

## جدول مقارنة

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط صياغة	<p style="text-align: center;">مشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">تلغى الديباجة</p> <p style="text-align: center;">قرر مجلس الشيوخ القانون الآتي نصه ، يرسل إلى مجلس النواب</p>	<p style="text-align: center;">قرار رئيس مجلس الوزراء بمشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">رئيس مجلس الوزراء بعد الاطلاع على الدستور؛ وبعد موافقة مجلس الوزراء، وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة، قرر مشروع القانون الآتي نصه ، يقدم إلى مجلس النواب</p>	
	<p style="text-align: center;">( المادة الأولى )</p> <p style="text-align: center;">كما هي</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 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له.</p>	<p style="text-align: center;">( المادة الأولى )</p> <p>يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.</p> <p style="text-align: center;">( المادة السابعة )</p> <p>مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.</p> <p>وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها.</p>

(1) مشروع القانون كما ورد من الحكومة متضمناً تعديلات وزارة العدل والتي وافق عليها مجلس الوزراء بجلسته رقم (167) المنعقدة بتاريخ 2021/11/2 .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	(المادة الثانية)  كما هي	( المادة الثانية ) تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام، ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق. وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه. ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام القانون المشار إليه، ويتبع الوزير المختص بشئون العمل، ويباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق. كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجري تشكيله ويمارس اختصاصه على النحو المبين بالقانون المرافق.	( المادة الثانية ) تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق. وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه.
	( المادة الثالثة )  كما هي	( المادة الثالثة ) لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.	( المادة الرابعة ) لاتخل 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.
ضبط لغوي	( المادة الرابعة ) <b>تتول</b> إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.	( المادة الرابعة ) <b>تؤول</b> إلى الخزانة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.	( المادة الخامسة ) تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى:

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين المشاركين فى تطبيق هذا القانون.</p> <p>(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.</p>
	( المادة الخامسة )  كما هي	( المادة الخامسة ) يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشئون العمل القرارات المنفذة له فى مدة لا تتجاوز تسعين يومًا من تاريخ العمل به، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.	المادة السادسة يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تتجاوز تسعين يومًا من تاريخ العمل به.
تم استبدال كلمة (سنة) بعبارة (سنة أشهر)؛ لإتاحة مزيد من الوقت أمام الجهات القائمة بالتدريب لتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكام مشروع القانون المعروض، إذ تعد فترة ستة أشهر قصيرة نسبيًا خاصة وأن القرارات المنفذة للقانون المرافق ستصدر خلال ثلاثة	( المادة السادسة ) يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكلة كمنشأة فردية، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على <b>سنة</b> من تاريخ نفاذ هذا القانون؛ على أن تقوم بتوفيق أوضاعها وفقاً لأحكام القانون المرافق خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة. <b>ويجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال أصحاب الحرف دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة المنصوص عليه فى المادة</b>	( المادة السادسة ) يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكلة كمنشأة فردية، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على <b>سنة أشهر</b> من تاريخ نفاذ هذا القانون، على أن تقوم بتوفيق أوضاعها، وفقاً لأحكام القانون المرافق، خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
أشهر وفقاً للمادة الخامسة من مواد الإصدار. كما رؤي استمرار تشغيل أصحاب الحرف دون التقييد بشرط الترخيص لحين توفيق أوضاعهم خلال المدة المقترحة بالمادة مع جواز مد مدة توفيق الأوضاع وفق الاعتبارات التي يقدرها رئيس مجلس الوزراء.	<b>(25) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تجاوز سنة من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه.</b> <b>واستثناءً من حكم الثانية من هذه المادة، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بشئون العمل مدة مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة.</b>		
	( المادة السابعة )  كما هي	( المادة السابعة ) مع مراعاة حكم المادة العاشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى متداولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها، دون رسوم، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى.	
	( المادة الثامنة )  كما هي	( المادة الثامنة ) تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون.	
	( المادة التاسعة )  كما هي	( المادة التاسعة ) يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط صياغة	<p>( المادة العاشرة ) يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، ويعمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون.</p> <p><b>يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</b></p>	<p>( المادة العاشرة ) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، ويعمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة، اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بهذا القانون، <b>ويبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</b></p> <p>رئيس مجلس الوزراء</p>	<p>المادة الثامنة ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره. يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.</p>
	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف مادة (1) يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: <b>1- كما هو.</b> <b>2- كما هو.</b> <b>3- كما هو.</b> <b>4- كما هو .</b></p>	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف مادة (1) يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: <b>1- العامل:</b> كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه. <b>2- المتدرج:</b> كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة. <b>3- صاحب العمل:</b> كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء أجر. <b>4- الأجر:</b> كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي: - الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.</p>	<p>مادة (1) يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: (أ) العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. (ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر . (ج) الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً . ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي : 1- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل. 2- النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة . 3- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>ضبط صياغة</b></p>	<p>(أ) كما هو.</p> <p>(ب) كما هو.</p> <p>(ج) كما هو.</p> <p>(د) كما هو.</p> <p>(هـ) كما هو.</p> <p>(و) كما هو.</p> <p>(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما <b>يصرف</b> للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.</p> <p>(ح) كما هو.</p>	<p>- الأجر المتغير: باقى ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:-</p> <p>(أ)النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.</p> <p>(ب) العُمولة: النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيع، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له.</p> <p>(ج) العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلي الأجر الأساسي.</p> <p>(د) المنح: ما يعطى للعامل علاوة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.</p> <p>(هـ) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقدًا كان أو عينًا نظير إجدادة، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.</p> <p>(و) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.</p> <p>(ز) نصيب العامل في الأرباح: ما <b>يعطى</b> للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.</p> <p>(ح) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها بلائحة المنشأة.</p>	<p>4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .</p> <p>5- المنح : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .</p> <p>6- البذل : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله .</p> <p>7- نصيب العامل فى الأرباح .</p> <p>8- الوهبة التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها ، وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .</p> <p>ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.</p> <p>(د) العمل المؤقت : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .</p> <p>(هـ) العمل العرضى: العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>ضبط لغوي</b>	<p>(ط) كما هو .</p> <p>(ي) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p>	<p>(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.</p> <p>(ك) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p>	<p>يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.</p> <p>(و) العمل الموسمي: العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.</p> <p>(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p>(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .</p> <p>(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .</p>
	<p>5- كما هو .</p>	<p>5- الأجر التأميني: الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.</p>	
	<p>6- كما هو .</p>	<p>6- العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه.</p>	
	<p>7- كما هو .</p>	<p>7- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.</p>	
	<p>8- كما هو .</p>	<p>8- العمل الموسمي: العمل الذي يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.</p>	
	<p>9- كما هو .</p>	<p>9- العامل غير المنتظم: كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.</p>	
	<p>10- كما هو .</p>	<p>10- السخرة: كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p><b>11- كما هو .</b></p> <p><b>12- كما هو .</b></p> <p><b>13- كما هو .</b></p> <p><b>14- كما هو .</b></p> <p><b>15- كما هو .</b></p> <p><b>16- كما هو .</b></p> <p><b>17- كما هو .</b></p>	<p><b>11- الليل:</b> الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p><b>12- التوجيه المهني:</b> مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.</p> <p><b>13- التدريب:</b> كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن والوظائف، أو إكساب الفرد المهارات، والمعارف المؤهلة لمزاولة مهنة معينة، أو تطوير تلك المهارات والمعارف وصقلها، للارتقاء بها والترقي من خلالها.</p> <p><b>14- وكالات التشغيل الخاصة:</b> شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون.</p> <p><b>15- هروب العامل الأجنبي:</b> كل تغيب إرادي للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك.</p> <p><b>16- المفاوضات الجماعية:</b> الحوار الذي يجري بين صاحب عمل، أو منظمة أصحاب أعمال، أو أكثر من جهة، ومنظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين.</p> <p><b>17- المنازعة الجماعية:</b> كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل.</p>	



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم إجراء ضبط للصياغة، مع استبدال كلمة (الحكومة) بكلمة (الدولة) بحسبان لفظ الحكومة أدق.</p>	<p><b>18 - الشركاء الاجتماعيون:</b> أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).</p> <p><b>19- كما هو.</b></p> <p><b>20- كما هو .</b></p> <p><b>21- كما هو .</b></p> <p><b>22- كما هو .</b></p> <p><b>23- كما هو .</b></p> <p><b>24- كما هو .</b></p>	<p><b>18- الشركاء الاجتماعيين:</b> أطراف العملية الإنتاجية (الدولة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).</p> <p><b>19- المفوض العمالي:</b> أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها.</p> <p><b>20- اتفاقية العمل الجماعية:</b> كل اتفاق مكتوب يتضمن ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة العمل من خلال إحدى وسائل فض منازعات العمل الجماعية.</p> <p><b>21- التوفيق:</b> وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضات الجماعية بينهما.</p> <p><b>22- الوساطة:</b> وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفي النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع)، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.</p> <p><b>23- التحكيم:</b> وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به (محكم) أو (أكثر) يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.</p> <p><b>24- شرط التحكيم:</b> اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.</p>	



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (2) كما هي	مادة (2) فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (365) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.	مادة ( 2 ) فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.
	(الباب الثانى) الأحكام العامة مادة (3) كما هي	(الباب الثانى) الأحكام العامة مادة (3) يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل.	( الباب الثانى ) الأحكام العامة مادة (3) يعتبر هذا القانون، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.
	مادة (4) كما هي	مادة (4) لا تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: 1. العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة. 2. عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم. وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.	مادة (4) لا تسرى أحكام هذا القانون على : ( أ ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم. (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.
	مادة (5) كما هي	مادة (5) يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.	
	مادة (6) تم استبدال كلمة (العاملين) بكلمة (الأشخاص) الواردة بالفقرة الأولى؛ لضبط الصياغة.	مادة (6) يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين <b>الأشخاص</b> فى شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقررّة بالمقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررّت من أجله.	اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي، أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة <u>والأقزام</u> ، كلما كانت مقررّة بالمقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررّت من أجله.	<b>ضبط صياغة</b>
مادة (5) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن العامل المقررة فيه.	مادة (7) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا <u>كان يتضمن</u> انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاصاً، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.	مادة (7) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا <u>تضمّن</u> انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.	<b>ضبط لغوي</b>
ويستمر العمل بأية مزايا و شروط أفضل تكون مقررّة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. وتقع باطله كل مصالحه تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.	ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررّة، أو تقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. كما يسري ذلك فى حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.	كما هي كما هي كما هي	
مادة (6) تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية	مادة (8) تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التى يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين	مادة (8) كما هي	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>ضبط لغوي</b>	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، ولا يشترط لتلك الفئات توقيع <b>محام</b> على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.	بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ 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، ولا يشترط "بالتنسية" لتلك الفئات توقيع <b>محامي</b> على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.	المتدرجون وعمال التلمذة الصناعة أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.
	مادة (9)  كما هي	مادة (9) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (125 لسنة 2010) بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، يكون للمبالغ المستحقة للعمال، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم. وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدي للهيئة المختصة.	مادة (7) تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومع ذلك يستوفى لأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (10)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (10)</p> <p>إذا تعدد أصحاب العمل، كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون، أو لوائح المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.</p> <p>ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (8)</p> <p>إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون.</p> <p>ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>
	<p>مادة (11)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (11)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (125) لسنة 2010) المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها.</p> <p>ويجب أن يحدد القرار، أو الحكم الصادر بأي من ذلك، 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>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.</p>	<p>مادة (9)</p> <p>لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.</p> <p>ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (12)  <b>كما هي</b>	مادة (12) يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (3%) من أجر الاشتراك التأميني <sup>(2)</sup> ، 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.	المادة الثالثة (إصدار) يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.
	مادة (13) <b>كما هي</b>	مادة (13) يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.	مادة (10) يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.
ضبط صياغة	(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب مادة (14) تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: 1. الراغبون في التدريب. 2. <b>الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام</b> ، والفئات الأولى بالرعاية.	(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب مادة (14) تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: 1. الراغبون في التدريب. 2. <b>نوي الإعاقة</b> ، والفئات الأولى بالرعاية. 3. المتدرجون.	

