، الحق في أجازة وضع مدتها ثلاث أشهر بعد الوضع بأجر كامل ، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .وتخفف ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة علي الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية سنة اشهر من تاريخ الولادة".

– **مادة (٧٢):** "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي % ٢٥ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الأجازة وذلك وفقاً لا اختيارها .وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي % ٢٥ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الأجازة وذلك وفقاً لا اختيارها .وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها".

– **مادة (٧٣) :** "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية ١٥ . وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية".

– **مادة (٧٦ مكرراً):** "لطفل المعاق الحق في التربية والتعليم وفي التدريب والتأهيل المهني في ذات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المتاحة للأطفال غير المعاقين ، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة. وفي هذه الحالات الاستثنائية تلتزم الدولة بتأمين التعليم والتدريب في فصول او مدارس او مؤسسات او مراكز تدريب خاصة، بحسب الأحوال، تتوافر فيها الشروط التالية ١- :أن تكون مرتبطة بنظام التعليم النظامي وبنظام التدريب والتأهيل المهني لغير المعاقين ٢- .أن تكون ملائمة لاحتياجات الطفل المعاق وقريبة من مكان أقامته ٣- .أن توفر تعليماً او تأهيلاً كاملاً بالنسبة لكل الأطفال المعاقين مهما كانت سنهم ودرجة إعاقتهم".

– **مادة (٨٣) :** "علي صاحب العمل - المشار إليه في المادة السابقة - إمسك سجل خاص لقيد أسماء المعاقين الحاصلين علي شهادات التأهيل الذين ألقوا بالعمل لديه يشتمل علي البيانات الواردة في شهادات التأهيل ، ويجب تقديم هذا السجل إلي مفتشي مكتب القوي العاملة الذي يقع في دائرته نشاطه كلما طلبوا منه ذلك، كما يجب إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون المشار إليه".

ثالثاً: قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

تضمنت بعض أحكام هذا القانون حقوق ذوي الإعاقة في العمل، والزام الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني، كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.

كما قضى بالزام الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول بصورة فعالة على برامج التوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر، ويحظر أي تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق على أساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الأجر وملحقاته، على النحو التالي:

– **مادة (١٨) :** "مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية، مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وجميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية.

وتوفر الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي من خلال المؤسسات المعنية بالخدمات اللازمة للتأهيل والتدريب والأدوات والمنتجات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة دون مقابل أو بمقابل رمزي، كما توفر البرامج التدريبية اللازمة والكوادر المتخصصة لذلك.

ولا يجوز لهذه المؤسسات ممارسة نشاطها إلا بترخيص من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي يحدد معايير تقديم الخدمات بأنواعها والتأهيل المناسب والمراحل العمرية التي يخدمها، ويستثنى من ذلك الهيئات المثيلة التي تتشأ بالقوات المسلحة أو الشرطة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات الحصول على التأهيل والتدريب والأجهزة والوسائل المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة".

– **مادة (١٩) :** "تلتزم مؤسسات التأهيل والتدريب بتسليم شهادة تأهيل معتمدة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي بالمجان للشخص ذي الإعاقة الذي تم تأهيله، وفي حالة عدم توافر أهليته تسلم لولي أمره أو ممثله القانوني أو القائم على رعايته، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شكل الشهادة وقواعد وإجراءات الحصول عليها".

– **مادة (٢٠) :** "تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من أنواع العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.

كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملاءمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول بصورة فعالة علي برامج التوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر ويحظر أي تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق علي أساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الاجر وملحقاته".

– **مادة (٢١) :** "تلتزم الوزارة المختصة بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل لقيد الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل، ومعاونتهم في الوصول إلى فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم طبقاً للأولوية المقررة قانوناً، وتسجل بياناتهم بقاعدة البيانات المخصصة لذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجلس.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات هذا الحصر، وشروط وإجراءات القيد في هذا السجل، ويعتبر الشخص ذو الإعاقة لانقاً صحيحاً بالنسبة إلى حالة العجز الواردة بشهادة التأهيل المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك استثناء من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية".

– **مادة (٢٢) :** " تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة (٥٪) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليه في المادة (٢١) ، ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة وظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم ، علي أن يصدر بالقواعد والشروط في هذه الحالة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء علي عرض الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزراء المعنيين في حدود النسبة المقررة لهذه الفئة.

وفي جميع الأحوال يجب على كل من يوظف شخصاً ذا إعاقة إخطار الجهة المختصة بذلك بكتاب موصي عليه بعلم الوصول، خلال الشهر الأول من تاريخ تسليمته للعمل".

– **مادة (٢٣):** "مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة، يمنح الشخص ذو الإعاقة أو من يوظف أو يرعى شخصاً ذا إعاقة، المزايا الآتية:

١. يُزاد مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في المادة (١٣/ بند ١) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ بنسبة ٥٠٪ من هذا المبلغ لكل شخص من ذوي الإعاقة أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والقواعد المنظمة لذلك.

٢. لصاحب العمل الذي يوظف شخصاً من ذوي الإعاقة يزيدون علي نسبة (٥٪) المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون الحق في زيادة نسبة الإعفاء الشخصي المقرر في البند (١) من المادة (١٣) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه بنسبة (٥٪) عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة".

– **مادة (٢٤):** "تخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة من اقاربه حتي الدرجة الثانية. وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، يُتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة".

– **مادة (٥٥):** "يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل أو المسئول عن الجهة الملزمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بأن يدفع شهرياً للشخص ذي الإعاقة الذي رُشح للعمل لديه وامتنع عن توظيفه مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو للوظيفة التي رُشح لها، اعتباراً من تاريخ ثبوت ارتكاب الجريمة ولمدة لا تتجاوز سنة. ويوقف هذا الالتزام إذا التحق الشخص ذو الإعاقة بعمل مناسب في ذات الجهة أو في غيرها. ويعاقب كل من يخالف هذا الحكم بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تتجاوز سنتين وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تتجاوز ثلاثين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد الغرامات بتعدد الحالات التي وقعت في شأنها الجريمة".

رابعاً: قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧:

يرتبط مشروع قانون العمل ارتباطاً وثيقاً بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه، حيث يكمل كل منهما الآخر في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال بعده آليات يتمثل بعضها في الآتي:

- المفاوضات الجماعية: فالقانون المشار إليه يعزز دور النقابات العمالية في تمثيل العمال بشكل رسمي، ويؤكد على حقهم في التفاوض الاجتماعي.
- اتفاقيات العمل الجماعية: حيث نظم حق النقابات العمالية في التفاوض باسم العمال وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، فقانون التنظيم النقابي يضمن للنقابات العمالية دوراً رئيسياً، في التفاوض باسم العمال.
- تسوية منازعات العمل الجماعية: ودور النقابات العمالية في تقديم الدعم للعمال وحمايتهم من خلال التفاوض الجماعي وإذا لزم الأمر تسوية المنازعات مع أصحاب العمال وتكون النقابات العمالية هي الممثل الرئيسي للعمال في تسوية المنازعة الجماعية.
- حق الإضراب السلمي: ويكون ذلك بالإمتناع عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها اللوائح بما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.
- الحوار الاجتماعي: حيث منح القانون دوراً للنقابات العمالية في تمثيل مصالح العمال في الحوار الاجتماعي مع الحكومة وأصحاب الأعمال باعتبار أن الحوار الاجتماعي أداة فعالة لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال وتعزيز التعاون المشترك لحل القضايا العمالية وتحقيق التوازن بين حقوق الأطراف المعنية، وحماية حقوق العمال. كل هذه الآليات منظمة من خلال نصوص تشريعية حاکمة على النحو التالي:

– **مادة (٩):** "للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن حقوقها ومصالحها والحقوق والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل.

ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا في

المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون".

- مادة (١٠) : "إنشاء المنظمات النقابية العمالية على أساس ديمقراطي حق يكفله هذا القانون، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ، ويكون لكل منها لائحة نظام أساسي يجب نشرها في الوقائع المصرية.

وتتكون مستويات المنظمات النقابية العمالية من:

١. اللجنة النقابية للمنشأة، أو اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال .
٢. النقابة العامة.
٣. الاتحاد النقابي العمالي.

وتحدد لائحة النظام الأساسي التي تعتمدها الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المعنية ، القواعد، والإجراءات المتعلقة بعضوية المنظمات النقابية المنضمة إليها".

- مادة (١١): "للعاملين بالمنشأة الحق في تكوين اللجنة النقابية للمنشأة بما لا يقل عن مائة وخمسين عاملاً منضماً لها. وللعاملين في المنشآت التي لم تستوف النصاب المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وللعاملين في المنشآت التي يقل عدد العاملين بها عن مائة وخمسين عاملاً ، وكذا للعاملين من ذوى المهن والحرف، تكوين لجنة نقابية مهنية عمالية على مستوى المدينة أو المحافظة ، حسب الأحوال، لا يقل عدد أعضائها عن مائة وخمسين عاملاً وذلك بالاشتراك مع غيرهم من العاملين المشتغلين في مجموعات مهنية أو حرفية ، أو صناعات متماثلة ، أو مرتبطة ببعضها، أو مشتركة في إنتاج واحد، على أن تعتبر المهن المتممة، والمكملة لبعض الصناعات، داخلة ضمن هذه الصناعة، وفقاً للمعايير الدولية المطبقة في هذا الشأن ."

- مادة (١٤): "تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:

- (أ) نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- (ب) رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- (ج) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني عن طريق إنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني والتثقيف العمالي والفني.
- (د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.
- (هـ) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- (و) ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمى عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية ، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.
- (ز) إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.
- (ح) المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية في هذه المجالات.

ويجوز للمنظمة النقابية ، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن تنشئ صناديق إيداع أو زمالة أو تكافل أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقاً لأحكام قانون العمل وتخضع هذه الصناديق للرقابة المالية والإدارية لكل من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية ، والجهاز المركزي للمحاسبات دون غيرهما.

ولا تستهدف المنظمات النقابية العمالية تحقيق الربح، ويكون لها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها وفقاً لما تحدده لوائح نظامها الأساسية والمالي".

- مادة (١٥): "تتولى اللجنة النقابية للمنشأة مباشرة الاختصاصات الآتية:

- (أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها.
- (ب) إبرام اتفاقيات العمل الجماعية على مستوى المنشأة.

- (ج) الاشتراك مع النقابة العامة المنضمة إليها في إعداد مشروعات اتفاقيات العمل الجماعية.
- (د) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة في تنفيذها.
- (هـ) المشاركة في وضع اللوائح والنظم الداخلية المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال، أو تعديلها.
- (و) تنفيذ برامج الخدمات التي تقرها النقابة العامة المنضمة إليها.
- مادة (١٦): تتولى النقابة العامة مباشرة الاختصاصات الآتية:
- (أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها.
- (ب) إبرام اتفاقيات العمل الجماعية.
- (ج) الاشتراك مع الاتحاد النقابي المنضمة إليه في إعداد مشروعات اتفاقيات العمل الجماعية على المستوى القومي.
- (د) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج على مستوى الصناعة أو المهن، والمعاونة في تنفيذها.
- (هـ) تنفيذ برامج الخدمات التي يقرها الاتحاد النقابي المنضمة إليه .
- مادة (١٧): "يتولى الاتحاد النقابي العمالي مباشرة الاختصاصات الآتية:
- (أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح التي تمس حقوق ومصالح العمال، العمل أو تعديلها
- (ب) الشرف الأخلاقي للعمل النقابي للمنظمات النقابية المنضمة لعضوية الاتحاد النقابي العمالي وذلك في إطار المبادئ والقيم السائدة.
- (ج) إبداء الرأي، في مشروعات خطط الإنتاج والتنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة.
- (د) إصدار الصحف والمجلات والمطبوعات وفقا للقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لذلك.
- (هـ) تنظيم الاجتماعات، وإقامة الاحتفالات، والندوات، والمؤتمرات، وغير ذلك من الفعاليات في المجالات العمالية والنقابية على المستوى العربي أو الإقليمي أو الدولي.
- (و) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائه.
- (ز) إبرام اتفاقيات العمل الجماعية على المستوى القومي.
- (ح) التنسيق بين نقاباته العامة الأعضاء ومعاونتها في تحقيق أهدافها.
- (ط) إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والصحية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية، على أن تضع الجمعية العمومية للاتحاد النقابي العمالي النظم الأساسية واللوائح الداخلية لهذه المؤسسات بحيث تتضمن كيفية تشغيل هذه المؤسسات، وتمويلها، والإشراف والرقابة عليها، وتكون لها الشخصية الاعتبارية.
- (ي) إنشاء الجامعات والمعاهد ووضع واعتماد النظم الأساسية واللوائح الداخلية لها وذلك وفقا للقوانين واللوائح المنظمة لذلك، وتكون لهذه الجامعات والمعاهد الشخصية الاعتبارية المستقلة".
- مادة (٤٧) : " يجب على صاحب العمل، أو من يمثله ، تمكين الأعضاء النقابيين من القيام بالأنشطة النقابية العمالية، وعلى الأخص الآتي:
- (أ) الاتصال بالعمال وعقد الاجتماعات معهم، بما لا يؤثر على سير العمل بالمنشأة.
- (ب) إجراء الانتخابات النقابية في موقع العمل بما لا يؤثر على سير العمل بالمنشأة.
- (ج) الحصول على المعلومات الصحيحة اللازمة للمفاوضة الجماعية لدى طلبها وفقا لأحكام قانون العمل".
- مادة (٤٨) : "يحظر على صاحب العمل أو من يمثله اتخاذ أي إجراء أو القيام بأي عمل من شأنه تعطيل ممارسة الأنشطة النقابية العمالية، وعلى الأخص الآتي:
١. القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال بسبب نشاطه النقابي.
 ٢. الامتناع عن تشغيل عامل أو إنهاء خدمته بسبب انضمامه إلى منظمة نقابية عمالية.
 ٣. التمييز في الأجر أو أي من ملحقاته أو المزايا العينية بين العمال بسبب الانضمام إلى منظمة نقابية عمالية أو ممارسة النشاط النقابي.
 ٤. إكراه الأعضاء النقابيين على تغيير مواقفهم التفاوضية".

٣. الاتفاقات الدولية:

أصدرت منظمة العمل الدولية ١٩١ اتفاقية عمل دولية صدقت جمهورية مصر العربية على ٦٥ اتفاقية منها { ١٠ اتفاقيات أساسية + ٣ اتفاقيات ذات أولوية + ٥٤ اتفاقية عمل فنية } تنظم جميعها حقوق العمال في العمل وما يرتبط به من حقوق على النحو التالي

*الاتفاقيات الحاكمة

١. الاتفاقية رقم ٢٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠
٢. الاتفاقية رقم ٨٧: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لسنة ١٩٤٨
٣. الاتفاقية رقم ٩٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩
٤. الاتفاقية رقم ١٠٠: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١
٥. الاتفاقية رقم ١٠٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، لسنة ١٩٥٧
٦. الاتفاقية رقم ١١١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة ١٩٥٨
٧. الاتفاقية رقم ١٣٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن، لسنة ١٩٧٣
٨. الاتفاقية رقم ١٨٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، لسنة ١٩٩٩
٩. الاتفاقية رقم ١٥٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين، لسنة ١٩٨١
١٠. الاتفاقية رقم ١٧٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، لسنة ٢٠٠٦

*الاتفاقيات ذات الأولوية:

١. الاتفاقية رقم ٨١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)
٢. الاتفاقية رقم ١٢٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الزراعة)، لسنة ١٩٦٩
٣. الاتفاقية رقم ١٤٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦

*اتفاقيات العمل الدولية الفنية:

١. الاتفاقية رقم ١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة)، لسنة ١٩١٩
٢. الاتفاقية رقم ٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة، لسنة ١٩١٩
٣. الاتفاقية رقم ٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام البحارة، لسنة ١٩٢٠
٤. الاتفاقية رقم ١١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، لسنة ١٩٢١
٥. الاتفاقية رقم ١٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، لسنة ١٩٢١
٦. الاتفاقية رقم ١٧: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل، لسنة ١٩٢٥
٧. الاتفاقية رقم ١٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، لسنة ١٩٢٥
٨. الاتفاقية رقم ١٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، لسنة ١٩٢٥
٩. الاتفاقية رقم ٢٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عقود استخدام البحارة، لسنة ١٩٢٦
١٠. الاتفاقية رقم ٢٣: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم، لسنة ١٩٢٦
١١. الاتفاقية رقم ٢٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٢٨
١٢. الاتفاقية رقم ٣٠: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٣٠
١٣. الاتفاقية رقم ٤١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، لسنة ١٩٣٤
١٤. الاتفاقية رقم ٤٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، لسنة ١٩٣٥
١٥. الاتفاقية رقم ٥٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، لسنة ١٩٣٦
١٦. الاتفاقية رقم ٥٣: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادات كفاءة الضباط، لسنة ١٩٣٦
١٧. الاتفاقية رقم ٥٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، لسنة ١٩٣٦
١٨. الاتفاقية رقم ٥٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين الصحي (البحارة)، لسنة ١٩٣٦
١٩. الاتفاقية رقم ٦٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أحكام السلامة (البناء)، لسنة ١٩٣٧

٢٠. إتفاقية رقم ٦٣: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل، لسنة ١٩٣٨
٢١. إتفاقية رقم ٦٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، لسنة ١٩٤٦
٢٢. إتفاقية رقم ٦٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادة كفاءة طبأخي السفن، لسنة ١٩٤٦
٢٣. إتفاقية رقم ٧١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن معاشات البحارة، لسنة ١٩٤٦
٢٤. إتفاقية رقم ٧٣: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للبحارة، لسنة ١٩٤٦
٢٥. إتفاقية رقم ٧٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شهادات كفاءة البحارة، لسنة ١٩٤٦
٢٦. إتفاقية رقم ٨٠: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية، لسنة ١٩٤٦
٢٧. إتفاقية رقم ٨٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارات التوظيف، لسنة ١٩٤٨
٢٨. إتفاقية رقم ٨٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، لسنة ١٩٤٨
٢٩. إتفاقية رقم ٩٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إقامة الأطقم (مراجعة)، لسنة ١٩٤٩
٣٠. إتفاقية رقم ٩٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شروط العمل (العقود العامة)، لسنة ١٩٤٩
٣١. إتفاقية رقم ٩٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور، لسنة ١٩٤٩
٣٢. إتفاقية رقم ٩٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، لسنة ١٩٤٩
٣٣. إتفاقية رقم ١٠١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، لسنة ١٩٥٢
٣٤. إتفاقية رقم ١٠٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، لسنة ١٩٥٥ (غير

سارية المفعول

٣٥. إتفاقية رقم ١٠٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٥٧
٣٦. إتفاقية رقم ١٠٧: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السكان الأصليين والقبليين، لسنة ١٩٥٧
٣٧. إتفاقية رقم ١١٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية من الإشعاعات، لسنة ١٩٦٠
٣٨. إتفاقية رقم ١١٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية، لسنة ١٩٦١
٣٩. إتفاقية رقم ١١٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، لسنة ١٩٦٢
٤٠. إتفاقية رقم ١٣١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٧٠
٤١. إتفاقية رقم ١٣٤: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث (البحارة)، لسنة ١٩٧١
٤٢. إتفاقية رقم ١٣٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، لسنة ١٩٧١
٤٣. إتفاقية رقم ١٣٧: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في الموانئ، لسنة ١٩٧٣
٤٤. إتفاقية رقم ١٣٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السرطان المهني، لسنة ١٩٧٤
٤٥. إتفاقية رقم ١٤٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية، لسنة ١٩٧٥
٤٦. إتفاقية رقم ١٤٥: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استمرار الاستخدام (عمال البحر)، لسنة ١٩٧٦
٤٧. إتفاقية رقم ١٤٧: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، لسنة ١٩٧٦ بروتوكول لسنة

١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) ١٩٧٦

٤٨. إتفاقية رقم ١٤٨: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، لسنة ١٩٧٧

٤٩. إتفاقية رقم ١٤٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العاملين بالتمريض، لسنة ١٩٧٧
٥٠. إتفاقية رقم ١٥٠: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل، لسنة ١٩٧٨
٥١. إتفاقية رقم ١٥٢: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، لسنة ١٩٧٩
٥٢. إتفاقية رقم ١٥٩: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، لسنة ١٩٨٣
٥٣. إتفاقية رقم ١٦٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، لسنة ١٩٨٧
٥٤. إتفاقية رقم ١٨٦: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل البحري لسنة ٢٠٠٦

ثالثاً: أهم الأحكام التي تضمنها مشروع القانون:

راعي مشروع القانون تحقيق التوازن كما يلي:

1. 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 اشترط وجود مبررات لهذا التشغيل، والحصول على موافقة الجهة الإدارية على ذلك، وهو أمر تنظيمي ولا يعتبر تدخلاً في سلطة صاحب العمل في إدارة المنشأة.
2. 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.
3. السماح بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لأي من طرفيه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتاباً قبل الإنهاء، وأن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف.
4. قرر المشروع حق العامل في إنهاء العقد، لتمكينه من الالتحاق بعمل آخر مناسب لقدراته وخبراته التي تتراكم ولا يتجاوب معها الأجر، بشرط أن يقوم بإخطار صاحب العمل قبل الإنهاء ليستطيع تدبر أمره.
5. تضمن المشروع نصاً يجعل لحقوق العمال مرتبة امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين وتستوفى حتى قبل المصروفات القضائية، كما نص على حق صاحب العمل في إغلاق منشأته لضرورات اقتصادية.

• تبني سياسة اقتصادية جديدة في مجال التشغيل من أبرز مظاهرها ما يلي:

1. تبني المشروع سياسة التحرر الاقتصادي والتي تقتضي تمكين صاحب العمل من اختيار العاملين لديه وفقاً لمعايير الكفاءة أو الخبرة، وله الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديه بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعهد إلى وكالات تشغيل خاصة لشغل تلك الوظائف.
2. التحرر من فكرة " احتكار الدولة للتشغيل " فأتاح المشروع الفرصة أمام الكافة لمزاولة عملية التشغيل بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل.
3. جواز مزاولة عملية التشغيل 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 مجالاً جديداً من مجالات الاستثمار.
4. راعي المشروع في مجال الترخيص بالعمل للأجانب الموازنة بين عدة اعتبارات مهمة 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، والرابع: مراعاة الحفاظ على جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وفوض الوزير المختص في تنظيم الأحكام التفصيلية وذلك مراعاة للاعتبارات الاقتصادية والفنية المتغيرة.
5. شجع المشروع الشباب على الانخراط في العمل بالقطاع الخاص دون تخوف أو قلق وحقق الأمان الوظيفي في هذا القطاع، حيث أوجب المشروع لكي يعتد باستقالة العامل أن تعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وبذلك قضى على مشكلة الاستقالة المسبقة التي كانت ترهب الشاب من العمل بالقطاع الخاص.

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

1. عرض النزاع الفردي على لجنة ثلاثية مشكلة برئاسة مدير مديرية العمل المختص وعضوية ممثل المنظمة النقابية، وممثل صاحب العمل لتسويته ودياً خلال واحد وعشرين يوماً، فإذا تمت التسوية يحال إلى قاضي الأمور الوقفية بالحكمة العمالية المختصة، ويكون ملزماً بالأمر الذي يصدره فيه.
2. إنشاء محاكم عمالية متخصصة على غرار المحاكم الاقتصادية ومحاكم الأسرة يكون القاضي العمالي بها متفرغاً للفصل في النزاعات العمالية، وهو ما يؤثر إيجاباً على سرعة الفصل في الدعاوى العمالية، وعلى زيادة كفاءة وقدرة القاضي الفنية حيث أصبح متخصصاً في النزاعات

العمالية دون غيرها، كما يتبع المحكمة العمالية قلمًا للكتاب، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها لتلافي عدم استطاعة أحد الطرفين اقتضاء حقه المحكوم به لصعوبات تعترض تنفيذ الحكم الصادر لصالحه، هذا إلى جانب إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية بمقار هذه الحاكم تؤدي خدماتها دون مقابل للطرفين على السواء.

٣. إنشاء مركز الوساطة والتحكيم، ومنحه الشخصية الاعتبارية العامة، ويجوز لطرفي منازعة العمل الجماعية بدلاً من اللجوء إلى القضاء الاتفاق على اللجوء إلى هذا المركز لتسوية النزاع القائم بينهم، من خلال عملية الوساطة التي يقوم بها أحد الوسطاء المقيدين بالمركز، فإذا تعذر تسوية النزاع، جاز للطرفين اللجوء إلى قسم التحكيم بالمركز للحصول على قرار بمثابة " حكم تحكيم " منهي للنزاع، ويعتبر حكم التحكيم نهائياً، وقابلاً للتنفيذ بعد إدراج الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.

• 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، وفقاً لأحكام القانون الجديد المرافق لقانون الصادر، 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:

تنفيذاً لنص المادة (١٥) من الدستور والتي قررت أن الإضراب السلمي حق ينظمه القانون، فقد وضع المشروع أحكاماً خاصة بتنظيم حق الإضراب لئبتعد به عن الفوضى التي كانت تعتريه في ظل القانون الحالي، وتردد القانون الحالي في التصدي لأحكامه بين المشروعية والحظر في بيئة قانونية غير واضحة المعالم، لذلك تبنى المشروع الوضوح في أحكام تعريف وتنظيم الإضراب على هدي من معايير العمل الدولية وأغلب توجهات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية، بما يحقق الاستقرار في داخل المنشأة ويحقق التوازن بين ممارسة الحق في الإضراب لحق مشروع وبين ضمان استمرار الإنتاج على نحو يحقق مصالح الطرفين.

• مواكبة التقدم والتطور التكنولوجي:

حيث تعرض مشروع القانون لأنماط العمل الجديدة كالعامل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية، وأي صورة أو نمط جديد للعمل، كما أجاز المشروع استخدام السجلات الإلكترونية بدلاً من الورقية، وكذلك تحويل أجور العمال للبنوك وتبراً بهذا التحويل ذمة صاحب العمل من الأجور، والسماح لصاحب العمل بنقل العامل إلى وظيفة مستحدثة تكنولوجيا بعد تنمية مهارته عليها وعدم المساس بأجره أو درجته الوظيفية.

• ربط الأجر بالإنتاج:

حيث اهتم المشروع بوضع تعريف دقيق للأجر، وصوره، وعناصره، واستعادة الدور الغائب للمجلس القومي للأجور، وتفعيله، وإلزامية قراراته، والطعن عليها، كما استحدث المشروع بعض الأحكام على صرف العلاوة السنوية كانت تثير مشكلات عملية، تحقيقاً لصالح العمال والعدالة الاجتماعية.

• تعظيم دور آليات التشاور والتفاوض والحوار بين طرفي علاقة العمل:

حيث أكد المشروع على أهمية الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي على المستوى الوطني من خلال " المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي "، ويعهد إليه بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته 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 النزاعات، وأغفى العمال من الرسوم المستحقة عليها، وتوقيع المحامي على عريضة الدعوى.

كما خفض من النسبة المستحقة لصندوق تمويل التدريب والتأهيل وربطها بالأجر التأميني، بدلاً صافي الربح كما في القانون الحالي، وأعطى صاحب العمل إعفاءً كلياً من النسبة المستحقة لصندوق تمويل التدريب إذا قام بتدريب عماله.

