**ملاحظاتنا بشأن مشروع قانون العمل المقدم من الحكومة ، والمعدل من قبل مجلس الشيوخ**

**جدول مقارن**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **مشروع القانون المقدم من الحكومة** | **مشروع القانون المعدل من قبل مجلس الشيوخ** | **النص المقترح من جانبنا** | **أسباب الاقتراح** |
| **مادة (4)****لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية :**1. **العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والإدارة العامة.**
2. **عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.**
 | **كما هي** | **لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والإدارة العامة.** | **نرى تطبيق القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.. حيث لم يعد استبعادهم من نطاق سريانه أمراً مقبولاً بحال.. فكيف يتفق فى زماننا هذا أن نرفض اعتبار علاقة هؤلاء العمال بمن يعملون لديه علاقة عمل ، وأن نصر على اعتبارها علاقة تبعية شخصية يُطلق عليها "الصلة المباشرة بين هؤلاء العمال ومخدوميهم"!!.. كيف لهذا أن يتفق مع مبادئ حقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية.. بل مع الدستور المصري الذى ينص على أن "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها" (المادة 51) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.****ولا يقدح فى ذلك ما يُساق من مبرر لعدم تطبيق قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية- من قبيل"عدم اقتحام الحياة الخاصة فيما لو سمح لمفتشي العمل الدخول للمنازل باعتبارها أماكن عمل للتحقق من تطبيق القانون".. حيث يمكن استثناء أعمال الخدمة المنزلية من أحكام الباب الأول من الكتاب الخامس (تفتيش العمل والضبطية القضائية).. دون أن نحرم هؤلاء العمال من حماية حقوقهم فى شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضاً الحق في الشكوى.** |
| **مادة (6)****يحظر كل عمل أو سلوك يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.****ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.** | **مادة (6)****يحظر كل عمل أو سلوك يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين العاملين في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.****ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.** | **يحظر كل عمل أو سلوك يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين العاملين في التدريب والتشغيل ، وفي شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.****ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله.** | **أحسن معدو مشروع القانون فيما ذهبوا إليه من استحداث النص على حظر تشغيل العمال سخرةً (المادة 5 ) تماشياً مع نص المادة 12 من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930، والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957)****وأحسن معدو المشروع أيضاً فى استحداث النص في المادة (6) على "حظر التمييز فى شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس ، أو الأصل ، أو اللغة ، أو الدين، أن العقيدة، أو الانتماء السياسى، أو الموقع الجغرافى، أو لأى سبب آخر"، وهو أيضاً ما يتوافق مع الدستور (المادة 53)، ونتفق مع تعديل مجلس الشيوخ بإضافة الأقزام في الفقرة الثانية من المادة.****ونرى أن يتضمن النص حظر التمييز فى التدريب والتشغيل أيضاً فضلاً عن شروط وظروف العمل.. حيث يجدر بالذكر أن التمييز ضد المرأة كثيراً ما يحدث- على الأخص - فى التشغيل.. وهو التمييز الذى يصل فى بعض الأحيان إلى النص فى إعلانات الوظائف على قصرها على العاملين من الذكور دون الإناث.** |
| **مادة (8)****تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.****وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محامي على صحيفة افتتاح الدعوى ، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.** | **مادة (8)****تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.****وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى ، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.** | **تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة.** **وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى ، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر** | **تيسيراً على العمال استحدث مشروع القانون حكماً بإعفائهم من اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية- كما عمد فى نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى الدعم والمساندة القانونيين بما نصت عليه المادة (162) من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية فى مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر أخر تنعقد به المحكمة العمالية .. وهو أمرٌ محمود..غير أن مشروع القانون قد كف عن التصدي للمشكلة الأبرز التى يعانيها العمال فى هذا الصدد منذ صدور قانون العمل الحالى رقم 12 لسنة 2003، وهى الحكم على العامل رافع الدعوى فى حالة رفضها بالمصروفات القضائية..** |
| **مادة (12)****يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (3%) من أجر الاشتراك التأميني ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومي للأجور.** | **كما هي** | **يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومي للأجور.** | **هــــــام جداً****قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة 7% من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام 2017 ، إلى 3% في مشروعها المقر من مجلس الوزراء في نوفمبر 2021 ، وقدمت لذلك مبرراً –كما ورد في المذكرة الإيضاحية للتعديلات التي أدخلتها- هو صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، وأرفقت بمشروعها المعدل كتاب السيد اللواء رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية إلى السيد/ وزير القوى العاملة رداً على كتابه بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة ال 7% من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019.****غير أن هذا المبرر مردود عليه بما يلي:** * **ورد في كتاب السيد اللواء رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ذاته ما يلي:**