(2) مرفق صورة من خطاب السيد رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلى السيد الدكتور وزير القوى العاملة بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة الـ7% من الأجر الأساسي المنصوص عليها في قانون العمل الحالي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، وقد أفاد سيادته بأنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجر الأساسية من أجرة اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة الـ40% من إجمالي أجرة الاشتراك، وبحساب نسبة الـ7% من أجرة الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي 2.8% من أجرة اشتراك المؤمن عليهم، ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة الـ7% السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة 2.8% تقريباً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	4. الراغبون فى التأهيل الأعلى أو المستمر.	3. المترجون. 4. الراغبون فى التأهيل الأعلى أو المستمر.	
	مادة (15) تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم فى اختيار المهن التي يرغبون التدرب عليها وفقا لقدراتهم. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفئات المستفيدة.	مادة (15) <b>كما هي</b>	
مادة (132) يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.	مادة (16) ينشأ <b>مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية</b> ، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم فى عضويته كل من: الوزير المختص بشئون العمل. الوزير المختص بشئون التخطيط. الوزير المختص بشئون التربية والتعليم والتعليم الفني. <b>الوزير المختص بشئون التعليم العالي.</b> الوزير المختص بشئون التجارة والصناعة. الوزير المختص بشئون الاستثمار. الوزير المختص بشئون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. الوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي. الوزير المختص بشئون قطاع الأعمال العام. الوزير <b>المعنى</b> المختص بالتنمية المحلية. أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عددًا من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم. أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعنى يرشحهم الاتحاد.	مادة (16) ينشأ مجلس يسمى " <b>المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية</b> "، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم فى عضويته كل من: كما هو. كما هو. كما هو. الوزير المختص بشئون التعليم العالي <b>والبحث العلمي</b> . كما هو. كما هو. كما هو. كما هو. كما هو. الوزير <b>المختص</b> بالتنمية المحلية. كما هو. كما هو.	ضبط صياغة  ضبط صياغة  تم استبدال كلمة (المختص) بكلمة (المعنى) لضبط الصياغة مع باقى المادة.



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط صياغة	<p><b>كما هي</b></p> <p>ويتولى المجلس <b>المشاركة في</b> وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة.</p> <p>ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p> <p>كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.</p>	
تم استبدال عبارة (المادة 16 من هذا القانون) بعبارة (المادة السابقة) في موضعين بهذه المادة؛ لضبط الصياغة.	<p>مادة (17)</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلين للجهات المشار إليها في <b>المادة (16) من هذا القانون</b>، يتولى متابعة تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى، ونظام العمل به، ويصدر في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في <b>المادة (16) من هذا القانون</b>، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.</p>	<p>مادة (17)</p> <p>يشكل في نطاق كل محافظة، بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مجلس تنفيذي لتنمية الموارد والمهارات البشرية، برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلين للجهات المشار إليها في <b>المادة السابقة</b>، يتولى متابعة تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، ويحدد القرار اختصاصات المجلس الأخرى، ونظام العمل به، ويصدر في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار القرار المشار إليه في <b>المادة السابقة</b>، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>مادة (18)</p> <p><b>الفقرة الثانية:</b> درجت القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء فى شأن تشكيل مجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل على أن يضم فى عضوية مجلس إدارته ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية والوزارات المختصة؛ لذا تم إعادة صياغة المادة بما يكفل ضمان هذا التمثيل بمقتضى القانون.</p> <p><b>الفقرة الثالثة:</b> حذفت بحسبان الوزارات المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال ستكون ممثلة بمجلس إدارة الصندوق والذي يتولى رئاسته الوزير المختص بشئون العمل؛ وبالتالي سيكون هناك ربط مستمر بين جميع الأطراف المعنية بالعملية التدريبية.</p>	<p>مادة (18)</p> <p>يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلي:</p> <p><b>1- كما هو .</b></p> <p><b>2- كما هو .</b></p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص <b>وعضوية ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والوزارات والجهات المختصة</b>، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه فى المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>حذفت</b></p>	<p>مادة (18)</p> <p>يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلي:</p> <p>1. تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية للعملية التدريبية كإنشاء، ودعم، وتطوير، وتحديث مراكز التدريب، أو ما يتعلق بالجوانب الفنية للعملية التدريبية كبرامج التدريب وغير ذلك مما يتعلق بالأنشطة ذات العلاقة بالعملية التدريبية.</p> <p>2. وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التدريبية.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه فى المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارده، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p> <p>ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص فى تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته.</p> <p><b>وتتولى الوزارة المختصة التنسيق مع الوزارة المختصة بشئون التعليم والتعلم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.</b></p>	<p>مادة (133)</p> <p>ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص .</p> <p>ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر فى هذا الشأن .</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>الفقرة الأولى/ البند الأول:</b></p> <p>1. رؤي زيادة الحد الأقصى لرسم الاستراك ليكون خمسين جنيهاً بدلاً من عشرين جنيه.</p> <p>2. تم النص على آلية تحصيل رسوم الاشتراك اتفاقاً وحكم المادة (38) من الدستور، والتي أناطت بالقانون تحديد طرق تحصيل الضرائب والرسوم وغيرها من المتحصلات السيادية.</p> <p>3. تم النص على جواز الإعفاء الكلي من رسم الاشتراك وليس الإعفاء الجزئي منه؛ حيث استقرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع - في مقام تفسيرها للمادة (134) من قانون العمل الحالي - والتي تقابل المادة محل العرض- أن الرسم المقرر على المنشآت يجب أن يكون مقابل خدمة تدريب فعلية، فإن لم تحصل المنشأة على خدمة تدريبية فلا مجال لسدادها لرسم الاشتراك وإلا انحل ضريبة، وهو ما ينطوي على شبهة عدم الدستورية في ضوء التزام تلك المنشآت بسداد ضريبة الدخل.</p>	<p>مادة (19)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:</p> <p>1. نسبة (0.25%) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى <b>خمسون جنيهاً</b> عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.</p> <p><b>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.</b></p> <p>2- كما هو.</p> <p>3- كما هو.</p> <p>4- كما هو.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، <b>ويؤول</b> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>مادة (19)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:</p> <p>1. نسبة (0.25%) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى <b>عشرين جنيهاً</b> عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة السابقة.</p> <p><b>ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (70%) من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</b></p> <p>2. ما تخصصه الدولة من موارد.</p> <p>3. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</p> <p>4. عائد استثمار أموال الصندوق.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، <b>ويؤول</b> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>مادة (134)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:</p> <p>1. 1% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.</p> <p>2. ما تخصصه له الدولة من موارد .</p> <p>3. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.</p> <p>4. عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.</p> <p>ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (20)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:</p> <p>1- <b>كما هو.</b></p> <p>2- <b>كما هو.</b></p> <p>3- <b>كما هو.</b></p> <p>4- الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب <b>الأشخاص ذوي الإعاقة</b> والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p>	<p>مادة (20)</p> <p>لا يجوز لأية جهة مزاولة لعمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد. ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:</p> <p>1. منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها، التي تزاول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون.</p> <p>2. جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها.</p> <p>3. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.</p> <p>4. الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب <b>ذوي الإعاقة</b> والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p>	<p>مادة (135)</p> <p>لا يجوز لأية جهة مزاولة لعمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الأدنى لرأس مال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عملية التدريب .</p> <p>ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :</p> <p>1- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 ، والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.</p> <p>2- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.</p> <p>3- الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين .</p> <p>4- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.</p>
	<p>مادة (21)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (21)</p> <p>يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (2)، (3) من المادة (20) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (136)</p> <p>يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>الفقرة الرابعة:</b> تم إعادة صياغتها بإضافة عبارة ( وركي أو إلكتروني) بعد كلمة (سجل) الواردة بالسطر الأول من الفقرة؛ لضمان واكبة توجه الدولة نحو التحول الرقمى.</p>	<p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وتجديده، وحالات إلغائه، ورسومه بما لا يزيد على خمسين 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 بإمساك سجل لقيود الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>	<p>البند (2، 3، 4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.</p> <p>ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيود الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.</p> <p>وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.</p> <p>ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.</p>
<p>تم إعادة صياغة صدر الفقرة الأولى، والفقرة الثانية، وذلك بإضافة حكم يمنح الوزارة المختصة سلطة اعتماد البرامج التدريبية التي تضعها الجهات المبينة بالمادة (20) من مشروع القانون؛ لضمان فعاليتها والتثبت من إنها كفيلة بتحقيق مستهدفات العملية التدريبية.</p>	<p>مادة (22)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (20) من هذا القانون فيما عدا البند (2) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها <b>لاعتمادها</b>، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- كما هو.</li> <li>- كما هو .</li> <li>- كما هو .</li> <li>- كما هو .</li> </ul>	<p>مادة (22)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (20) من هذا القانون فيما عدا البند (2) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها، على أن تتضمن ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج.</li> <li>- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات، ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها.</li> <li>- مستويات وتخصصات المدربين.</li> <li>- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.</li> </ul>	<p>مادة (137)</p> <p>تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.</li> <li>2- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.</li> <li>3- مستويات ونوعيات المدربين.</li> <li>4- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد</li> </ol>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
الانتهاء من البرنامج . 5- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة. ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج .	ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية.	ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار <b>والاعتماد</b> بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية.	
مادة (138) يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه. ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.	مادة (23) يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلب إحدى الجهات المشار إليها فى المادة (20) من هذا القانون. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو إلغائه. على أن يستثنى من ذلك <b>المدربين التابعين</b> للجهات المنصوص عليها فى البندين (2)، (3) من المادة (20) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها. وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.	مادة (23) <b>كما هي</b>  <b>كما هي</b> على أن يستثنى من ذلك <b>المدربون التابعون</b> للجهات المنصوص عليها فى البندين (2)، (3) من المادة (20) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.	<b>الفقرة الثالثة:</b> تم استبدال عبارة (المدربون التابعون) بعبارة (المدربين التابعين)؛ لضبط الصياغة " ضبط لغوي".
مادة (139) تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب المهنى أن تمنح المتدرب شهادة تقيده اجتيازه البرنامج التدريبي الذى عقده وتبين المستوى الذى بلغه. ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات	مادة (24) تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تقيده اجتيازه البرنامج التدريبي الذى عقدته له، والمستوى الذى بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة. وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها.	مادة (24) <b>كما هي</b> وتعتمد تلك <b>الشهادة</b> من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيها.	<b>ضبط لغوي</b>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لايجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p>
	<p>مادة (25)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (25)</p> <p>يلتزم كل من يرغب فى مزاوله حرفة من الحرف التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاوله الحرفة. ويحدد القرار شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسم المقررة عنه بما لا يجاوز مائة 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 وما يفيد تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية قرارًا بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقا لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p>	<p>مادة (140)</p> <p>على كل من يرغب فى مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة.</p> <p>ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل فى إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزارى المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور .</p> <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابى ، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.	
تم تعديل الحد الأدنى لسن المترج ليكون أربعة عشر عامًا بدلاً من ثلاثة عشر عام؛ ليتوافق مع المعايير الدولية والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة المصرية- ومن بينها: الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛ كما تم حذف عجز المادة بحسبان المادة (64) من قانون الطفل تجيز تدريب الأطفال من سن ثلاثة عشر عامًا؛ لذا وجب الحذف لضمان نسخ الأحكام المتعارضة.	مادة (26) يشترط في المترج ألا يقل سنه عن <b>أربعة عشر</b> عامًا ولا يزيد على ثمانية عشر عامًا، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل.	مادة (26) يشترط في المترج ألا يقل سنه عن <b>ثلاثة عشر</b> عامًا ولا يزيد على ثمانية عشر عامًا، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل، <b>دون الإخلال بأحكام قانون الطفل ولائحته التنفيذية.</b>	مادة (141) يعتبر مترجًا كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة . ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.
	<b>كما هي</b>	مادة (27) يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصناعة، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التي يحصل عليها المترج 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.	مادة (142) يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة 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.