وقد تضمن مشروع القانون المعروض ثلاث عشرة مادة إصدار، وكذلك قانوناً مرافقاً له يتضمن خمسة كتب تحتوى على مائتين وسبعة وتسعين مادة موضوعية، على النحو التالي:

مواد الإصدار:

الكتاب الأول: التعاريف والأحكام العامة

- الباب الأول: التعاريف

- الباب الثاني: الأحكام العامة

الكتاب الثاني: التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

- الباب الأول: التدريب

- الباب الثاني: التشغيل

• الفصل الأول: سياسات التشغيل

• الفصل الثاني: التشغيل في الداخل والخارج

• الفصل الثالث: تشغيل النساء

• الفصل الرابع: أحكام عمل الأطفال

• الفصل الخامس: تنظيم عمل الأجانب

الباب الثالث: تشغيل العمالة غير المنتظمة

الكتاب الثالث: علاقات العمل

- الباب الأول: علاقات العمل الفردية

• الفصل الأول عقد العمل الفردي

• الفصل الثاني: أنماط العمل الجديدة

• الفصل الثالث: الأجور

• الفصل الرابع: ساعات العمل وفترات الراحة

• الفصل الخامس: الإجازات

• الفصل السادس: واجبات العمال ومساءلتهم

• الفصل السابع: 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: تأمين بيئة العمل

- الباب الثاني: التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

- الباب الثالث: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب

- الباب الرابع: أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

- الباب الخامس: 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 بتفويض 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، ومع مراعاة أحكام المواد الثانية والثالثة من المشروع يلغى 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 المشككة وفقاً للقانون الحالي محتفظة بالشخصية الاعتبارية التي اكتسبتها وذلك حفاظاً على أموال الصناديق ومكتسبات العمال.

وحرصاً على مصالح أصحاب الأعمال وتخفيف الأعباء عن كاهلهم، تناولت مواد الإصدار النص على انقضاء الخصومة في جميع الدعاوى التي لم يفصل فيها بحكم بات، بين صندوق تمويل التدريب والتأهيل، والمنشآت الخاضعة لأحكام القانون المرافق والتي يكون موضوعها تحصيل نسبة ١% لصالح الصندوق، وتمتتع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة، دون أن يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التي قامت **بسداد هذه** النسبة في استرداد ما سبق سداده. وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة في الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون

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

رابعاً: أيلولة ثلث المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل إلى المؤسسات الثقافية، والاجتماعية العمالية، دون تحديد مؤسسة بعينها وذلك تماشياً مع متغيرات الحركة النقابية في مصر، وتفويض الوزير المختص في إصدار قرار بتوزيع هذه المبالغ وتحديد أوجه صرفها بعد التشاور مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

وقد رؤى عدم تحديد جهة بعينها كما كان في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لأنه من غير الملائم تحديد مؤسسة ما تتبع اتحاد بعينه للاستفادة من حكم هذه المادة بعد صدور قانون 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 ١١/٦/١٩٥٧، 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 بتوفيق الأوضاع، والتواءم الاقتصادي مع تطبيق الأحكام الجديدة، فقررت إحدى مواد الإصدار استمرار سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.

سادساً: مراعاة لمصالح أصحاب الأعمال وحرصاً على استقرار علاقات العمل فإنه يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليه في مشروع القانون، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه، واستثناء من ذلك، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المعنى بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة، وفي جميع الأحوال يعفى من الحصول على ذلك الترخيص العمال المشتغلون لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدوره وذلك مراعاة للخبرة المكتسبة وتسهيلاً على طرفي علاقة العمل.

سابعاً: أيلولة كافة الأموال النقدية والعينية، والحقوق والالتزامات والموارد الخاصة بحسابات الرعاية الاجتماعية والصحية للعمال غير المنتظمة المنشأة بوزارة العمل ومديرياتها بالمحافظات، إلى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمال غير المنتظمة المنشأ وفقاً لأحكام مشروع قانون العمل الجديد لضمان تقديم كافة أوجه الدعم لفئات العمال غير المنتظمة والعمل على رعايتهم وحمايتهم وتشغيلهم.

ثامناً: التزام الجهات التي تزاول عمليات التدريب والتشغيل بتوفيق أوضاعها وفقاً لأحكام مشروع القانون وذلك خلال مدة لا تتجاوز سنة من العمل بأحكامه ويجوز لرئيس مجلس الوزراء مد فترة توفيق الأوضاع لمدة أو مدد أخرى لا تتجاوز سنتين.

تاسعاً: 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 ودعاوى أصبحت بمقتضى أحكام القانون الجديد من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تحكون عليها، بدون رسوم، واستمرار محكمة النقض، ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في تلك المنازعات والدعاوى المرفوعة أمامها قبل العمل بهذا القانون.

عاشراً: خول المشروع وزير العدل في إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون، فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.

حادي عشر: 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)

يحتوى على المواد (١ - ١٤)

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول:

التعاريف

يحتوى على المادتين (١ - ٢)

- تناول هذا الباب تعريف بعض المصطلحات الواردة بالمشروع توحيداً للمعاني المرادة من كل منها:
 - تعريف العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه، حيث أكدت تلك الصياغة على أهم عنصرين يميز 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 عاملاً أو أكثر لقاء أجر، ليشتمل هذا المفهوم كي يشمل كل من يزاول عملاً أو نشاطاً 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 تحتل أكثر من معنى، أو التي يرد ذكرها في المشروع بصفة متكررة، وذلك تمشياً 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.
 - فعرف 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 التأمينات الاجتماعية والمعاشات، 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 عينياً، مجازة لبعض الصور العينية التي جرى 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 عينياً فقط، أو نقداً ويكمله ملحقات أخرى عينية، أو عينياً ويكمله مقابل نقدي آخر.
 - حدد صراحة بأنه ما يتلقاه العامل 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 يقترن 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 تعريفاً منفرداً لكل منهما.
 - نقل بعض 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 ٢٠٠٣، 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، الإضراب، التدريب، التلمذة الصناعية، مجالس المهارات القطاعية، التحرش، التتمر، المهنة أو الحرفة، والعديد من المصطلحات).

حيث إن الأحكام التي تنظمها في أغلبها أحكام جديدة فلزم التعريف بها وبيان مدلولها كما يفيد ذلك أيضًا 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

يحتوى على المواد (٢_١٤)

الأحكام العامة، هي المبادئ الرئيسية التي يبني عليها القانون باقي أحكامه، وتعد مرجعًا 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 كانت 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 ذا 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 مواطن بالعمل جبراً،". ويتمشى بذلك مع معايير العمل الدولية، كما استحدث المشروع حظر التحرش أو التتمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل أو العاملة وذلك تماشياً مع الاتفاقيات الدولية وخلق بيئة عمل آمنة يتوافر فيها شروط وظروف العمل اللائق.

ثالثاً: استحداث حظر التمييز في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها أو شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة، أو الانتماء السياسي، أو النقابي، أو الموقع الجغرافي، أو الإعاقة، 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 يجر 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.

رابعاً: الإبقاء على استثناء بعض الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل وهم العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

فالعاملون المدنيون 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 المدنيون بالدولة لبعض أحكام قانون العمل وهي أحكام السلامة والصحة المهنية، وكذلك أحكام استخدام الأجانب والمفاوضة الجماعية.

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

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 تنازعت الآراء باللجنة وانقسمت بشأنه إلى أربعة 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 عمالاً مع استثنائهم من بعض الأحكام التي تتنافى مع طبيعة عملهم.

الرابع: أفراد 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، لإعداد مشروع قانون مستقل ينظم عمل خدم المنازل ومن في حكمهم من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة ومكاتب التشغيل والتفتيش عليهم وإنشاء نقابة خاصة بهم ورعايتهم صحياً واجتماعياً وإعداد قاعدة بيانات شاملة لهم، ومنحهم شهادات وتراخيص مزاولة العمل لأحكام الرقابة عليهم على أن تكون بلا مقابل لتشجيعهم، وكذلك إعداد برامج تدريبهم، وتنمية مهارتهم المهنية، ورفع مستوى تثقيفهم... إلخ.

خامساً: أبقى المشروع على حكم توقيع البطالان 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.

سادساً: أعفى العمال والصبية المتدرجين وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقين عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن كل المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها 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 أنه "يلغى القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٢ بتقرير رسم دمغة والقوانين المعدلة له".

وقد استحدثت المشروع حكماً جديداً، إمعاناً منه في التيسير على العمال والصبية المتدرجين، وعمال التلمذة، في اقتضاء حقوقهم، فأعفى تلك الفئات من اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية، استثناءً من أحكام قانون المرافعات، وذلك مع مراعاة الأحكام المنظمة لمكاتب المساعدة القضائية التي استحدثتها المشروع لمعاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح وذلك دون مقابل.

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

وعلة ذلك:

أن إعفاء العمال والصبية المتدرجين وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقين عن هؤلاء، من الرسوم والمصاريف القضائية، وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي، يعد 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 المبتغاة، وهي رفع الأعباء المالية عن كاهل العامل البسيط.

وقد أعدت الصياغة على هذا النحو ليبقى هذا الأمر جوازياً لمصلحة العامل إن شاء أخذ به وإن شاء عزف عنه، فلم يمنع العامل من اللجوء إلى محام، أو إلى الجهات التي تدعم العمال أمام القضاء وتقدم لهم المحامين دون أتعاب.

سابعاً: استحدثت المشروع في امتياز حقوق العمال بعض الأحكام:

- عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (٢٥ لسنة ٢٠١٠) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، تأكيداً على سريان أحكامه، وتطبيق الضمانات الواردة فيه.

- تكون للمبالغ المستحقة للعامل والمستحقين عنه والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وأن تستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقاً لقانون آخر، وقد كانت في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تستوفى بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ويستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق.

ثامناً: 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.

تاسعاً: استحدث المشروع ضرورة أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصفيتها، أو إغلاقها أو إفلاسها، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب 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 طبقاً لهذا القانون 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 مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

عاشراً: أبقى المشروع على حكم العلاوة السنوية الدورية ولكنه عدل طريقة احتساب الحد الأدنى للعلووة وربطها بالأجر التأميني وهو ألا تقل عن نسبة (٣%) من الأجر التأميني الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وهو ما يعادل ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه الاشتراكات التأمينية في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حيث إن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد حدد عناصر أجر الاشتراك بطريقة مختلفة عما هي عليه في القانون الملغى وقد قامت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بدراسة النسبة الموازية لنسبة ٧% المنصوص عليها في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وما يعادلها في حساب أجر الاشتراك التأميني الجديد في قانون التأمينات الاجتماعية وأسفرت الدراسة عن أن النسبة المعادلة هي (٢,٧%) وقد تم جبرها إلى ٣% وبناء على ذلك فإن النسبة المقررة في مشروع القانون تزيد على نسبة ٧% المقررة في القانون الحالي.

واستحدث المشروع النص على أن تستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك لإزالة اللبس الذي كان يعترض التطبيق العملي للعامل الذي لم يكمل سنة لدى صاحب العمل، حيث إنها علاوة دورية "سنوية" فلا تستحق إلا بتمام السنة.

كم استحدث المشروع تنظيم حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية فأجاز للمنشأة عرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

حادي 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)

يحتوى على المواد (١٥ - ٨٤)

التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

(الباب الأول)

التدريب

يحتوى على المواد (١٥ - ٣٠)

تمتلك مصر الكثير من الثروات الطبيعية المتنوعة وأهمها الثروة البشرية التي أسهمت عبر آلاف السنين في نشأة الحضارة، ومن خلالها تراكم في الشخصية المصرية تراث كامن من الطاقات التي إن أحسن استثمارها فسوف تسهم حتماً في حسن الاستثمار في كل الموارد الطبيعية الأخرى. وفي هذا العالم الجديد - عالم

المعرفة - تتطلع مصر الحديثة أن تتبوأ 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 مزاوله المهنة.

ويكفل الدستور المصري حق المواطن في التعليم والتدريب وجعله الزامياً حتى سن العمل، وعلى هذا الأساس بنى النظام التعليم الرسمي بمراحل متدرجة بدء من المرحلة الابتدائية فالإعدادية 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 الذي يعدّه ويؤهله للانتقال إلى عالم العمل الذي 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 المتفاسون 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 محددة المدة، كما يفتح للأفراد مسارات التدريب التحويلي وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بداية مسارات التعليم مرة أخرى.

واتساقاً مع اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بتنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب، واعتبار ذلك قاطرة التقدم وأن هدف وزارة العمل هو تخطيط الموارد البشرية وتنظيم استخدامها وتدريبها، وتنظيم ذلك على نحو يحقق الأهداف المرجوة، مما يؤدي لرفع الكفاءة الإنتاجية، وهو ما يعنى في النهاية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وهدف لمخططات 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 ٢٠٠٣ فتسري على جميع مراكز التدريب المخاطبة بأحكامه، وعلى الراغبين في التدريب وذوي الإعاقة والفئات الأولى بالرعاية، والمنتجيين، والراغبين في التأهيل الأعلى أو المستمر وعمال التلمذة الصناعية.

عنى المشروع بالنص على تولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبى التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون في التدريب عليها وفقاً لقدراتهم، حيث كان القانون الحالي يعرف التوجيه المهني دون النص على أية أحكام موضوعية بشأنه.

كما فوض الوزير في إصدار قرار بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك.

كما استحدث المشروع النص على أن تتولى الوزارة بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن والوظائف في سوق العمل، وتحديد متطلباتها وتوصيفها، والمهارات والجدارات اللازمة لها، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ.

وكذلك النص على مجلس أعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية برئاسة الوزير المختص، وعضوية اثني عشر وزيراً معنيين وممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة، والفئات الأولى بالرعاية، كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالي ووظائف المستقبل والمهارات اللازمة لها.

استحدث المشروع جواز تشكيل مجلس تنفيذي لتنمية مهارات الموارد البشرية بكل محافظة، برئاسة المحافظ المختص، يتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات والتوصيات الصادر عن المجلس الأعلى، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، بهدف توفير اللامركزية في مجال التدريب، وربط كافة المحافظات بالخطط والبرامج القومية في هذا المجال.

استمرار صندوق تمويل التدريب إلا أنه تم تطوير آلياته واختصاصاته لتفعيل دوره على المستوى القومي في تمويل العملية التدريبية، وتنمية مهارات الموارد 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، وتمويل المشروعات التنموية التي تستهدف تنمية مهارات الموارد البشرية، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي والتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية ووضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية، وتنمية مهارات الموارد البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التدريبية.

حدد الكيان القانوني لمزاولة التدريب بعد أن سمح بمدة سنة يجوز مدها لتوفيق الأوضاع اقتصر الكيان على شركات (المساهمة، والتوصية بالأسم، وذات المسؤولية المحدودة وشركة الشخص الواحد) كشرط لمزاولة عمليات التدريب مستثنياً من هذا الشرط المنظمات النقابية، ومنظمات أصحاب الأعمال والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، 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.

اشتراط 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 توفره في المدربين ومدى كفاية العمليات التدريبية، ومستويات وتخصصات المدربين، وفوض المشروع الوزير المختص في تحديد جهات الاعتماد والإجراءات والمواعيد الخاصة بذلك بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢، لمعالجة ما قد يفرضه الواقع من عدم قدرة الوزارة المختصة على اعتماد بعض البرامج التدريبية المتطورة.

اشتراط صدور ترخيص للمدربين الذين يزاولون أعمال التدريب من وزارة العمل على أن يصدر وزير العمل قراراً يتضمن شروط وإجراءات منح الترخيص والرسوم الواجبة لأداء ذلك بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ألزم المشروع الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تقيده 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 على خمسمائة جنيه.

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، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز خمسمائة جنيه، وحالات الإعفاء منها، وحظر تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على هذا الترخيص، كما أوجب على طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تقيده مستوى مهارته، وفوض الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية في إصدار قرار بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجراءاته، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقررة عنها بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء من هذا الرسم، واستثنى المشروع من الحصول على هذه الشهادة خريجي المدارس الفنية والمتوسطة، 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 واشتراط في الأحكام الموضوعية ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاماً وفوض الوزير المختص بإصدار قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

استحدث الإشارة إلى أن أحكام الفصل الرابع من الباب الثاني (أحكام عمل الأطفال) تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك للإشارة إلى كون المتدرج طفلاً.

الباب الثاني: التشغيل

يحتوى على المواد (٣١_٧٣)

الفصل الأول: سياسات التشغيل

يحتوى على المواد (٣١_٣٧)

تناول المشروع في هذا الباب السياسة العامة للتشغيل والإطار اللازم لتفعيل هذه السياسة وذلك عن طريق إنشاء مجلس أعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج، يتولى رسم السياسة ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة للتشغيل من واقع احتياجات سوق العمل.

أكد هذا الفصل على ما يلي:

إلزام المنشآت بإرسال بيان مفصل بأعداد العمال إلى الجهة الإدارية المختصة، ومؤهلاتهم، ومهنتهم، وأجورهم إلخ، 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 ثلاثين 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 ٢٠٠٣ مدة ثلاثين يوماً وهي فرصة أوسع تمنح لصاحب العمل تشجيعاً له على القيام بالإجراء.

ألزم المشروع صاحب العمل بإمسك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد أسماء ذوي الإعاقة الحاصلين على شهادات أو إثبات الإعاقات والخدمات المتكاملة والذين ألقوا بالعمل لديه مستوفياً البيانات المنصوص عليها في هذا القانون وذلك في الموعد وعلى النموذج الذي يحدده الوزير المختص.

ألزم المشروع جميع المنشآت المخاطبة بأحكامه بموافاة الوزارة المختصة بأية بيانات يستلزمها إنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ونظام سوق العمل.

الفصل الثاني:

التشغيل في الداخل والخارج.

يحتوى على المواد (٣٨_٥١)

تناول المشروع تنظيم التشغيل في الداخل والخارج بطريقة جديدة تمازج بين اعتبارين مهمين 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 الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعهد إلى وكالات استخدام خاصة لشغل تلك الوظائف.

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

ثالثاً: استحدث المشروع جواز مزاوله عملية التشغيل في الداخل، عن طريق (وكالات التشغيل الخاصة)، كما تناول المشروع ماهية 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، فلزم تقنين 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 مزاوله هذا التشغيل، وصلاحيات الوزير المختص والوزارة المختصة في هذا الشأن، كما أبقى على نسبة الـ ٢% التي تتحصل عليها وكالات التشغيل الخاصة 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 إجراءات حصول وكالات التشغيل الخاصة على الترخيص اللازم لها لمزاولة عملية التشغيل بالداخل والخارج مع تحديد رأس مال الشركة المدفوع (مائة ألف جنيهًا لشركات التشغيل بالداخل، خمسمائة ألف جنيهًا للشركات التي تزاول عمليات التشغيل بالخارج أو بالداخل والخارج معًا) كما حدد مبلغ خطاب الضمان، لضمان الجدية، وحدد المشروع مدة الترخيص بسنة واحدة بدلاً من خمس سنوات منعاً للتلاعب والحد من حجم المشكلات التي يمكن أن تنتج عن مزاولة هذه الشركات لعملها والتوافق مع الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر.

نص المشروع على الحالات التي يلغى فيها الترخيص بالتشغيل في الداخل والخارج، كما أضاف حالات جديدة لإلغاء الترخيص بدلا من عبارة الأحكام الجوهرية لتلافي شبهة عدم الدستورية، وأعطى الحق في هذا الشأن للوزير المختص كما خوله الأحقية في إيقاف عمل هذا النشاط مؤقتًا، دون اخلال بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

كما أنط المشروع للوزير المختص سلطة الترخيص للجمعيات والمنظمات النقابية العمالية بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين من أعضائها وخوله في إصدار القرارات المنظمة لإنشاء تلك المكاتب والرسوم المقررة لها كما أعفاها من الشكل القانوني للشركات وتقديم تأمين أو خطاب ضمان.

ألزم المشروع الجهات التي تزاول عمليات التشغيل بالداخل والخارج بموافاة الوزارة ببيانات ونتائج أعمالها كل ستة أشهر. نظم المشروع إمكانية مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيا عبر المنصات الرقمية والمواقع الإلكترونية وذلك بعد الحصول على الترخيص من الوزارة المختصة.

وفوض الوزير المختص في إصدار قرار بقواعد منح الترخيص لمزاولة عمليات التشغيل إلكترونيا بالتنسيق مع الوزارة المعنية بشئون الاتصالات.

الفصل الثالث:

تشغيل النساء

يحتوى على المواد (٥٢_ ٥٩)

تبنت السياسة التشريعية في هذا الباب حماية النساء من التمييز ضدهن وضمانة المساواة بين جميع العاملين وفوض المشروع الوزير المختص في إصدار قرارًا بتحديد الأحوال، والمناسبات، والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع، كما أعطى لصاحب العمل الحق في حرمانها من أجرها عن الإجازة أو استرداده في حالة ثبوت عملها لدى الغير أثناء الإجازة. 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 وتحسب من ساعات العمل.

استحدثت أجازة رعاية الطفل ثلاث مرات وأبقى المشروع على أحكام تخفيض ساعات العمل ساعة اعتبارًا من الشهر السادس للحمل وحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية أثناء هذه الفترة.

قرر المشروع للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، تمشيًا 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 بأماكن العمل نسخة من نظام تشغيل النساء، كما أنه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة، ويقع هذا الالتزام على المنشآت التي يقل عدد العاملات بها عن مائة عاملة وتقع في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ هذا الالتزام، واستثناء من ذلك استحدثت المشروع بديل للتيسير على أصحاب العمل بأن يتحملوا تكاليف رعاية أطفال العاملات بدار الحضانة بالشروط التي يحددها قرار وزير العمل بعد التشاور مع الوزير المعني بالتضامن الاجتماعي والمجلس القومي للأمومة والطفولة.

نظم المشروع أحقية العاملة في التمتع بإجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه وذلك على غرار العاملات بالجهاز الإداري للدولة، دون التقييد بمدة خدمتها لدى صاحب العمل (التي كان يحددها قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بقضاء عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل لاستحقاق تلك الإجازة). وعلة ذلك هو تحقيق المساواة بين النساء العاملات في كافة مناحي العمل.

الفصل الرابع أحكام عمل الأطفال

يحتوى على المواد (٦٠ - ٦٧)

أبقى المشروع في هذا الفصل على تعريف الطفل بأنه كل من لم يبلغ الثامنة عشرة، وحظر تشغيلهم قبل بلوغ خمسة عشر عاما مع الإشارة لجواز تدريبهم متى بلغوا أربعة عشر عاما، وألزم صاحب العمل الذي يدرّب طفلا دون سن الخامسة عشرة منحه بطاقة تقيّد تدريبه لديه، وأحال إلى وزير العمل إصدار قرار بتحديد ظروف وشروط وأحوال تدريب وتشغيل الأطفال، كما أبقى هذا الفصل على حظر عمل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا مع تخلّصها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، وحظر تشغيله فيما بين الساعة مساءً والسابعة صباحا، فضلا عن إلزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الأطفال أن يعلق نسخة من أحكام العمل وكشفاً به ساعات العمل وفترات الراحة مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء هؤلاء الأطفال.

استحدث المشروع نصًا لحظر تشغيل الأطفال في الأعمال والمهن والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه للخطر، كما نصت صراحة على حظر تشغيل الأطفال في أي عمل يعد من بين صور أسوأ أشكال العمل للطفل وفقا للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية، وخولت الوزير المختص إصدار قرار بتحديد تلك الأعمال.

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

الفصل الخامس:

تنظيم عمل الأجانب

يحتوى على المواد (٦٨ - ٧٣)

أبقى المشروع على الأحكام المستقرة لتنظيم عمل الأجانب مع إجراء بعض التعديلات اللازمة متوخيا في ذلك ما يلي:
أولا: أن الأصل في تشغيل الأجانب هو عدم الجواز والاستثناء هو العمل بعد الحصول على ترخيص بذلك، وبصفة مؤقتة.

ثانيا: الغرض من تشغيل الأجانب ليس توفير فرص عمل لهم، وإنما نقل خبراتهم، وتوفير فرص عمل للمصريين بالخارج تطبيقا لمبدأ المعاملة بالمثل.

ثالثا: تحقيق الموازنة بين اعتبارين مهمين الأول: عدم مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة المصرية بالداخل، والثاني: نقل الخبرات الجديدة لسوق العمل في مصر.

رابعا: أن يخضع عمل الأجانب لأحكام هذا الفصل سواء كانوا يعملون في عمل تابع أو حر أو لحساب أنفسهم وأيما كانت المهنة أو الحرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

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

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

سابعا: استحدث المشروع تفويض الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون الاستثمار في وضع الضوابط اللازمة للترخيص لبعض المخاطبين بأحكام قانون الإستثمار (بعض فئات المستثمرين غير الحاصلين على إقامة مستثمر).

ثامنا: استحدث النص على التزام صاحب العمل بإبلاغ السلطات المعنية عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوما متصلة دون عذر مقبول وفوض الوزير المختص بإصدار قرار يحدد من خلاله الضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك.

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

الباب الثالث: تشغيل العمالة غير المنتظمة يحتوى على المواد (٧٤ - ٨٤)

في ضوء توجه الدولة المصرية نحو مد مظلة الحماية الاجتماعية لجميع الفئات فقد أولى المشروع اهتمامًا بالغًا بفئات العمالة غير المنتظمة والتوسع في برامج الحماية والرعاية والخدمات المقدمة لهم.

استحدث المشروع بابًا كاملاً لتنظيم تشغيل ودعم العمالة غير المنتظمة على المستوى القومي ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل لائقة وتقديم الدعم اللازم لهم أثناء فترات التعطل.

أبقى المشروع على اختصاص وزارة العمل برسم سياسة تشغيل العمالة غير المنتظمة ومتابعتها، كما فوض الوزير المختص في تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال.

ألزم المشروع الجهة الإدارية بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة وفقا لتصنيفها وذلك في سجلات تعد خصيصا لهم ، كما ألزم الجهة الإدارية بإعداد قواعد بيانات للعمالة غير المنتظمة على المستوى القومي وربطها بأجهزة ووزارات الدولة.

استحدث المشروع لأول مرة إنشاء صندوق تحت مسمى " صندوق إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة " تكون له الشخصية الاعتبارية العامة و يتبع الوزير المختص، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس ادارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية كل من ممثلي الوزارات والجهات المختصة وممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهم، يحدد اختصاصاته ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعه في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي.

حدد المشروع اختصاصات الصندوق والخدمات التي يقدمها من بينها صرف إعانات طوارئ للعمالة غير المنتظمة في حالات الأزمات الاقتصادية وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والمساهمة في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي وغيرها من الخدمات.

استحدث المشروع تفويض السيد رئيس الجمهورية في صرف إعانات طوارئ عاجلة لفئات العمالة غير المنتظمة في حالات الطوارئ العاجل والأزمات وذلك في ضوء ما حدث خلال أزمة كورونا التي مر بها العالم.

استحدث المشروع موارد جديدة للصندوق ونظم تحصيلها وفقا لفئات العمالة غير المنتظمة التي يخدمها الصندوق ومنها على الأخص ما يتم تحصيله من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١% ولا يزيد على ٣% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

وإيماناً بضرورة التنسيق بين وزارة العمل وكافة الوزارات في رعاية العمال فقد فوض المشروع الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين في إصدار قرار باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة نظم تحصيل موارده والخدمات المقدمة لفئات العمالة غير المنتظمة وشروط الانتفاع بها، وقيمة الإعانات المالية الطارئة وضوابط استحقاقها، ومدتها وإجراءات صرفها وفقا لأحكام القانون.

وقد رأى هذا الاستحداث للأسباب الآتية:

- أن قطاع العمالة غير المنتظمة يعد من أهم قطاعات العمل التي تؤثر في الاقتصاد القومي للبلاد.
- حجم العاملين بهذا القطاع كبير جدا ورغم ذلك لا توجد لهم أحكام خاصة ومستقلة تنظم رعايتهم أو تشغيلهم.
- التوجه نحو التوسع في تعريف العامل غير المنتظم ليشمل بعض الفئات التي تعمل لحساب نفسها وغيرها من الفئات التي لا يشملها الحماية الاجتماعية
- 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 لتقديم إعانات الطوارئ أثناء التعطل والعديد من الخدمات لتلك الفئات من خلال صندوق يمثل قدرا كبيرا من الثبات والاستقرار في تقديم القدر الضروري من تلك الخدمات.
- خضوع أموال الصندوق الرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، مما يعد ضمانة جديدة لحماية تلك الأموال.
- راعت المادة أحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن حدود التفويض، وتحديد الخدمات، وتحديد حد أقصى للرسم.