**" أن ما ورد بالفقرة رقم (8) بالمادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 قد تضمنت تعريفاً لأجر الاشتراك وليس تعريف الأجر الأساسي الذي هو أحد عناصر أجر الاشتراك التأميني، وبناءً على ذلك لم يتغير مفهوم الأجر الأساسي في ظل أحكام القانون المشار إليه.****أن هيكل الأجور بالقطاع الخاص لم يتغير بصدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، فمازال مكون من ذات العناصر (أجور أساسية وأجور متغيرة)، ومن ثم يسهل على منشآت القطاع الخاص تحديد نسبة ال 7% من الأجور الأساسية التي تقوم فعلياً بصرفها شهرياً للعاملين لديها ، والتي لا تتأثر بأي حال من الأحوال بأجر الاشتراك التأميني الذي يعتمد على إجمالي أجر الاشتراك."****ومفاد ذلك أن صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 لم يأتِ بجديد يستدعي تعديل مشروع القانون المقدم من الحكومة عام 2017، وهو بالتالي لا ينهض مبرراً لهذا التعديل.*** **من الصحيح أن كتاب الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية قد أشار إلى أنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة ال 7% من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي 2,8% من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم.**

**ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة ال 7% السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة 2.8% تقريباً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.****غير أنه ألحق ذلك بأنه "تجدر الإشارة في هذا الصدد بأن تلك النسبة التقديرية هي نسبة تم حسابها وفقاً لأجور اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقية من أجور جميع العاملين بالقطاع الخاص."****ومفاد ذلك أنه من الصعب حساب النسبة الحقيقية للأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم حيث تختلف الأجور المتغيرة اختلافاً كبيراً من منشأة إلى أخرى، كما أن الخبرات السابقة تؤكد أن أصحاب العمل- فيما يقدمونه من بيانات للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية- لا يحتسبون سوى قدرٍ يسيرٍ من الأجر المتغير الذي يتقاضاه العاملون لديهم لتقليل قيمة الاشتراك التأميني الذي يقومون بتأديته للهيئة، بما يعني تخفيض قيمة العلاوة الدورية التي يحصل عليها العاملون لديهم.*** **إن مشروع القانون المقدم من الحكومة عام 2017 كان ينص في المادة (12) منه على أن "يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر التأميني..." - وليس الأجر الأساسي- .**
 |
| **مادة (42)****يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (39) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل، ولها تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل.****واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (4) من المادة رقم (39) من هذا القانون تقاضي مبلغاً لا يجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.** | **مادة (42)****يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (39) من هذا القانون أن تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل، ولها تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل.****واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (4) من المادة رقم (39) من هذا القانون أن تتقاضي مبلغاً لا يجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.** | **لا يرتب قيام الجهات المشار إليها فى المادة رقم (39) بتشغيل العامل أى حقوق أو امتيازات لها عليه بعد التحاقه بالعمل، ويحظر على هذه الجهات تقاضى مبالغ مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ولها تقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل** | **نرى تعديل المادة لتأكيد عدم قيام هذه الوكالات بإلحاق عمالها لدى منشآت أخرى ، كما نرى إلغاء الفقرة الثانية من المادة ، حيث أن تقاضي أي مبالغ مالية من العامل يخالف اتفاقيات العمل الدولية.** |
| **مادة (70)****يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة ، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة.** | **يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة لا تقل عن سنة ، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة.** | **يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة في حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحسب العرف اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة.** | **كانت مسودة مشروع القانون الأولى التي صدرت عن وزارة القوى العاملة في يناير 2015 قد عادت إلى جادة الحق وتضمنت النص الذي نقترحه (في المادة 68 منها ).****وينبغي هنا توضيح النقاط التالية:*** **أن استخدام العامل بموجب عقد مؤقت فى عمل دائم من أعمال المنشأة ليس سوى افتئات على الواقع .. والتفاف على الحقوق.. ذلك أن صاحب العمل فى هذه الحال لا تتجه نيته حقاً إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يستهدف فقط الإمساك فى يده بكافة الخيوط ليكون له فصل العامل والتخلص منه متى شاء تحت مسمى انتهاء العقد محدد المدة دون أن يرتب ذلك للعامل الحقوق التى تترتب له حال فصله تعسفياً.**