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (28) <b>كما هي</b>	مادة (28) لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق. ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل .	مادة (143) لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق . ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.
	مادة (29) <b>كما هي</b>	مادة (29) 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.	مادة (144) تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها فى المواد من (47) إلى (55) ومن (80) إلى (87) من هذا القانون.
ضبط صياغة	(الباب الثاني) التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل مادة (30) <b>ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة فى الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.</b>	(الباب الثاني) التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل مادة (30) <b>ينشأ مجلس أعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.</b>	مادة (11) تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم.
ضبط صياغة	ويتولى المجلس <b>المشاركة فى</b> رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة فى الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل فى الداخل والخارج.	ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة فى الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل فى الداخل والخارج.	ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام. ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	ويصدر بتشكيل المجلس، واختصاصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.	أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.
<b>ضبط لغوي وإعادة صياغة</b>	مادة (31) تتولى الوزارة المختصة <b>المشاركة في</b> رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة <b>الموسميون</b> ، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.	مادة (31) تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة <b>الموسميين</b> ، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.	مادة (26) تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشترطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.
	<b>كما هي</b>	مادة (32) ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته، ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، كما يحدد فروعها في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن 1% ولا يزيد على 3% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p style="text-align: center;"><b>ضبط صياغة</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي</b></p>	<p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واشتراطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها <b>وفقًا لأحكام هذا القانون.</b></p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبة، <b>ويؤول</b> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واشتراطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، وموارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها <b>وفقًا لأحكام القانون.</b></p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبة، <b>ويؤول</b> فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	
	<p style="text-align: center;">مادة (33)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (33)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (10) لسنة 2018، على كل قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته، مع بيان سنه، ومهنته، ومؤهلاته، وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسل فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة تعيد 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 يومًا من تاريخ تسلمه العمل.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (12)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسل فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة حصول هذا القيد دون مقابل.</p> <p>وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.</p> <p style="text-align: center;">مادة (14)</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	كما هي	<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>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (12) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل يجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.</p>
	مادة (34) كما هي	<p>مادة (34) إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (25) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة.</p>	<p>مادة (13) إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة.</p>
	مادة (35) كما هي	<p>مادة (35) مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم (10) لسنة 2018، تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل</p>	<p>مادة (15) يلتزم صاحب العمل ... بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة ... بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>ضبط الصياغة، مع إضافة حكم بتسجيل بطاقة إثبات الإعاقة بالسجل المُشار إليه.</p>	<p>مادة (37) تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (35) من هذا القانون بإمساك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد أسماء <b>الأشخاص ذوي الإعاقة</b> والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، <b>بحسب الأحوال</b>، الذين أُلحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة <b>إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال</b>، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك. ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها <b>الأشخاص ذوو الإعاقة</b> والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقًا للنموذج والموعِد <b>الَّذِينَ</b> يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>	<p>مادة (37) تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (35) من هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد أسماء <b>ذوي الإعاقة</b> والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل الذين أُلحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك. ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها <b>ذوو الإعاقة</b> والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقًا للنموذج والموعِد <b>الَّذِي</b> يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>	<p>الفصل الأول - تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج مادة (25) يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي: (أ) الأعمال العرضية . (ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بسرّيان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>
<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج مادة (38) <b>كما هي</b></p>	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج مادة (38) يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي: 1. الأعمال العرضية وما في حكمها. 2. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل. وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بسرّيان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج مادة (38) يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي: 1. الأعمال العرضية وما في حكمها. 2. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل. وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بسرّيان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>	<p>(الفصل الثاني) التشغيل في الداخل والخارج مادة (38) يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي: 1. الأعمال العرضية وما في حكمها. 2. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل. وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بسرّيان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>البند الخامس:</b> تم حذف البند الذي يجيز للنقابات المهنية مزاوله عمليات إحقاق أعضائها المصريين للعمل بالداخل أو الخارج، بحسبان النقابات المهنية معنية بالأساس بضبط النشاط المهني من خلال الإشراف على ممارسته ورقابة مزاولته، ومتابعة نشاط الأعضاء ومساءلتهم عن الإخلال بواجباتهم المهنية وتوقيع الجزاءات على من يخل بهذه الواجبات، سواء يوقف ممارسة المهنة أو إسقاط العضوية أصلاً؛ وبالتالي يخرج <u>عن طبيعتها ونطاق اختصاصها ممارسة عمليات إحقاق العمالة سواء بالداخل أو الخارج.</u></p>	<p>مادة (39)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاوله عمليات إحقاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:-</p> <p>1- كما هو .</p> <p>2- كما هو .</p> <p>3- كما هو .</p> <p>4- كما هو .</p> <p>5- <b>حذف</b> .</p>	<p>مادة (39)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاوله عمليات إحقاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:</p> <p>1. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها .</p> <p>2. المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط .</p> <p>3. شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصرية، فيما تترمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .</p> <p>4. 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> <p>5- <b>النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.</b></p>	<p>مادة (17)</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاوله عمليات إحقاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:</p> <p>( أ ) الوزارة المختصة .</p> <p>(ب) الوزارات والهيئات العامة .</p> <p>(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .</p> <p>( د ) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تترمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .</p> <p>(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .</p> <p>(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط .</p>
	<p>مادة (40)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (4) من المادة (39) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:</p>	<p>مادة (40)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (4) من المادة (39) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:</p>	<p>مادة (22)</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (17) من هذا القانون ما</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي وصياغة</b></p>	<p>1- <b>كما هو</b> .</p> <p>2- ألا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل <b>رأسمال</b> الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون <b>في مجموعهم</b> (51%) على الأقل من <b>رأسمالها</b> .</p> <p>3- <b>كما هو</b> .</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. ألا يقل رأس مال الشركة عن خمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله لمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل، وألا يقل <b>رأس مال</b> الشركة عن مائتين وخمسين ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (51%) على الأقل من <b>رأس مالها</b> .</p> <p>3. أن تقدم الشركة تأميناً مقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط، وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية، لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون ساريًا 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 موسى عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.</p>	<p>يأتي:</p> <p>1- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.</p> <p>2- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله لمصريين. وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (51%) على الأقل من رأس مالها.</p> <p>3- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب ساريًا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول.</p>



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>الفقرة الثالثة:</b> تم تحديد مدة ترخيص وكالات التشغيل بسنة قابلة للتجديد بدلاً من ثلاث سنوات؛ استرشاداً وحكم المادة (10) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (68) بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والتي أوجبت أن يكون الترخيص (سنويًا) وقابل للتجديد وفق تقدير السلطة المختصة.</p>	<p>ويكون الترخيص <b>لمدة سنة</b> قابلة للتجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثين ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.</p>	<p>ويكون الترخيص <b>لمدة ثلاث سنوات</b> قابلة للتجديد وفقاً للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز ثلاثين ألف جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار تراخيص جديدة، إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.</p>	<p>ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.</p>
<p>ضبط صياغة</p>	<p>مادة (41) يصدر الوزير المختص قراراً، <b>يخطر به الجهات المعنية</b>، 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 (41) 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 (24) يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل، والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط، وتحديد السجلات التى يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين (17)، (18) من هذا القانون باعترض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (21)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (17) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (17) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>مادة (42)</p> <p>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.</p> <p>واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (4) من المادة رقم (39) من هذا القانون <b>تقاضي</b> 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.</p>	<p>مادة (42)</p> <p>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 <b>أن تقاضي</b> مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناء من أحكام الفقرة السابقة، يجوز للشركات المشار إليها في البند (4) من المادة رقم (39) من هذا القانون <b>أن تقاضي</b> 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.</p>	<p><b>ضبط لغوي</b></p>
<p>مادة (23)</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :</p> <p>1- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.</p> <p>2- تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.</p> <p>3- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .</p> <p>ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم</p>	<p>مادة (43)</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <p>1. إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص.</p> <p>2. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.</p> <p>3. إذا ثبتت <b>مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات</b> الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.</p> <p>4. تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (43)</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:</p> <p>1- كما هو .</p> <p>2- كما هو .</p> <p>3- إذا ثبت <b>ارتكاب الشركة لمخالفات من شأنها المساس بحقوق العمال أو تنتقص من الحماية المقررة لهم بمقتضى الأحكام</b> الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا القانون .</p> <p>4- كما هو .</p>	<p>تم إعادة صياغة البند الثالث بما يكفل تفسير الأحكام الجوهرية بشكل أكثر وضوحاً.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا في أي من الحالات المبينة في الفقرة السابقة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات. ولا يُخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>	<p>من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل. وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جديّة أي من الحالات المبينة في هذه المادة، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة. ولا يخل إلغاء الترخيص فأى من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (44)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (44)</p> <p>مع مراعاة حكم المادة رقم (38) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال. ويجوز للوزير المختص إصدار قرار بالترخيص للجمعيات، والمؤسسات، والمنظمات النقابية العمالية وبالنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (16)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام... ولايجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال. ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (45)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (45)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف.</p> <p>وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بعشرة أيام على الأقل، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقا لهذا الإعلان.</p> <p>وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على النشر.</p>	<p>مادة (16)</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.</p> <p>.....</p>
	<p>مادة (46)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (46)</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (39) من هذا القانون عدا البند (1) منها، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج، وشروطها، موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات، وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل، والأجر المحدد له، وشروط وظروف أدائه، والتزامات العامل.</p> <p>ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يومًا على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر، أو مخالفتها للنظام العام والآداب العامة.</p> <p>فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات، والطلبات والعقود موافقًا عليها.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بإجراءات، وأسلوب، ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.</p>	<p>مادة (20)</p> <p>تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين(17)، (18) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.</p> <p>ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقا عليها.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (47)  <b>كما هي</b>	مادة (47) تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.	مادة (19) تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.
	مادة (48)  <b>كما هي</b>	مادة (48) 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. وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيان بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة.	مادة (18) للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.
	(الفصل الثالث) تشغيل النساء مادة (49)  <b>كما هي</b>	(الفصل الثالث) تشغيل النساء مادة (49) مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. ويصدر الوزير المختص - بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة، قرارًا بتحديد الأحوال، والمناسبات والأوقات، والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.	مادة (88) مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. مادة (90) يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الصارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التلايجوز تشغيل النساء فيها.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>الفقرة الأولى:</b> تم تعديل مدة إجازة الوضع لتكون أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة أشهر؛ وذلك اتساقاً مع المادة (52) من قانون الخدمة المدنية - والتي تنص على ( تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر ، بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية...)؛ خاصة وأن هذا الحق مقرر لمصلحة الطفل في المقام الأول، وبصرف النظر عن طبيعة جهة عمل الأم؛ لذا وجب المساواة في الحق.</p> <p><b>الفقرة الثانية:</b> تم إعادة صياغة عجزها؛ نظراً لحلول قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (148) لسنة 2019 محل قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (79) لسنة 1975 " الملغي".</p>	<p>مادة (50)</p> <p>للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة <b>أربعة أشهر</b> تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية <b>مبيناً</b> بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة <b>رقم (77) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (50)</p> <p>للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة <b>ثلاثة أشهر</b> تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية <b>مبين</b> بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة <b>رقم (79) من قانون التأمين الاجتماعي.</b></p> <p>وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.</p>	<p>مادة (91)</p> <p>للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .</p> <p>ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .</p> <p>ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .</p>
	<p>مادة (51)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (51)</p> <p>يحظر فصل العاملة، أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الذي يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم ادائه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع</p>	<p>مادة (92)</p> <p>يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.	ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .
	مادة (52)	مادة (52) يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلاً عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.	مادة (93) يكون للعاملة التي ترضع طفلها فى خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر.
ارتأت اللجنة النزول بالحد الأدنى لعدد العاملين بالمنشأة، الذي يجوز معه إعمال حكم هذه المادة فيما يتعلق بحكم المرأة العاملة فى الحصول على إجازة لرعاية الطفل.	مادة (53) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، يكون للعاملة فى المنشأة التي تستخدم <b>خمساً وعشرين</b> عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة <b>دون</b> أجر لمدة لا <b>تجاوز</b> سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.	مادة (53) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، يكون للعاملة فى المنشأة التي تستخدم <b>خمسین</b> عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة <b>بدون</b> أجر لمدة لا <b>تتجاوز</b> سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.	مادة (94) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة فى المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
ضبط صياغة	مادة (54) للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ	مادة (54) للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو <b>لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</b>	مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون، أو <b>لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</b>	
ارتأت اللجنة وجوب تعليق نظام تشغيل النساء بأماكن العمل أي كان عدد العاملات بالمنشأة.	مادة (55) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله <b>عاملة أو أكثر</b> أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.	مادة (55) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله <b>خمسة عاملات فأكثر</b> أن يعلق في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.	مادة (95) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
تم استبدال عبارة (المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل) بعبارة (التي تحدد بقرار من الوزير المختص) الواردة بعجز الفقرتين الأولى والثانية؛ لإزالة التعارض بين هذه المادة والمادة (73) من قانون الطفل - والتي تنص على أنه: "على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع <b>المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل.</b>	مادة (56) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع <b>المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل.</b> وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع <b>المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل.</b>	مادة (56) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع <b>التي تحدد بقرار من الوزير المختص.</b> وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع <b>التي تحدد بقرار من الوزير المختص.</b>	مادة (96) على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية).</p>			
	<p>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال مادة (57)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال مادة (57)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة.</p>	<p>مادة (98)</p> <p>يعتبر طفلاً - فى تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة .</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.</p>
	<p>مادة (58)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (58)</p> <p>يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب أو يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختم بخاتمها.</p>	<p>مادة (99)</p> <p>يحظر تشغيل الأطفال من الأناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (100) يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.	مادة (59) يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة، طبقاً للنظام المقرر وفقا لأحكام قانون الطفل.	مادة (59) <b>كما هي</b>	
مادة (101) يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، 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 الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية . وفى جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحا.	مادة (60) يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، 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 يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفى جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.	مادة (60) <b>كما هي</b>	
مادة (102) على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: ( أ ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل. (ب) أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.	مادة (61) على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى: 1. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر بمحل العمل. 2. تحرير كشف <b>موضح</b> به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. 3. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.	مادة (61) على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى: 1. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر بمحل العمل. 2. تحرير كشف <b>موضحاً</b> به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة. 3. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.	<b>ضبط لغوي</b>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
	مادة (62)  <b>كما هي</b>	مادة (62) مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996، 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. وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة المقيدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم.	
	مادة (63)  <b>كما هي</b>	مادة (63) يحظر على الأبوين أو متولى أمر الطفل - بحسب الأحوال- تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.	
	(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب مادة (64)  <b>كما هي</b>	(الفصل الخامس) تنظيم عمل الأجانب مادة (64) يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .	تنظيم عمل الأجانب مادة (28) .... فقرة 2: ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .
	<p>مادة (65)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (65)</p> <p>يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة، والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهن والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل.</p>	<p>مادة (27)</p> <p>يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.</p> <p>مادة (30)</p> <p>يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.</p>
	<p>مادة (66)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (66)</p> <p>لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على هذا الترخيص، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها،</p>	<p>مادة (28)</p> <p>فقرة 1: لايجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .</p> <p>.....</p> <p>مادة (29)</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا يزيد على خمسين ألف جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.</p> <p>ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه.</p>	<p>يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .</p> <p>كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .</p> <p>ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</p>
	مادة (67) <b>كما هي</b>	<p>مادة (67)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغيب العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.</p>	
	مادة (68) <b>كما هي</b>	<p>مادة (68)</p> <p>يلتزم صاحب العمل الذى يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التى 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>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	(الكتاب الثالث) علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية (الفصل الأول) عقد العمل الفردي مادة (69)  <b>كما هي</b>	(الكتاب الثالث) علاقات العمل (الباب الأول) علاقات العمل الفردية (الفصل الأول) عقد العمل الفردي مادة (69) تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.	مادة (31) تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.
ضبط صياغة	مادة (70) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، <b>أو</b> لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .	مادة (70) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، <b>ويجوز إبرامه</b> لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .	
ارتأت اللجنة تعديل البند الثالث، واعتبار عقد العمل غير محدد المدة إذ كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديد مدة تزيد على أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ حيث رُوي أنها مدة مناسبة لترتيب أثار عقد العمل غير محدد المدة.	مادة (71) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: 1. كما هو. 2. كما هو. 3. إذا كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على <b>أربع سنوات</b> . 4. كما هو.	مادة (71) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: 1. إذا كان غير مكتوب. 2. إذا لم ينص العقد على مدته. 3. إذا كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على <b>ست سنوات</b> . 4. إذا كان مبرمًا لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.	