(الكتاب الثالث)

علاقات العمل

يحتوى على المواد (٨٥_٢٤٠)

الباب الأول:

علاقات العمل الفردية

يحتوى على المواد (٨٥_١٧٤)

الفصل الأول:

عقد العمل الفردي

يحتوى على المواد (٨٥_٩٤)

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 (١٣) 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 تتال من حرية صاحب العمل، أو من حرية العامل على السواء، ويؤكد كذلك أهمية هذا التنظيم، الآثار الاجتماعية الخطيرة التي كشفت من خلال بعض الممارسات الفعلية لبعض طرفي علاقة العمل بما أضر بحقوق الطرف الآخر، كما أضر بالإنتاج، لذلك دعت المصلحة العامة إلى أهمية التنظيم القانوني لبعض أحكام عقد العمل الفردي، وخرجت تلك الأحكام بتوافق كامل من ممثلي العمال وممثلي أصحاب الأعمال المشاركين في إعداد هذا المشروع.

وتأسيساً على ذلك:

*استحدث المشروع حكماً جديداً بأن جعل الأصل في التعاقد هو أن يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، وجواز إبرامه لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك، وجواز الاتفاق على تجديده لمدد أخرى مماثلة، وذلك ضماناً للعامل في تحقيق علاقة عمل مستقرة، ومستمرة.

كما حدد المشروع اعتبار عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في عدة حالات وهي: إذا كان غير مكتوب، أو مبرما لمدة غير محددة، أو إذا كان مبرما 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 ٢٠٠٣، يحتفظ صاحب العمل بواحدة، ويسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص 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 ومؤهله، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، وطبيعة ونوع العمل محل التعاقد، والأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، 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 يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، إذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.

*أبقى على أحكام فترة الاختبار لمدة لا تزيد على 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، منعا 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 له أن 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، وأتاح لصاحب العمل إنشاء الملف ورقياً أو إلكترونياً، ولا يجوز الاطلاع على البيانات الموجودة به إلا ممن رخص له بذلك. *واستحدث أن يكون بالملف نسخة من نموذج (١) تأمينات اجتماعية، وأن يقدم هذا الملف للسلطة المختصة عند الضرورة، والاحتفاظ بالملف ورقياً أو إلكترونياً لمدة خمس سنوات على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل. *كما أبقى المشروع على إلزامه بنقل العامل من جهة التعاقد إلى جهة العمل واستحدث استعادة العامل من هذا الحكم ولو كان خلال فترة الاختبار.

*نظم المشروع التزام صاحب العمل بالمساواة بين العمال في جميع الحقوق إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، حيث استقر الفقه والقضاء على أن المساواة بين العمال عند صاحب العمل الواحد، قاعدة دستورية تفرضها قواعد العدالة، ولو لم يجربها نص في القانون. وقد جاء النص على هذا النحو منعا للتحايل 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 متضامناً معه في ذلك، أياً كان نوع العمل سواء كان مستمراً أو طارئاً أو دورياً، متي كان ذلك في منطقة عمل واحدة. *استحدث المشروع نص بالتزام العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضي لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة ترك العامل العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب.

(الفصل الثاني)

أنماط العمل الجديدة

يحتوى على المواد (٩٥_١٠٠)

*نظراً لانتشار العديد من أنماط العمل الجديدة في سوق العمل فقد حرص المشروع على أفراد فصل كامل لتنظيم الصور غير النمطية للعمل ومنها العمل عن بعد والعمل عبر المنصات والعمل المرن أو لجزء من الوقت وغيرها من الصورة الحديثة للعمل.

*أكد المشروع على خضوع علاقة العمل في أنماط العمل الجديدة لما تخضع له علاقات العمل التقليدية من الحقوق والالتزامات وذلك وفقاً لطبيعة العمل وطريقة أدائه كما يتمتع العمال بكافة الحقوق وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجر والحق في المفاوضة الجماعية.

*أجاز المشروع الاتفاق بين طرفي العمل أن يعمل العامل لدى أكثر من صاحب عمل أو أن يعمل لحساب نفسه، وذلك مع التزام العامل بعدم إنشاء الأسرار.

*ويصدر الوزير بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل، وطرق إثبات علاقة العمل، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم.

(الفصل الثالث)

الأجور

يحتوى على المواد (١٠١_١١٥)

للأجر في "عقد العمل" أهمية خاصة، حيث إنه يميز هذا العقد عن غيره من العقود، كما أنه يعد الالتزام الأساسي الذي يلقي على عاتق صاحب العمل، فضلاً عما يمثله عند العامل من أهمية حيوية، وخاصة عندما يصبح هو المورد الوحيد والأساسي لرزق العامل وأسرته.

ونظراً 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 ٢٠٠٣، 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، إلا أنه وتفعيلا لدوره المرجو فقد استحدث المشروع ما يلي:
- تشكيل المجلس القومي للأجور بنص في القانون برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط، وعضوية الوزير المعني بشئون العمل، وعدد من الوزراء، ورئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ورئيس المجلس القومي للمرأة، وخمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عددا من حيث العضوية، خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال، ترشحهم منظماتهم.
- النص على أهم اختصاصات المجلس وهي:
 - وضع الحد الأدنى للأجور للعاملين، في كل القطاعات على المستوى القومي بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، ووضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية
 - النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء 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 لانعقاد المجلس مرة على الأقل كل ستة أشهر.
 - أجاز المشروع الطعن على القرارات الصادرة من المجلس أمام المحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثين يوما من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه بحسب الأحوال.
- وجدير بالذكر ونحن في هذا الصدد الإشارة إلى أن نص المادة رقم (٣٥) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ 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 علي 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 وفقا 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 طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل.
- *واستحدث المشروع أنه في حالة عدم وجود عرف، يتولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون، حيث إن قاضي الأمور الوقتية 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 المعيّنين بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر، وإذا 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، 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 بالإنتاج، أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، وذلك تحقيقاً للموازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، حيث أتاح للطرفين الاتفاق على أن يحدد الأجر بالإنتاج أو العمولة، ووجه استفادة 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 الإنتاج، 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 اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة، كما أبقى على حظر نقل العامل بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج إلا بعد موافقة العامل كتابة، 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 على 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 على 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 والحجز والنزول عن أجر العامل وذلك للتوفيق بين العديد من المصالح الجديرة بالرعاية ومنها ما يلي:

1. 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.
2. مراعاة مصلحة العامل في تنظيم شؤونه المالية ونفقات معيشته وما قد يضطر معه للاستدانة من الغير.
3. مراعاة توفير ضمانات للدائن من خلالها يستطيع اقتضاء حقه، فلا يعزف عن مساعدة العامل عند احتياجه.
4. مراعاة مصلحة صاحب العمل في استقطاع جزء من الأجر وفاء لما قد أتلفه العامل.
5. تحقيق فكرة الردع العام داخل المنشأة، وعدم إهدار قيمة وأثر الجزاء.

* استحدث المشروع النص على الاعتراف لإثبات حصول العامل علي أجره لم يكن منصوصاً عليها في القانون الحالي وهي (التحويل البنكي) لحساب العامل، فقد اعتبره مشروع القانون مبرىء لذمة صاحب العمل، وذلك لأن حكم المادة رقم (٤٥) من قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ كانت لا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا بتوقيع العامل في السجل المعد لذلك، ويتمشى هذا الحكم مع الأسلوب المتبع الآن في العديد من الشركات، ويجب مجاراته تشريعيا حتى لا يتخلف التشريع عن الواقع.

(الفصل الرابع)

ساعات العمل وفترات الراحة

يحتوى على المواد (١١٦ - ١٢٢)

* أبقى المشروع على أحكام ساعات العمل وفترات الراحة كما هي في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دون زيادة في فترة تواجد العامل بالمنشأة، وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: استقر العمل في كافة مواقع العمل والإنتاج منذ عشرات الأعوام على تلك الأحكام، فليس من الحكمة الخروج عنها اليوم دون داع.

ثانياً : توافق تلك الأحكام مع معايير العمل الدولية، والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر.

* تبنى 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 وأربعين ساعة في الأسبوع، وأن 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 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، واستثنى من هذا الحكم العمال المشغولين في أعمال متقطعة بطبيعتها والأعمال ذات الطبيعة الخاصة والتي فوض في تحديدها الوزير المختص بحيث لا تزيد مدة تواجده على اثنتي عشرة 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 إن العلاقة بين وقت العمل والإنتاج ليست دائماً طردية، إذ إنه 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 انقطاع.

*منح المشروع العامل الحق في الحصول على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة على أن تكون هذه الراحة مدفوعة الأجر، وقد روعي في تنظيمها منح صاحب العمل سلطة تحديدها بحيث لا يكون مضطراً لإغلاق المنشأة ويستقل بتحديد ميعادها وفقاً 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 وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

*وتحقيقاً 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 أجراً إضافياً لا يقل عن ٣٥% عن ساعات التشغيل النهارية، و٧٠% إذا كان التشغيل عن ساعات عمل ليلية.

وحسباً للخلاف الذي ثار في ظل أحكام القانون الحالي بشأن كيفية احتساب مقدار مقابل العمل الإضافي للعامل، فقد وضح المشروع النظام الذي على أساسه يتم احتساب هذا الأجر - الإضافي - خلال الفترة النهارية بما لا يقل عن ٣٥% من أجر هذه الساعة، فإذا كان ما يحصل عليه العامل في الساعة النهارية هو مبلغ (واحد جنيه)، فإن تكلفة الساعة الإضافية خلال الفترة النهارية يكون حسابها كالتالي:

(واحد جنيه) + ٣٥% = مبلغ جنيه وخمسة وثلاثين قرشاً.
كما تم احتساب ساعة العمل الإضافية خلال الفترة الليلية بما لا يقل عن (٧٠%) من هذه الساعة، فإذا كان ما يحصل عليه العامل في الساعة هو مبلغ (واحد جنيه)، فإن تكلفة الساعة الإضافية الليلية خلال هذه الفترة يكون حسابها كالتالي:

(واحد جنيه) + ٧٠% = مبلغ جنيه وسبعين قرشاً.
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).

٣- إذا كان التشغيل في يوم الراحة الأسبوعية استحق العامل مثل أجره تعويضاً له عن يوم راحته مع منحه يوم راحة في الأسبوع التالي.

ومثال ذلك: أنه إذا كان أجر العامل في هذا اليوم مائة جنيه، استحق العامل مبلغ مائتي جنيه بالإضافة إلى منح العامل يوماً آخر عوضاً عنه في الأسبوع التالي.

٤- عدم جواز زيادة ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثنتي عشرة ساعة.

٥- أن يخطر صاحب العمل الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل والمدة اللازمة لإتمام العمل.
وقد حققت تلك الصياغة مصلحة صاحب العمل، ومصلحة العامل، ومصلحة الإنتاج ومنحت الدولة (الجهة الإدارية) سلطة إحكام الرقابة على تلك الأحوال، كضمانة لتنفيذها على نحو أكمل وتحقيق مرادها.

*وأكد أيضاً على إلزام صاحب العمل بأن يضع بالمداخل 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 أيضا على استثناء 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 استثناءه من تلك الأحكام.

واستثنى 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 الخامس)

الإجازات

يحتوى على المواد (١٢٣_١٣٢)

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

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

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، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاماً...

٤- خمسة وأربعون يوماً للعامل من ذوي الإعاقة.

*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 بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.

*نص المشروع على عدم تحديد حد أقصى للإجازات في الأعياد والعطلات والمناسبات حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديدها وفقاً لما تحدده الدولة من أعياد ومناسبات تستدعي منح كافة العاملين بها إجازة للاحتفال بها.

*استفادة العاملين غير المسلمين من أيام إجازاتهم الدينية وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين جميع العاملين بالقطاعات المختلفة بالدولة، حيث يتمتع بتلك الميزة العاملون بالقطاع العام، ولا يجوز القول بعدم جواز جمع العامل غير المسلم بإجازته مع إجازات المسلمين لأن هذا القول مردود عليه بأن حق كل مواطن أن يتمتع بأيام الأعياد الخاصة بديانته، وأنه حتى في حالة عدم قيامه بهذه الإجازة فإنه يستحق المقابل النقدي عنها.

وهذه الأحكام المستحدثة تعديلاً لنص المادة (٥٢) 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 ١٩٥٣ أو ما قد يصدر لاحقاً.

وعلة ذلك ما يلي:

- أن قانون العمل قانون عام لعلاقات العمل جميعها سواء كانت للمسلمين أو لغير المسلمين، فلا يجوز أن فيتمتع الأول بإجازته الدينية، في حين أن الأخير يحرم من ذلك.
- قضت المحاكم عند مطالبة المسيحيين بإجازات في أعيادهم في ظل غياب النص القانوني الصريح بأن ذلك يخضع للمفاوضة مع صاحب العمل - فكيف لفئة تأخذ إجازتها بحكم القانون وفئة أخرى تخضع للمفاوضة تتجح في أحوال وتقتل في الكثير منها.
- صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ليمنح المسيحيين العاملين بالحكومة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع العام إجازاتهم 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 إجازته السنوية إذا كان متقدماً الأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

واستحدثت للعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية.

الآن وحتى لا يساء استخدامها فإنه يشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلي:

١- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل.

٢- تقديم ما يفيد دخوله الامتحان فعلياً.

* استحدثت المشروع أن للعامل الذي يثبت إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة المعنية.

* نص على حق العامل المخالط لأحد أفراد أسرته المريض بمرض معد إجازة لا تحسب من إجازته ، وذلك بما لا يجاوز ثلاثة أشهر .

* استحدثت المشروع حق العامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.

* استحدثت المشروع في حالة رفض العامل القيام بالإجازة سقط حقه فيها وفي المقابل النقدي عنها.

* أبقى المشروع على حق العمال في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازاتهم مع الزام 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 قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

* كما أكد المشروع على أن يخضع من تعويض الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل وفقاً لقانون العمل بما يلتزم بأدائه نظام التأمينات الاجتماعية من تعويض أجر في حالتي المرض والإصابة تعادل ما يؤديه إليه صاحب العمل من اشتراكات في هذا المجال.

(الفصل السادس)

واجبات العمال ومسئولتهم.

يحتوى على المواد (١٣٣_١٥٢)

* استحدثت 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، وقد نص في هذه المادة على مراعاة أحكام المرض المعدى المنصوص عليها في المشروع، وكذلك المادة الخاصة بلائحة الجزاءات ليكون هناك عقوبة على من يثبت تعاطيه مواد مخدرة.

* أوجب المشروع على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر خلال ثلاثين يوماً، أن يعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة النشاط، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى، والنقل، والأجور، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، ولائحة الجزاءات التأديبية، وإخطار الجهة الإدارية والمنظمة النقابية المعنية بنسخة 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 الحالي الذي كان ينص على وضع لائحة استرشادية نموذجية، لأنه تبين قيام المنشآت بنسخها واعتمادها من الجهة الإدارية، فكان النص الجديد للقضاء على هذه الظاهرة وقيام كل منشأة بإعداد لائحة واقعية تتوافق وظروف المنشأة.

* استحدثت 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 عمله دون مبرر مشروع بحد أقصى ستة أشهر من أجره، وجعل قرارها هذا نهائياً.

(الفصل السابع)
انتهاء علاقة العمل الفردية.
يحتوى على المواد (١٥٣ - ١٧٤)

لما كان عقد العمل بطبيعته لا يمكن تأبيده فإن المشروع تناول أحكام نهاية عقد العمل على النحو التالي:

* ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، على الرغم بأن هذا الحكم ليس في حاجة إلى نص خاص إلا أنه حرصاً من المشروع ومن قبله القانون الحالي على تأكيد هذا الحكم فجرى النص عليه، فإذا استمرت علاقة العمل لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز لأي من طرفي العقد إنهاؤه، بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الانتهاء بثلاثة أشهر، 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 تجديداً منهما لهذا العقد لعمل، أو لأعمال 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، لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.

* ألزم المشروع كلا الطرفين بإخطار الطرف الآخر برغبته في الإنهاء لترتيب أوضاعه وعدم تعطيل العمل بالمنشأة، وإذا 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 المفوض 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 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.

* أكد المشروع على حكم اعتبار العامل مستقيلاً من العمل إذا تغيب دون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق ذلك 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.

* ومن الأحكام المستحدثة التي جاءت لتعالج قيام بعض أصحاب الأعمال بإجبار العامل على التوقيع على استقالة 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 تبت جهة عمله في الاستقالة خلال خمسة أيام من تاريخ تقديمها، والا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن استقالته خلال المدة المذكورة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

* كما أجاز المشروع للعامل لإنهاء 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 ستون 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 التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

*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 وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة 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 وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

والزم المشروع صاحب العمل أن يعطي العامل، بناء على طلبه، ودون مقابل عند انتهاء عقده شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته، ويجوز بناء 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

يحتوي على المواد (١٧٥ - ١٨٦)

بعد أن كانت الدعوى العمالية تنظرها لجان قضائية، قضي بعدم دستورتيتها، 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 قضاة متخصصين بشكل دائم كما هي الحال بمحاكم الأسرة والمحاكم الاقتصادية، ويضطر القاضي العمالي بجانب عمله في المحكمة العمالية أن يعمل في العديد من الدعاوى الأخرى مما يكلفه مشقة وجهداً كبيراً وينعكس ذلك بطبيعة الحال على أداء العمل وسرعة الإنجاز.

ثانياً: أن المحكمة العمالية وفقاً لهذا النص 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 الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم والدعاوى المتعلقة بالعمل النقابي.

ثالثاً: أن القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ لم ينشئ للمحكمة قلم كتاب خاصاً بها أو إدارة خاصة بتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها، فأصبحت من الناحية الواقعية لا تعدو أن تكون دائرة عمالية بالمحكمة الابتدائية.

رابعاً: إن المحاكم العمالية وفقاً لهذا التشكيل تقتقد إلى وجود قاضٍ للأمر المستعجلة يفصل في الحق الذي يخشى عليه من فوات الوقت أو يزيل عقبات التنفيذ التي تعترض أحكام المحاكم العمالية.

لذلك سلك مشروع القانون طريقاً رسمه له النص الدستوري الوارد في دستور جمهورية مصر العربية الصادر في عام ٢٠١٤ والذي أقر حقاً دستورياً بمقتضى نص المادة رقم (٩٧) من هذا الدستور وذلك عندما نص 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 مالياً وسائل الالتجاء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم.

كما أن الثابت يقيناً من نجاح التجربة الخاصة بمحاكم الأسرة والمحكمة الاقتصادية وهما اللذين حققا عدالة ناجزة وساعدا على خلق قضاة متخصصين في شأن التعامل مع الدعوى الناشئة عن تطبيق القوانين الخاصة بهم، فضلاً 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 نصوصاً تتيح وتحقق 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 الأعمال 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 تسبب في تراكم عدد القضايا العمالية بعد عام ٢٠١١، وهو ما دعا إلى إحداث تغيير في هذه النصوص على النحو الوارد بمشروع القانون والتي كان من أهمها:

* حرص المشروع على وجود دوائر استئنافية متخصصة لنظر الدعاوى التي يتم الطعن عليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.

وهو ما كان يحدث اجتهاداً وليس تنظيمياً، فقد حرص المشروع على أن يكون ذلك الاجتهاد منصوصاً عليه بالقانون. * استحدث التشريع الجديد اختصاص المحكمة العمالية نوعياً بالنظر في كافة المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل.

* استحدث التشريع الجديد النص على اختصاص المحكمة العمالية بالنظر في الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتهين عنهم، وكذا تلك الدعاوى المتعلقة بالمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وكذلك الجرح 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 يستحقه من حقوق تأمينية له ولأسرته - معالجاً بذلك قصوراً نشأ عن وجود فراغ تشريعي فيما يخص الاختصاص بنظر حقوق العمال سواء فيما يخص حقوقهم التأمينية أو تلك الخاصة فيما يتعلق بمنظمتهم النقابية.

* استحدث المشروع وجود قاضٍ للأمور الوقتية للفصل في المسائل المستعجلة التي تعرض عليه والتي يخشى عليها من فوات الوقت، وقد وضع المشروع شرطاً لذلك أن يفصل القاضي في ذات الأمور المختص بها نوعياً والمنصوص عليها في هذا القانون.

* كما 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 وخاصة فيما يتعلق بأجره، في حالة أن تعسف صاحب العمل ضده ومنع عنه أجره 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 يلجأ أي من أطراف علاقة العمل إلى قضاء الأمور المستعجلة كونه أصبح لديه قاضٍ 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 تتحقق العدالة الناجزة المطلوبة، وذلك عن طريق إنشاء، قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة بتنفيذ الأحكام الصادرة عنها وقراراتها وهو أمر لم يكن متحققاً على أرض الواقع، سواء بقرارات وزارية أو قرارات صادرة من رؤساء المحاكم الابتدائية فقد تم النص عليه صراحة كي يكون ملزماً 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 ٢٦٣ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، وقام القانون بتحسين 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 يضع حدًا للخصومة في الدعاوى العمالية.

من سياق ما تم شرحه وبيانه فقد أضحى هذه النصوص ثورة حقيقية في شأن النظام القضائي العمالي يواكب العصر ويحقق المصلحة لكل أطراف علاقة العمل ويوفر بيئة صحية للنهوض بالحياة العمالية في مختلف جوانبها ويحقق الاستقرار المنشود في علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل مما ينعكس على الحياة الاقتصادية للوطن، وهو ما انتهى إليه الحوار الاجتماعي 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 نقلة نوعية مهمة في النظام القضائي العمالي.

(الباب الثالث)

علاقات العمل الجماعية

يحتوى على المواد (١٨٧ - ٢٤٠)

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

وقد كشفت المرحلة الانتقالية التي مرت بها مصر في أعقاب ثورتها عن سوء فهم وتوجس من طرفي علاقة العمل وأصبحت القواعد القانونية مجنبة واللجوء للإضرابات والاعتصامات غير القانونية هو السبيل لنيل المطالب مما جعل من الفوضى عنواناً 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 باباً كاملاً، اعتمد فيه على تفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآليات التسوية الودية بدءاً من المفاوضات الجماعية منتهاً إلى التحكيم المؤسسي الذي ينهى النزاع بحكم واجب النفاذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه في مواعيد محددة منعا لإطالة أمد النزاع وتعطيل مصالح الطرفين.

(الفصل الأول)

الحوار الاجتماعي

يحتوى على المواد (١٨٧ - ١٩٢)

تضمن هذا الفصل تشكيل واختصاصات المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي برئاسة وزير العمل وعضوية الوزارات ذات الصلة وعضوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم على أن يراعى تمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل طرف من الأطراف 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 اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها، وبناء وتعزيز الثقة بين طرفي علاقة العمل وتبنى إجراءات المساعدة 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، والنظر في المقترحات أو الموضوعات التي تناقش في مؤتمر العمل الدولي، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة، والموضوعات التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولي، أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية وغيرها من الاختصاصات.

*راعي المشروع المساواة في التمثيل بين الأطراف، وألغى المجلس الاستشاري للعمل، لما كشف عنه التطبيق العملي من عدم جدواه ورؤي أن المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي أعم وأشمل في اختصاصاته.

*ولضمان فاعلية المجلس وتجده فقد تم وضع دورة انعقاد للمجلس مدتها أربع سنوات ويعاد تشكيله خلال الستين يوماً الأخيرة قبل انتهاء دورته.

أجاز المشروع للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات يرأسها مدير مديرية العمل المختص، ويضم في عضويته عدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وأجاز له أن ينشئ لجاناً نوعية من بين أعضائه كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث

والدراسات اللازمة لأعماله منفردًا أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات. ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروع، ولجانته النوعية، ووحداته البحثية المتخصصة. كما استحدث المشروع أن يكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد ويجوز له قبول الهبات والمنح التبرعات بعد العرض على مجلس إدارته وله أن يستثمر أمواله استثمارًا آمنًا، وتعتبر كل تلك الأحكام لضمان استقلال المجلس من الناحية المالية.

(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية

يحتوى على المواد (١٩٣_١٩٧)

*تناول المشروع تنظيم أحكام المفاوضة الجماعية وأزال اللبس الذي ورد في القانون السابق فيما يتعلق بالتداخل بين المفاوضة الجماعية والتوفيق فعرف المشروع كلاً منهما ونقل التعريف إلى باب التعريفات وفقاً لما استقرت عليه السياسة التشريعية الحديثة.

*حدد المشروع أهداف المفاوضة الجماعية، وأنها لتحسين شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل فتشمل كل ظروف العمل وما يحيط بعلاقة العمل من إجازات، أجور، إلخ.

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 وأيضاً 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 لا تهم سوى العاملين بمنشأة وصاحبها وقد تكون على مستوى قطاع أو صناعة أو خدمة إذا كانت تهم العاملين في هذا القطاع أو الصناعة أو الخدمة وقد تكون على المستوى الإقليمي إذا كان الهدف هو تنمية إقليم داخل الدولة فتكون 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 العلاوة الاجتماعية أو السنوية ... إلخ.

*ألزم المشروع طرفي المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهم من بيانات ومعلومات تتعلق بموضوع النزاع وفي حالة رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض.

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

(الفصل الثالث)

اتفاقية العمل الجماعية

يحتوى على المواد (١٩٨_٢١١)

*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 مرفقاً 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 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.
- ويتعين على طرفي اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التحديد 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 اتباع إجراءات الوساطة.
- وإذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.
 - تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض عليها، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول.
 - إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض.
 - ألغى المشروع النشر بالجريدة الرسمية لما سببه ذلك في القانون السابق من مشكلات عملية، وأعباء مالية على الطرفين خاصة في حالة رفض أحد الطرفين نشر الاتفاقية وتحمل نفقات النشر، واعتبر المشرع أن القيد بالسجل الخاص بذلك لدى الجهة الإدارية المختصة هو شرط لاعتماد الاتفاقية، ونظم المشروع أحكام رفض الجهة الإدارية أو اعتراضها وفقاً لمواعيد وإجراءات محده 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.
 - أجاز للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.
 - وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.
 - كما نص المشروع على خضوع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان وذلك دون الإخلال بحق التقاضي.

(الفصل الرابع)

”منازعات العمل الجماعية”

يحتوى على المواد (٢١٢_٢٢٩)

الفرع الأول: ”أحكام عامة”

يحتوى على المادتين (٢١٢_٢١٣)

نظمت المادتان بيان الأحكام العامة التي توضح طبيعة النزاع المعنى بأحكام تلك المواد، والاعتبارات الزمنية الواجب مراعاتها للأخذ بتلك الأحكام، مروراً بالوسائل التي أتاحتها المشروع، حيث نص على سريان أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم، وذلك كله دون الإخلال بحق التقاضي.

كما نص المشروع على مدة زمنية محددة يجوز بعدها لجوء الطرفين إلى الجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق، وهي انقضاء مدة شهر من تاريخ المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق.

الفرع الثاني: ”التوفيق”

يحتوى على المواد من (٢١٤_٢١٦)

أوضحت هذه المواد أنه إذا مضت مدة غايتها شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق؛ جاز لأحد الطرفين اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق، سواء لحث أى من الطرفين على التفاوض وتحريك إجراءات المفاوضة الجماعية؛ أو كإجراء مُحرك بعد تعثر الطرفين في الوصول إلى اتفاق.

الفرع الثالث: "مركز الوساطة والتحكيم".