* **إن القول بحق صاحب العمل فى اختيار نوع العقد الذى يناسبه ينطوى على مغالطة صريحة .. ويمكننا العودة فى هذا الشأن إلى القانون المقارن لنرى كيف تُصاغ التشريعات للحد من ظاهرة العقود المؤقتة، وكيف تنص اتفاقيات العمل الجماعية التى تتفاوض بشأنها وتتفق عليها النقابات والاتحادات النقابية العمالية "الحقيقية، والفاعلة" على تحجيم العقود المؤقتة داخل أطر من القواعد والمعايير الواضحة أو من خلال نسب محدودة من عدد العقود لا يجوز تجاوزها.**
* **إن ما نطالب به هو النص على عدم جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة إلا فى حالة القيام بأعمـــــــال مؤقتة أو عرضية او موسمية.. حيث يتسق ذلك أيضاً مع التعريفات الواردة فى صدر مشروع القانون لهذه الأنماط من العمل .. وإلا ما قيمة وجدوى إدراج هذه التعريفات إذن.**
 |
| **مادة (71)****يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:** 1. **إذا كان غير مكتوب.**
2. **إذا لم ينص العقد على مدته.**
3. **إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى مجموعها على ست سنوات.**
4. **إذا كان مُبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما."**
 | **مادة (71)****يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:** 1. **إذا كان غير مكتوب.**
2. **إذا لم ينص العقد على مدته.**
3. **إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى مجموعها على أربع سنوات.**
4. **إذا كان مُبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.**
 | **يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:** 1. **إذا كان غير مكتوب.**
2. **إذا لم ينص العقد على مدته.**
3. **إذا كان مبرماً لمدة محددة وتم تجديده لمدد أخرى.**
4. **إذا كان مُبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.**
 | **المشروع المقدم من الحكومة لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قرينة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبَطن" إلا إذا زادت مدد تجديده على ست سنوات..أى أن صاحب العمل يمكنه ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً لمدة ست سنوات دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟!.. ست سنوات يظل العامل خلالها مفتقداً أمانه الوظيفي، مُهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للمشروع عدم تجديد العقد) فى نهاية السنة التى تحرر بها العقد المؤقت (محدد المدة ).. هل يمكن لهذا العامل أن يطالب بحقٍ ضائع من حقوقه.. أن يتقدم بشكوى إلى مكتب العمل أو مكتب التأمينات الاجتماعية.. ثم هل يمكن لهذا العامل أن يتدرب ، أن يسعى إلى تطوير مهاراته والتقدم فى عمله؟!****والجدير بالذكر أن لجنة القوى العاملة بالبرلمان كانت قد حاولت تفادي الانتقادات التى تم توجيهها إلى هذا النص بتخفيض مجموع المدد إلى أربع سنوات، غير أن الحكومة عادت إلى تعديل النص مرة أخرى إلى ست سنوات، ثم عاد مجلس الشيوخ إلى اقتراح أن يكون مجموع المدد في الحالة الثالثة أربع سنوات، غير أننا نرى ذلك غير كافياً ونقترح العودة إلى ما كان ينص عليه قانون العمل القديم رقم 137 لسنة 1981 قبل صدور قانون العمل الحالي.** |
| **مادة (77)****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.** | **كما هي** | **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.****ولا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته.****وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تتجاوز نسبة عمال صاحب العمل الأخر (10% ) من عمال صاحب العمل الأصلي.**  | **يجب أن يتصدى قانون العمل الجديد للمشكلة التى تضرب فى سوق العمل منتجةً العشرات من منازعات العمل .. حيث مابرح كعب أخيل كامناً فيما تنص عليه المادة 77 من المشروع.** **من المؤكد أن النص على المساواة بين العمال فى الحقوق أمرٌ مستحسن وهام- وكان منصوصاً عليه فى قانون العمل الحالى- واعتبار صاحب العمل الأصلى متضامناً فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام القانون ربما يُمكن العمال من مطالبة صاحب العمل الذى يعملون لديه فعلياً بحقوقهم.. غير أن شركات الخدمات والأمن والحراسة الوهمية ستظل رغم ذلك تمارس دور مقاول الأنفار.. الحكومة تعلم، لكنها تغض الطرف عن مواجهة ممارسات مقاولي الأنفار.****لذلك نقترح إضافة فقرة ثانية إلى نص المادة تحدد الأعمال التى يجوز فيها لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتأديتها على ألا تكون من الأعمال أو الوظائف الأصلية التى تتصل بنشاط منشأته، وتشترط ألا تتجاوز نسبة العمال لدى صاحب العمل الآخر 10% من العمال لدى صاحب العمل الأصلي.** |
| **(الفصل الثاني)****الأجور****مادة (79)****يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية، وعضوية كل من:*** **الوزير المعني بشئون العمل .**
* **الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي.**
* **الوزير المعني بشون المالية.**
* **الوزير المعني بشئون التجارة والصناعة.**
* **الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام.**
* **الوزير المعني بشئون التموين والتجارة الداخلية.**
* **رئيس المجلس القومي للمرأة.**
* **رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.**
* **الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.**
* **خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلًا، من حيث العضوية.**
* **خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر.**

**ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقًا للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.****ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:**1. **وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات على المستوى القومي، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.**
2. **وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقًا لأحكام هذا القانون.**
3. **النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.**

**ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.** | **(الفصل الثاني)****الأجور****مادة (79)****يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية، وعضوية كل من:*** **الوزير المختص.**
* **الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي.**
* **الوزير المعني بشئون المالية.**
* **الوزير المعني بشئون التجارة والصناعة.**
* **الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام.**
* **الوزير المعني بشئون التموين والتجارة الداخلية.**
* **رئيس المجلس القومي للمرأة.**
* **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 تمثيلًا، من حيث العضوية.**
* **خمسة أعضاء يمثلون التنظيم النقابي المعني.**

**ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقًا للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.****ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:**1. **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.**
2. **وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقًا لأحكام هذا القانون .**
3. **النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.**

**ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.** | **يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية، وعضوية كل من:*** **الوزير المختص .**
* **الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي.**
* **الوزير المعني بشون المالية.**
* **الوزير المعني بشئون التجارة والصناعة.**
* **الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام.**
* **الوزير المعني بشئون التموين والتجارة الداخلية.**
* **رئيس المجلس القومي للمرأة.**
* **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 تمثيلًا، من حيث العضوية.**
* **خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية.**

**ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقًا للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.****ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:**1. **وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات على المستوى القومي، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.**

**ويتم إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور سنوياً ويصدر رئيس الوزراء قراراً به على أن يكون ملزما لكافة الأطراف.**1. **وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقًا لأحكام هذا القانون.**
2. **النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.**

**ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.** | **أحسن مجلس الشيوخ بتغيير النص فيما يتعلق بتمثيل العمال ، حيث لا ينبغي تحديد اسم اتحاد عمالي على وجه الحصر، في ضوء قانون المنظمات النقابية العمالية رقم 213 لسنة 2017، ولكننا نقترح النص على تمثيل العمال من خلال منظماتهم النقابية بمختلف تلاوينها لضمان التمثيل الحقيقي للعمال وعلى الأخص العاملين في القطاع الخاص.****تنبغي إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور لمواكبة معدلات التضخم وتغير تكاليف المعيشة .****كما يتعين النص على إصدار قرار ملزم لكافة الأطراف لضمان فاعلية قرارات المجلس في هذا الشأن ، وتماشياً مع اتفاقية العمل الدولية.** |
| **مادة (84)****يحدد الأجر وفقًا 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 طبقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.** | **مادة (84)****يحدد الأجر وفقًا 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 طبقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.** | **يُراعى تدرج الأجر استناداً إلى الحد الأدنى ، واحتساب مقابل مؤهل العامل وخبرته وكفاءته وعدد سنوات العمل، ويحدد الأجر وفقًا 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 طبقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.** | **يُقترح إضافة معايير لتحديد الأجر، وذلك من خلال النص على تدرجه باحتساب الحد الأدنى للأجر مضافاً إليه القيمة المُقدرة لمؤهل العامل، وخبرته وكفاءته، وعدد سنوات العمل.** |
| **مادة (106)****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.****ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.** | **مادة (106)****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.****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 بناءً على طلب العامل.** | **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.****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 مثل أجره ويوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب العامل.** | **لما كان العامل يستحق بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر ، فإنه إذا مُنح إجازة لمدة يوم عوضاً عن إجازته يستحق أيضاً مثل أجر اليوم (بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثل أجر اليوم + إجازة لمدة يوم آخر).** |
| **مادة (124)****لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام، وعلى القاضي أن يبت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا قضى برفض الطلب يصرف للعامل أجره ويعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.****إذا رأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمرٍ بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلي عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلًا تعسفيًا.** | **مادة (124)****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 انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.****وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل لعمله، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملًا لحين البت في الطلب. فإذا قضى برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.****فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (2) من المادة (122) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمرٍ بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلي عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلًا تعسفيًا.**  | **لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.****وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل لعمله، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملًا لحين البت في الطلب. فإذا قضى برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.****فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (2) من المادة (122) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمرٍ بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلي عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عنفترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلًا تعسفيًا.**  | **إذا كان الوقف عن العمل إجراءً احترازياً فلا ينبغي أن يتحول إلى عقوبة إضافية بخصم نصف الأجر من العامل على الأخص مع استمرار الإيقاف لمدد أخرى.** |
| **مادة (125)****تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (116) من هذا القانون.****وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:****.........إلى آخر المادة** | **مادة (125)****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.****وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :****..........إلى آخر المادة**  | **نوافق على تعديل مجلس الشيوخ.** | **هـــــــام جداً****نؤكد على الأخذ بتعديل مجلس الشيوخ ونتمسك باختصاص المحكمة العمالية المختصة بتوقيع جزاء الفصل.** |
| **مادة (131)****مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70، 71) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تجاوز ست سنوات ، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.****فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.** | **مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70، 71) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته ، فإذا جدد عقد العمل لمدة لا تجاوز أربع سنوات ، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.****فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.** | **مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70، 71) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.****فإذا جُدد عقد العمل لمدة أخرى أو استمرت علاقة العمل بعد انتهائه أُعتبر عقد العمل غير محدد المدة.** | **اتساقاً مع رؤيتنا المعروضة في شأن المادتين (70، 71) نرى أن تجديد عقد العمل محدد المدة أو استمرار علاقة العمل بعد انتهائه يكون عقد العمل غير محدد المدة حكماً.** |
| **مادة (133)****إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر**  | **كما هي** | **إلغاء المادة والمواد التي تليها إلى المادة (141) التي تبرر الفصل التعسفي تحت مسمى إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل.** | **هــــــام جداً****عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام قانون العمل الحالى.. حيث ينص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية ، ويحدد على سبيل الحصر الحالات التى لا يجوز فصل العامل فى غيرها بينما ينص في فصل انقضاء علاقة العمل على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكلٍ من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء.** **إن النتيجة العملية لهذا الالتباس كانت تتبدى بوضوح أمام المحاكم العمالية .. حيث يتمسك الطرف العمالى بمخالفة قرار فصل العامل لنصوص القانون، بينما يدفع صاحب العمل باستخدامه حقه فى إنهاء علاقة العمل وأحياناً تحكم المحكمة بمخالفة قرار الفصل للقانون.. بينما يصدر الحكم أحياناً معتبراً الأمر إنهاء لعقد العمل من جانب صاحب العمل ولا يستحق العامل فى هذه الحال أكثر من التعويض عن عدم الإخطار قبل الإنهاء (ما يعادل أجر شهرين أو ثلاثة أشهر فى أفضل الأحوال)****لقد كان مفترضاً أو متوقعاً أن يعمد مشروع القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب فى القانون الحالى .. غير أننا فوجئنا بالمادتين 133، 134 وما يليهما من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام قانون العمل الحالي من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار..** **وواقع الحال أن انتهاء علاقة العمل أو انقضائها لا يكون فى غير الحالات الآتية:*** **انتهاء العلاقة رضاءً (بموافقة الطرفين)**
* **إنهاء من جانب صاحب العمل دون موافقة العامل وهو بالضبط الفصل من العمل**
* **إنهاء من جانب العامل وهو بالضبط الاستقالة**
* **وفاة العامل أو تقاعده أو عجزه عن العمل**