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (74)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (74)</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. وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>	<p>مادة (76)</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 متفق 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 بشرط عدم المساس بحقوق العامل.</p> <p>ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.</p>
	<p>مادة (75)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (75)</p> <p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وأن يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (1) تأمينات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، وأن يقدم هذا</p>	<p>مادة (77)</p> <p>على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.</p> <p>وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		<p>الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.</p> <p>على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>	<p>البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك.</p> <p>وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>
	<p>مادة (76)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (76)</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 يتم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة، بناء على طلب العامل، إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.</p>	<p>مادة (78)</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 القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.</p> <p>فإذا لم يتم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.</p>
	<p>مادة (77)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (77)</p> <p>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 (79)</p> <p>إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (78)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (78)</p> <p>يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى 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>(الفصل الثاني) الأجور مادة (79)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>(الفصل الثاني) الأجور مادة (79)</p> <p>يشكل المجلس القومى للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الوزير المعنى بشئون العمل.</li> <li>- الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي.</li> <li>- الوزير المعنى بشئون المالية.</li> <li>- الوزير المعنى بشئون التجارة والصناعة .</li> <li>- الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام.</li> <li>- الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية.</li> <li>- رئيس المجلس القومى للمرأة.</li> <li>- رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .</li> <li>- الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.</li> <li>- خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية.</li> <li>- خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر .</li> </ul> <p>ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء</p>	<p>مادة (34)</p> <p>ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .</p> <p>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.</p> <p>وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط لغوي	<p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في <b>القطاعات على المستوى القومي كافة</b> ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>2 - كما هي.</p> <p>3 - كما هي.</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.</p> <p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:</p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في <b>كافة القطاعات على المستوى القومي</b>، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .</p> <p>2. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>3. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</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>1- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .</p> <p>2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .</p> <p>3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .</p> <p>ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.</p> <p>ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.</p>
	<p>مادة (80)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (80)</p> <p>يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه كل ثلاثة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط لغوي	مادة (81) تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون <b>كافة</b> ، بتنفيذ قرارات المجلس ، كل فيما يخصها.	مادة (81) تلتزم <b>كافة</b> المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، بتنفيذ قرارات المجلس ، كل فيما يخصها.	
	مادة (82) <b>كما هي</b>	مادة (82) يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.	
	مادة (83) <b>كما هي</b>	مادة (83) لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.	
	مادة (84) <b>كما هي</b>	مادة (84) 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.	مادة (36) يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (71) من هذا

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34 ، 35) من هذا القانون.
	<p>مادة (85)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (85)</p> <p>تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانونًا، أو في حساب العامل البنكي ، مع مراعاة الأحكام التالية :</p> <p>1. العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.</p> <p>2. إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقى أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.</p> <p>3. في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.</p> <p>4. إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجر، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.</p>	<p>مادة (38)</p> <p>تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونًا فى أحد أيام العمل وفى مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :</p> <p>( أ ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .</p> <p>(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.</p> <p>(ج) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .</p> <p>( د ) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورًا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (86)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (86)</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 (39)</p> <p>يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .</p>
	<p>مادة (87)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (87)</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 (40)</p> <p>يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.</p> <p>مادة (41)</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.</p> <p>أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (88)  <b>كما هي</b>	مادة (88) إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدًا 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.	
<b>ضبط صياغة</b>	مادة (89) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو <b>ما</b> يقدمه من خدمات.	مادة (89) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.	مادة (42) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .
	مادة (90)  <b>كما هي</b>	مادة (90) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.	مادة (43) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.
	مادة (91)	مادة (91) مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة	مادة (44) مع مراعاة أحكام المواد ( 75 ، 76 ، 77 ) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة.</p> <p>وعند التزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما ألتفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات.</p> <p>ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.</p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون.</p>	<p>الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود (25%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) فى حالة دين النفقة.</p> <p>وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما ألتفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.</p> <p>ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.</p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعى ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة.</p>
	مادة (92) <b>كما هي</b>	<p>مادة (92)</p> <p>لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك، أو فى كشوف الأجور، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.</p>	<p>مادة (45)</p> <p>لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك وفى كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.</p>



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (93) <b>كما هي</b>	مادة (93) مع مراعاة حكم المادة (92) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونًا. ويكون هذا التسليم مبررًا لذمته.	مادة (46) مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونًا، ويكون هذا التسليم مبررًا لذمته.
ضبط لغوي	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (94) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من <b>ثمانى</b> ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (94) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من <b>ثمان</b> ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.	مادة (80) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .
	مادة (95) <b>كما هي</b>	مادة (95) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى 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	مادة (81) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لانتقالها مجموعها عن ساعة ، وأن يراعى فتديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة . وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		الفعلية.	المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .
ضبط لغوي	مادة (96) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا <b>تجاوز</b> الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات <b>الحضور</b> ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة <b>تواجدهم</b> على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.	مادة (96) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا <b>تتجاوز</b> الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات <b>التواجد</b> ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة <b>تواجدهم</b> على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.	مادة (82) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل . ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد.
ضبط لغوي	مادة (97) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن <b>أربع وعشرين</b> ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر . واستثناءً من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا <b>تجاوز</b> ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية	مادة (97) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن <b>أربعة وعشرين</b> ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر . واستثناءً من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا <b>تتجاوز</b> ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية	مادة (83) 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 . مادة (84) استثناء من الحكم الوارد فى المادة السابقة ، يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية للمجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية للمجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية للمجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>	<p>الراحت الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية للمجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية للمجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .</p> <p>ويراعى فى حساب مدة الراحة الأسبوعية للمجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه.</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (98)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (98)</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (94،95،96،97) 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، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (35%) عن ساعة العمل النهارية، و(70%) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق</p>	<p style="text-align: center;">مادة (85)</p> <p>لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84 ) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .</p> <p>وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردي أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافا إليه (35%) عن ساعات العمل النهارية،</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط لغوي	وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات <b>وجود</b> العامل بالمنشأة على <b>اثنى عشر</b> ساعة.	العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات <b>تواجد</b> العامل بالمنشأة على <b>اثنى عشر</b> ساعة.	و(70%) عن ساعات العمل الليلية . فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى. وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.
	مادة (99)	مادة (99)	مادة (86)
	<b>كما هي</b>	على صاحب العمل أن يضع بالمدخل 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 قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.	على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .
ضبط لغوي	مادة (100) لا تسري أحكام المواد أرقام (94،95،96)، والفقرة الثانية من المادة (97) من هذا القانون على الفئات الآتية:- 1. الوكلاء <b>المفوضون</b> عن صاحب العمل. 2. العمال <b>المشتغلون</b> بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. 3. العمال <b>المخصصون</b> للحراسة والنظافة.	مادة (100) لا تسري أحكام المواد أرقام (94،95،96)، والفقرة الثانية من المادة (97) من هذا القانون على الفئات الآتية:- 1. الوكلاء <b>المفوضين</b> عن صاحب العمل. 2. العمال <b>المشتغلين</b> بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. 3. العمال <b>المخصصين</b> للحراسة والنظافة. ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية لأعمال المشار إليها فى البندين (2،3) من	مادة (87) لا تسري أحكام المواد ( 80 ، 81 ، 82 ، 84) من هذا القانون على: 1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل. 2- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. 3- العمال المخصصين للحراسة والنظافة . وتحدد الأعمال المشار إليها فى البندين (2)، (3) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	كما هي	الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (98) من هذا القانون.	والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم فى هذين البندين أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (85) من هذا القانون.
ضبط لغوي وصياغة	<p>(الفصل الرابع) الإجازات مادة (101)</p> <p>كما هي</p> <p>1 - كما هو . 2 - كما هو . 3 - كما هو . 4 - خمسة وأربعون يومًا لمن تجاوز سنه الخمسين عاما وللأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>(الفصل الرابع) الإجازات مادة (101)</p> <p>يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتى:</p> <p>1. خمسة عشر يومًا في السنة الأولى. 2. واحد وعشرون يومًا اعتبارًا من السنة الثانية. 3. ثلاثون يومًا لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر. 4. خمسة وأربعون يومًا لمن تجاوز سنه الخمسين عاما ولذوي الإعاقة.</p> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة 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>	<p>مادة (47)</p> <p>تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .</p> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفى جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.</p> <p>ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p><b>الفقرة الرابعة:</b> تم استبدال عبارة (والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام) بعبارة (وذوي الإعاقة)؛ لضبط الصياغة واتفاقاً مع باقي أحكام مشروع القانون.</p>	<p>مادة (102)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال <b>والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</b></p>	<p>مادة (102)</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.</p> <p>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.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال <b>وذوي الإعاقة.</b></p>	<p>مادة (48)</p> <p>يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .</p> <p>ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .</p>
<p>تم حذف الشرطين الثاني والثالث، على سند من أن الإجازة قاصرة على أيام الامتحانات الفعلية فقط وليس تفرغ دراسي، كما أن شرطة اجتياز الامتحان يعد أمر لاحق على الحصول على الإجازة وليس سابقاً</p>	<p>المادة (103)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (103)</p> <p>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.</p> <p>وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازته السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلي :</p>	<p>مادة (49)</p> <p>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.</p> <p>مادة (55)</p> <p>مع مراعاة ما ورد بالمادة (49) من هذا</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.	1. إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان. 2. <b>أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمنشأة.</b> 3. <b>إجتياز الامتحان بنجاح.</b>	1 - كما هو. 2 - حذف. 3 - حذف.	عليها.
مادة (50) لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.	مادة (104) لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.	مادة (104) <b>كما هي</b>	
مادة (51) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.	مادة (105) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا <b>تتجاوز ستة</b> أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.	مادة (105) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا <b>تجاوز سبعة</b> أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.	تم زيادة مدة الإجازات العارضة لتكون سبعة أيام بدلاً من ستة أيام، بحسبانها من مسائل الملائمة، واستهداء بما هو معمول به فى الدولة ( مادة 48 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016).
مادة (52) للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.	مادة (106) للعامل الحق فى إجازة بأجر فى العطلات، والأعياد، والمناسبات التى يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.	مادة (106) <b>كما هي</b> ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى	تم تعديل الفقرة الثانية بإضافة حكم يجيز للعامل الحصول على يوم إجازة بديلة عن يوم الإجازة الرسمية التى أدى العمل فيها - كبديل عن الحصول على مثلي أجر اليوم - وذلك أسوة بما هو متبع فى قوانين