يحتوى على المواد (٢١٧_ ٢٢٩)

نظم هذا الفرع إنشاء مركز الوساطة والتحكيم ومنحه الشخصية الاعتبارية المستقلة، على أن ينشأ بالوزارة المختصة، والشروط الواجب توافرها في الوسطاء والمحكمين.

وقد أعاد المشروع استخدام وسيلتي الوساطة والتحكيم بأسلوب أكثر مرونة ويتمشى مع الدساتير والقوانين العالمية الأكثر ديمقراطية؛ فإما أن يتجه الطرفان المتنازعان إلى حل نزاعهما ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية أو التوفيق اختياريًا ودون إجبار - وهو ما يتمشى مع معايير العمل الدولية والاتفاقيات التي صدقت عليها مصر؛ أو أن يلجأ كلاهما إلى مركز الوساطة والتحكيم.

(الفصل الخامس)

الإضراب والإغلاق

يحتوى على المواد (٢٣٠_ ٢٤٠)

* عملاً وتطبيقاً لما أورده الدستور أكد المشروع على حق العامل في الإضراب عن العمل دفاعاً عن مصالحهم المهنية، والاقتصادية، والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات وقد 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 والاقتصادية والاجتماعية، 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 استئناف التفاوض أو لتوعيته بأن التراخي أو الاستهانة بالحوار مع الطرف الآخر قد يؤدي إلى تعطيل الإنتاج ومن ثم تحقيق خسارة لكلا الطرفين.

٢- عدم انفراد العمال باتخاذ قرار الإضراب، والنص على قيام منظماتهم النقابية أو من يمثلهم بإعلانه، لضمان عدم استغلال مطالب العمال من قبل العناصر أو الجماعات التي تهدف إلى تحقيق مكاسب شخصية أو سياسية، والزام العمال بإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية بإعلان الإضراب قبل عشرة أيام من التاريخ المحدد للقيام به مبيئاً به الأسباب التي دعت إليه ومواعيده.

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).

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

٥- حظر المشروع للإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي كما حظر الدعوة للإضراب، أو إعلانه، في الظروف الاستثنائية.

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 تأديبياً على تعطيل العمل أثناء تلك الفترة، كما يترتب على ذلك نتيجة قانونية مهمة مفادها (أن عقد العمل موقوف بقوة القانون) فإذا انتهى الإضراب يتم استئناف العقد أيضاً بقوة القانون.

وبمفهوم المخالفة إذا كان الإضراب بغير الطريق الذي رسمه القانون فلا يعد إضراباً مشروعاً، ويتحمل من قام به مسئوليته التأديبية والمدنية تجاه صاحب العمل .

* أبقى 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، ويجب أن يكون من شأن الإغلاق بنوعيه المساس بحجم العمالة.

ويقصد بالضرورات الاقتصادية الأزمات الاقتصادية التي تواجه صاحب العمل ولا يمكنه تفاديها أو الخروج منها، ويجب أن تكون عامة ومستقرة أو متعلقة بقطاع الإنتاج أو فرع النشاط بالضوابط، والإجراءات الواردة به.

*يتقدم طالب الإغلاق بطلب للجنة التي تشكل لهذا الغرض ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب، والأوضاع، والشروط، والإجراءات، التي يستند إليها في ذلك، وأعداد، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، على أن تصدر اللجنة قرارها خلال خمس وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب و يصدر قرار اللجنة بالأغلبية موضحاً فيه موعد تنفيذ القرار، وتشكل لجنة أخرى للتظلم أمامها من قرارات اللجنة السابقة ويصدر بتشكيل اللجنتين قرار من رئيس مجلس الوزراء وتحديد اختصاصتهما والإجراءات التي تتبع أمامهما على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.

ويحظر على صاحب العمل التقدم بطلب للإغلاق 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.

*وأجاز المشروع لصاحب العمل في الحالات التي يجوز فيها إنهاء العقد لأسباب اقتصادية أن يقوم بدلاً من ذلك بتعديل 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 ويجوز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل، وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

(الكتاب الرابع)

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

يحتوى على المواد من (٢٤١ _ ٢٧٣)

هناك علاقة متبادلة بين الإنسان والبيئة ويقدر ما للبيئة من أثر على الإنسان، فهناك أيضاً تأثير للبشر على البيئة. ومن هنا فقد اهتمت بها الشريعة الإسلامية واستخلف الله الإنسان على بديع خلقه فقال تعالى: وإذ قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة - سورة البقرة آية رقم (٣٠)، وقوله عز وجل: "كلوا واشربوا من رزق الله ولا تعثوا في الأرض مفسدين" سورة البقرة جزء من آية رقم (٦٠) ، صدق الله العظيم، وقوله تعالى " ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة " البقرة آية رقم (١٩٥).

ولم تخل 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 مؤكداً في المادة الثالثة عشرة منه على التزام الدولة بالعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية .

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

وقد أورد المشروع بالكتاب الرابع تنظيمًا لأحكام 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 أياً 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 أياً كانت طبيعة نشاطها أو كيانها القانوني أو القانون المنظم لأحكامها.

فتخضع بذلك لأحكام هذا الكتاب منشآت وموظفي الدولة بالجهاز الإداري ووحدات الإدارة المحلية، والقطاع العام وقطاع الاعمال العام، فضلاً عن القطاع الخاص.

استحدث المشروع إنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة بقرار يصدر من الوزير المختص ويحدد الشكل القانوني لها، وشروط وضوابط مزاوله نشاطها، ومؤهلات العاملين بها، وشروط وقواعد الترخيص، ومدته، والرسوم المقررة عليه، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه.

الباب الأول

تأمين بيئة العمل

يحتوى على المواد (٢٤٥ - ٢٥٤)

*أكد المشروع على ضرورة مراعاة المنشآت ومواقع العمل مقتضيات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لأحكام التشريعات المنظمة لذلك .

*أوجبت مواد هذا الباب على التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلام والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الفيزيائية، الناجمة وعلى الأخص:

١. الوطأة الحرارية والبرودة .
٢. الضوضاء، والاهتزازات .
٣. شدة الاستضاءة.
٤. الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة).
٥. تغيرات الضغط الجوي .
٦. مخاطر الانفجار .

واستحدث 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 نوعيها (الكهرباء الديناميكية- الكهرباء الاستاتيكية) تمثيلاً 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.

*استحدث 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 استحدث المخاطر التي تنتج عن تداول ونقل وتخزين ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية والبيطرية .

*وأكد أيضاً على مسؤولية المنشآت وفروعها بتوفير وسائل وطرق السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من سائر المخاطر البيولوجية والسلبية والكيميائية بأنواعها المختلفة.

*درء مخاطر الحرائق وتلافياً للخسائر المصاحبة لها، أكد المشروع على التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير الخاصة بالوقاية من مخاطر الحرائق ومراجعة كافة أجهزة ومعدات الإطفاء ومسئولية المنشآت وفروعها بإجراء تحديد وتقييم وتحليل المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط الطوارئ لحماية المنشآت وأجاز لها الاسترشاد بالخبراء والاستشاريين في هذا المجال، كما أجاز للجهات الإدارية غلق أو إيقاف المنشآت التي لا تتوافر فيها اجراءات واحتياطات السلامة والصحة المهنية حماية للممتلكات المادية والبشرية حتى لو كانت المنشأة متناهية الصغر.

*أقر المشروع حق الجهة الإدارية المختصة في أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين على المنشأة وذلك حتى زوال أسباب الخطر مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو إيقاف الجزئي أو الكلي.

*وأقر حقها في أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المعنية. *كما ألزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة، وغير عدائية، خالية من التحرش والعنف، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية من التحرش.

*ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد جميع أشكال التحرش والعنف في بيئة العمل، ووسائل الوقاية منه، ونماذج لمدونة السلوك الوظيفي التويم.

*وأحال المشروع إلى الوزير المختص إصدار قرار بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة، بالتنسيق مع الجهات المعنية.

الباب الثاني
التفتيش في مجال السلامة
والصحة المهنية وبيئة العمل
يحتوى على المواد (٢٥٥ - ٢٥٧)

* لم يغفل المشروع الدور الرقابي المنوطة به الجهات الإدارية للتأكد من تنفيذ اشتراطات ومتطلبات ضمان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وإلزامها بإعداد جهاز متخصص مؤهل ومدرب على ذلك، وأكد على تزويد أعضائه بكافة الأجهزة والمعدات الحديثة للقياس، والرصد لملوثات بيئة العمل 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 والاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة.

* أوجب المشروع على الجهة الإدارية المختصة اتخاذ إجراءات الغلق الكلى 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 الادارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق بأن 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، ولتحديد المسئوليات وضماننا لالتزام المنشآت بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية .

(الباب الثالث)
تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب
يحتوى على المواد (٢٥٨ - ٢٦١)

* 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 يرخّص لها بالتدريب الأساسي، والمتقدم والنوعي، والتخصصي للأخصائيين 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، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح الترخيص وإجراءاته، ومدته، والرسم المقرر عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه سنوياً، وحالات الإعفاء منه.

(الباب الرابع)
أجهزة البحوث والدراسات
والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
يحتوى على المواد من (٢٦٢ - ٢٦٤)

* 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 للتحليل الإحصائي لحوادث وإصابات العمل بالمنشآت.

* نص المشروع على تشكيل مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بقرار من رئيس الوزراء وبرئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي الوزارات المعنية و منظمات أصحاب الأعمال والعمال وذوي الخبرة، الرسم السياسات العامة في هذه المجالات.

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

الباب الخامس **الخدمات الاجتماعية والصحية** **يحتوى على المواد من (٢٦٥ - ٢٧٣)**

*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 الابتدائي.

*كما نص المشروع على التزام المنشآت بتدريب العمال على الأسس السليمة لأداء المهنة وإحاطتهم قبل مزاوله المهنة بمخاطرها وقواعد الوقاية والحماية والسلامة المهنية.

*ألزم المشروع المنشآت بالتفتيش الدوري اليومي في كل وردية بأماكن العمل وفحص الشكاوى المرضية للعمال وإجراء 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 الموضوعه 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 وخاصة في المناطق البعيدة عن العمران، ونظام تقديم الوجبات الغذائية للعمال، وأسس وقواعد تقديم الخدمات الثقافية والاجتماعية للعمال بالمنشآت.

*وتنفيذاً لحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٢١ لسنة ٣٠ قضائية دستورية والذي أكد أنه يجب على المشرع عند تفويض السلطة التنفيذية أن يرسم لها حدوداً، وألا يكون متسلباً من اختصاصه الأصيل ببيان الخدمات المخالفة، وتأسيساً على ذلك فقد أعاد تفصيلاً، وكيفية تنظيم التصرف في تلك الأموال، وإلا كان واقعاً في حماة المشروع صياغة الأحكام الخاصة بإنشاء صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على النحو التالي :

- استمرار صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية في ممارسة نشاطه على المستوى القومي، محتفظاً بالشخصية 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 لدي أحد البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله الرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.
- تلتزم تلك المنشآت والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق.

***يقوم الصندوق بتقديم عدد من الخدمات من بينها الخدمات الآتية:**

*دم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.

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

*عقد الندوات الثقافية.

*إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المعنية.

*تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.

*إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً وثقافياً، ورياضياً.

*إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانيات العمال.

*ولوزير العمل بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.

*تصرف حصيلة الصندوق في الأغراض الاجتماعية والصحية والثقافية للعاملين بالمنشآت المخاطبة بتلك الأحكام.

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

(الكتاب الخامس)
تفتيش العمل والعقوبات
يحتوى على المواد (٢٧٤ - ١٩٧)
(الباب الأول)
تفتيش العمل والضبطية القضائية
يحتوى على المواد (٢٧٤ - ٢٧٨)

* خول المشروع وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرارات تحديد العاملين القائمين على تنفيذ أحكامه، ومنحهم صفة مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم، والقسم الذي يؤدونه.

* يحدد الوزير المختص قواعد التكليف بالتفتيش لكافة الأماكن بالمنشآت، وألزم أصحاب الأعمال بتسهيل مهمة القائمين بالتفتيش وألزم 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 بمهام تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.

(الباب الثاني)
العقوبات

يحتوى على المواد (٢٧٩ - ٢٩٧)

* استهل 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 إن 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 مبدأً لتناسب العقوبة مع المخالفة مبتغياً عدم استخدام العقوبة السالبة للحرية، بقدر الإمكان، وفقاً 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 تزاوّل عمليات التدريب بالمخالفة، لأحكام هذا القانون.

* راعى المشروع التأكيد على تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم، ومضاعفتها في حالة العود.

* تشديد العقوبة المالية الخاصة بمخالفة أحكام تسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، أو عدم الاستجابة لطلبات الحضور.

استحدث المشروع 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، تماشياً مع التطور التشريعي الحديث في مصر.

ويكون الشخص الاعتباري مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.

رابعاً : الأطر العامة التي تمت مراعاتها من قبل اللجنة المشتركة:

راعت اللجنة المشتركة في دراستها مشروع القانون ومناقشة مواده وأحكامه فى إطار مذكرته الإيضاحية، التزام العديد من الضوابط المهمة والاعتبارات والمعايير، التي من أبرزها ضرورة العمل على تحقيق الآتى:

- الحماية للحقوق المكتسبة للعمال.
- التوازن بين واجبات طرفى علاقة العمل وحقوقها؛ وذلك رغبة من اللجنة المشتركة فى توفير مناخ صحى لإنجاح العملية الإنتاجية من خلال أحكام مواد مشروع القانون.
- التوافق مع أحكام الدستور والقانون والاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

• خروج أحكام المشروع بصيغة توافقية بين طرفي العملية الإنتاجية وبمشاركة الجهة الإدارية. ومن الجدير بالذكر أن اللجنة المشتركة قد تحرت في عملها مراعاة عدم الانزلاق بسلطتها (باعتبارها ذات الصلاحيات التشريعية) نحو تقرير أو منع أية مزايا تحسب لصالح أو ضد أحد طرفي علاقة العمل على حساب الطرف الآخر، وكان يحدها في ذلك تمام القناعة بأن مشروع القانون المعروض كان نتاج عمل مشترك ومناقشات مطولة وتوافقات متوازنة، تمت من خلال الأطراف المعنية قبل ورود مشروع القانون إلى اللجنة المشتركة، بالإضافة إلى ما تم من توافقات أثناء عرضه ومناقشته خلال الاجتماعات التي عقدتها اللجنة المشتركة.

خامسا: أهم التعديلات التي أدخلتها اللجنة المشتركة:

* اعتبرت اللجنة المشتركة نصوص مواد مشروع القانون كما وردت من الحكومة في صورتها النهائية أساسًا لمناقشاتها.

* وراعت قواعد اللغة العربية، والضبط اللغوي، وضبط الصياغة وإعادة تسلسل مواد القانون المرافق وفق التعديلات التي أدخلتها على مشروع القانون، كما أضافت كلمة "والأقزام" بعد عبارة "الأشخاص ذوي الإعاقة" التزامًا بما تقضى به المادة رقم (٨١) من الدستور، وذلك أينما وردت في مشروع القانون وكان لها اعتبار، لضمان سريان المميزات الممنوحة لذوي الإعاقة على الأقزام أيضًا.

* وقد راعت اللجنة المشتركة إعادة التسلسل الرقمي لمواد مشروع القانون المعروض، ليتماشى مع التعديلات الحادثة بمواده سواء بالحذف (المادة ٦٠) أو بالدمج (المادة ٩٨ واصلها ٩٩) بالمادة (٩٥ وأصلها ٩٦) ونتيجة لهذا الدمج حذفت المادة (٩٨ وأصلها ٩٩)، وأصبحت المادة (٩٨) هي المادة (١٠٠) الواردة بنص مشروع القانون الوارد من الحكومة، وأصبحت المادة (٩٩) هي المادة (١٠١) بنص مشروع القانون الوارد من الحكومة.

* كما تم تقسيم المادة (١٠١) من مشروع القانون الوارد من الحكومة إلى المادتين (٩٩، ١٠٠)

* المادة (٩٩) تضمنت الفقرتين الأولى والثانية من نص المادة رقم (١٠١) من مشروع القانون.

* المادة (١٠٠) تضمنت الفقرتين الثالثة والرابعة من نص المادة رقم (١٠١) من مشروع القانون.

وبناء على ذلك، فقد أدخلت اللجنة التعديلات الآتية:

أولاً: مواد الإصدار.

المادة الأولى:

تم صياغة هذه المادة على النحو الآتي:

"يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.

كما تسرى أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية.

وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية:

١- العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم."

وذلك في ضوء المناقشات التي تمت في اللجنة، وما أكدته ممثلو وزارة العمل أن هذا القانون يطبق على العمال المصريين والأجانب على حد سواء وأن تخصيص فصل لتنظيم عمل الأجانب المقصود به التنظيم الاجرائى فقط فيما يتعلق بتنظيم التراخيص ونسبة هؤلاء العمال لكن فيما يتعلق بالحقوق والواجبات فيسرى عليهم مايسرى على العمال المصريين.

كما تم نقل حكم المادة (٤) من القانون المرافق إلى هذه المادة باعتبارها تتعلق بنطاق سريان القانون وذلك اتساقا مع اعتبارات حسن الصياغة التشريعية.

كما تم إفراد مادة مستقلة في مواد الإصدار خاصة بالإلغاء لحسن النسق التشريعي.

المادة الثانية:

تم إضافة عبارة "ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق" إلى عجز الفقرة الأولى من المادة، للتأكيد على أن استمرار مباشرة الصندوق لاختصاصاته إنما يكون وفقاً للتنظيم المستحدث بالقانون المرافق، واتساقاً مع ذات النهج الذي اتبعه مشروع الحكومة في المادة الثالثة.

كما تم إعادة ترتيب الفقرتين الثالثة والأخيرة من المادة (تقديم وتأخير) لتكون الفقرة المتعلقة بتحويل المنشأة حق اختيار الاستمرار في الخصومة القضائية تالية مباشرة للفقرة الثانية لارتباطها بذات الحكم الموضوعي الوارد بها، ولتصبح الفقرة الثالثة من المادة فقرة أخيرة، لتضمنها حكم عام واتساقاً مع اعتبارات حسن الصياغة التشريعية.

المادة الخامسة:

نُقلت إلى المادة (١٤) من القانون المرافق، وذلك لأن الحكم الذي تضمنته المادة يمثل حكماً موضوعياً دائماً وليس حكماً انتقالياً أو وقتياً بما يتعين معه لحسن النسق التشريعي أن يرد هذا الحكم ضمن أحكام القانون المرافق وليس في مواد الإصدار حتى لا يفسر النص كونه حكم انتقالي أو وقتي وليس حكماً دائماً.

المادة السادسة:

تم دمج هذه المادة مع المادة الحادية عشرة وأصلها الثانية عشرة المتعلقة بتحويل وزارة العدل سلطة إصدار القرارات التنفيذية المتعلقة بالمحاكم العمالية لوحدة الأحكام وترابطها، كونهما ينظمان القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة السابعة (أصبحت المادة الخامسة):

تم دمج هذه المادة مع المادة التاسعة وتجميع الأحكام المتعلقة بتوفيق الأوضاع في مادة واحدة بما يتسق وحسن النسق التشريعي.

مادة مستحدثة (أصبحت المادة السابعة):

تم نقل بعض الأحكام التي تضمنتها الفقرة الأولى من المادة ٣٥ من القانون المرافق إلى مواد الإصدار، بحسبانها تضمنت حكماً وقتياً يتمثل في إلزام المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون البيانات المشار إليها بالمادة. كما تم تحديد المقصود بالجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام هذه المادة تحقيقاً للوضوح التشريعي.

مادة مستحدثة (أصبحت المادة الحادية عشرة):

تم نقل عجز المادة الأولى إلى هذا النص المستحدث اتساقاً مع الصياغة التشريعية التي درج عليها مجلس النواب في الفصل التشريعي الحالي كما تم إضافة حكم جديد يتضمن النص على إلغاء القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ وذلك لإعادة تنظيم ذات الأحكام التي تضمنها القانون المشار إليه في المواد ١٠ و٩ و١١ و١٢ من القانون المرافق.

ثانياً: مواد القانون المرافق :

مادة (١):

- بند ٣٢ "التنمر":

تم إضافة عبارة "بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى" إلى نهاية هذا البند، لضبط الصياغة اتساقاً مع تعريف التحرش في البند رقم (٣١).

- تم استحداث بند "الجهة الإدارية المختصة": الوزارة المعنية بشئون العمل ومديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية.

حيث تضمنت المادة ٤٤ من القانون تفويض الوزير المختص بتحديد الجهات الإدارية المختصة، ولما كانت هذه الجهات هي التي يناط بها تطبيق احكام هذا القانون ومن ثم كان يتعين تحديد مدلولها اتساقاً مع اعتبارات الوضوح التشريعي وسهولة تطبيق احكام القانون، وحتى لا ينصرف مدول الجهة الإدارية إلى جهات أخرى تابعة لولاية وزارات أخرى خارج نطاق اختصاص وزير العمل.

مادة (٤):

تم نقل حكم هذه المادة إلى المادة الأولى من مواد الاصدار، بحسبانها تتعلق بنطاق سريان القانون، ولدمج الأحكام ذات الصلة بمادة واحدة لحسن النسق التشريعي.

مادة (٥) وأصلها (٦):

تم إضافة عبارة "بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية" إلى عجز الفقرة الأخيرة من هذه المادة، حيث تضمنت الفقرة الثانية حكماً يقتضى تحقيق الحماية الدستورية التي كفلها الدستور للمرأة و للطفل وللأشخاص ذوي الإعاقة والاقزام والزم الوزارة المختصة بالعمل على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم الا انه لما كان ذلك يقتضى التنسيق مع وزارة التضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية باعتبارها الجهات المنوط قانوناً برعاية هذه الفئات، لذا رؤي إضافة التنسيق مع هذه الجهات بعجز الفقرة الأخيرة.

مادة (٦) وأصلها (٧):

تم إعادة صياغة المادة ودمج الفقرتين الأولى والثانية من المادة لوحدة الأحكام وارتباطها كونهما يتعلقان بترتيب أثر البطلان على كل اتفاق يخالف أحكام القانون، لتصبح على الفقرة الأولى على النحو الآتي: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه"

مادة (٨) وأصلها (٩):

تم حذف عبارة "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال" من بداية الفقرة الأولى اتساقاً مع ما تم النص عليه في المادة الحادية عشرة المستحدثة في مواد الإصدار من إلغاء هذا القانون.

مادة (١١) وأصلها (١٢):

- إضافة عبارة تنص على: "أو تقسيمها"، بعد كلمة "المنشأة"، للحفاظ على حق العامل في استمرار علاقة العمل، حتى في حالة تقسيم المنشأة.

مادة (١٥) مادة مستحدثة:

تم استحداث هذه المادة نصها الآتي:

"يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها في هذا القانون وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩"

حيث خلت نصوص القانون من النص على وسيلة تحصيل الرسوم المقررة بمقتضى احكام هذا القانون مما كان يقتضى ضرورة استحداث نص ينظم ذلك التزاما بنص المادة ٣٨ من الدستور.

مادة (١٦) وأصلها (١٥):

بند (٢):

- إضافة عبارة تنص على: "والأقزام" بعد عبارة "الأشخاص ذوو الإعاقة"، اتساقا مع نص المادة ٨١ من الدستور وأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

مادة (١٨) وأصلها (١٧):

تم اعادة ضبط الصياغة بالنص فى الفقرة الاولى البند ثالثا الخاص بتمثيل ممثلى المنظمات النقابية العمالية على مراعاة تمثيل كافة مستويات التنظيم النقابى العمالى نظرا لما اثير من ان مستويات المنظمات العمالية تشمل ثلاثة مستويات وهى اللجان النقابية والنقابات العامة والاتحاد النقابى العمالى وذلك طبقا لنص المادة ١٠ من القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن إصدارقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى وهو ما يؤدي الى استئثار احد هذه المستويات على كافة الترشيحات دون غيرها بما لا يكون التمثيل العمالى معبرا تعبيريا حقيقيا عن اصوات العمال

كما تم ضبط صياغة الفقرة الثانية بالنص على ألا يكون لذوى الخبرة صوت معدود فى المداولات اتساقا مع ما درجت عليه الصياغة التشريعية فى الفصل التشريعى الحالى.

مادة (١٨):

الفقرة الأولى:

إضافة كلمة "المعنية" بعد عبارة "والمنظمات النقابية العمالية"، لضبط الصياغة باعتبار ان هذا المجلس التنفيذى منوط به تنفيذ السياسات الخطط والقرارات والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وبالتالى تم التاكيد على ان تقتصر عضويته حال تشكيله باعتبار ان تشكيله جوازيا على المنظمات النقابية المعنية بهذه الخطط والسياسات.

الفقرة الأخيرة:

استبدال عبارة "الاختصاصات الأخرى للمجلس" بعبارة "اختصاصات المجلس الأخرى"، لضبط الصياغة.

مادة (٢٢) وأصلها (٢١):

حذف عبارة "مع عدم الإخلال بأحكام قانون إنشاء وتنظيم المجلس الصحى المصرى الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٢" الواردة بصدر الفقرة الأولى من هذه المادة، باعتبار أنها ليس لها محل حيث ان مهام التدريب لا تقتصر على المجلس الصحى المصرى فقط ومن ثم فان تخصيص المجلس الصحى دون غيره قد يثير لبسا اثناء التطبيق بجواز الاخلال باحكام القوانين التى تنظم جهات أخرى تتولى عمليات التدريب مثل الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد فى التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهني طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ كما تم التوافق مع ممثلى وزارة العمل على حذف المنظمات النقابية العمالية من الجهات التى تتولى مزاوله عمليات التدريب تاسيسا على ان ذلك ليس من بين الاهداف المنوطة بها مزاوله هذه الاعمال.

مادة (٢٨) وأصلها (٢٧):

إضافة عبارة تنص على: "أو الحرفة"، قبل عبارة "أو المهنة"، لضبط الصياغة، اتساقا مع تعريف المتدرج الوارد بالبند ٢ من المادة ١ من المشروع وللتاكيد على ان البيانات المذكورة تمثل الحد الأدنى للبيانات التى يجب ان يتضمنها عقد المتدرج بما يضمن حقوقه.

مادة (٢٩) وأصلها (٢٨):

إضافة عبارة تنص على: "أو الحرفة"، قبل عبارة "أو المهنة"، لضبط الصياغة إضافة عبارة "عمل فعلية" بعد عبارة: "ثلاثة أيام"، للتاكيد على تقييد مدة الاخطار بايام العمل الفعلية ضمنا لحقوق الطرفين حتى لا يحتسب فيها ايام الاجازات.

مادة (٣٢) وأصلها (٣١):

تم إعادة ضبط صياغة الفقرة الأولى بإضافة عبارة "وعلى ان يراعى تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذراً" إلى نهاية الفقرة الأولى، اتساقاً مع ذات المبررات المشار إليها في المادة (١٧).

الباب الثالث

العمالة غير المنتظمة

تم نقل هذا الباب ووتنظيمه كما ورد بمشروع الحكومة في المواد (٧٥) حتى (٨٥).

مادة (٣٦) وأصلها (٣٥):

تم نقل بعض الأحكام الواردة بالفقرة الأولى المتعلقة بالزام المنشآت باخطار الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل بالقانون الى المادة السابعة من مواد الإصدار باعتبارها حكماً انتقالياً كما تم التوافق مع ممثلى وزارة العمل على زيادة مدة الاخطارالمبينة فى الفقرة الاولى من خمسة عشر يوماً الى ثلاثين يوماً.

مادة (٤٧) وأصلها (٤٦):

تم إضافة عبارة "بخمسـة أيام على الأقل"، بعد عبارة "قبل نشرة" الواردة الفقرة الثانية من هذه المادة، لضبط الصياغة وتخفيض مدة تنفيذ الالتزام لتصبح خمسة لتحقيق المرونة.