**لذلك.. فإنه من غير المستساغ إفراد نصوص قانونية لتنظيم إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل والعامل خلافاً للنصوص التى تنظم أحكام الفصل والاستقالة.. كما أنه من غير المقبول تبرير ذلك بالقول أن النص هنا ينظم حالات التراضي بين الطرفين.. حيث غنى عن الذكر أن حالات الرضاء لا تستدعى تنظيمها بمثل هذه القواعد والشروط والأحكام.** |
| **مادة (144)****للعامل أن يقدم استقالته كتابةً لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل 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 عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباُ ومعتمداً من الجهة الإدارية وبشرط موافقة صاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.** | **للعامل أن يقدم استقالته كتابةً لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل 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 عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباُ ومعتمداً من الجهة الإدارية ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.** | **نوافق على المادة المعدلة من قبل مجلس الشيوخ.** | **هـــــــــــــام جداً****نتمسك بهذه المادة وبالتعديل الذي أدخله مجلس الشيوخ بحذف عبارة "وبشرط موافقة صاحب العمل"** |
| **الكتاب الثالث****الباب الثالث****علاقات العمل الجماعية** |  | **مادة مستحدثة****تسري أحكام هذا الباب على العاملين في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة.** | **رأي قسم التشريع بمجلس الدولة- عن حق- ضرورة تنظيم القانون للحق فى الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين فى ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 من أية أحكام تتعلق بتنظيمه ، حتى لا تكون الدولة أمام حالة فراغ تشريعي فى هذه الشأن.**  |
| **مادة (205)****يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.****وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.** | **كما هي** | **يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.****ويحب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته.** | **اشتراط الإخطار بتاريخ نهاية الإضراب هو اشتراط يعوزه المنطق السليم ..حيث أن العمال لا يضربون بصورة مسرحية أو إعلامية وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم وهم بالتالي لا يفترض علمهم المسبق بالمدى الزمني للإضراب ..** **ويجدر بالذكر أن ذلك الأمر كان أيضاً موضعاً لملاحظة لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية.** |
| **مادة (207)****يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت.****وتحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.** | **كما هي** | **يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت.** | **رأى قسم التشريع بمجلس الدولة أنه يتعين تحديد مفهوم تلك المنشآت، أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون، دون الاكتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء، نظراً لمساس هذا الحكم بأصل الحق.****كما أن تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الحالة المصرية قد تحفظ على "تقييد حق الإضراب فى مؤسسات خدمية لا تعد أساسية وفقاً للتعريف الدقيق لهذا المصطلح".** |

**ملحوظة هامة**

**نوافق على جميع تعديلات مجلس الشيوخ فيما لم يرد ذكره أعلاه سواء لضبط الصياغة أو لتفادي عدم الدستورية، ونتفق- على الأخص- مع زيادة أيام الإجازة العارضة إلى سبعة أيام، وجميع التعديلات على فصل تشغيل النساء ، واشتراط ألا يقل سن المتدرج عن أربعة عشر عاماً بدلاً من ثلاثة عشر.**