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
		هذا الأجر <b>أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب العامل.</b>	التوظيف العامة (مادة 47 من قانون الخدمة المدنية المشار إليه).
مادة (53)	مادة (107) للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.	مادة (107) <b>كما هي</b>	
مادة (54)	مادة (108) للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام <b>قانون التأمين الاجتماعي</b> . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها <b>أحكام المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (85%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</b> ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن	مادة (108) للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته <b>على نحو يحول بينه وبين أداء عمله</b> الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام <b>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات</b> . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها <b>قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم 15 لسنة 2017، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (85%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</b>	الفقرة الأولى: تم إضافة عبارة (على نحو يحول بينه وبين أداء عمله) اتفاقاً وحكم المادة (49) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (148) لسنة 2019 - والتي تنص على أن: "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله بصرف الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك، وبصرف هذا التعويض



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>للمصاب في مواعيد صرف الأجرور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم.. "... كما تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي) الواردة بعجز الفقرة؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.</p> <p><u>الفقرة الثانية:</u> تم استبدال عبارة (قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم 15 لسنة 2017) بعبارة (المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها)؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل المواد المشار إليها.</p>	<p><b>كما هي</b></p>	<p>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>	<p>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>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	مادة (109) الجهة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمريض بمرض معدٍ من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>وزير الصحة</u> .	مادة (109) <b>كما هي</b> ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>الوزير المختص بشئون الصحة</u> .	ضبط صياغة
	مادة (110) تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.	مادة (110) <b>كما هي</b>	
مادة 56 يجب على العامل: (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل بالفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر. (ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن	مادة (111) يجب على العامل ما يأتي: 1. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. 2. 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. 3. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده. 4. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من	مادة (111) <b>كما هي</b>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>كما هي</b>		<p>أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>5. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>6. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>7. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>8. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>9. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>10. 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>11. 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>يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.</p> <p>(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>(و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به.</p> <p>(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>(ي) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>(ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني المنشأ بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.</p>
<p><b>الفقرتان (1-2):</b></p> <p>تم دمج الفقرتين الأولى والثانية لحسن الصياغة والحفاظ على النسق التشريعي.</p> <p>تم حذف عبارة (أو المسكرة) الواردة بالفقرة الثانية بحسبان تناول المواد المسكرة في حد ذاته وتواجد أثارها في الدم غير مجرم إلا في حالات محددة (تناولها في الأماكن العامة أو أن يكون الشخص في حالة سكر في مكان عام أو محل عام وفقاً للقانون رقم 63 لسنة 1976 بشأن حظر شرب الخمر).. ومسألة التواجد في حالة السكر من المخالفات المعاقب عليها بالفعل وفق المادة (125) من مشروع</p>	<p>مادة (112)</p> <p>مع مراعاة حكمي المادتين (109) و (115) من هذا القانون، يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية <b>حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته</b>، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (112)</p> <p>مع مراعاة أحكام المادتين (109) و (115) من هذا القانون.</p> <p>يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة <b>أو المسكرة</b> أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، <b>على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على نفقة صاحب العمل</b>، 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>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>القانون المعروض. وفي سياق متصل، فإنه في ضوء عدم تحديد الواقعة التي ينشأ معها احتساب مدة الستة أشهر المُشار إليها بالفقرة الثانية، تم إعادة صياغة الحكم ليكون العامل ملزم بإجراء الاختبار الطبي متى طلب منه ذلك صاحب العمل على أن يتحمل الأخير نفقات الاختبار.</p>			
	<p>مادة (113) <b>كما هي</b></p> <p>1- <b>كما هو .</b></p> <p>2- <b>كما هو .</b></p> <p>3- <b>كما هو .</b></p> <p>4- <b>كما هو .</b></p>	<p>مادة (113)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>1. الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل.</p> <p>2. العمل لدى الغير سواء بأجر، أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.</p> <p>3. 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>4. الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب</p>	<p>مادة (57)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>( أ ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.</p> <p>(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .</p> <p>(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .</p> <p>(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم استبدال عبارة (قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى) بعبارة (قانون المنظمات النقابية العمالية) الواردة بعجز البند (6)؛ لضبط الصياغة فى ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.</p>	<p>5- كما هو .</p> <p>6- جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضى به أحكام <b>قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى</b>.</p>	<p>العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.</p> <p>5. 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>6. جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضى به أحكام <b>قانون المنظمات النقابية العمالية</b>.</p>	<p>ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولايسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .</p> <p>(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .</p> <p>(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .</p>
<p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (114)</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية خلال ثلاثين يومًا من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب، أو نفاذ هذا القانون بحسب الأحوال، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة، والمنظمة النقابية العمالية المعنية نسخة من اللائحة، وعلى المنظمة النقابية العمالية إبداء رأيها للجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ تسليمها، وعلى هذه الجهة مراجعتها والتصديق عليها، فإذا لم تقم هذه الجهة بالتصديق، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يومًا 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 يُصدر قرارًا منه بالقواعد العامة</p>	<p>مادة (114)</p> <p>على كل صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال .</p> <p>وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.</p>	<p>مادة (58)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال .</p> <p>وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	لهذه اللائحة.		
مادة (59) يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل . وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (60) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.	مادة (115) يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقررة لها، وفقاً لما هو منصوص عليه فى المادة (116) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة. ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد مضي ثلاثين يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة.	مادة (115) <b>كما هي</b>	
مادة (60) الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى: 1- الإنذار. 2- الخصم من الأجر. 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها. 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة. 6- خفض الأجر الأساسى بمقدار علاوة على الأكثر. 7- خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون	مادة (116) الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات فى المنشأة هى: 1. الإنذار الكتابي. 2. الخصم من الأجر الأساسى. 3. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر. 4. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها. 5. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة. 6. خفض الأجر الأساسى بمقدار علاوة على الأكثر. 7. خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة، دون	مادة (116) <b>كما هي</b>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		تخفيض الأجر. 8. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.	6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر. 7- خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه. 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.
	مادة (117)  <b>كما هي</b>	مادة (117) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (116) من هذا القانون وبين أي جزء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.	مادة (62) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (61) من هذا القانون وبين أى جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
	مادة (118)  <b>كما هي</b>	مادة (118) لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب 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.	مادة (64) يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة ايام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق . ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لايزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء.



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.
	مادة (119) <b>كما هي</b>	مادة (119) تختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوي الخبرة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.	مادة (65) لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوي الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه.
	مادة (120) <b>كما هي</b>	مادة (120) لا يجوز لصاحب العمل، أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاءً للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر، اعتبر ان المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.	مادة (62) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (61) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
	مادة (121) <b>كما هي</b>	مادة (121) يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.	مادة (63) يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم إعادة صياغة صدر المادة من خلال إضافة كلمة (كاملاً) بعد أجره الواردة بالسطر الثالث، وحذف علامة (،) الواردة بعد عبارة (ستين يوماً)، وذلك لمزيد من الوضوح التشريعي، وإزالة اللبس حول ما إذا كانت الحالات الثلاث الواردة على سبيل الحصر أم المثال، إذ ذهب البعض على أنها على سبيل المثال، وأن الحالات الثلاث فقط هي ما يدفع فيها الأجر وفق مفهومه الوارد بمشروع القانون، إلا أن ممثل الحكومة أفاد بأنها على سبيل الحصر وليس المثال؛ لذا أعيدت الصياغة على النحو المتقدم.</p>	<p>مادة (122)  لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره <b>كاملاً ، وذلك</b> في الحالات الآتية :  1- <b>كما هو .</b>  2- <b>كما هو .</b>  3- <b>كما هو .</b></p>	<p>مادة (122)  لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً، مع صرف أجره في الحالات الآتية :  1. إذا أجب العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.  2. إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.  3. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.</p>	<p>مادة (66)  لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .  مادة (67)  إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.  وعلى المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.  فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.  وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط لغوي	<p>مادة (123)</p> <p>للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البندين (1، 2) من <b>المادة (122) من هذا القانون</b>، التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p>	<p>مادة (123)</p> <p>للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البندين (1، 2) من <b>المادة السابقة</b>، التظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p> <p>وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقدمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.</p>	
<p><b>الفقرة الأولى:</b> تناولت الأحكام المنظمة لمد فترة إيقاف العامل عن العمل وهي استكمال للأحكام الواردة بالمادة (122) من مشروع القانون؛ وقامت اللجنة بإعادة صياغة الفقرة وتقسيمها إلى فقرتين لحسن الصياغة، مع ضمان تحديد ما يصرف للعامل من أجر في حالة موافقة قاضي الأمور الوقتية على مد الإيقاف، إذ سيصرف للعامل في هذه الحالة نصف أجره؛ وهو الأمر المتوافق مع المادة (67) من قانون العمل الحالي، والمادة (63)</p>	<p>مادة (124)</p> <p>لصاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى <b>مع صرف نصف أجره</b> وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.</p> <p>وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، <b>فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً</b> <b>لحين البت في الطلب</b>. فإذا قضي برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.</p> <p><b>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 وقضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفيًا.</b></p>	<p>مادة (124)</p> <p>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 قضي برفض الطلب يصرف للعامل أجره ويعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.</p> <p><b>إذا</b> رأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمرٍ بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله مع صرف <b>جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف</b>، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفيًا.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>من قانون الخدمة المدنية المنطبق على العاملين بالدولة، وهو أمر تقتضيه ضرورات الموازنة بين طرفي العملية الانتاجية، كما تم معالجة مسألة عدم صدور القرار قبل انتهاء فترة الإيقاف حيث تم النص على استمرار الإيقاف وصرف كامل الأجر لحين البت في الطلب بحسبان الميعاد المضروب لقاضي الأمور الوقفية يندرج في عداد المواعيد التنظيمية. الفقرة الثانية: تم إعادة صياغتها؛ لمزيد من الوضوح التشريعي.</p>			
<p>ارتأت اللجنة بعد مناقشات مع الحكومة وممثلي منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال أن تكون سلطة الفصل بيد المحكمة العمالية المختصة وليس بيد صاحب العمل، وفق ما هو معمول به حالياً بقانون العمل الصادر بالقانون رقم (12)</p>	<p>مادة (125)  <u>يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.</u>   <b>كما هي</b></p>	<p>مادة (125)  <u>تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (116) من هذا القانون.</u>   وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p>	<p>مادة (68)  يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة (71) من هذا القانون.  ويكون توقيع باقىالجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.  ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.  مادة (69)</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
للسنة 2003؛ لذا تم استبدال الفقرة الأولى من مشروع الحكومة، وتضمينها سلطات توقيع الجزاءات صراحة.	1- كما هو.	1. إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.	لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:
	2- كما هو.	2. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.	1- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
	3- كما هو.	3. 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.	2- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
	4- كما هو.	4. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.	3- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
	5- كما هو.	5. إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.	4- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى ، بعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية .
	6- كما هو.	6. إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.	5- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
	7- كما هو.	7. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه.	6- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.
	ضبط لغوي	8- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة فى المواد (204، 205، 206) من هذا القانون.	8. إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة فى المواد من (204) إلى (206) من هذا القانون.
	كما هي	وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>8- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>9- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون.</p>
	<p>مادة (126)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (126)</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته وديا بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتى:-</p> <p>مدير مديرية العمل، أو من ينيبه. ( رئيسا ) العامل، أو من يمثله. ( عضوا ) صاحب العمل، أو من يمثله. ( عضوا )</p> <p>ولرئيس اللجنة ان يستعين بذوي الخبرة حسب الموضوع المعروض.</p> <p>ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يومًا من تاريخ تقديم الطلب، فإذا تمت التسوية الودية، يتولى رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها.</p>	<p>مادة (70)</p> <p>إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاى منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوما - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأى منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها فى المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها فى موعد أقصاه خمسة وأربعين يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على المحكمة .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي</b></p> <p><b>الفقرة الثالثة:</b> تم استبدال عبارة (المادة 142) بعبارة (المادة 133)؛ فالمقصود بالإحالة الواردة بهذه الفقرة هي المادة (142) الخاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي وليس المادة (133) الخاصة بإنهاء العقد غير محدد المدة.</p>	<p style="text-align: center;">مادة (127)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحضر 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 <b>تجاوز</b> عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p><b>وتخصم</b> المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذاً لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (142) من هذا القانون.</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (127)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحضر 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 <b>تتجاوز</b> عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</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، ويحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p><b>تخصم</b> المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذاً لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (133) 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;">مادة (73)</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف . ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (128)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (128)</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 أتلف.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<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 ووفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون.</p> <p>فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف، أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما 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 عن أجر شهرين.</p>	<p>وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .</p> <p>ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة (71) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .</p> <p>فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .</p>
<p>تم إضافة عبارة ( وحماية حق التنظيم) بعد عبارة (المنظمات النقابية العمالية)؛ لضبط الصياغة.</p>	<p>مادة (129)</p> <p>لا تُخِلُّ الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية <b>وحماية</b> <b>حق التنظيم النقابى</b> لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>	<p>مادة (129)</p> <p>لا تُخِلُّ الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>	<p>مادة (74)</p> <p>لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.</p>
	<b>كما هي</b>	<p>مادة (130)</p> <p>يجب على صاحب العمل أن يمكس سجلاً لقيود الجزاءات المالية الموقعة على العمال، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل و مقدار أجره، وأن يفرد لحصيلتها حساباً خاصاً، ويصدر الوزير المختص قراراً بكيفية التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>	<p>مادة (75)</p> <p>على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم إعادة صياغة المادة مع التأكيد على عدم تجاوز مدة التجديد أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ اتفاقاً مع التعديل التذيي أجرته اللجنة على المادة (71) من مشروع القانون في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة - ومن بينها: تجاوز مدة تجديد العقد أربع سنوات.</p>	<p>(الفصل السادس) انتهاء علاقة العمل الفردية مادة (131) مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70)، (71) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، <b>فإذا جدد عقد العمل لمدة لا تجاوز أربع سنوات</b>، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب. <b>كما هي</b></p>	<p>(الفصل السادس) انتهاء علاقة العمل الفردية مادة (131) مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70)، (71) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، <b>فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك لمدة لا تجاوز ست سنوات</b>، 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.</p>	<p>مادة (104) تنتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة. مادة (105) مع مراعاة أحكام المادة (106) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة. ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p>
<p><b>الفقرة الثالثة:</b> تم استبدال عبارة (أربع سنوات) بعبارة (ست سنوات)؛ اتفاقاً مع التعديلات التي أجرتها اللجنة في شأن حالات اعتبار العقد غير محدد المدة.</p>	<p>مادة (132) <b>كما هي</b> <b>كما هي</b> فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من <b>أربع سنوات</b>، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .</p>	<p>مادة (132) 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 أعمال أخرى مماثلة. فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من <b>ست سنوات</b>، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.</p>	<p>مادة (107) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل. مادة (109) إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			والأعمال التى جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.
	مادة (133) <b>كما هي</b>	مادة (133) إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.	مادة (110) مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء . ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية . ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل.
	مادة (134) <b>كما هي</b>	مادة (134) مع عدم الإخلال بحكم المادة (208) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف. ويراعى فى جميع الأحوال، أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل.	
	مادة (135) <b>كما هي</b>	مادة (135) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف، أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.	مادة (112) لايجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ . ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (136)  <b>كما هي</b>	مادة (136) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاج الإجازة، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاج تلك الإجازة.	مادة (113) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاج الإجازة. وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاج تلك الإجازة.
	مادة (137)  <b>كما هي</b>	مادة (137) يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.	مادة (114) يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.
	مادة (138)  <b>كما هي</b>	مادة (138) لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل، إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها، أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.	مادة (115) لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فحالة إنهاء العقد من جانب العامل.
	مادة (139)  <b>كما هي</b>	مادة (139) إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب، أو ساعاته، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.	مادة (116) إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً فى 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