مادة (٤٨) وأصلها (٤٧):

إضافة عبارة " خلال خمسة ايام عمل فعلية"، بعد عبارة "تقدم إلى الوزارة المختصة" لضبط الصياغة اتساقاً مع المادة السابقة.

ارتأت اللجنة ضبط الصياغة في ضوء تحديد مدة الالتزام في المادة السابقة.

مادة (٦١) وأصلها (٦٠):

رأت اللجنة تعديل المادة لتصبح صياغتها على النحو الآتي:

"تسرى على هذا الفصل احكام قانون الطفل المشار اليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص. ويعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة".

نظراً لأن قانون الطفل يمثل الشريعة العامة التي تنظم كافة الجوانب المتعلقة بالطفل مما يقتضي ضرورة الرجوع إليه حالة خلو التنظيم الوارد في هذا القانون من أحكام معينة.

مادة ٦٤ واصلها (٦٣)

تم تعديل الفقرة الأخيرة ليصبح نصها "ويصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة قراراً بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقاً لمراحل السن المختلفة."، حيث ارتأت اللجنة ضرورة إضافة التنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة بشأن القرارات التي يصدرها وزير العمل فيما يتعلق بتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيل الطفل فيها باعتبار أن المجلس القومي هو الآلية الوطنية الخاصة بكل ما يتعلق بالطفل.

مادة ٧٣ واصلها (٧٢)

ارتأت اللجنة حذف الفقرة الأخيرة من مشروع الحكومة باعتبار أن الأجانب الذين يعملون بأفرع الجامعات الأجنبية بمصر خاضعون لذات الأحكام التي ينظمها هذا القانون بشأن عمل الأجانب.

مادة ٩٤ واصلها (٩٣)

ارتأت اللجنة إضافة فقرة نصها الآتي: "وفي جميع الاحوال لايجوز المساس بحقوق العامل"، وذلك لضبط الصياغة واستصحاباً للحكم الوارد في المادة (٩٠) كضمانة لحقوق العاملين.

مادة ٩٧ واصلها (٩٦)

ارتأت اللجنة دمج المادتين ٩٦ و ٩٩ ليصبح نص المادة ٩٦ على النحو الآتي:

"تسري على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسري على علاقات العمل التقليدية، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه.

كما يسري على العاملين في تلك الانماط كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه، وضمان الحصول عليه، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات، والحق في المفاوضة الجماعية، والحرية النقابية وفقاً لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧. وذلك لضبط الصياغة ومنعاً من تكرار الأحكام.

مادة (١٠٣) وأصلها ١٠٢:

تم استبدال عبارة "كل ثلاثة أشهر" بعبارة "كل ستة أشهر"، حتى يتمكن المجلس القومي للأجور من القيام بأغراض إنشائه وأهمها تحديد الحد الأدنى للأجور ومراجعتة صفة دورية بما يتماشى مع الظروف الاقتصادية ومعدلات التضخم

مادة (١٠٦) وأصلها ١٠٥:

تم إضافة عبارة في بداية المادة نصها "مع عدم الإخلال بالاختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة"، وذلك لتلافي إشكالية حل جميع المنازعات للمحكمة العمالية والتي قد يكون من بينها منازعات تختص بها محاكم مجلس الدولة.

مادة (١١٠) وأصلها ١٠٩:

تم استبدال عبارة "يحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل" بدلاً من عبارة "لصاحب العمل بعد موافقة العامل"، حيث ارتأت اللجنة أن النص صراحة على حظر قيام صاحب العمل بنقل العامل من فئة عمال إلى فئة أخرى يضمن توفير حماية قانونية للعامل.

مادة (١٣٥) وأصلها ١٣٤:

ارتأت اللجنة إضافة عبارة "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصري" إلى صدر الفقرة الأولى من هذه المادة، باعتبار أن هذا القانون ينظم بعض الحالات التي تلزم الإبلاغ عن الأمراض المعدية وهو ما تعين مراعاته في هذه المادة.

كما ارتأت اللجنة تنظيم الإجراءات المتعين اتباعها حال خضوع العامل للكشف عن المواد المخدرة وبيان الأثر المترتب على ثبوت تعاطي العامل المواد المخدرة والضمانات اللازمة لذلك، وذلك بإضافة فقرتين بعد الفقرة الأولى نصهما الآتي:

"وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتظلم منها وفقاً للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها، وفي حالة اختلاف نتيجتي الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أي من الجهتين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة.

فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها."

مادة (١٧٥) وأصلها (١٧٤) :

- عدلت بدمج الفقرات لتصبح نصها كالتالي:

"يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفي وعناصر أجره، وأن يعطى العامل، بناء على طلبه، ودون مقابل شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند انتهائه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه الطلب لصاحب العمل.

ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها، ويجوز بناءً على طلب العامل، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الاجر الذي كان يتقاضاه، وسبب انتهاء علاقة العمل.

كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقة العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، وما يفيد إخلاء طرف العامل لدى صاحب العمل فور طلبها."

مادة (١٨١) وأصلها (١٨٠):

- إضافة عبارة تنص على: "وتشكيلاتها" بعد كلمة "العمالية" لضبط الصياغة، وحفظ حق العمل النقابي بجميع أشكاله بداية من اللجان النقابية والنقابات الفرعية والنقابة العامة والاتحادات فى التقاضى أمام المحكمة العمالية.

مادة (١٨٢) وأصلها (١٨١) :

- حذف العبارة التى تنص على "مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٢٥٠ من قانون المرافعات المدنية والتجارية"، لضبط الصياغة.
- استبدال عبارة "الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمنتهين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها" بعبارة " مواد الجرح والمخالفات"، لضبط الصياغة ومراعاة النسق التشريعى مع نص المادة رقم (١٨٠) من نص مشروع القانون.

مادة (١٩٠) وأصلها (١٨٩):

الفقرة الأولى:

- إضافة كلمة "المعنية" بعد عبارتى "منظمات أصحاب الأعمال" و"المنظمات النقابية العمالية"، لتحديد والتخصيص، وضبط الصياغة.
- استبدال كلمة "ترشحهم" بكلمة "تختارهم"، حيث أن عملية الترشيح أدق وتتماشى مع آلية العمل المعتمدة فى هذا الشأن.
- استبدال عبارة "على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية و" بعبارة "ويراعى عند الترشيح"، لضمان تمثيل جميع المستويات النقابية فى المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى.
- إضافة عبارة تنص على: "دون أن يكون لهم صوت معدود" بعد عبارة "ما لم يتعذر ذلك"، لضبط الصياغة وتيسير عمل المجلس المشار إليه.

مادة (١٩٢) وأصلها (١٩١):

الفقرة الأولى:

- إضافة كلمة "المعنية" بعد عبارتين "المنظمات النقابية العمالية" و"منظمات أصحاب الأعمال"، لضبط الصياغة ومراعاة النسق التشريعى مع بقية مواد مشروع القانون.

مادة (١٩٦) وأصلها (١٩٥):

الفقرة الثالثة:

- إضافة عبارة تنص على: "أو المفوض العمالى" بعد عبارة "المنظمة النقابية العمالية المعنية"، مراعاة لأهمية دور المفوض العمالى وتعزيز فاعليته، خاصة فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية.

مادة (١٩٩) وأصلها (١٩٨):

- إضافة عبارة تنص على: "المشار إليه" بعد كلمة "النقابي" لضبط الصياغة.

مادة (٢٠٣) وأصلها (٢٠٢):

الفقرة الأولى:

- إضافة عبارة تنص على: "ورقى أو إلكترونى" بعد كلمة "سجل" لمواكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمى.
- إضافة كلمة "المختصة" بعد عبارة "للجهة الإدارية" لضبط الصياغة.

الفقرة الثانية :

- إضافة كلمة "المختصة" بعد عبارة "الجهة الإدارية" لضبط الصياغة.

مادة (٢١٣) وأصلها (٢١٢):

- إضافة عبارة تنص على: "مع عدم الإخلال بحق التقاضى" قبل كلمة "تسرى" فى صدر المادة، لضبط الصياغة، وحذفها فى عجز المادة.

مادة (٢٢٥) وأصلها (٢٢٤):

الفقرة الثانية:

- إضافة عبارة تنص على: "الورقى أو الإلكتروني" بعد كلمة "بالسجل" لمواكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمى.

مادة (٢٣١) وأصلها (٢٣٠)

- حذف العبارة الواردة فى صدر المادة التى تنص على: "مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٩٧) من هذا القانون"، لضبط الصياغة بما يحقق التوازن فى علاقة العمل.

مادة (٢٦٠) وأصلها (٢٥٩):

الفقرة الثانية:

- استبدال عبارة "الإدارية المختصة" بعبارة "المشار إليها" لضبط الصياغة، وتوحيد النسق التشريعي مع بقية مواد مشروع القانون.

مادة (٢٦٢) وأصلها (٢٦١):

الفقرة الثانية:

- إضافة عبارة تنص على: "الورقي أو الإلكتروني" بعد كلمة "السجل" لمواكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمي.

مادة (٢٦٤) وأصلها (٢٦٣):

الفقرة الأولى:

- استبدال عبارة "عدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يتعذر ذلك، وعدد من ذوى الخبرة، دون أن يكون لهم صوت معدود" بعبارة "وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوى الخبرة"، لضبط الصياغة، وتوحيد النسق التشريعي مع بقية مواد مشروع القانون، خاصة فيما يتعلق بإنشاء المجالس.

مادة (٢٦٥) وأصلها (٢٦٤):

- إضافة عبارة تنص على: " المعنية ترشحهم منظماتهم ما لم يتعذر ذلك" بعد عبارة "المنظمات النقابية العمالية".

- إضافة عبارة تنص على: "، دون أن يكون لهم صوت معدود" بعد عبارة "وعدد من ذوى الخبرة".

لضبط الصياغة وتوحيد النسق التشريعي مع بقية مواد مشروع القانون.

مادة (٢٦٩) وأصلها (٢٦٨):

بند (١):

- إضافة عبارة تنص على: "ورقي أو إلكتروني" بعد كلمة "سجل" لضبط الصياغة، وتوحيد النسق التشريعي مع بقية مواد مشروع القانون.

مادة (٢٧١) وأصلها (٢٧٠):

الفقرة الأولى:

- إضافة عبارة أخيرة تنص على: "، على نفقته الخاصة"، لضمان حق العمال فى الانتقال بوسائل مواصلات مناسبة إلى أماكن العمل التى لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، دون تحمل اي تكاليف.

مادة (٢٧٣) وأصلها (٢٧٢):

الفقرة الأولى:

- حذف عبارة "ويتبع وزير العمل"، حيث تضمنت المادة الثالثة من مواد الإصدار النص على استمرار الصندوق فى مباشرة اختصاصاته وفقاً للتنظيم الوارد بالقانون المرافق وتبعيته لوزير العمل، لذا تم حذف العبارة منعا للتكرار وترديد ذات الأحكام.

مادة (٢٧٤) وأصلها (٢٧٣):

الفقرة الأولى:

بند (١٠):

- إضافة عبارة تنص على: "والتنمر" بعد عبارة "والتحرش" باعتبار أن التنمر سلوك غير لائق من شأنه الإساءة للغير، وتم أفراد بند خاص به فى مادة التعريفات، وارتأت اللجنة المشتركة إضافته فى هذا البند لتحقيق المزيد من الأمان للعمال فى بيئة العمل.

- حذف الفقرة الثانية التى تنص على: "وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال"، لضبط الصياغة بما يضمن تحقيق الأهداف التشريعية المرجوة، خصوصاً فيما يتعلق بالصلاحيات.

- حذف البندين "٤"، "٩" وحذف الفقرة الثانية للحفاظ على موارد صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.

سادساً: رأى اللجنة المشتركة.

إن اللجنة المشتركة ترى أن مشروع القانون يحقق الأهداف المرجوة منه، وينفذ توجيهات القيادة السياسية، ويراعى التوازن بين مصالح طرفى العملية الإنتاجية، ويتوافق مع الأحكام الواردة فى موثيق واتفاقيات العمل الدولية، ويعد أداة من الأدوات التى يمكن تفعيلها فى سبيل توفير مناخ جاذب للاستثمار دون إخلال بحقوق العمال، مع توفير ضمانات الأمن الوظيفى للعمال.

لذا، فأن اللجنة المشتركة إذ توافق على مشروع القانون المعروض بعد التعديل، وترجو المجلس المقر الموافقة عليه بالصيغة المرفقة.

رئيس اللجنة

عادل عبدالفضيل عياد

جدول مقارن بشأن مشروع قانون بإصدار قانون العمل

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">(المادة الأولى)</p> <p><u>يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.</u> <u>كما تسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية.</u> <u>وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية:</u></p> <p>١- <u>العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.</u> ٢- <u>عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.</u></p>	<p style="text-align: center;">(المادة الأولى)</p> <p>يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن العمل، ومع مراعاة أحكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون، يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون، والقانون المرافق له.</p>
<p style="text-align: center;">(المادة الثانية)</p> <p>يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعني بشئون العمل، <u>ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق.</u></p> <p style="text-align: center;">كما هي</p> <p><u>وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة في الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</u> <u>وفي جميع الأحوال لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التي قامت بأداء هذه النبة في استرداد ما سبق سداده.</u></p>	<p style="text-align: center;">(المادة الثانية)</p> <p>يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعني بشئون العمل. وتتقضي الخصومة في جميع الدعاوى التي لم يفصل فيها بحكم بات، والمقيدة أو المنظورة لدى جميع المحاكم على اختلاف درجاتها قبل العمل بأحكام هذا القانون، بين صندوق تمويل التدريب والتأهيل، والمنشآت الخاضعة لأحكام القانون المرافق والتي يكون موضوعها تحصيل نسبة (١%) لصالح الصندوق، وتمتنع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التي قامت بأداء هذه النبة في استرداد ما سبق سداده.</p> <p>وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة في الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>
<p style="text-align: center;">(المادة الثالثة)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه، ويتبع الوزير المعني بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون.</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الثالثة)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه، ويتبع الوزير المعني بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون <u>المرافق.</u></p> <p>كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p align="center">(المادة الرابعة)</p> <p align="center">كما هي</p>	<p align="center">(المادة الرابعة)</p> <p>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.</p> <p>وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p> <p>وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.</p>
<p align="center">(المادة الخامسة)</p> <p align="center"><u>نُقلت الفقرة الأولى، أصبحت المادة (١٤) من القانون المرافق</u></p> <p align="center"><u>حذف</u></p>	<p align="center">(المادة الخامسة)</p> <p>تتول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.</p> <p><u>ويخصص ثلثها لصالح المؤسسات الثقافية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحادات النقابية العمالية، ويتم توزيعها وتحديد أوجه صرفها بقرار يصدر من الوزير المعنى بشئون العمل بعد التشاور مع المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلاً للعمال.</u></p>
<p align="center">المادة الخامسة وأصلها السادسة</p> <p align="center"><u>دمجت مع المادة العاشرة وأصلها الثانية عشر</u></p>	<p align="center">(المادة السادسة)</p> <p>يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشئون العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.</p>
<p align="center">(المادة الخامسة وأصلها السابعة)</p> <p>يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليها في المادة (٢٧) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه.</p> <p align="center">كما هي</p> <p align="center">كما هي</p> <p><u>كما تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام الماتين (٢٢)، (٤١) من القانون المرافق بتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكامه، وذلك خلال مدة لا تتجاوز سنة من العمل به، ولرئيس مجلس الوزراء مد هذه الفترة لمدة أو مدد أخرى لا تتجاوز سنتين، بناء على عرض من الوزير المعنى بشئون العمل.</u></p>	<p align="center">(المادة السابعة)</p> <p>يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليها في المادة (٢٦) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه.</p> <p>واستثناء من ذلك، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المعنى بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو مدد أخرى مماثلة.</p> <p>وفي جميع الأحوال يعفى من الحصول على ذلك الترخيص العمال المشتغلين لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدور القانون المرافق.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>(المادة السادسة وأصلها الثامنة)</p> <p>كما هي</p>	<p>(المادة الثامنة)</p> <p>تؤول كافة الأموال النقدية والعينية، والحقوق والالتزامات والموارد الخاصة بحسابات الرعاية الاجتماعية الصحية للعمالة غير المنتظمة المنشآت بوزارة العمل ومديرياتها بالمحافظات، إلى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة المنشأ وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p>
<p>(المادة السابعة وأصلها التاسعة)</p> <p><u>دمجت هذه المادة مع المادة (الخامسة وأصلها السابعة) لوحدة الأحكام وترابطها</u></p>	<p>(المادة التاسعة)</p> <p>تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام الماتين (٢١)، (٤٠) من القانون المرافق بتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكامه، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنة من العمل به، ولرئيس مجلس الوزراء مد هذه الفترة لمدة أو مدد أخرى لا تجاوز سنتين، بناء على عرض من الوزير المعني بشئون العمل.</p>
<p><u>مادة مستحدثة</u></p> <p><u>(المادة السابعة وأصلها الفقرة الأولى من المادة ٣٥ من القانون المرافق)</u></p> <p><u>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل به بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.</u></p>	
<p>(المادة الثامنة وأصلها العاشرة)</p> <p>كما هي</p>	<p>(المادة العاشرة)</p> <p>مع مراعاة حكم المادة الثالثة عشرة 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 يلتزم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى.</p> <p>ولا يسري حكم الفقرة السابقة على الدعاوى المحكوم فيها أو المحجوزة للنطق بالحكم فيها قبل العمل بأحكام هذا القانون، وتستمر المحاكم في نظرها، وتبقى الأحكام الصادرة فيها خاضعة للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>(المادة التاسعة وأصلها الحادية عشرة)</p> <p>كما هي</p>	<p>(المادة الحادية عشرة)</p> <p>تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقاً للمادة الثالثة عشر من هذا القانون.</p>
<p>(المادة العاشرة وأصلها الثانية عشرة)</p> <p><u>يصدر الوزير المعنى بشئون العمل القرارات المنفذة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات السارية في هذا الشأن بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون والقانون المرافق.</u></p> <p><u>كما</u> يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.</p>	<p>(المادة الثانية عشرة)</p> <p>يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.</p>
<p>(المادة الحادية عشرة) - (مستحدثة)</p> <p><u>يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، والقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق.</u></p>	
<p>(المادة الثانية عشر وأصلها الثالثة عشر)</p> <p>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 بالقانون المرافق.</p> <p><u>بيصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</u></p>	<p>(المادة الثالثة عشرة)</p> <p>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 بالقانون المرافق.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف</p>	<p style="text-align: center;">قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف</p>
<p style="text-align: center;">مادة (١) كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١) يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p>
<p>١- كما هو</p>	<p>١-العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.</p>
<p>٢- كما هو</p>	<p>٢-المتدرج: كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة أو <u>حرفة لقاء أجر</u>.</p>
<p>٣- كما هو</p>	<p>٣-صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.</p>
<p>٤- كما هو</p>	<p>٤-الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، نقدًا كان أو عينًا، 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) <u>العمولة أو النسبة المئوية</u>: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.</p>
	<p>(ب)العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلي الأجر الأساسي.</p>
	<p>(ج) المنح: ما يعطى للعامل زيادة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.</p>
	<p>(د) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقدًا كان أو عينًا نظير إجادة، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.</p>
	<p>(هـ) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.</p>
	<p>(و) نصيب العامل في الأرباح: ما يصرف للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقًا للقوانين المنظمة لها.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
	<p>(ز) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وفقاً للائحة المنشأة أو <u>العرف السائد</u>.</p> <p>(ح) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي قد يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع <u>الوزراء المعنيين</u> والمنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.</p> <p>(ط) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p>
٥- كما هو	٥- الأجر التأميني: <u>أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.</u>
٦- كما هو	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- كما هو	٧- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر
٨- كما هو	٨- العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها
٩- كما هو	٩- العامل غير المنتظم: <u>كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أياً كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعي الصحف، وغيرهم</u>
١٠- كما هو	١٠- <u>العامل في القطاع غير الرسمي: كل من يقوم بأداء عمل داخل المنشأة أو خارجها بشكل غير رسمي أو مستتر</u>
١١- كما هو	١١- السخرة: كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.
١٢- كما هو	١٢- الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها
١٣- كما هو	١٣- التوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.
١٤- كما هو	١٤- <u>التدريب: عملية تمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب</u>
١٥- كما هو	١٥- <u>التلمذة الصناعية: شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه، يمكن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمة للعمل في مهنة أو صناعة أو حرفة من خلال تدريب منظم مقابل أجر.</u>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
١٦ - كما هو	١٦- <u>مجالس المهارات القطاعية: كيانات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفني والتقني والتدريب المهني لاحتياجات القطاع الاقتصادي من العمالة الفنية الماهرة.</u>
١٧ - كما هو	١٧- وكالات التشغيل الخاصة: شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون
١٨ كما هو	١٨- <u>الوكلاء المفوضين: كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل في إدارة المنشأة أو شاغلي الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل.</u>
١٩ - كما هو	١٩- <u>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.</u>
٢٠ - كما هو	٢٠- <u>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.</u>
٢١ - كما هو	٢١- <u>الشركاء الاجتماعيون: أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).</u>
٢٢ - كما هو	٢٢- <u>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</u>
٢٣ - كما هو	٢٣- <u>اتفاقية العمل الجماعية: اتفاق مكتوب ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.</u>
٢٤ - كما هو	٢٤- <u>التوفيق: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضات الجماعية بينهما.</u>
٢٥ - كما هو	٢٥- <u>الوساطة: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع)، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.</u>
٢٦ - كما هو	٢٦- <u>التحكيم: وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به مُحكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك</u>
٢٧ - كما هو	٢٧- <u>شروط التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.</u>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
٢٨- كما هو	٢٨- مشاركة التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع
٢٩- كما هو	٢٩- الإضراب عن العمل: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً
٣٠- كما هو	٣٠- إصابة العمل والأمراض المزمنة: <u>التعريفات الواردة لها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.</u>
٣١- كما هو	٣١- <u>التحرش: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبة يشكل تعرضاً للغير بإتيان أمور أو غيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.</u>
٣٢- <u>التمتر: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبة سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.</u>	٣٢- <u>التمتر: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبة سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.</u>
٣٣- <u>المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعه أو تبعيته، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢٤٢) من هذا القانون</u>	٣٣- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعه أو تبعيته، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢٤٢) من هذا القانون
٣٤- كما هو	٣٤- موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يُحتمل تواجده فيه بسببه
٣٥- كما هو	٣٥- <u>المهنة أو الحرفة: كل عمل يتطلب أدائه مهارة خاصة أو خبرة محددة، ولا ينظم مزاولته قانون خاص.</u>
٣٦- كما هو	٣٦- الوزير المختص: الوزير المعني بشئون العمل.
٣٧- كما هو	٣٧- الوزارة المختصة: الوزارة المعنية بشئون العمل.
٣٨- <u>الجهة الإدارية المختصة (مستحدث): الوزارة المعنية بشئون العمل ومديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية.</u>	

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢)</p> <p>في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.</p>
<p>الباب الثاني الأحكام العامة</p> <p>مادة (٣)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الباب الثاني): الأحكام العامة</p> <p>مادة (٣)</p> <p>يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.</p>
<p>مادة (٤)</p> <p>نقلت إلى المادة الأولى من مواد الإصدار</p>	<p>مادة (٤)</p> <p>لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة. ٢. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. <p>وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.</p>
<p>مادة (٤) واصلاها (٥)</p> <p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش أو التئمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها.</p>	<p>مادة (٥)</p> <p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش أو التئمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل <u>أو العاملة</u>، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها.</p>
<p>مادة (٥) واصلاها (٦)</p> <p>كما هي</p> <p>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 للأشخاص ذوي الإعاقة <u>والإفزام</u>، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية.</p>	<p>مادة (٦)</p> <p>يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها، أو 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.</p> <p>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 للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٦) واصطفاها (٧) <u>يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.</u></p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون. 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.</p>
<p>مادة (٧) واصطفاها (٨) كما هي</p> <p>كما هي</p> <p><u>ومع مراعاة حكم المادة (١٨٥) من هذا القانون لا يشترط بالنسبة لتلك الفئات" توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</u></p>	<p>مادة (٨) تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون والمتدرجون، 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. وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون. <u>ومع مراعاة حكم المادة رقم (١٨٤) من هذا القانون لا يشترط بالنسبة لتلك الفئات" توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</u></p>
<p>مادة (٨) واصطفاها (٩) يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخرانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقاً لأي قانون آخر <u>وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفي وتؤدى للهيئة المختصة.</u></p>	<p>مادة (٩) <u>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال،</u> يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخرانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقاً لأي قانون آخر.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٩) واصطفا (١٠) لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيته، أو إغلاقها، أو إفلاسها.</p> <p>كما هي ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الضوابط والإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال.</p>	<p>مادة (١٠): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيته، 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.</p>
<p>مادة (١٠) واصطفا (١١) كما هي</p>	<p>مادة (١١) 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.</p>
<p>مادة (١١) واصطفا (١٢) لا يترتب على إدماج المنشأة، أو تقسيمها 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.</p>	<p>مادة (١٢) لا 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 مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>
<p>مادة (١٢) واصطفا (١٣) كما هي</p>	<p>مادة (١٣) يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣%) من الأجر التأميني، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.</p>
<p>مادة ١٣ واصطفا (١٤) يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد اختصاص الجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (١٤) يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٤) وأصلها المادة الخامسة من مواد الإصدار تنول إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون.</p>	
<p>مادة (١٥) مادة مستحدثة يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها في هذا القانون وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩</p>	
<p>(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة (الباب الأول) التدريب</p> <p>مادة ١٦ وأصلها (١٥) تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: ١. كما هو. ٢. الأشخاص ذوو الإعاقة <u>والأقزام</u>، والفئات الأولى بالرعاية. ٣. كما هو. ٤. كما هو. ٥. كما هو.</p>	<p>(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة (الباب الأول) التدريب</p> <p>مادة (١٥) تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: ١. الراغبون في التدريب. ٢. الأشخاص ذوو الإعاقة، والفئات الأولى بالرعاية. ٣. المتدرجون. ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر. ٥. عمال التلمذة الصناعية.</p>
<p>مادة ١٧ وأصلها (١٦) تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدرّب عليها وفقاً لقدراتهم. ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفئات المستفيدة. كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن <u>والحرف</u> والوظائف في سوق العمل، وتحديد متطلباتها وتوصيفها، والمهارات والجدارات اللازمة لها، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ.</p>	<p>مادة (١٦) تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدرّب عليها وفقاً لقدراتهم. ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفئات المستفيدة. كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن والوظائف في سوق العمل، وتحديد متطلباتها وتوصيفها، والمهارات والجدارات اللازمة لها، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ.</p>

مادة (١٧)

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية"، ويكون مقره الرئيسي محافظة القاهرة، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ما يلي:
أولاً: ممثلو الوزارات والجهات الآتية:

- وزارة الصحة والسكان.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- وزارة الصناعة.
- وزارة الاستثمار والتجارة الخارجية.
- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- وزارة التضامن الاجتماعي.
- وزارة قطاع الأعمال العام.
- وزارة التنمية المحلية.
- وزارة الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية.
- وزارة السياحة والآثار.

ثانياً: ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عدداً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم.

ثالثاً: ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية ترشحهم منظماتهم الأكثر تمثيلاً للعمال.

وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة من الفئات التي يرى لزوماً لتمثيلها

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.

كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالي ووظائف المستقبل، والمهارات اللازمة لها.

ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به وأمانته التنفيذية 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 ١٨ وأصلها (١٧)

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية"، ويكون مقره الرئيسي محافظة القاهرة، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ما يلي:

- ممثلو عن وزارات (الصحة، التخطيط والتنمية الاقتصادية، والتعاون الدولي، التعليم والتعليم الفني، التعليم العالي والبحث العلمي، الصناعة، الاستثمار والتجارة الخارجية، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، التضامن الاجتماعي، قطاع الأعمال العام، التنمية المحلية، الإسكان، السياحة والآثار) يرشحهم الوزراء المعنيون.

- ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر تمثيلاً من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم.

- ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية ترشحهم منظماتهم الأكثر تمثيلاً للعمال. على ان يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية العمالية مالم يكن ذلك متعذراً.

وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة من الفئات التي يرى لزوماً لتمثيلها، دون ان يكون لهم صوت معدود في المداولات

كما هي

كما هي

كما هي

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ١٩ واصلاها (١٨)</p> <p>يجوز للمجلس أن يشكل في نطاق أي محافظة أو منطقة جغرافية مجلساً تنفيذياً لتنمية مهارات الموارد البشرية، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذي، على أن يضم في عضويته ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية العمالية - بالتساوي فيما بينهما - كما يضم في عضويته ممثلي الوزارات والجهات المعنية، ويتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية المهني والتدريب المستمر ويحدد قرار التشكيل الاختصاصات الأخرى للمجلس، ونظام العمل به.</p>	<p>مادة (١٨)</p> <p>يجوز للمجلس أن يشكل في نطاق أي محافظة أو منطقة جغرافية مجلساً تنفيذياً لتنمية مهارات الموارد البشرية، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذي، على أن يضم في عضويته ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية العمالية - بالتساوي فيما بينهما - كما يضم في عضويته ممثلي الوزارات والجهات المعنية، ويتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر ويحدد قرار التشكيل اختصاصات المجلس الأخرى، ونظام العمل به.</p>
<p>مادة ٢٠ واصلاها (١٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩)</p> <p>يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي وفقاً لاحتياجات سوق العمل وبما يتماشى مع احتياجات منظمات أصحاب الأعمال القطاعية المنشأة بقانون، ويختص بتقديم الخدمات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- تمويل عمليات تنمية مهارات الموارد البشرية، والتدريب المهني والتقني من خلال إنشاء وتطوير مراكز التدريب، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب، وأدلة المهارات والجدارات اللازمة. ٢- تمويل المشروعات التنموية التي تستهد تنمية مهارات الموارد البشرية، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي والتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية. ٣- وضع الشروط والقواعد التنفيذية لضبط عمليات التمويل. ٤- متابعة وتقييم تنفيذ كافة الأعمال الممولة منه. <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما، وممثلي الوزارات والجهات المختصة، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على أن تكون من موارده الذاتية، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p> <p>ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٢١ واصلاها (٢٠) تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة (٢٠) من هذا القانون من:</p> <p>١- نسبة (٢٥,٠%) (ربع في المائة) من الحد الأدنى للأجر التأميني بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى عشرة جنيهاً، وبحد أقصى ثلاثون جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنوياً، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة (٢٠) من هذا القانون.</p> <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلي من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>كما هي.</p>	<p>مادة (٢٠) تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة (١٩) من هذا القانون من:</p> <p>١- نسبة (٢٥,٠%) (ربع في المائة) من الحد الأدنى للأجر التأميني بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى عشرة جنيهاً، وبحد أقصى ثلاثون جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنوياً، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة (١٩) من هذا القانون.</p> <p>ويتم تحصيل تلك النسبة وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلي من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <p>٢- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها الأنحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</p> <p>٣- عائد استثمار أموال الصندوق.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله الرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>
<p>مادة ٢٢ واصلاها (٢١) لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد.</p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:</p> <p>١- منظمات أصحاب الأعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، التي تزاوّل عمليات التدريب.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p>	<p>مادة (٢١) مع عدم الإخلال بأحكام قانون إنشاء وتنظيم المجلس الصحي المصري الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٢، لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد.</p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:</p> <p>١- منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، التي تزاوّل عمليات التدريب.</p> <p>٢- جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها.</p> <p>٣- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.</p> <p>٤- الكيانات التي تزاوّل عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات الأولى بالرعاية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٢٣ واصلاها (٢٢)</p> <p>يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢)</p> <p>يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢١) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وتجديده، وحالات إلغائه، ورسومه بما لا يزيد على مائة ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p> <p>كما يحدد القرار قواعد، وإجراءات إنشاء، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون.</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإمسك سجل ورقى أو الكتروني لقيود الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>
<p>مادة ٢٤ واصلاها (٢٣)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون فيما عدا البندين (٢، ٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها لاعتمادها، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <p>- كما هو.</p> <p>- كما هو.</p> <p>- كما هو.</p> <p>- كما هو.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٣)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢١) من هذا القانون فيما عدا البند (٢، ٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها لاعتمادها، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <p>- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج.</p> <p>- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات، ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها.</p> <p>- مستويات وتخصصات المدربين.</p> <p>- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٢٥ واصلاها (٢٤) يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون.</p> <p>كما هي</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤) يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢١) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المد عنه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه، وحالات إيقافه أو إلغائه.</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢١) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيود المدربين المرخص لهم، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.</p>
<p>مادة ٢٦ واصلاها (٢٥) تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه.</p>	<p>مادة (٢٥) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية، تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه.</p>
<p>مادة ٢٧ واصلاها (٢٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦) يلتزم كل من يرغب في مزاوله مهنة أو حرفة من التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولةها.</p> <p>ويحدد القرار شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز خمسمائة جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p> <p>ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلًا على هذا الترخيص.</p> <p>وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد مستوى مهارته، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ومنظمة أصحاب الأعمال 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 أو مهنة ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز خمسمائة جنيه وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p> <p>ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٢٨ واصلاها (٢٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧)</p> <p>يشترط في المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاماً، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل.</p>
<p>مادة ٢٩ واصلاها (٢٨)</p> <p>يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه <u>على الأخص</u> مدة تعلم المهنة أو الصناعة أو <u>الحرفة</u>، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المتدرج في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة أو <u>الحرفة</u> التي يتدرج فيها.</p>	<p>مادة (٢٨)</p> <p>يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصناعة، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المتدرج في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها.</p>
<p>مادة ٣٠ واصلاها (٢٩)</p> <p>لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصناعة، أو <u>الحرفة</u>، بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٩)</p> <p>لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصناعة بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.</p> <p>ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.</p>
<p>مادة ٣١ واصلاها (٣٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٠)</p> <p>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.</p>
<p>الباب الثاني: التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل</p> <p>مادة ٣٢ واصلاها (٣١)</p> <p>ينشأ مجلس يسمى المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وعدد متساوي من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً <u>ترشحهم منظماتهم وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية، وعلى ان يراعى تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية العمالية مالم يكن ذلك متعذراً</u></p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>الباب الثاني: التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل</p> <p>مادة (٣١)</p> <p>ينشأ مجلس يسمى المجلس الأعلى 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.</p> <p>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، <u>والاستعداد لوظائف المستقبل</u>، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة. ويصدر بتشكيل المجلس، واختصاصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٣٣ واصلاها (٣٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، على كل قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بسجلات ورقية أو إلكترونية وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، على كل قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص.</p> <p>ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلًا 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.</p> <p>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.</p>
<p>مادة ٣٤ واصلاها (٣٣)</p> <p>إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة أو مهنة من التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٧) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاوتها.</p>	<p>مادة (٣٣)</p> <p>إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة أو مهنة من التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٦) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاوتها.</p>
<p>مادة ٣٥ واصلاها (٢٤)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشار إليه تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.</p>	<p>مادة (٣٤)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٣٦ واصلاها (٣٥)</p> <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال <u>ثلاثين يوماً</u> 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:</p> <p>١- كما هو.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٥)</p> <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال <u>خمس عشرة يوماً</u> 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:</p> <p>١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.</p> <p>٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.</p> <p>٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي. وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة المختصة.</p> <p>وعلى الجهة الإدارية المختصة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة السابقة.</p>
<p>مادة ٣٧ واصلاها (٣٦)</p> <p>تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمسك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة <u>والاقزام</u> الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، بحسب الأحوال، الذين ألقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p> <p>ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة <u>والاقزام</u>، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعدين اللذين يصدر بتحديدتهما قرار من الوزير المختص.</p>	<p>مادة (٣٦)</p> <p>تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٤) من هذا القانون بإمسك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، بحسب الأحوال، الذين ألقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p> <p>ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعدين اللذين يصدر بتحديدتهما قرار من الوزير المختص.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٣٨ واصلاها (٣٧) تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقياً أو الكترونياً بآية بيانات أو معلومات تكون لازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة، ونظام معلومات سوق العمل. <u>خلال ثلاثين يوماً من تاريخ طلبها.</u></p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٧) تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقياً أو الكترونياً بآية بيانات أو معلومات تكون لازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة، ونظام معلومات سوق العمل. كما يجب على أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم بذل العناية الواجبة للتعاون مع الجهة الإدارية المختصة لاستيفاء استمارات جمع البيانات أو المعلومات ورقياً أو الكترونياً. وعلى الوزارة المختصة القيام بجمع البيانات اللازمة عن سوق العمل وإجراء الدراسات والأبحاث الميدانية منفردة أو بالتنسيق مع الجهات المختصة، وعليها أن تصدر تقارير دورية قطاعية أو جغرافية عن احتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي من المهن والمهارات، ورصد أية تغيرات تطرأ عليه.</p>
<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج</p> <p>مادة ٣٩ واصلاها (٣٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج</p> <p>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 بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>
<p>مادة ٤٠ واصلاها (٣٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>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- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية <u>للعاملين لديها</u> فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها، وطبيعة نشاطها. ٣- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة.</p>

مادة (٤٠)

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة أو شركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند ٣ 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 رأسمال الشركة المصدر أو المدفوع، بحسب الأحوال، عن مائتين وخمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله المصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون في مجموعهم (٥١%) على الأقل من رأس مالها.

٣- أن تقدم الشركة تأميناً لا يقل عن مليون جنيه إما نقداً أو بخطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي، لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون 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 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 سنة 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 يتجاوز عشرة آلاف 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 واصلاها (٤٠)

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند ٣ من المادة (٤٠) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:

١- كما هــو.

٢- كما هــو.

٣- كما هــو.

كما هــى

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٤٢ واصلاها (٤١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤١)</p> <p>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.</p>
<p>مادة ٤٣ واصلاها (٤٢)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٤٠) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إحقاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٣) من المادة رقم (٤٠) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغاً لا يتجاوز (١٪) من أجر العامل الذي يتم إحقاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويُحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>مادة (٤٢)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إحقاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغاً لا يتجاوز (٢ ٪) من أجر العامل الذي يتم إحقاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويُحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>
<p>مادة ٤٤ واصلاها (٤٣)</p> <p>يلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- كما هو. ٢- كما هو. ٣- كما هو. ٤- كما هو. ٥- كما هو. ٦- كما هو. ٧- كما هو. <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٣)</p> <p>يلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٣٩) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص. ٢- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة. ٣- ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه. ٤- تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتوب، أو ما يقوم مقامه لدى بعض الدول، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختصة. ٥- عدم إمسак السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التي يتم تحصيلها منهم، والتي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص. ٦- قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقية أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال. ٧- تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون. ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً في أي من الحالات المبينة في الفقرة السابقة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات. ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٤٥ واصلاها (٤٤) مع مراعاة حكم المادة رقم (٤٠) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p>	<p>مادة (٤٤) مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٩) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p>
<p>مادة ٤٦ واصلاها (٤٥) مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الاهلي الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ يجوز للوزير المختص، وفقاً لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل. كما هي ويصدر الوزير المختص قراراً بتنظيم أعمال تلك المكاتب، وشروط منح الترخيص وحالات الغائه والرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. كما هي</p>	<p>مادة (٤٥) للوزير المختص، وفقاً لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية والمنظمات النقابية العمالية بإنشاء مكاتب لتشغيل أعضائها المتعطلين بالداخل. وعلى تلك المكاتب مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل من القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه. ويصدر الوزير المختص قراراً بتنظيم أعمال تلك المكاتب، وشروط منح الترخيص والرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانوني للشركات، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان.</p>
<p>مادة ٤٧ واصلاها (٤٦) كما هي وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بخمسة 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.</p>	<p>مادة (٤٦) 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، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً له.</p>
<p>مادة ٤٨ واصلاها (٤٧) تلتزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٤٠) من هذا القانون عدا البند (١) منها، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة خلال خمسة أيام عمل فعلية 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 وظروف المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل. كما هي كما هي كما هي</p>	<p>مادة (٤٧) 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 موافقة عليها. ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٤٩ واصلها (٤٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٨)</p> <p>تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.</p>
<p>مادة ٥٠ واصلها (٤٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٩)</p> <p>للمنظمات الدولية أن تزاول 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.</p> <p>وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بياناً بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة.</p>
<p>مادة ٥١ واصلها (٥٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٠)</p> <p>تلتزم جميع الجهات التي تزاول عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن توافي الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل ستة أشهر، ويصدر بتحديد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص.</p>
<p>مادة ٥٢ واصلها (٥١)</p> <p>لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج الكترونياً من خلال مواقع أو صفحات أو منصات الكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠).</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥١)</p> <p>لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج الكترونياً من خلال مواقع أو صفحات أو منصات الكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها في البند (٣) من المادة (٣٩)</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعني بشئون الاتصالات قراراً بقواعد منح هذا الترخيص، ومدته بما لا يجاوز سنة، والرسوم المقررة عليه بما لا يقل عن ألف جنيه ولا يزيد على عشرة آلاف جنيه، وضوابط وقواعد التشغيل، والتقارير التي تقدمها عن نتائج أعمالها، وآليات التنسيق معها.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>الفصل الثالث) تشغيل النساء مادة ٥٣ واصلاها (٥٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الثالث) تشغيل النساء مادة (٥٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، <u>دون تمييز.</u> <u>ويستحق كافة العاملين من الذكور والإناث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها.</u> ويصدر الوزير المختص، بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قراراً بتحديد <u>الأحوال أو الأعمال</u> التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، <u>بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية.</u></p>
<p>مادة ٥٤ واصلاها (٥٣)</p> <p>كما هي</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.</u> <u>كما هي</u></p>	<p>مادة (٥٣)</p> <p>للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل، <u>ولا يجوز إلزامها بساعات</u> عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.</p>
<p>مادة ٥٥ واصلاها (٥٤) للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة رقم (٥٤) من هذا القانون الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقرررة لوظيفتها الأصلية.</p> <p>كما هي كما هي كما هي</p>	<p>مادة (٥٤) للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة رقم (٥٣) من هذا القانون في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقرررة لوظيفتها الأصلية. ويحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع. كما يحظر فصلها أو إنهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع. ومع ذلك، يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٥٦ واصلاها (٥٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٥)</p> <p>يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلا عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.</p> <p>وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.</p>
<p>مادة ٥٧ واصلاها (٥٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٦)</p> <p>مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين.</p>
<p>مادة ٥٨ واصلاها (٥٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٧)</p> <p>للعاملة أن تنهي 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 وفقا لأحكام هذا القانون، أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>
<p>مادة ٥٩ واصلاها (٥٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٨)</p> <p>يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.</p> <p>ويجب أن يتضمن ذلك النظام إجراءات وضوابط وقواعد ومواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفال ذوي إعاقة.</p>
<p>مادة ٦٠ واصلاها (٥٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>وذلك كله <u>بالضوابط</u> والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص <u>بعد</u> التنسيق مع الوزير المعني بالتضامن الاجتماعي والمجلس القومي للأمومة والطفولة.</p>	<p>مادة (٥٩)</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات.</p> <p>وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة.</p> <p>واستثناء من ذلك، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة.</p> <p>وذلك كله بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التشاور مع الوزير المعني بالتضامن الاجتماعي والمجلس القومي للأمومة والطفولة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>الفصل الرابع) أحكام عمل الأطفال</p> <p>مادة ٦١ واصلها (٦٠)</p> <p><u>تسرى على هذا الفصل احكام قانون الطفل المشار اليه فيما لم يرد بشانه نص خاص.</u></p> <p><u>ويعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة.</u></p>	<p>الفصل الرابع) أحكام عمل الأطفال</p> <p>مادة (٦٠)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة.</p>
<p>مادة ٦٢ واصلها (٦١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦١)</p> <p>يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يدرّب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرّب لديه، وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وتختتم بخاتمها.</p>
<p>مادة ٦٣ واصلها (٦٢)</p> <p><u>يكون تشغيل أو تدريب الأطفال، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التي يتم فيها ذلك، وفقا للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة.</u></p>	<p>مادة (٦٢)</p> <p>يكون تشغيل أو تدريب الأطفال، وتحديد الظروف، <u>والشروط</u> والأحوال التي يتم فيها ذلك، وفقا للقرار الصادر من الوزير المختص.</p>
<p>مادة ٦٤ واصلها (٦٣)</p> <p>كما هي</p> <p><u>ويصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة قرارا بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقاً لمراحل السن المختلفة.</u></p>	<p>مادة (٦٣)</p> <p>يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال، والمهن، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، أو يعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم في أي عمل غير مشروع، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقاً ومراحل السن المختلفة.</p>
<p>مادة ٦٥ واصلها (٦٤)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٤)</p> <p>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، 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.</p> <p>وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٦٦ واصلاها (٦٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٥)</p> <p>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:</p> <p>١- تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.</p> <p>٢- تحرير كشف موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>٣- إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.</p> <p>٤- توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين، وفقاً للضوابط والأحكام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، ويحظر في جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل.</p>
<p>مادة ٦٧ واصلاها (٦٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذي الإعاقة بما يفيد تأهيله، وتفيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص <u>ورقي أو إلكتروني</u>، وتسلم الطفل ذا الإعاقة، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذي الإعاقة بما يفيد تأهيله، وتفيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذا الإعاقة، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل.</p> <p>وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة المقيدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومجال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم.</p>
<p>مادة ٦٨ واصلاها (٦٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٧)</p> <p>يحظر على الأبوين أو متولي أمر الطفل، بحسب الأحوال، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.</p>
<p>(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب</p> <p>مادة ٦٩ واصلاها (٦٨)</p> <p>يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل في أي مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.</p>	<p>(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب</p> <p>مادة (٦٨)</p> <p>يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل في أي مهنة أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٧٠ واصلاها (٦٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٩)</p> <p>يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهن والحروف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل.</p>
<p>مادة ٧١ واصلاها (٧٠)</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه <u>ورسوم الاعفاء من شروط الاستقدام</u> ، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنية، ولا يزيد على مائة وخمسين ألف جنية، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه، وحالات الإعفاء من شرط <u>الاستقدام</u> بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٠)</p> <p>لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنية، ولا يزيد على مائة وخمسين ألف جنية، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه، وحالات الإعفاء من شرط <u>الاستقدام</u> بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، <u>وبعد سداد الرسوم المقررة.</u></p> <p>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.</p>
<p>مادة ٧٢ واصلاها (٧١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧١)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٧٢ واصلاها (٧٢)</p> <p>كما هي</p> <p>حذف</p>	<p>مادة (٧٢)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧، يجوز للوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون الاستثمار، وضع القواعد والضوابط اللازمة للترخيص بالعمل للأجانب المخاطبين بأحكام القانون المشار إليه.</p> <p><u>كما يجوز للوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون التعليم العالي وضع القواعد اللازمة للترخيص بالعمل للأجانب العاملين بأفرع الجامعات الأجنبية، بما في ذلك تحديد النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في هذه الجامعات.</u></p>
<p>مادة ٧٤ واصلاها (٧٣)</p> <p>يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقة <u>صاحب العمل الخاصة</u> حال انتهاء علاقة العمل، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٣)</p> <p>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.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك.</p>
<p><u>الباب الثالث تشغيل العمالة غير المنتظمة</u></p> <p>مادة ٧٥ واصلاها (٧٤)</p> <p>كما هي</p>	<p><u>الباب الثالث تشغيل العمالة غير المنتظمة</u></p> <p>مادة (٧٤)</p> <p>تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى القومي، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج، وحمايتهم أثناء العمل، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعتل.</p> <p>وتسري على العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال، كافة الحقوق والواجبات الواردة في هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والأحكام المنظمة لشروط وظروف عمل تلك الفئات، وطرق الحصول على حقوقهم والقيام بواجباتهم، بما يتوافق مع طبيعة وفترات عملهم.</p>
<p>مادة ٧٦ واصلاها (٧٥)</p> <p>كما هي</p> <p>وللوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية <u>المعنية</u>، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين.</p>	<p>مادة (٧٥)</p> <p>تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون، وعمال المقاولات وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>وللوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٧٧ واصلاها (٧٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٦)</p> <p>تلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة، وفقاً لتصنيفها وفئاتها، في السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك.</p> <p>كما تلتزم بإعداد قواعد بيانات قومية لفئات العمالة غير المنتظمة، وربطها بأجهزة وزارات الدولة بالتنسيق مع الجهات المعنية، وعلى الأخص الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك.</p>
<p>مادة ٧٨ واصلاها (٧٧)</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال <u>المعنية</u> بالتساوي فيما بينهما، وممثلي الوزارات والجهات المعنية، ويحدد القرار اختصاصات المجلس، والنظام الأساسي للصندوق، والمعاملة المالية الرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على أن تكون من موارده الذاتية، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p>	<p>مادة (٧٧)</p> <p>ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص، ويكون مقره الرئيسي محافظة القاهرة، وله ان ينشئ فروعاً في المحافظات.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما، وممثلي الوزارات والجهات المعنية، ويحدد القرار اختصاصات المجلس، والنظام الأساسي للصندوق، والمعاملة المالية الرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على أن تكون من موارده الذاتية، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p>
<p>مادة ٧٩ واصلاها (٧٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٨)</p> <p>يختص الصندوق بما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- صرف إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة في حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل. ٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العمالة غير المنتظمة ٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية. ٤- المساهمة في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعي، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، وفي حدود موارد الصندوق. ٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل اللازمة للعمالة غير المنتظمة.

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
	<p>٦- تدريب العمالة غير المنتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية في مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة.</p> <p>٧- المساهمة في توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمالة غير المنتظمة للقيام بأعمالهم.</p> <p>٨- المساهمة في توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية.</p> <p>٩- المشاركة في دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل.</p> <p>١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمالة غير المنتظمة، فنيا وثقافيا، ورياضيا، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقا للموارد المتاحة.</p> <p>١١- المساهمة في تمويل عمليات حصر العمالة غير المنتظمة على المستوى القومي، أو إعداد قواعد بياناتها.</p> <p>١٢- إطلاق الحملات التوعوية إعلامياً للتعريف بحقوق العمالة غير المنتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها.</p> <p>١٣- إنشاء المنصات الإلكترونية اللازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية.</p> <p>١٤- إقامة مشروعات تنموية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة غير المنتظمة، أو دمج العاملين في القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي على المستوى القومي، سواء منفرداً أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية.</p>
<p>مادة ٨٠ واصطفا (٧٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٧٩)</p> <p>يصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين اللوائح المالية والإدارية للصندوق، ونظام تحصيل موارده، ولائحة الخدمات التي يقدمها، وقيمة الإعانات المالية الطارئة وضوابط استحقاقها، ومدتها، وحالات وقفها، والمستندات اللازمة لإثباتها، وطريقة وآليات صرفها .</p>
<p>مادة ٨١ واصطفا (٨٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٠)</p> <p>يجوز بقرار من رئيس الجمهورية في حالات الطوارئ العامة صرف إعانات طوارئ عاجلة لفئات العمالة غير المنتظمة أو بعضها، أو لأسرهم، وذلك في الحالات والأحوال التي يحددها القرار.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٨٢ واصلاها (٨١) تتكون موارد الصندوق مما يأتي: ١- كما هو. ٢- كما هو. ٣- كما هو. ٤- كما هو. ٥- كما هو. ٦- كما هو. ٧- كما هو. ٨- كما هو. ٩- كما هو. ١٠- كما هو. ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها في هذه المادة، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر، ومواعيد الوفاء بها، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق.</p>	<p>مادة (٨١) تتكون موارد الصندوق مما يأتي: ١- نسبة لا تقل عن (١%) ولا تزيد على (٣%) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المقاولات والتشييد والبناء، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على ٢٠% من قيمة العملية في المقاولات العامة، ولا تزيد على ٤٥% في عمليات الخدمات والمصنعية. ٢- نسبة لا تقل عن (١%) ولا تزيد على (٣%) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المناجم والمحاجر وما في حكمها، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على ١٥% من قيمة العملية. ٣- اشتراك قيد لفئات العمالة غير المنتظمة الأخرى، لا يقل عن ٢٠ جنيهاً ولا يزيد على ٢٠٠ جنيهاً شهرياً. ٤- نسبة (٥,٠%) نصف في المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة. ٥- مبلغ ١٠٠ جنيهاً عن توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضي الزراعية. ٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهاً عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها. ٧- كافة أموال حسابات العمالة غير المنتظمة بمديريات العمل، وعوائد الأصول والودائع الخاصة بها. ٨- التبرعات والهبات العينية والنقدية التي يوافق عليها مجلس الإدارة، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها. ٩- عائد الخدمات التي يقدمها الصندوق بمقابل رمزي إن وجدت. ١٠- عائد استثمار أموال الصندوق. ويصدر بتحديد الرسوم والاشتراكات المشار إليها في هذه المادة، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر، وطريقة تحصيلها، ومواعيد الوفاء بها، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٨٢ واصلاها (٨٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٢)</p> <p>يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزي المصري وموازنة مستقلة، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وفقاً لنظام المحاسبة المالية، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة، وتنتهي بانتهائها، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>
<p>مادة ٨٤ واصلاها (٨٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٣)</p> <p>تعد أموال الصندوق أموالاً عامة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات. وللصندوق الحق في اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والحجز الإداري وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ في شأن الحجز الإداري.</p>
<p>مادة ٨٥ واصلاها (٨٦)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٤)</p> <p>يلتزم العاملون بالوزارة المختصة ومديرياتها كل في حدود اختصاصه، بتنفيذ أحكام هذا الباب وما يصدر عن مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات بالتنسيق مع إدارة الصندوق، ويصدر قرار من الوزير المختص بقواعد وإجراءات وآليات التنسيق.</p>
<p>الكتاب الثالث): علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية: (الفصل الأول) عقد العمل الفردي</p> <p>مادة ٨٦ واصلاها (٨٥)</p> <p>كما هي</p>	<p>(الكتاب الثالث): علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية: (الفصل الأول) عقد العمل الفردي</p> <p>مادة (٨٥)</p> <p>تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.</p>
<p>مادة ٨٧ واصلاها (٨٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٦)</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٨٨ واصلاها (٨٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٧)</p> <p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا كان غير مكتوب.</p> <p>٢- إذا لم ينص العقد على مدته.</p> <p>٣- إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.</p>
<p>مادة ٨٩ واصلاها (٨٨)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٨)</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>١- تاريخ بداية العقد.</p> <p>٢- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</p> <p>٣- اسم العامل ومؤهله، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.</p> <p>٤- طبيعة ونوع العمل محل العقد.</p> <p>٥- الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.</p> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة.</p> <p>ويعطي صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.</p>
<p>مادة ٩٠ واصلاها (٨٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٨٩)</p> <p>تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.</p> <p>ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٩١ واصلاها (٩٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩٠)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>
<p>مادة ٩٢ واصلاها (٩١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩١)</p> <p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً ورقياً أو إلكترونياً 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 يدرج أو يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق إن وجدت، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرر لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، والكشف 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 المختصة حسب الأحوال عند طلبه.</p> <p>وعليه أن يحتفظ بملف العامل ورقياً أو إلكترونياً لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائي لحين الفصل في الدعوى بحكم نهائي بات.</p>
<p>مادة ٩٣ واصلاها (٩٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩٢)</p> <p>يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها.</p> <p>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</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٩٤ واصلاها (٩٣) 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. وفي جميع الاحوال لايجوز المساس بحقوق العامل</p>	<p>مادة (٩٣) 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.</p>
<p>مادة ٩٥ واصلاها (٩٥) كما هي</p>	<p>مادة (٩٤) 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</p>
<p>مادة ٩٦ واصلاها (٩٥) (الفصل الثاني): أنماط العمل الجديدة كما هي</p>	<p>مادة (٩٥) (الفصل الثاني): أنماط العمل الجديدة يعتبر نمطاً جديداً من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية، أي كان شكل أداء العمل، أو طريقة تنفيذه، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر أياً كانت صورته، ويعتبر نمطاً من أنماط العمل الجديدة على الأخص ما يأتي: ١- العمل عن بعد، وهو أداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية، وفقاً للأماكن التي يقبلها صاحب العمل. ٢- العمل عبر المنصات الرقمية. ٣- العمل لبعض الوقت أو جزء من الوقت. ٤- العمل المرن، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل، في أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل. ٥- تقاسم العمل، هو العمل الذي يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات، كما يتقاسمون الأجر، وفقاً لما يتم الاتفاق عليه. ٦- أي صور أخرى للعمل يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص.</p>
<p>مادة ٩٧ واصلاها (٩٦) تسري على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسري على علاقات العمل التقليدية، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه. كما يسري على العاملين في تلك الأنماط كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه، وضمان الحصول عليه، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات، والحق في المفاوضة الجماعية، والحرية النقابية وفقاً لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧.</p>	<p>مادة (٩٦) تسري على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسري على علاقات العمل التقليدية في الحقوق والواجبات، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة ٩٨ واصلاها (٩٧)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩٧)</p> <p>يجوز باتفاق الطرفين في أنماط العمل الجديدة أن يقوم العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل، أو أن يعمل لحساب نفسه إلى جانب عمله لدى الغير.</p>
<p>مادة ٩٩ واصلاها (١٠٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩٨)</p> <p>يجب أن تكون علاقة العمل في أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة في عقد عمل مكتوب ورقياً أو إلكترونياً، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.</p>
<p>مادة (٩٩)</p> <p>تم نقل حكم هذه المادة الى المادة ٩٦.</p>	<p>مادة (٩٩)</p> <p><u>يسري على العاملين في أنماط العمل الجديدة كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه، وضمان الحصول عليه، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات، والحق في المفاوضة الجماعية، والحرية النقابية وفقاً لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧.</u></p>
<p>مادة (١٠٠)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٠)</p> <p>يصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة، وتحديد صورها والنماذج الاستراتيجية لعقود ولوائح العمل، وطرق إثبات علاقة العمل، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم، وذلك في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ إصدار هذا القانون.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p align="center">(الفصل الثالث): الأجور</p> <p align="center">مادة (١٠١):</p> <p>يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> - كما هو. <p>خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال، ترشحهم منظماتهم، <u>على ان يراعى تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية.</u></p> <p align="center">كما هي</p>	<p align="center">(الفصل الثالث): الأجور</p> <p align="center">مادة (١٠١)</p> <p>يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الوزير المختص أو من ينيبه. - الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي أو من ينيبه. - الوزير المعني بشئون المالية، أو من ينيبه. - الوزير المعني بشئون الصناعة أو من ينيبه. - الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام أو من ينيبه. - الوزير المعني بشئون التمويل والتجارة الداخلية أو من ينيبه. - رئيس المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه. - رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. - الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة. - رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. - خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية. - خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال، ترشحهم منظماتهم. <p>ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.</p>
<p align="center">مادة (١٠٢) مستحدثة:</p> <p>يختص المجلس المشار إليه في المادة ١٠١ على وجه الخصوص بالآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج. ٢- وضع القواعد المنظمة لصفحة العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون. ٣- النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية الظروف الاقتصادية طارئة. 	

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>٤- وضع المعايير والضوابط التي على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات الإعفاء المقدمة من ذوى الشأن.</p> <p>٥- إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالإعفاء.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	<p>مادة (١٠٢):</p> <p>يجتمع <u>المجلس القومي للأجور</u> بدعوة من رئيسه كل <u>سنة</u> أشهر على الأقل، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس.</p>
<p>مادة (١٠٣) وأصلها ١٠٢:</p> <p>يجتمع المجلس القومي للأجور بدعوة من رئيسه كل <u>ثلاثة أشهر</u> على الأقل، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس</p>	<p>مادة (١٠٣)</p> <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، كل فيما يخصها.</p>
<p>مادة (١٠٤) وأصلها ١٠٣:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٤)</p> <p>يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة للأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل</p>
<p>مادة (١٠٥) وأصلها ١٠٤:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٥)</p> <p>لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة السنوية أمام <u>المحكمة المختصة</u>، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه، بحسب الأحوال.</p>
<p>مادة (١٠٦) وأصلها ١٠٥:</p> <p><u>مع عدم الإخلال بالاختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة</u>، لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام <u>المحكمة العمالية</u>، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه، بحسب الأحوال.</p>	<p>مادة (١٠٦)</p> <p>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 تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٠٧) وأصلها ١٠٦:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٦)</p> <p>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 تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٠٧) وأصلها ١٠٧:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٧)</p> <p>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:</p> <p>١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.</p> <p>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.</p> <p>٣- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.</p> <p>٤- إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز 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.</p>
<p>مادة (١٠٨) وأصلها ١٠٨:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٨)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (١١٠) وأصلها ١٠٩:</p> <p>يحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج، إلا بعد موافقته، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.</p>	<p>مادة (١٠٩)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (١١) وأصلها ١١٠:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١١٠)</p> <p>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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١١٢) وأصلها ١١ : كما هي</p>	<p>مادة (١١١) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو ما يقدمه من خدمات.</p>
<p>مادة (١١٣) وأصلها ١١٢ : كما هي</p>	<p>مادة (١١٢) 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.</p>
<p>مادة (١١٤) وأصلها ١١٣ : كما هي كما هي كما هي</p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (١١٣) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (١١٣) 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 أتلفه 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 الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (١١٢) من هذا القانون.</p>
<p>مادة (١١٥) وأصلها ١١٤ : كما هي</p>	<p>مادة (١١٤) لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١١٦) وأصلها ١١٥: مع مراعاة حكم المادة (١١٤) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.</p>	<p>مادة (١١٥) مع مراعاة حكم المادة (١١٤) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.</p>
<p>(الفصل الرابع) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (١١٧) وأصلها ١١٦: كما هي</p>	<p>(الفصل الرابع) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (١١٦) 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.</p>
<p>مادة (١١٨) وأصلها ١١٧: كما هي</p>	<p>مادة (١١٧) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التي 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.</p>
<p>مادة (١١٩) وأصلها ١١٨: 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. كما هي</p>	<p>مادة (١١٨) 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 الحضور، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٢٠) وأصلها ١١٩:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١١٩)</p> <p>يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.</p> <p>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 تجاوز 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.</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>
<p>مادة (١٢١) وأصلها ١٢٠:</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة في خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢٠)</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (١١٦، ١١٧، ١١٨، ١١٩) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل.</p> <p>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.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٢٢) وأصلها ١٢١: 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 تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل <u>قبل تنفيذه بسبعة أيام على الأقل</u>.</p>	<p>مادة (١٢١) 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 تعديل، مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل.</p>
<p>مادة (١٢٣) وأصلها ١٢٢: لا تسري أحكام المواد (١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠/فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية: ١. كما هو. ٢. كما هو. ٣. كما هو. ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية لأعمال المشار إليها في البندين (٣،٢) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (١٢١) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (١٢٢) لا تسري أحكام المواد <u>أرقام (١١٦، ١١٧، ١١٨) والفقرة الثانية من المادة (١١٩)</u> من هذا القانون على الفئات الآتية: ١. الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل. ٢. العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. ٣. العمال المخصصون للحراسة والنظافة. ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية لأعمال المشار إليها في البندين (٣،٢) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (١٢٠) من هذا القانون.</p>
<p>(الفصل الخامس) الإجازات</p> <p>مادة (١٢٤) وأصلها ١٢٣: كما هي ١- كما هو. ٢- كما هو. ٣- كما هو. ٤- خمسة وأربعون يوماً للأشخاص ذوي الإعاقة <u>والأقزام</u>. كما هي 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 بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.</p>	<p>(الفصل الخامس) الإجازات</p> <p>مادة (١٢٣) 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، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاماً. ٤. خمسة وأربعون يوماً للأشخاص ذوي 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 بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٢٥) وأصلها ١٢٤: كما هي</p> <p>ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، والمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.</p> <p>كما هي</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والإقزام.</p>	<p>مادة (١٢٤) 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 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 والأشخاص ذوي الإعاقة.</p>
<p>مادة (١٢٦) وأصلها ١٢٥: كما هي</p>	<p>مادة (١٢٥) للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل. وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحتسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط لذلك: ١- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل. ٢- إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعلياً.</p>
<p>مادة (١٢٧) وأصلها ١٢٦: كما هي</p>	<p>مادة (١٢٦) 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.</p>
<p>مادة (١٢٨) وأصلها ١٢٧: كما هي</p>	<p>مادة (١٢٧) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل. وللعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٢٩) وأصلها ١٢٨:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢٨)</p> <p>للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.</p> <p>ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به.</p>
<p>مادة (١٣٠) وأصلها ١٢٩:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢٩)</p> <p>للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر لمدة شهر الأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
<p>مادة (١٣١) وأصلها ١٣٠:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٣٠)</p> <p>للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٣٢) وأصلها ١٣٢: كما هي</p>	<p>مادة (١٣١) للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط المريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة بما لا يتجاوز ثلاثة أشهر، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعني بشئون الصحة كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها في الفقرة السابقة.</p>
<p>مادة (١٣٣) وأصلها ١٣٢: تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.</p>	<p>مادة (١٣٢) تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.</p>
<p>الفصل السادس: واجبات العمال ومساءلتهم مادة (١٣٤) وأصلها ١٣٣: كما هي</p>	<p>الفصل السادس: واجبات العمال ومساءلتهم مادة (١٣٣) يجب على العامل ما يأتي: ١- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، و عقود 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
	<p>٧- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>٨- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>٩- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>مادة (١٣٥) وأصلها ١٣٤:</p> <p><u>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصري، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢) و (١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</u></p> <p><u>وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتظلم منها وفقاً للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها، وفي حالة اختلاف نتيجتي الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أي من الجهتين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة.</u></p> <p><u>فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شؤونها.</u></p> <p><u>وفي جميع الأحوال يلتزم صاحب العمل بإتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات</u></p>	<p>مادة (١٣٤)</p> <p>مع مراعاة أحكام المادتين (١٣١) و (١٣٧) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بإتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٣٦) وأصلها ١٣٥:</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p> <p>٥- كما هو.</p> <p>٦- جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه.</p>	<p>مادة (١٣٥)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>١- الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أي بيانات إلكترونية أو أي من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومات تخص العمل.</p> <p>٢- العمل لدى الغير سواء بأجر، أو دون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.</p> <p>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.</p> <p>٤- الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من البنوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك.</p> <p>٥- طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل.</p> <p>٦- جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي.</p>
<p>مادة (١٣٧) وأصلها ١٣٦:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٣٦)</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة النشاط، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى، والنقل، والأجور، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، والجزاءات التأديبية، خلال ستين 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 إبداؤها للجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسلمها، وعلى هذه الجهة مراجعتها والتصديق عليها، فإذا لم تقم هذه الجهة بالتصديق، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.</p> <p>وللوزير المختص أن يصدر قراراً بالقواعد العامة لهذه اللائحة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٣٨) وأصلها ١٣٧: 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 (١٣٩) 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.</p>	<p>مادة (١٣٧) 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 (١٣٨) 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.</p>
<p>مادة (١٣٩) وأصلها ١٣٨: كما هي</p>	<p>مادة (١٣٨) 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- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر. ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٤٠) وأصلها ١٣٩: 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 (١٣٩) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.</p>	<p>مادة (١٣٩) 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 (١٣٨) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.</p>
<p>مادة (١٤١) وأصلها ١٤٠: كما هي</p>	<p>مادة (١٤٠) 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 ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تزيد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٤٢) وأصلها ١٤١:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤١)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (١٤٣) وأصلها ١٤٢:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٢)</p> <p>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 للجزاء التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر، اعتبر ان المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.</p>
<p>مادة (١٤٤) وأصلها ١٤٣:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٣)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (١٤٥) وأصلها ١٤٤:</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٤)</p> <p>لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً، وذلك في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك. ٢- إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل. ٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.
<p>مادة (١٤٦) وأصلها ١٤٥:</p> <p>للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١، ٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p> <p>وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقدمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.</p>	<p>مادة (١٤٥)</p> <p>للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١، ٢) من المادة (١٤٤) من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p> <p>وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقدمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٤٧) وأصلها ١٤٦:</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالالتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته، وجبت إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً.</p>	<p>مادة (١٤٦)</p> <p>لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل إنتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.</p> <p>وعلي قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل إلى عمله، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً لحين البت في الطلب فإذا قضي برفض الطلب يعاد لمعمله فور إنتهاء مدة إيقافه الأخيرة.</p> <p>فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٤٤) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالالتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته، وجبت إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً.</p>
<p>مادة (١٤٨) وأصلها ١٤٧</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>١- كما هو.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>٣- كما هو.</p> <p>٤- كما هو.</p>	<p>مادة (١٤٧)</p> <p>يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>٢- إذا ثبت ارتكاب العامل الخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>٥- كما هو. ٦- كما هو. ٧- كما هو. ٨. إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد (٢٣١، ٢٣٢، ٢٣٣) من هذا القانون. كما هي</p>	<p>٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه. ٦- إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل. ٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه. ٨- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد (٢٣٠، ٢٣١، ٢٣٢) من هذا القانون. وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٤٩) وأصلها ١٤٨: كما هي</p>	<p>مادة (١٤٨) مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي: ١- مدير مديرية العمل، أو من ينيبه. (رئيساً). ٢- العامل، أو من يمثله. (عضواً). ٣- صاحب العمل، أو من يمثله. (عضواً). ولرئيس اللجنة ان يستعين بذوي الخبرة حسب الموضوع المعروض. ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا تمت التسوية الودية، يثبت رئيس اللجنة ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور 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.</p>
<p>مادة (١٥٠) وأصلها ١٤٩: كما هي</p>	<p>مادة (١٤٩) إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضراً بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع ويثبت 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 تجاوز عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>تخصم المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٤٣) من هذا القانون.</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p>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، وبحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p>تخصم المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٤٢) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك</p>
<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p style="text-align: right;">مادة (١٥١) وأصلها ١٥٠:</p>	<p style="text-align: right;">مادة (١٥٠)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون.</p> <p>فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف، أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجر شهرين.</p>
<p style="text-align: right;">مادة (١٥٢) وأصلها ١٥١:</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي <u>المشار إليه</u> لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>	<p style="text-align: right;">مادة (١٥١)</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>
<p style="text-align: center;">كما هي</p> <p style="text-align: right;">مادة (١٥٣) وأصلها ١٥٢:</p>	<p style="text-align: right;">مادة (١٥٢)</p> <p>يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً لقيود الجزاءات المالية الموقعة على العمال، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد الحصيلتها حساباً خاصاً، ويصدر الوزير المختص قراراً بكيفية التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p align="center">(الفصل السابع) انتهاء علاقة العمل الفردية</p> <p align="center">مادة (١٥٤) وأصلها ١٥٣: مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٨٧، ٨٨، ٩٥) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.</p> <p align="center">كما هي</p> <p align="center">كما هي</p> <p align="center">كما هي</p>	<p align="center">(الفصل السابع) انتهاء علاقة العمل الفردية</p> <p align="center">مادة (١٥٣)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٨٦، ٨٧، ٩٤) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.</p> <p>فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.</p> <p>وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.</p> <p>فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p>
<p align="center">مادة (١٥٥) وأصلها ١٥٤</p> <p align="center">كما هي</p>	<p align="center">مادة (١٥٤)</p> <p>إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</p> <p>فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديداً منهما لهذا العقد العمل، أو أعمال أخرى مماثلة.</p> <p>فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.</p>
<p align="center">مادة (١٥٦) وأصلها ١٥٥</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦٥) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.</p>	<p align="center">مادة (١٥٥)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦٤) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.</p>
<p align="center">مادة (١٥٥) وأصلها ١٥٤</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٥) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف.</p> <p align="center">كما هي</p>	<p align="center">مادة (١٥٦)</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٤) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف.</p> <p>ويراعى في جميع الأحوال، أن يتم الإنهاء في وقت مناسب الظروف العمل.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٥٧) وأصلها ١٥٧ كما هي</p>	<p>مادة (١٥٧) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف، أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه</p>
<p>مادة (١٥٨) وأصلها ١٥٨ كما هي</p>	<p>مادة (١٥٨) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.</p>
<p>مادة (١٦٠) وأصلها ١٦١ كما هي</p>	<p>مادة (١٥٩) يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.</p>
<p>مادة (١٦١) وأصلها ١٦٠ كما هي</p>	<p>مادة (١٦٠) 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</p>
<p>مادة (١٦٢) وأصلها ١٦١ كما هي</p>	<p>مادة (١٦١) إذا كان الإخطار بالإنتهاء 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.</p>
<p>مادة (١٦٣) وأصلها ١٦٢ كما هي</p>	<p>مادة (١٦٢) لصاحب العمل أن يعني 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.</p>
<p>مادة (١٦٤) وأصلها ١٦٣ كما هي</p>	<p>مادة (١٦٣) 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">مادة (١٦٥) وأصلها ١٦٤</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٦٤)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً.</p> <p>ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون. ٢- ممارسة صفة المفوض 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 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- الوان، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين، أو الرأي السياسي.
<p style="text-align: center;">مادة (١٦٦) وأصلها ١٦٧</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٦٥)</p> <p>يعتبر 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 إنذار، بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>
<p style="text-align: center;">مادة (١٦٧) وأصلها ١٦٦</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال <u>عشرة أيام</u> من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة <u>خلال سبعة أيام من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة</u> على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (١٦٦)</p> <p>للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال <u>خمسة أيام</u> من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بقوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة <u>خلال المدة المذكورة</u> على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٦٨) وأصلها ١٦٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٦٧)</p> <p>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. ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.</p>
<p>مادة (١٦٩) وأصلها ١٧٠</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٦٨)</p> <p>ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، أو حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.</p> <p>فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه.</p> <p>كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</p>
<p>مادة (١٧٠) وأصلها ١٦٩</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أي 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.</p> <p>وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل <u>كتابة</u>، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>	<p>مادة (١٦٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أي 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.</p> <p>وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٧١) وأصلها ١٧٠</p> <p>كما هي كما هي</p> <p>وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u> فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش.</p>	<p>مادة (١٧٠)</p> <p>لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل 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 التأمينات الاجتماعية والمعاشات فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، <u>وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.</u></p>
<p>مادة (١٧٢) وأصلها ١٧١</p> <p>يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>.</p> <p>كما هي كما هي</p> <p>وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>.</p>	<p>مادة (١٧١)</p> <p>يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. 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 للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>
<p>مادة (١٧٣) وأصلها ١٧٢</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل المرض العامل، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>.</p> <p>كما هي كما هي</p>	<p>مادة (١٧٢)</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل المرض العامل، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل الإجازاته. فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد المرض العامل.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٧٣) وأصلها ١٧٣ كما هي</p>	<p>مادة (١٧٣) صاحب 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 لير تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.</p>
<p>مادة (١٧٤) وأصلها ١٧٤ يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفي وعناصر أجره، وأن يعطي العامل، بناءً على طلبه، ودون مقابل شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند انتهائه. ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها، ويجوز بناءً على طلب العامل، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب انتهاء علاقة العمل، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ طلبها. كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقة العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات أو أدوات، فور طلبها، وما يفيد إخلاء طرفه، فور طلبهم.</p>	<p>مادة (١٧٤) يلتزم 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، وما يفيد إخلاء طرف العامل لدى صاحب العمل.</p>
<p>(الباب الثاني) المحاكم العمالية المتخصصة مادة (١٧٦) وأصلها ١٧٥ كما هي</p>	<p>(الباب الثاني) المحاكم العمالية المتخصصة مادة (١٧٥) تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى "المحكمة العمالية"، كما تنشأ دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية. ويكون تعيين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله عند الضرورة ولا اعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناءً على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة، تعيين مقار 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٧٧) وأصلها ١٧٦</p> <p>تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (١٧٦) من هذا القانون، دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>	<p>مادة (١٧٦)</p> <p>تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (١٧٥) من هذا القانون، دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>
<p>مادة (١٧٨) وأصلها ١٧٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٧٧)</p> <p>تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ).</p> <p>وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.</p>
<p>مادة (١٧٩) وأصلها ١٧٨</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٧٨)</p> <p>تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضيا أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم وبصفة مؤقتة مع عدم المساس بأصل الحق في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من قوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أيما كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.</p>
<p>مادة (١٨٠) وأصلها ١٧٩</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٧٩)</p> <p>يكون الطعن في الأحكام، والتظلم من الأوامر الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.</p>
<p>مادة (١٨١) وأصلها ١٨٠:</p> <p>تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة للعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية <u>وتشكيلاتها</u> ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة</p>	<p>مادة (١٨٠)</p> <p>تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة للعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.</p>
<p>مادة (١٨٢) وأصلها ١٨١:</p> <p>لا يجوز الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة <u>في الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة للعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها،</u> في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.</p>	<p>مادة (١٨١)</p> <p><u>مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٢٥٠ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، لا يجوز الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجرح والمخالفات،</u> في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٨٣) وأصلها ١٨٢ تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٧٩) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة. كما هي</p>	<p>مادة (١٨٢) تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٧٨) 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.</p>
<p>مادة (١٨٤) وأصلها ١٨٣ كما هي</p>	<p>مادة (١٨٣) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة للتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو عن دوائرها الاستئنافية. ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.</p>
<p>مادة (١٨٥) وأصلها ١٨٤ كما هي</p>	<p>مادة (١٨٤) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية – وكذا بكل مقر آخر تتعقد فيه 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 اختيارية، ودون مقابل. ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.</p>
<p>مادة (١٨٦) وأصلها ١٨٥ كما هي</p>	<p>مادة (١٨٥) 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 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٨٦) وأصلها ١٨٦ كما هي</p>	<p>مادة (١٨٦) تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، بحسب الأحوال، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>
<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (١٨٧) وأصلها ١٨٧ كما هي</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (١٨٧) ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى "المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي"، وتكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يهدف إلى تعزيز التعاون والتشاور والحوار بين أطراف العمل الثلاث في كافة قضايا العمل، بما يحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل الفردية والجماعية.</p>
<p>مادة (١٨٩) وأصلها ١٨٨ كما هي</p>	<p>مادة (١٨٨) يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي بما يأتي: ١- رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي، وخلق بيئة عمل محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بين أطراف العمل الثلاث، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة. ٢- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والحماية الاجتماعية، والمنظمات النقابية العمالية، والعلاقات الصناعية والقوانين ذات الصلة. ٣- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التصديق عليها، واعداد دراسات تحليل الفجوة التشريعية والتنفيذية اللازمة لها. ٤- اقتراح الحلول المناسبة لتفادي منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً. ٥- اتخاذ الوسائل المناسبة لتعزيز الثقة والتفاهم بين طرفي علاقة العمل على كافة المستويات. ٦- اقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لدعم المشروعات القومية والاقتصادية التي تهدف إلى خلق فرص العمل. ٧- إعداد الدراسات والأبحاث اللازمة في اقتصاديات العمل، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهني، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
	<p>٨- النظر في المقترحات أو الموضوعات التي تناقش في مؤتمر العمل الدولي، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة، والموضوعات التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولي، أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية.</p> <p>٩- التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية.</p> <p>١٠- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرض عليه من وزارة العمل.</p>
<p>مادة (١٩٠) وأصلها ١٨٩</p> <p>يشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية، وممثلي منظمات أصحاب الأعمال <u>المعنية</u> والمنظمات النقابية العمالية المعنية، <u>ترشحهم</u> منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، <u>على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية</u> وتمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاث، مالم يتعذر ذلك، دون أن يكون لهم صوت معدود.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٨٩)</p> <p>يشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية، وممثلي منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية، <u>تختارهم</u> منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، <u>ويراعى عند الترشيح تمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاث</u>، مالم يتعذر ذلك.</p> <p>ويحضر اجتماعات المجلس ممثلون عن المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة، والمجلس القومي للأمم و الطفولة والمجلس القومي لحقوق الإنسان، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.</p> <p>وللمجلس دعوة من يراه من ذوي الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته، وفقاً للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.</p> <p>ويحدد القرار نظام العمل به، واختصاصاته الأخرى.</p>
<p>مادة (١٩١) وأصلها ١٩٠</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٠)</p> <p>دورة انعقاد المجلس أربع سنوات، تبدأ من اليوم التالي لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بالتشكيل، ويعاد تشكيله خلال الستين يوماً الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته.</p> <p>وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأي سبب من الأسباب، تلتزم الجهة التي خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٩٢) وأصلها ١٩١</p> <p>للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهم، كما له أن يشكل لجاناً نوعية من غيرهم للقيام بالمهام التي يوكلها إليهم، على أن يراعي في ذلك التمثيل الثلاثي للمجلس.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩١)</p> <p>للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهم، كما له أن يشكل لجاناً نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم للقيام بالمهام التي يوكلها إليهم، على أن يراعي في ذلك التمثيل الثلاثي للمجلس.</p> <p>كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث والدراسات اللازمة لأعماله منفرداً أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات.</p> <p>ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروعها، ولجانها النوعية، ووحداته البحثية المتخصصة.</p>
<p>مادة (١٩٣) وأصلها ١٩٢</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٢)</p> <p>يجوز للمجلس قبول الهيئات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلس إدارته وموافقة ثلثي أعضائه على الأقل، ووفقاً للقواعد والإجراءات المقررة قانوناً.</p> <p>ويكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي وله أن يفتح حساباً لدى أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي بعد موافقة وزير المالية، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى، وله أن يستثمر أمواله استثماراً آمناً، ويخضع حسابه الرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات</p>
<p>مادة (١٩٤) وأصلها ١٩٣</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (١٩٣)</p> <p>تجري المفاوضة الجماعية بحرية وطوعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل. ٢- التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. ٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.
<p>مادة (١٩٥) وأصلها ١٩٤</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٤)</p> <p>تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها، أو المهنة، أو الصناعة، أو على المستوى الإقليمي، أو على المستوى القومي</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (١٩٦) وأصلها ١٩٥</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية <u>أو المفوض العمالي</u>، بحسب الأحوال، للتدخل وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.</p>	<p>مادة (١٩٥)</p> <p>إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا.</p> <p>ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع، والسير في إجراءات المفاوضة.</p> <p>فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية، بحسب الأحوال، للتدخل وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.</p>
<p>مادة (١٩٧) وأصلها ١٩٦</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٦)</p> <p>إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين بدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٩٨) وأصلها ١٩٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٧)</p> <p>يحظر على طرفي علاقة العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض، إلا في حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.</p>
<p>(الفصل الثالث)</p> <p>اتفاقيات العمل الجماعية</p> <p>مادة (١٩٩) وأصلها ١٩٨</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي <u>المشار إليه</u>، 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، وتتبع في شأن التجديد المادة (٢٠٢) من هذا القانون.</p>	<p>(الفصل الثالث)</p> <p>اتفاقيات العمل الجماعية</p> <p>مادة (١٩٨)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا 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، وتتبع في شأن التجديد المادة (٢٠١) من هذا القانون.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٠٠) وأصلها ١٩٩</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٩٩)</p> <p>يقع باطلا كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة.</p> <p>وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.</p>
<p>مادة (٢٠١) وأصلها ٢٠٠</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٠)</p> <p>يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يعتد بالنص المكتوب باللغة العربية.</p>
<p>مادة (٢٠٢) وأصلها ٢٠١</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٠١)</p> <p>يتعين على طرفي اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضات 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 اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (٢٠٣) وأصلها ٢٠٢</p> <p>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 <u>ورقي أو إلكتروني</u> يعد لهذا الغرض، ويجوز للجهة الإدارية <u>المختصة</u> الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٠٠) من هذا القانون، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوباً بعلم الوصول.</p> <p>فإذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية المختصة بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة.</p>	<p>مادة (٢٠٢)</p> <p>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 يعد لهذا الغرض، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٩٩) من هذا القانون، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوباً بعلم الوصول.</p> <p>فإذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة.</p>
<p>مادة (٢٠٤) وأصلها ٢٠٣</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (٢٠٣) من هذا القانون، 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.</p>	<p>مادة (٢٠٣)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (٢٠٢) من هذا القانون، 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٠٥) وأصلها ٢٠٤ كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٤) يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.</p>
<p>مادة (٢٠٦) وأصلها ٢٠٥ كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٥) يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية، بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين، بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.</p>
<p>مادة (٢٠٧) وأصلها ٢٠٦ تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (٢٠٣) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.</p>	<p>مادة (٢٠٦) تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (٢٠٢) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.</p>
<p>مادة (٢٠٨) وأصلها ٢٠٧ كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٧) 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.</p>
<p>مادة (٢٠٩) وأصلها ٢٠٨ كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٨) 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 إتباع إجراءات التوفيق، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (٢١٠) وأصلها ٢٠٩ كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٩) 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢١١) وأصلها ٢١٠ للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع المصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية. كما هي</p>	<p>مادة (٢١٠) للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع المصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، <u>وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.</u> والعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.</p>
<p>مادة (٢١٢) وأصلها ٢١١ كما هي</p>	<p>مادة (٢١١) مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثالث من هذا الكتاب.</p>
<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) : أحكام عامة مادة (٢١٣) وأصلها ٢١٢ <u>مع عدم الإخلال بحق التقاضي،</u> تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم.</p>	<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) : أحكام عامة مادة (٢١٢) تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التقاضي.</p>
<p>مادة (٢١٤) وأصلها ٢١٣ كما هي</p>	<p>مادة (٢١٣) إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضات دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.</p>
<p>(الفرع الثاني): التوفيق مادة (٢١٥) وأصلها ٢١٤ كما هي</p>	<p>(الفرع الثاني): التوفيق مادة (٢١٤) تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر به طرفاً النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل. ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وقواعد التوفيق.</p>
<p>مادة (٢١٦) وأصلها ٢١٥ كما هي</p>	<p>مادة (٢١٥) إذا اتفق طرفاً النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية، وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢١٧) وأصلها ٢١٨ مع مراعاة أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤، 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 (٢١٨) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٢١٦) مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٧ 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 (٢١٧) من هذا القانون.</p>
<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (٢١٨) وأصلها ٢١٧ كما هي كما هي كما هي</p> <p>ويلتزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وتسري في ما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية <u>المشار إليه</u>.</p>	<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (٢١٧) ينشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى مركز الوساطة والتحكيم"، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين قسم الوساطة، قسم التحكيم. ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء 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. ويلتزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وتسري في ما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية <u>الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤</u>.</p>
<p>مادة (٢١٩) وأصلها ٢١٨ كما هي</p>	<p>مادة (٢١٨) يُعد 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".</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٢٠) وأصلها ٢١٩ استثناءً من أحكام المادتين (٢٢١) و(٢٢٦) من هذا القانون، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	<p>مادة (٢١٩) استثناءً من أحكام المادتين (٢٢٠) و(٢٢٥) من هذا القانون، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>
<p>مادة (٢٢١) وأصلها ٢٢٠ كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٠) يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية: ١- أن يكون حاصلًا 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 رد إليه اعتباره. ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة. 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.</p>
<p>مادة (٢٢٢) وأصلها ٢٢١ كما هي</p>	<p>مادة (٢٢١) 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.</p>
<p>مادة (٢٢٣) وأصلها ٢٢٢ كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٢) 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.</p>
<p>مادة (٢٢٤) وأصلها ٢٢٣ مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٣) من هذا القانون، 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.</p>	<p>مادة (٢٢٣) مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٢) من هذا القانون، 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٢٥) وأصلها ٢٢٤</p> <p>كما هي</p> <p>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 الورقي أو الإلكتروني المعد لهذا الشأن.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٤)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافق أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.</p> <p>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 قبوله من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>
<p>مادة (٢٢٦) وأصلها ٢٢٥</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٥)</p> <p>يشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. أن يكون حاصلًا 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 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 يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.
<p>مادة (٢٢٧) وأصلها ٢٢٦</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٦)</p> <p>تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر، بشرط أن يكون العدد فردياً، لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</p> <p>وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٢٨) وأصلها ٢٢٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٧)</p> <p>يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط والإجراءات التي يجرى عليها التحكيم، وتتبع فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.</p>
<p>مادة (٢٢٩) وأصلها ٢٢٨</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٨)</p> <p>يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف والعدالة الاجتماعية، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.</p> <p>يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع.</p> <p>يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.</p>
<p>مادة (٢٣٠) وأصلها ٢٢٩</p> <p>تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر، لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدین بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في <u>المادة (٢٢٩)</u> من هذا القانون.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٩)</p> <p>تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر، لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدین بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في العادة (٢٢٨) من هذا القانون.</p> <p>وإذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها.</p>
<p>(الفصل الخامس)</p> <p>الإضراب والإغلاق</p> <p>مادة (٢٣١) وأصلها ٢٣٠</p> <p>للعامل حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، 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.</p>	<p>(الفصل الخامس)</p> <p>الإضراب والإغلاق</p> <p>مادة (٢٣٠)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٩٧) من هذا القانون، للعامل حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٣١) وأصلها ٢٣١ كما هي</p>	<p>مادة (٢٣١) يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب، إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول. على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده.</p>
<p>مادة (٢٣٢) وأصلها ٢٣٢ كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٢) يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.</p>
<p>مادة (٢٣٤) وأصلها ٢٣٢ كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٣) يحظر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي. ويحظر الدعوة للإضراب، أو إعلانه، في الظروف الاستثنائية. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية، والخدمات الأساسية التي تقدمها.</p>
<p>مادة (٢٣٥) وأصلها ٢٣٤ كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٤) يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.</p>
<p>مادة (٢٣٦) وأصلها ٢٣٥ كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٥) 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.</p>
<p>مادة (٢٣٧) وأصلها ٢٣٦ في تطبيق أحكام المادة (٢٣٦) 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.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٦) في تطبيق أحكام المادة (٢٣٥) 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 مسبباً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادر بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>مادة (٢٣٨) وأصلها ٢٣٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٧)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (٢٣٩) وأصلها ٢٣٨</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٨)</p> <p>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.</p> <p>وتعتبر الأقدمية، والأعباء العائلية، والسن، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.</p>
<p>مادة (٢٤٠) وأصلها ٢٣٩</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٣٩)</p> <p>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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٤١) وأصلها ٢٤٠ مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٨) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا 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.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٠) مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٧) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا 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.</p> <p>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 إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل.</p> <p>وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.</p>
<p>الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (٢٤٢) وأصلها ٢٤١</p> <p>كما هي</p>	<p>الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (٢٤١) ينظم هذا الكتاب أحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به، أو التي تقع أثناءه، أو بسببه، وذلك للحد من المخاطر وأسبابها التي تنطوي عليها بيئة العمل.</p>
<p>مادة (٢٤٣) وأصلها ٢٤٢</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٢) يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.</p>
<p>مادة (٢٤٤) وأصلها ٢٤٣</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٣) تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها، أو تبعيتها، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية.</p> <p>كما تسري أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.</p>
<p>مادة (٢٤٥) وأصلها ٢٤٤</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٤) مع عدم الإخلال بأحكام التفيتش والضبطية القضائية في هذا القانون، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة.</p> <p>ويحدد القرار الشكل القانوني لمكاتب الامتثال وشروط وضوابط مزاولة نشاطها، ومؤهلات العاملين بها، وشروط وقواعد الترخيص، ومدته، والرسوم المقررة عليه، بما لا يتجاوز مائة ألف جنيه.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>(الباب الأول) تأمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢٤٦) وأصلها ٢٤٥</p> <p>كما هي</p>	<p>(الباب الأول) تأمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢٤٥)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل، وفقاً لمعايير التعرض والحدود العتبية، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الوطأة الحرارية والبرودة. ٢- الضوضاء والاهتزازات. ٣- شدة الاستضاءة. ٤- الإشعاعات الضارة والخطرة (مؤينة - غير مؤينة). ٥- تغيرات الضغط الجوي. ٦- مخاطر الانفجار.
<p>مادة (٢٤٧) وأصلها ٢٤٦</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٦)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بما يكفل الوقاية من المخاطر الهندسية (ميكانيكية - كهربائية - تشييد وبناء - الموائمة) وعلى الأخص ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجرد، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة. ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط. ٣- كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الديناميكية والاستاتيكية). ٤- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل.
<p>مادة (٢٤٨) وأصلها ٢٤٧</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٤٧)</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- مخالطة الأدميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية ومعملية، وعمليات جراحية. ٢- التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها. ٣- وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة المخلفات الطبية، والبيطرية الخطرة. ٤- وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">مادة (٢٤٨) وأصلها ٢٤٨</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٤٨)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل 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، والتخلص من مخلفاتها. ٤- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل التي يتعرض لها العمال، ويسجل المواد والمخلفات الخطرة وفقاً لقانون تنظيم إدارة المخلفات الصادر بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٢٠. ٥- وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحة 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. ٧- معايير التعرض والحدود العتبية.
<p style="text-align: center;">مادة (٢٥٠) وأصلها ٢٤٩</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٤٩)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل 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 خلوصهم من الأمراض الوبائية والمعدية.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٥١) وأصلها ٢٥٠ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٠) تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.</p>
<p>مادة (٢٥٢) وأصلها ٢٥١ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥١) تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.</p>
<p>مادة (٢٥٣) وأصلها ٢٥٢ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٢) تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال والمترددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر. 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 المترددين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف 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. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المعنية.</p>
<p>مادة (٢٥٤) وأصلها ٢٥٣ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٣) تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة، وغير عدائية، خالية من التحرش والتنمر والعنف، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٥٤) وأصلها ٢٥٤ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٤) يصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.</p>
<p>(الباب الثاني) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٥٦) وأصلها ٢٥٥ كما هي</p>	<p>(الباب الثاني) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٥٥) مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي: ١- تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية في مجالات الطب البشري، والبيطري، والصيدلة، والهندسة والعلوم، والبيئة وإدارة المخلفات 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 البند السابق، 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 المتعلقة عملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>
<p>مادة (٢٥٧) وأصلها ٢٥٦ كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٦) 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 ملائمة ظروف العمل.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
	<p>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، بفرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.</p> <p>٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث.</p> <p>٤- الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.</p> <p>٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.</p> <p>٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.</p> <p>وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آلة، أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمترددين، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.</p> <p>وللجهة الإدارية المختصة بناء على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p> <p>وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.</p>
<p>مادة (٢٥٨) وأصلها ٢٥٧</p> <p>مع مراعاة المادة رقم (٢٤٢) من هذا القانون 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.</p>	<p>مادة (٢٥٧)</p> <p>مع مراعاة المادة رقم (٢٤١) من هذا القانون 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>(الباب الثالث) تنظيم أجهزة السلامة والصحة، المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب</p> <p>مادة (٢٥٩) وأصلها ٢٦٠</p> <p>كما هي</p>	<p>(الباب الثالث) تنظيم أجهزة السلامة والصحة، المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب</p> <p>مادة (٢٥٨)</p> <p>يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك.</p> <p>وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها، ووضع القواعد، والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسئوليتهم، وطبيعة عملهم.</p>
<p>مادة (٢٦٠) وأصلها ٢٥٩</p> <p>كما هي</p> <p>كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، بإخطار <u>الجهة الإدارية المختصة</u> 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.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٥٩)</p> <p><u>تلتزم كل منشأة يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بموافقة الجهة الإدارية المختصة</u> بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو، ويناير على الأكثر.</p> <p>كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، بإخطار <u>الجهة المشار إليها</u> 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.</p> <p><u>وتلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب بموافقة الوزارة المختصة إلكترونياً على المنصة الالكترونية المعدة لذلك بكافة البيانات والتقارير والاحصائيات اللازمة والتي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص، ويحدد القرار البيانات الأساسية المطلوبة لذلك.</u></p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٦١) وأصلها ٢٦٠ تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المشار إليه في المادة رقم (٢٦٣) من هذا القانون، والجهات التي يرخص لها، التدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦٠) تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل <u>المشار إليه في المادة رقم (٢٦٢) من هذا القانون</u>، والجهات التي يرخص لها، التدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي، وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكليات والمعاهد، والجمعيات الأهلية والشركات والمؤسسات المتخصصة، على أن يتضمن شروط منح الترخيص وإجراءاته، ومدته، والرسم المقرر عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.</p>
<p>مادة (٢٦٢) وأصلها ٢٦١ كما هي</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وقيدته في السجل <u>الورقي أو الإلكتروني</u> المعد لهذا الغرض، والرسم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.</p>	<p>مادة (٢٦١) يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وقيدته في السجل المعد لهذا الغرض، والرسم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.</p>
<p>(الباب الرابع) أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (٢٦٣) وأصلها ٢٦٢ كما هي</p>	<p>(الباب الرابع) أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (٢٦٢) يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المعاد تنظيمه 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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٦٤) واصلاها ٢٦٤</p> <p>ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، عدد متساو من ممثلي كل من <u>منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يتعذر ذلك، وعدد من ذوي الخبرة، دون أن يكون لهم صوت محدود،</u> ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦٣)</p> <p>ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من <u>منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة،</u> ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>
<p>مادة (٢٦٥) واصلاها ٢٦٤</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الوزارات الجهات المختصة، وممثلي المنظمات النقابية العمالية <u>المعنية ترشحهم منظماتهم ما لم يتعذر ذلك</u> ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما، وعدد من ذوي الخبرة <u>دون أن يكون لهم صوت محدود،</u> ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العلم بها قرار من الوزير المختص.</p>	<p>مادة (٢٦٤)</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الوزارات الجهات المختصة، وممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما، وعدد من ذوي الخبرة، ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العلم بها قرار من الوزير المختص.</p>
<p>(الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية</p> <p>مادة (٢٦٦) واصلاها ٢٦٥</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات <u>المشار إليه</u>، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي</p> <p>١- كما هو.</p> <p>٢- كما هو.</p> <p>كما هي</p>	<p>(الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية</p> <p>مادة (٢٦٥)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <p>١- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقاً لنوع واحتياجات العمل الذي يسند إليه.</p> <p>٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسدية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.</p> <p>وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٦) واصلاها ٢٦٦</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٦)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. ٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، والزامه 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.
<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٧) واصلاها ٢٦٧</p> <p style="text-align: center;">كما هي</p>	<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٧)</p> <p>يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، وبتنفيذ 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.</p>
<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٩) واصلاها ٢٦٨</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل <u>ورقي أو إلكتروني</u> لهذا الغرض. ٢- كما هو. ٣- كما هو. 	<p style="text-align: center;">مادة (٢٦٨)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. ٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية، والنفسية، والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٧٠) واصلها ٢٦٩</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٦٩)</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا 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.</p> <p>وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة ان تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة.</p> <p>ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشؤون الصحة.</p>
<p>مادة (٢٧١) واصلها ٢٧٠</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة <u>على نفقته الخاصة</u>.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٠)</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.</p> <p>وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، 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.</p> <p>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.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٧٢) واصلاها ٢٧١</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧١)</p> <p>تلتزم 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.</p>
<p>مادة (٢٧٣) واصلاها ٢٧٢</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص كافة.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهاً، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنوياً لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي قرار من الوزير المختص، بعد العرض علي مجلس إدارة الصندوق، ويتم تحصيله وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٧٤) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً، أيهما أقل .</p>	<p>مادة (٢٧٢)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، <u>ويتابع وزير العمل</u>، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص كافة.</p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على أن تكون من موارده الذاتية، ويراعى في التشكيل التمثيل الثلاثي (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال، والعمال) بناء على ترشيح الجهات المختصة.</p> <p>يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل أمواله من سنة مالية لأخرى، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p> <p>وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهاً، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنوياً لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي <u>وكيفية سداد</u>ه قرار من الوزير المختص، بعد العرض علي مجلس إدارة الصندوق، ويتم تحصيله وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٧٣) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً، أيهما أقل .</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٧٤) واصلاها ٢٧٣ يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (٢٧٣) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية: ١- كما هو. ٢- كما هو. ٣- كما هو. ٤- <u>حذف</u> ٥- كما هو. ٦- كما هو. ٧- كما هو. ٨- كما هو. ٩- <u>حذف</u> ١٠- مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش <u>والتميز</u> من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التي تستهدف ذلك متى توافرت الموارد. <u>حذف</u> كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٣) يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (٢٧٢) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية: ١- دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية. ٢- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب. ٣- عقد الندوات الثقافية أو <u>تمويلها</u>. ٤- <u>دعم تكاليف تنظيم انتخابات المنظمات النقابية العمالية</u>. ٥- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة. ٦- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة. ٧- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً. ٨- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانات العمال. ٩- <u>دعم الأنشطة النقابية العمالية</u>. ١٠- مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التي تستهدف ذلك متى توافرت الموارد. <u>وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال</u>. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>
<p>الكتاب الخامس (تفتيش العمل والعقوبات (الباب الأول) تفتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٧٥) واصلاها ٢٧٤ كما هي</p>	<p>(الكتاب الخامس) تفتيش العمل والعقوبات (الباب الأول) تفتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٧٤) 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 ووظائفهم. ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سرا من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٧٦) واصلها ٢٧٥</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٥)</p> <p>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.</p> <p>ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم.</p>
<p>مادة (٢٧٧) واصلها ٢٧٦</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٦)</p> <p>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.</p>
<p>مادة (٢٧٨) واصلها ٢٧٧</p> <p>على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٧٥) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحدونها.</p>	<p>مادة (٢٧٧)</p> <p>على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٧٤) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحدونها.</p>
<p>مادة (٢٧٩) واصلها ٢٧٨</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٨)</p> <p>على السلطات والوزارات والجهات والهيئات المعنية مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة؛ له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .</p>
<p>(الباب الثاني) العقوبات</p>	<p>(الباب الثاني) العقوبات</p>
<p>مادة (٢٨٠) واصلها ٢٧٩</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٧٩)</p> <p>مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.</p>
<p>مادة (٢٨١) واصلها ٢٨٠</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام <u>المادتين (٤، ٥)</u> من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٨٠)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام <u>المادتين (٥، ٦)</u> من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٨٢) واصلاها ٢٨١ يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢١ بند ١، ٨٢ بند (١، ٢)، ٢٧٣/فقرة <u>رابعة</u>) من هذا القانون، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٨١) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٠ بند ١، ٨١ بند (١، ٢)، ٢٧٢ الفقرة الرابعة) من هذا القانون، <u>والقرارات الوزارية المنفذة له</u>، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٣) واصلاها ٢٨٢ يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧/فقرة أولى، ٤٨/فقرة أولى، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وتضاعف الغرامة في حالة العود. <u>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المادتين (٤٧/فقرة ثانية، ١٣٧) من هذا القانون.</u></p>	<p>مادة (٢٨٢) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٦ فقرة (١)، ٤٦ فقرة (٢)، ٤٧ فقرة (١)، ١٣٦، ١٥٢ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٤) واصلاها ٢٨٣ يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٨٣) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة رقم (٢٥) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٥) واصلاها ٢٨٤ يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٨٤) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٢) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٦) واصلاها ٢٨٥ يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (السابعة، ٢٤، ٢٥، ٣٦، ٤٦، ٥١، ٥٢، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود. <u>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المواد (٣٨، ١٢٢، ١٧٥) من هذا القانون.</u></p>	<p>مادة (٢٨٥) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٣، ٢٤، ٣٥، ٣٧، ٤٥، ٥٠، ٥١، ٦٧، ١٢١، ١٧٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٨٧) واصلاها ٢٨٦</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٤٥)، (١٠٤)، (١٠٨) من هذا القانون بغرامة، لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٨٦)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٤٤)، (١٠٣)، (١٠٧) من هذا القانون بغرامة، لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٨) واصلاها ٢٨٧</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٧)، (٥٣)، (٦٠)، (١١٧)، (١١٨)، (١١٩)، (١٢٣)، (١٢٤)، (١٣٢)، (١٣٥) <u>فقرة ثانية، ٢٥٤/فقرة أولى</u> من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المواد (١٢)، (٢٩)، (٥٤)، (٥٥)، (٥٦)، (٥٧)، (٥٨)، (٥٩)، (٨٩)، (٩٠)، (٩١)، (٩٢)، (٩٣)، (٩٤)، (١١٠)، (١١١)، (١١٢)، (١١٣)، (١١٤)، (١١٥)، (١١٦)، (١١٧)، (١١٨)، (١١٩)، (١٢٠)، (١٢١)، (١٢٢)، (١٢٣)، (١٢٤)، (١٢٥)، (١٢٦)، (١٢٧)، (١٢٨)، (١٢٩)، (١٣١)، (١٣٨) <u>فقرة ثانية، ١٥٦، ١٥٩، ١٦٢، ١٦٤، ١٧٣</u> من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٢٨٧)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (١٣)، (٢٦)، (٢٨)، (٥٢)، (٥٣)، (٥٤)، (٥٥)، (٥٦)، (٥٧)، (٥٨)، (٥٩)، (٨٨)، (٨٩)، (٩٠)، (٩١)، (٩٢)، (٩٣)، (٩٤)، (١٠٩)، (١١٠)، (١١١)، (١١٢)، (١١٣)، (١١٤)، (١١٥)، (١١٦)، (١١٧)، (١١٨)، (١١٩)، (١٢٠)، (١٢١)، (١٢٢)، (١٢٣)، (١٢٤)، (١٢٥)، (١٢٦)، (١٢٧)، (١٢٨)، (١٢٩)، (١٣٠)، (١٣١)، (١٣٤)، (١٣٧) <u>الفقرة الثانية، ١٣٧ الفقرة الثانية، ١٥٥، ١٥٨، ١٦١، ١٦٣، ١٧٢، ٢٥٣</u> فقرة أولى من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٨٩) واصلاها ٢٨٨</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المواد (٦٣)، (٦٤)، (٦٦) من هذا القانون، والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز السنة أشهر.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المادتين (٦٢)، (٦٥) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٢٨٨)</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المواد (٦١)، (٦٢)، (٦٣)، (٦٤)، (٦٥) من هذا القانون، والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة.</p> <p>وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز السنة أشهر.</p>
<p>مادة (٢٩٠) واصلاها ٢٨٩</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٣٣) <u>فقرة ثانية، ٣٧ فقرة ثانية</u> من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المادتين (٣٥)، (٢٠٥) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٢٨٩)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٢) <u>فقرة ٢، ٣٤، ٣٦، ٢٠٤</u> من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٩١) واصلاها ٢٩٠</p> <p>كما هي</p> <p>١- مزاولة عمليات إلحاق العمالة للعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٤٠) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤١) من هذا القانون، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة</p> <p>٢- كما هي</p> <p>٣- كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٩٠)</p> <p>يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه، ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:</p> <p>١- مزاولة عمليات إلحاق العمالة للعمل 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 بناء على بيانات غير صحيحة</p> <p>٢- تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل، أو من مستحقاته عن عمله في الداخل، أو الخارج.</p> <p>٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق للعمل بالخارج، أو أجورهم أو شروط وظروف عملهم، أو عقود عمل وهمية بالمخالفة للواقع.</p> <p>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) من هذه المادة.</p>
<p>مادة (٢٩٢) واصلاها ٢٩١</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ٤٢ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة ألف جنيه، ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال وتضاعف في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٩١)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لنص المادة رقم ٤١ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة ألف جنيه، ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال وتضاعف في حالة العود</p>
<p>مادة (٢٩٣) واصلاها ٢٩٢</p> <p>يعاقب كل من يخالف أيّاً من أحكام المواد (٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٩٢)</p> <p>يعاقب كل من يخالف أيّاً من أحكام المواد (٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٩٤) واصلاها ٢٩٣</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٠، ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤، ١٤٥، ١٥١/فقرة ثانية، ١٥٢، ١٩٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٩٣)</p> <p>يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٣٩، ١٤٠، ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤، الفقرة الثانية من المادة ١٥٠، ١٥١، ١٩٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>