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل.
	مادة (140)  <b>كما هي</b>	مادة (140) لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة.	مادة (117) لصاحب العمل أن يعفى 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 مهلة الإخطار.
	مادة (141)  <b>كما هي</b>	مادة (141) 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 فى تحمل الأعباء، والالتزامات المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.	مادة (118) إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها . وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (142)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض <b>عما</b> أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p style="text-align: center;">مادة (142)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض <b>ما</b> أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.</p> <p>ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.</li> <li>2. ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.</li> <li>3. تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلمًا من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.</li> <li>4. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</li> <li>5. استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون.</li> <li>6. اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">مادة (120)</p> <p>لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:</p> <p>( أ ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.</p> <p>(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.</p> <p>(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.</p> <p>(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.</p> <p>(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</p> <p>(و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>ضبط صياغة بتعديل موضع علامة "، بالنسبة للجملة الاعتراضية" الواردة بالمادة.</p>	<p>مادة (143) يعتبر العامل مستقياً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذار، <b>بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل أو من يمثله</b>، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	<p>مادة (143) يعتبر العامل مستقياً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، <b>على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله</b>، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	
<p><b>الفقرة الثانية:</b> تم حذف عبارة (وبشرط موافقة صاحب العمل) الواردة بالفقرة الثانية، حيث إن نص هذه المادة يقابل نص المادة (119) من قانون العمل الحالي - والتي تنص على أنه: "... وللعامل المستقيل أن يعدل أن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول استقالته..."، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (64) لسنة 36 قضائية - جلساتها المنعقدة بتاريخ 3 يونيو سنة 2021- بدستورية المادة (119) سائلة الذكر فيما تضمنته من حق العامل في العدول عن استقالته - <b>على سند من أن:</b></p>	<p>مادة (144) <b>كما هي</b> ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>مادة (144) للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة <b>من العامل</b> 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 مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية <b>وبشرط موافقة صاحب العمل</b>، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>مادة (119) لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>هذه المهلة قصد بها المشرع منح العامل فرصة للتروي في شأن الاستقالة، وأنها ليست وليدة اندفاع منه لم يقدر عواقبه، وأن ممارسته لحقه فيها قد تم في إطار الدائرة التي رسمها المشرع لها، بعيدا عن كل مظاهر التأثير على إرادته وحريته في اختيار الإنهاء الإرادي لعلاقة العمل من جانبه، بما يوفر الحماية للعامل، لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل... ولا يضير ذلك صاحب العمل، لكون هذا العدول يتم خلال مدة زمنية قصيرة، بما يضمن استمرار العمل في المنشأة على النحو المعتاد، دون مساس بملكية صاحب العمل..". <u>لذلك تم حذف العبارة المشار إليها بحسبان القيد الخاص بموافقة صاحب العمل يفقد العدول عن الاستقالة الغاية منه والتي أوضحتها المحكمة الدستورية العليا.</u></p>			

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (145)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (145)</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 (121)</p> <p>للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله . ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .</p>
<p><b>ضبط لغوي</b></p>	<p>مادة (146)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p>كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، <b>وتصرف</b> طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>	<p>مادة (146)</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. 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. كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، <b>تصرف</b> طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</p>	<p>مادة (123)</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. وإذا توفي العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهًا ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى . ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي)؛ لضبط الصياغة في ضوء حلول قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (148) لسنة 2019 محل قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم (79) لسنة 1975؛ لضبط الصياغة.</p>	<p>مادة (147) مع عدم الإخلال بأحكام <b>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات</b>، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عملة عجزا كلياً، أي كان سبب هذا العجز.</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (147) مع عدم الإخلال بأحكام <b>قانون التأمين الاجتماعي</b>، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عملة عجزا كلياً، أي كان سبب هذا العجز.</p> <p>فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر، لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>	<p>مادة (124) ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا 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 ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي . وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</p>
	<p>مادة (148)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (148) 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.</p> <p>وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن، لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.</p>	<p>مادة (125) لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (149)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (149)</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، والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر، وذلك للمتدرج، والعامل عند بلوغ هذه السن.</p> <p>وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال.</p> <p>وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p>	<p>مادة (126)</p> <p>يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.</p> <p>وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.</p>
	<p>مادة (150)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (150)</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p>	<p>مادة (127)</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (151)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (151)</p> <p>لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو مبرمًا لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائيًا على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقًا شاملاً.</p>	<p>مادة (129)</p> <p>لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرمًا لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيًا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .</p>
	<p>مادة (152)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (152)</p> <p>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.</p> <p>وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته.</p> <p>ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقة العمل.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.</p>	<p>مادة (130)</p> <p>يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناءً على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها.</p> <p>وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته.</p> <p>ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>( الباب الثاني ) المحاكم العمالية المتخصصة مادة (153)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>( الباب الثاني ) المحاكم العمالية المتخصصة مادة (153)</p> <p>تتشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى ( المحكمة العمالية )، كما تتشأ في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.</p> <p>ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله - عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناءً على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة- تعيين مقر أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.</p> <p>ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.</p>	<p>مادة (71)</p> <p>تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون.</p> <p>وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فإذا تخلف أى منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى .</p> <p>وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .</p> <p>فإذا لم يقيم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (122) من هذا القانون .</p> <p>وتقضى المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>مدة عمله إذا طلب منها ذلك . وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالى لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إيدؤها .</p> <p>وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائى وفى باقى طلباته بعد أن تخصص المبالغ التى يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .</p> <p>فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل فى عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .</p> <p>ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أحكام قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية .</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (154)</p> <p>تختص المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة السابقة، <u>دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة،</u> وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>	<p>مادة (154)</p> <p>تختص المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة السابقة <u>- دون غيرها - بنظر كافة النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل،</u> وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (155)  <b>كما هي</b>	مادة (155) تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ). وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستثنائية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.	
	مادة (156)  <b>كما هي</b>	مادة (156) تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضيًا أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم وبصفة مؤقتة - مع عدم المساس بأصل الحق - في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أيًا كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.	
	مادة (157)  <b>كما هي</b>	مادة (157) يكون الطعن في الأحكام، والتظلم من الأوامر الصادرة من قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.	
	مادة (158)  <b>كما هي</b>	مادة (158) تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستثنائية المتخصصة.	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (159) <b>كما هي</b>	مادة ( 159 ) لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجرح والمخالفات، في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.	
	مادة (160) <b>كما هي</b>	مادة ( 160 ) تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (156) 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.	
<b>ضبط لغوي</b>	مادة (161) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو <b>عن</b> دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	مادة (161) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو <b>من</b> دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	
<b>ضبط لغوي</b>	مادة (162) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعد <b>فيه</b> 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.	مادة (162) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تتعد <b>بِهِ</b> 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.	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (163)</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (163)</p> <p>تشكل محكمة النقض دائرة أو أكثر تختص - دون غيرها- بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية.</p> <p>كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة (263) من قانون المرافعات المدنية والتجارية، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب، وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر، أحالته إلى الدائرة المختصة.</p> <p>وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة السابقة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأي طريق.</p> <p>واستثناءً من أحكام المادة (39) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (269) من قانون المرافعات المدنية والتجارية، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي</b></p>	<p>مادة (164)</p> <p><b>تتبع</b> في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>	<p>مادة (164)</p> <p><b>يتبع</b> في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>	<p>مادة (72)</p> <p>يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية.</p>