النص كما وافقت عليه اللجنة	مشروع القانون كما جاء من الحكومة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٨
<p>مادة (٢٩٥) واصلاها ٢٩٤ يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٣٦، ٢٣٧، ٢٣٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ثلاثة الاف جنيهه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيهه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود. كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة، كل من يخالف أحكام المواد (١٦٩، ١٧٠، ١٧٢، ٢٣٨، ٢٤٠، ٢٤١/فقرة ثالثة) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (٢٩٤) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (١٦٨، ١٦٩، ١٧١، ١٩٥، ٢٣٥، ٢٣٦، ٢٣٧، ٢٣٨، ٢٣٩، ٢٤٠، فقرة "٣") من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ثلاثة الاف جنيهه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيهه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٩٦) واصلاها ٢٩٥ يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بغرامة لا تقل عن خمسة الاف جنيهه ولا تجاوز مائة ألف جنيهه وتضاعف الغرامة في حالة العود، ولا يسري ذلك على مخالفة المادتين (٢٥٤) و(٢٧٣) من هذا القانون. كما هي</p>	<p>مادة (٢٩٥) يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل <u>والقرارات الصادرة تنفيذاً له</u> بغرامة لا تقل عن خمسة الاف جنيهه ولا تجاوز مائة ألف جنيهه وتضاعف الغرامة في حالة العود، ولا يسري ذلك على مخالفة المادتين (٢٥٣) و(٢٧٢) من هذا القانون. وتكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٩٧) واصلاها ٢٩٦ يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أياً من أحكام المادتين رقمي (٢٧٧، ٢٧٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة الاف جنيهه ولا تجاوز عشرين ألف جنيهه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٩٦) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أياً من أحكام المادتين رقمي (٢٧٦، ٢٧٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة الاف جنيهه ولا تجاوز عشرين ألف جنيهه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢٩٨) واصلاها ٢٩٧ كما هي</p>	<p>مادة (٢٩٧) يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة. ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.</p>