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>ضبط صياغة</p> <p>تم إعادة صياغة البند الأول ليكون كالاتي: المشاركة في رسم السياسة القومية ... إلى آخر البند" - <u>والعلة من ذلك</u>: أن هذه السياسات تندرج في عموم السياسات العامة التي تنتهجها الدولة؛ والتي يتخصص بوضعها رئيس الجمهورية بالاشتراك مع مجلس الوزراء وفق المادة (١٥٠) من الدستور؛ وبالتالي لفظ (المشاركة) أوفق.</p> <p>ضبط صياغة</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (165)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة <u>مجلس يسمى " المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي"</u> ، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعددًا من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على الوجه الأخص:</p> <p>1- <u>المشاركة في</u> رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات.</p> <p>2- كما هو .</p> <p>3- كما هو .</p> <p>4- كما هو .</p> <p>5- كما هو .</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل <u>المجلس</u> ونظام العمل به، واختصاصاته الأخرى.</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي مادة (165)</p> <p><u>ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي</u>، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعددًا من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على الوجه الأخص:</p> <p>1. رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات.</p> <p>2. إعداد دراسات، وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها.</p> <p>3. إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة.</p> <p>4. إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.</p> <p>5. اقتراح الحلول المناسبة للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل ونظام العمل به، واختصاصاته الأخرى.</p>	<p>مادة (145)</p> <p>يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى:</p> <p>( أ ) إبداء الرأي فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.</p> <p>(ب) إبداء الرأي فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.</p> <p>(ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى.</p> <p>(د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لانتفاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا.</p> <p>(و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (146) المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل: (أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام. (ب) التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة . (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.	مادة (166) تشكل فى نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه فى المادة (165) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساويًا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.	مادة (166) تشكل فى نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه فى المادة (165) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساويًا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها <b>الأخرى</b> قرار من رئيس مجلس الوزراء.	تم إضافة كلمة (الأخرى) فى عجز المادة عقب كلمة (اختصاصاتها) لضبط الصياغة لاسيما أن المادة فى متنها تناولت اختصاصات تلك المجالس بالفعل.
مادة (167) المفاوضة الجماعية مادة (167) تجري المفاوضة الجماعية فى إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل : 1. تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل. 2. التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. 3. تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.	(الفصل الثانى) المفاوضة الجماعية مادة (167) كما هي	(الفصل الثانى) المفاوضة الجماعية مادة (167) كما هي	
مادة (147) تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومى .	مادة (168) تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها، أو المهنة، أو الصناعة، أو على المستوى الإقليمي، أو على المستوى القومى.	مادة (168) كما هي	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (169)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (169)</p> <p>إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً . ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع، والسير في إجراءات المفاوضة. فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية بحسب الأحوال للتدخل، وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.</p>	<p>مادة (169)</p> <p>ذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .</p> <p>مادة (148)</p> <p>يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل . فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة . وبالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق. فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعى نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانوناً فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (151) يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون . فإذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.	مادة (170) إذا أسفرت المفاوضات الجماعية عن اتفاق الطرفين يُدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون.	مادة (170) <b>كما هي</b>	
مادة (150) يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.	مادة (171) يُحظر على صاحب العمل أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض، إلا في حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً. ويُحظر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، أو المفوض العمالي بحسب الأحوال.	مادة (171) <b>كما هي</b>	
مادة (155) يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في حالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية. ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.	(الفصل الثالث) اتفاقيات العمل الجماعية مادة (172) 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، <b>ويتبع</b> في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (176) من هذا القانون.	(الفصل الثالث) اتفاقيات العمل الجماعية مادة (172) 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، <b>ويتبع</b> في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (176) من هذا القانون.	<b>ضبط لغوي</b>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (173) <b>كما هي</b>	مادة (173) يقع باطلاً كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة. وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.	مادة (154) يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة. وفي حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.
<b>ضبط صياغة</b>	مادة (174) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعد <b>بالنص المكتوب باللغة العربية.</b>	مادة (174) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعد <b>بالنص العربي.</b>	مادة (153) يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.
	مادة (175) <b>كما هي</b>	مادة (175) 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.	مادة (156) يتعين على طرفى الاتفاقية 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 طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون.
	<p>مادة (176)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (176)</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 يُعد لهذا الغرض، ويجوز للجهة الإدارية الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (173) 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 158</p> <p>تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.</p> <p>ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.</p> <p>فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.</p>
<p><b>ضبط صياغة</b></p>	<p>مادة (177)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام <b>المادة (176) من هذا القانون</b>، 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</p>	<p>مادة ( 177 )</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية <b>على</b> وفق أحكام المادة السابقة، جاز لأي من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بدائرتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على</p>	<p>مادة (159)</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات .	الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص بذلك.	قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص بذلك.	
مادة (157)	مادة (178)	مادة (178)	
يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.	يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية فى مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.	<b>كما هي</b>	
مادة (160)	مادة (179)	مادة (179)	
للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين. ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.	يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية، وذلك بناءً على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.	<b>كما هي</b>	
مادة (161)	مادة (180)	مادة (180)	
على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.	تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه فى المادة (176) بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمس عشرة يوماً من تاريخ حصوله.	تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه فى المادة (176) <b>من هذا القانون</b> بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.	<b>ضبط صياغة</b>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (181) <b>كما هي</b>	مادة (181) 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.	مادة (162) يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.
	مادة (182) <b>كما هي</b>	مادة (182) 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.	مادة (163) إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب 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 كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون.
	مادة (183) <b>كما هي</b>	مادة (183) لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها. ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة، أو الممثل القانوني لها.	مادة (164) لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها.



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (184)  <b>كما هي</b>	مادة (184) 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 رُفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.	مادة (165) للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. وللعضو الذي رُفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.
تم استبدال عبارة (الباب الثالث) بعبارة (الباب الثاني) بحسبان الإحالة تنصرف إلى الباب المنظم لعلاقات العمل الجماعية وليس للباب المنظم للمحاكم العمالية.	مادة (185) مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في <b>الباب الثالث</b> من هذا الكتاب.	مادة (185) مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في <b>الباب الثاني</b> من هذا الكتاب.	مادة (166) تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية. فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.
	( الفصل الرابع ) منازعات العمل الجماعية ( الفرع الأول ) أحكام عامة مادة (186)  <b>كما هي</b>	( الفصل الرابع ) منازعات العمل الجماعية ( الفرع الأول ) أحكام عامة مادة (186) تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، وينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وبين جميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التقاضي.	مادة (168) مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل ومجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (187) <b>كما هي</b>	مادة (187) إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضات دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.	مادة (170) إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.
	(الفرع الثاني) التوفيق مادة (188) <b>كما هي</b>	(الفرع الثاني) التوفيق مادة (188) تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل. ويصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وقواعد التوفيق.	
<b>ضبط لغوي</b>	مادة (189) إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية <b>وتتخذ</b> بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.	مادة (189) إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية <b>ويتخذ</b> بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون، وتكون ملزمة لهما.	
	مادة (190) <b>كما هي</b>	مادة (190) مع مراعاة أحكام القانون رقم 27 لسنة 1994 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 اجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم، المنصوص عليه في المادة (191) من هذا القانون.	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>ضبط صياغة</p> <p>تم إضافة فقرة رابعة - والهدف منها: ضمان التزام المركز بالمبادئ العامة في التقاضي والتي تسري في شأن التحكيم الاتفاقي أيضاً، وضمان عدم وجود أي فراغ تشريعي يواجهه المركز في عمله من خلال سريان أحكام قانون التحكيم في المسائل المدنية والتجارية المشار إليه في حالة خلو لوائحه من تنظيم بعض المسائل.</p>	<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (191) <b>ينشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم"</b>، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم.</p> <p><b>كما هي</b> <b>كما هي</b></p> <p><b>ويلتزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسري في مالم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم 27 لسنة 1994.</b></p>	<p>(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (191) <b>ينشأ بالوزارة المختصة مركز للوساطة والتحكيم</b>، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم.</p> <p>ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابله للتجديد.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد الهيكل الإداري والمالي للمركز ونظام العمل به، والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p>	
	<p>مادة (192) <b>كما هي</b></p>	<p>مادة (192) يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء، وقائمة من المحكمين الذين تنطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي".</p>	<p>مادة (171) تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تم إضافة عبارة (استثناء من أحكام المادتين (194) و(199) من هذا القانون) إلى صدر هذه المادة؛ لمزيد من الوضوح التشريعي بشأن عدم انطباق أي من الشروط الواردة بالمادتين سالفتي البيان على أعضاء الجهات والهيئات القضائية في حالة الاستعانة بهم بالمركز، بحسبان الشروط من: " 1 إلى 5" من الشروط المفترضة فيهم جميعاً، فضلاً عن أن الشرطين (6، 7) من غير المستساغ تطبيقهما على أعضاء تلك الجهات والهيئات بحسبان الاستعانة بهم تأتي في ظل ما يتمتعون به من خبرات قانونية وقضائية تتأبى مع فكرة خضوعهم للاختبار أو التدريب.</p>	<p>مادة (193)</p> <p><b>استثناء من أحكام المادتين (194) و(199) من هذا القانون،</b> يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	<p>مادة (193)</p> <p>يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	
	<p>مادة (194)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (194)</p> <p>يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. أن يكون حاصلاً على مؤهل عال.</li> <li>2. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.</li> <li>3. ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة، ما لم يكن قد رُذ إليه اعتباره.</li> <li>4. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.</li> </ol>	<p>مادة (172)</p> <p>يجب أن تتوفر في وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء:</p> <p>( أ ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .</p> <p>(ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع .</p> <p>(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه باية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		<p>5. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.</p> <p>6. قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.</p> <p>7. اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.</p>	<p>وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته ، بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً</p>
	<p>مادة (195)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (195)</p> <p>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 (173)</p> <p>يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء المنصوص عليها فى المادة (171) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار . فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط لأى من الشروط المنصوص عليها فى المادة (172) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها ، وذلك خلال العشرة الأيام التالية.</p>
	<p>مادة (196)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (196)</p> <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر.</p> <p>وللوسيط كافة الصلاحيات في نظر النزاع، والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات و المعلومات التي تعينه على أداء مهمته.</p>	<p>مادة (174)</p> <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .</p> <p>وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له طبقاً لحكم المادة (172) من هذا القانون، وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>مادة (175)</p> <p>للسيط كافة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .</p>
ضبط لغوي	<p>مادة (197)</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم <b>المادة (176) من هذا القانون</b>، يحق لطرفى 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 فى هذا الطلب فى موعده لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.</p>	<p>مادة (197)</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم <b>المادة السابقة</b>، يحق لطرفى 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 فى هذا الطلب فى موعده لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.</p>	
	<p>مادة (198)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (198)</p> <p>على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع. فإذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك فى اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط، ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين فى حدود ما تم الاتفاق عليه، ويثبت ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن. وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافق أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.</p>	<p>مادة (176)</p> <p>على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .</p> <p>مادة (177)</p> <p>إذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .</p> <p>ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً،</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>ضبط لغوي</b>	<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 <b>قبوله</b> من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</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 <b>قبولها</b> من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>	<p>ويجوز للوسيط فى هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .</p> <p>مادة (178)</p> <p>على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها فى المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .</p> <p>مادة (179)</p> <p>إذا لم يقبل الطرفين أو أحدهما التوصيات التى قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .</p>
<b>كما هي</b>	<p>مادة (199)</p>	<p>مادة (199)</p> <p>يشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها.</li> <li>2. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.</li> <li>3. ألا يكون قد سبق إدانته فى جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.</li> <li>4. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة.</li> </ol>	

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>5. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.</p> <p>6. قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته.</p> <p>7. اجتياز الاختبار الذي يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.</p>	
<p>اضطرد قضاء المحكمة الدستورية على أن: "الأصل في التحكيم هو عرض نزاع معين بين طرفين على محكم من الأعيان <u>يعين باختيارهما أو بتفويض منهما أو على ضوء شروط يحددها، ليفصل هذا المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن شبهة الممالة، مجرداً من التحامل، وقاطعاً لدابر الخصومة في جوانبها التي أحالها الطرفان إليه، بعد أن يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية.."</u></p> <p>( حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 33 لسنة 36 قضائية بتاريخ ٨ مايو سنة ٢٠٢١)؛ وبالتالي تم إعادة صياغة المادة لتفادي شبهة عدم الدستورية، وذلك من خلال</p>	<p>مادة (200)</p> <p><b>تُشكل 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.</b></p> <p><b>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.</b></p>	<p>مادة (200)</p> <p><b>يتولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار</b> 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>	



قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
			اختيار المحكمين عن طريق طرفي الخصومة، وفي حال تعذر ذلك يكون الاختيار عن طريق المركز؛ وهو الأمر المتبع أيضًا في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم 27 لسنة 1994.
	مادة (201) يوقع طرفا النزاع مشاركة التحكيم التي تحوي النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجرى عليها التحكيم، <b>ويتبع</b> فيما لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.	مادة (201) يوقع طرفا النزاع مشاركة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجرى عليها التحكيم، <b>ويتبع</b> فيما لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.	ضبط لغوي
مادة (186) تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه.	مادة (202) 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.	مادة (202) <b>كما هي</b>	
مادة (187) تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة.	يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع. يعتبر حكم التحكيم نهائياً، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.		

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .
ضبط لغوي  ضبط لغوي	مادة (203) تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدین بقائماتها للظعن في الأحكام المشار إليها في <b>المادة (202) من هذا القانون</b> . وإذا تضمن شرط أو مشاركة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال <b>خمسة</b> وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها.	مادة (203) تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدین بقائماتها للظعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة. وإذا تضمن شرط أو مشاركة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال <b>خمس</b> وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها.	مادة (182) تشكل هيئة التحكيم من: 1. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية ، والتي يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة. 2. محكم عن صاحب العمل. 3. محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية. 4. محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص. وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.
	(الفصل الخامس ) الإضراب والإغلاق مادة (204)  <b>كما هي</b>	(الفصل الخامس ) الإضراب والإغلاق مادة (204) مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (171) من هذا القانون، للعمال حق الإضراب السلمى عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانة، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون.	مادة (192) للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانة وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون. وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (205)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (205)</p> <p>يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشره أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.</p>	<p>القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .</p> <p>فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .</p> <p>وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له.</p>
	<p>مادة (206)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (206)</p> <p>يحظر علي العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.</p>	<p>مادة (193)</p> <p>يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.</p>
	<p>مادة (207)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (207)</p> <p>يحظر الإضراب، أو الدعوة إليه، أو إعلانه، فى تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد هذه المنشآت. ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه فى الظروف الاستثنائية.</p>	<p>مادة (194)</p> <p>يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (208) <b>كما هي</b>	مادة (208) يترتب على الإضراب عن العمل، وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.	مادة (195) يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر .
	مادة (209) <b>كما هي</b>	مادة (209) 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 فى الأوضاع، وبالشروط، والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون.	مادة (196) يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون.
	مادة (210) <b>كما هي</b>	مادة (210) فى تطبيق أحكام المادة (209) 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 فى 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. فإذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها، اعتبر ذلك موافقه ضمنية على الإغلاق بالأوضاع، والشروط، والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل. ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.	مادة (197) فى تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلًا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلًا عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.</p>	<p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.</p> <p>ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلًا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلًا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.</p>
	مادة (211) <b>كما هي</b>	<p>مادة (211) يخطر صاحب العمل العمال، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المُقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو بتقليص حجمها، أو نشاطها.</p> <p>ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارًا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب، أو التظلم على حسب الأحوال.</p>	<p>مادة (198) يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .</p> <p>ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارًا من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.</p>
	مادة (212) <b>كما هي</b>	<p>مادة (212) 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</p>	<p>مادة (199) فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		<p>والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.</p>	<p>والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن .</p> <p>وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.</p>
	<p>مادة (213)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (213)</p> <p>يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب للإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية، كما يُحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.</p>	<p>مادة (200)</p> <p>يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب للإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.</p>
	<p>مادة (214)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (214)</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (211) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفه 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 إنهاءً 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>مادة (201)</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ، وفى الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.</p> <p>فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>عليها بالفقرة التالية . ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (196- 200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .</p>
	<p>الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (215)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل مادة (215) يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها: المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص. المنشأة الصناعية: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص بقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية.</p>	<p>مادة (202) يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها: 1. إصابة العمل ، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية. 2. المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص . 3. المنشأة فى تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (216) تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية أو جوية. <b>كما هي</b>	مادة (216) تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية. كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.	مادة (203) تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية. كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.
ضبط صياغة	مادة (217) يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة <b>لِلوزارة المختصة</b> على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.	مادة (217) يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة <b>لوزارة القوى العاملة</b> على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.	مادة (207) فقرة أخيرة: ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.
	(الباب الأول) تأمين بيئة العمل مادة (218) <b>كما هي</b>	(الباب الأول) تأمين بيئة العمل مادة (218) تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي: 1. الوطأة الحرارية والبرودة. 2. الضوضاء والاهتزازات. 3. الإضاءة. 4. الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة). 5. تغيرات الضغط الجوي. 6. مخاطر الانفجار. 7. كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.	مادة (208) تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص : ( أ ) الوطأة الحرارية والبرودة. (ب) الضوضاء والاهتزازات. (ج) الإضاءة. (د) الإشعاعات الضارة والخطرة. (هـ) تغيرات الضغط الجوي. (و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية. (ز) مخاطر الانفجار.



قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (209)	مادة (219) تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهربائية (الكهرباء الديناميكية - الكهرباء الإستاتيكية).	مادة (219) <b>كما هي</b>	
مادة (209)	مادة (220) تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل، للوقاية من المخاطر الهندسية وعلى الأخص ما يأتى: 1. كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة. 2. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط. 3. كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل.	مادة (220) <b>كما هي</b>	
مادة (210)	مادة (221) تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات، والفطريات، والطفيليات، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص ما يأتى: 1. مخالطة الأدميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية ومعملية، وعمليات جراحية. 2. التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها.	مادة (221) <b>كما هي</b>	
مادة (210)	مادة (210) تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص: ( أ ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها. (ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم		

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>3. وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات والمخلفات الطبية، والبيطرية الخطرة.</p> <p>4. وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.</p>	من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.
	<b>كما هي</b> مادة (222)	<p>مادة (222)</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي:</p> <p>1. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل فى المواد الكيميائية، والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.</p> <p>2. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.</p> <p>3. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة، والعمال عند تداول، ونقل، وتخزين، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة، والتخلص من نفاياتها.</p> <p>4. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، وبسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال.</p> <p>5. وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري، وتركيبها الكيميائي، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من مصنعها، أو موردها عند التوريد.</p>	<p>مادة (211)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة مايلي:</p> <p>(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .</p> <p>(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .</p> <p>(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .</p> <p>(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .</p> <p>(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحا بها الاسم العلمى والتجارى والتركيب الكيميائى لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	6. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.	تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من موردها عند التوريد . (و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.
	مادة (223)  <b>كما هي</b>	مادة (223) تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة، والتي تنشأ، أو يتعاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ، والإسعاف، والنظافة، والترتيب، والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين- بأماكن الطهي وتداول وتناول الأطعمة والمشروبات - على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.	مادة (212) تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتعاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .
	مادة (224)  <b>كما هي</b>	مادة (224) تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات، والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.	مادة (214) تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتى: ( أ ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية. (ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآبالتلقائى كلما كان ذلك ضروريا . بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .
<p>تم استبدال كلمة (بيئة) بكلمة (جهة) الواردة بالفقرة الثانية؛ لضبط الصياغة.</p>	<p>مادة (225) <b>كما هي</b></p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأى خبير استشاري، أو مراكز استشارية فى مجال السلامة والصحة المهنية <b>وتأمين بيئة العمل</b> عند إعداد خطط الطوارئ.</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (225) تلتزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتريدين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر.</p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأى خبير استشاري، أو مراكز استشارية فى مجال السلامة والصحة المهنية <b>وتأمين جهة العمل</b> عند إعداد خطط الطوارئ.</p> <p>كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ، وبأى تعديلات تطرأ عليها، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.</p> <p>وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئى أو الكلي.</p>	<p>مادة (215) تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .</p> <p>وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .</p> <p>وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.	وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتسيق مع الجهات المختصة.	<b>كما هي</b>	
مادة (213)	مادة (226)	مادة (226)	
يصدر الوزير المختص قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (208 ، 209 ، 210 ، 211 ، 211) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأى الجهات المعنية .	يصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان فى أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياجات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتسيق مع الجهات المختصة.	<b>كما هي</b>	
مادة (224)	( الباب الثانى ) التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة ( 227 )	( الباب الثانى ) التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة ( 227 )	
مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى : 1- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فى مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها . ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل فى فترات دورية مناسبة . 2- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة مستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.	مع مراعاة الأحكام الواردة فى الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يأتى: 1. تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، فى مجالات الطب البشري، والبيطري، والصيدلة، والهندسة والعلوم، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة. 2. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة مستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.	<b>كما هي</b>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة (1)	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>3. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته. يكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>	<p>التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . 3- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته. ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>
	<b>كما هي</b>	<p>مادة ( 228 ) على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل فى سبيل أداء عملهم: 1. إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل. 2. أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن. 3. استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث. 4. الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة . 5. الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد</p>	<p>مادة (225) يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم: ( أ ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل . (ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن . (ج) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث . (د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>كما هي</b>	<b>كما هي</b>	<p>للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.</p> <p>6. الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.</p> <p>وعلى الجهة الإدارية المختصة بناءً على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف آله، أو أكثر، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمتريدين، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضي أجورهم.</p> <p>وللجهة الإدارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p> <p>وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.</p>	<p>(هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .</p> <p>(و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تهدد المنشأة .</p> <p>ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً و جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال و سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .</p> <p>وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p> <p>وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الأغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.</p>
<b>كما هي</b>	مادة (229)	مادة ( 229 )	مادة (226)
		<p>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>يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة فى التراخيص لمفتشى السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p style="text-align: center;"><b>ضبط لغوي</b></p>	<p>( الباب الثالث ) تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب</p> <p style="text-align: center;">مادة ( 230 )</p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p style="text-align: center;"><b>كما هي</b></p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، والإنتاج <b>بمستوياتهم بكافة</b> بما يتفق ومسئوليتهم، وطبيعة عملهم.</p>	<p>( الباب الثالث ) تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب</p> <p style="text-align: center;">مادة ( 230 )</p> <p>يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت، وفروعها، التي تلتزم بإنشاء أجهزة للصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك. وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل، وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها، ووضع القواعد، والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، <b>والإنتاج بكافة</b> <b>مستوياتهم</b> بما يتفق ومسئوليتهم، وطبيعة عملهم.</p>	<p>مادة (227)</p> <p>يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع فى هذا الشأن.</p> <p>وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.</p> <p>ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.</p>
	<p style="text-align: center;">مادة (231)</p>	<p style="text-align: center;">مادة ( 231 )</p> <p>تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري</p>	<p style="text-align: center;">مادة (228)</p> <p>تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر.</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<b>كما هي</b>	<p>يوليو، ويناير على الأكثر.</p> <p>كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، بإخطار الجهة المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، أو عند ظهور أعراض مرض مهني، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.</p>	<p>كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.</p>
	مادة (232)  <b>كما هي</b>	<p>مادة ( 232 )</p> <p>تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها، التدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا 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>	
	مادة (233)  <b>كما هي</b>	<p>مادة ( 233 )</p> <p>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 قرارًا بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وقيدته في السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		آلاف جنيهه، وحالات الإعفاء.	
تم تعديل عنوان الباب الرابع بما يتوافق مع مسمى المجلس الأعلى المنشأ طبقاً للمادة (235) من مشروع القانون؛ وذلك لضبط الصياغة ومزيد من الوضوح التشريعي.	( الباب الرابع ) أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى <u>للسلامة والصحة المهنية</u> <u>وتأمين بيئة العمل</u>  مادة ( 234 )  <b>كما هي</b>	( الباب الرابع ) أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى  مادة ( 234 ) يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم 333 لسنة 2003م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي لإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص.	مادة (229) يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص
ضبط صياغة	مادة (235) <u>ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"</u> ، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة، ويتولى	مادة ( 235 ) <u>ينشأ مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل</u> ، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة، ويتولى المجلس رسم السياسة العامة فى هذه	مادة (230) يصدر بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقترح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة .

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	المجلس <b>المشاركة في</b> رسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذها.	المجالات، واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذها. ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.	ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلى كل من منظمات اصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص.
	مادة (236)  <b>كما هي</b>	مادة ( 236 ) يُشكل فى نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (235) من هذا القانون. ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.	مادة (231) تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ. وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعددا متساويا من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة، وعددا من ذوى الخبرة. ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام فيها قرار من الوزير المختص.
	( الباب الخامس ) الخدمات الاجتماعية والصحية مادة ( 237 )  <b>كما هي</b>	( الباب الخامس ) الخدمات الاجتماعية والصحية مادة ( 237 ) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى: 1. الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقا لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه.	مادة (216) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى: ( أ ) الكشف الطبى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذى يسند إليه . (ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط صياغة	وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع <u>الوزير المختص بشؤون الصحة</u> قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.	2. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل. وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع <u>وزير الصحة</u> قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.	من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.
كما هي	مادة (238)	مادة ( 238 ) تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي: 1. تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. 2. إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات، أو تقتطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.	مادة (217) تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي: ( أ ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته . (ب) إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها . ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .
كما هي	مادة (239)	مادة ( 239 ) 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	مادة (218) 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 لحماية وسلامة

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.	العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر فى هذا الشأن.
	<p>مادة (240)</p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة ( 240 )</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. التفتيش الدوري اليومي فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض.</li> <li>2. فحص شكوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة، إن وجد.</li> <li>3. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية، والنفسية، والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة فى هذا الشأن.</li> </ol>	<p>مادة (219)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى:</p> <p>( أ ) التفتيش الدوراليومفى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.</p> <p>(ب) قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.</p> <p>(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطباليومى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ، وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة فى هذا الشأن .</p>
	<p>مادة (241)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة ( 241 )</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على</p>	<p>مادة (220)</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة</p>

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
ضبط صياغة	ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع <u>الوزير المختص بشئون الصحة</u> .	خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان. وإذا عُولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيرى، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع <u>وزير الصحة</u> .	بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان. وإذا عُولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما فالفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.
كما هي	مادة (242)	مادة ( 242 ) يلتزم مَنْ يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى مَنْ يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين. ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب	مادة (221) يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين. ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		<p>العمل مقابلا 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>	<p>واشترطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها .</p> <p>ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدي.</p>
	<p>مادة (243)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة ( 243 )</p> <p>تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحميل العامل أي التزامات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>	<p>مادة (222)</p> <p>تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .</p> <p>ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>
<p><b>ضبط صياغة</b></p>	<p>مادة (244)</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي فى ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للهيوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <b>للعاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص كافة.</b></p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة ( 244 )</p> <p>يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي فى ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للهيوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <b>لكافة العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص.</b></p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة</p>	<p>مادة (223)</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي.</p> <p>وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>تنص المادة (38) من الدستور على أن: "... يحدد القانون طرق وأدوات تحصيل الضرائب والرسوم، وأي متحصلات سيادية أخرى..؛ لذا تم إعادة صياغة الفقرة الأخيرة بما يكفل تحديد القانون لطرق تحصيل رسوم الاشتراك بالصندوق من خلال الإحالة لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، بدلاً من صدور قرار من الوزير المختص بكيفية سدادها؛ لتلافي شبهة عدم الدستورية.</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 وكيفية سدادها قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق، <b>ويتم تحصيله وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي</b>، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ( 245 ) <b>من هذا القانون</b>، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم (70%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (70%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.</p>	<p>المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مراعيًا في التشكيل التمثيل الثلاثي، (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال، والعمال) بناءً على ترشيح الجهات المختصة. يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترجل 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 وكيفية سدادها قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ( 245 )، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (70%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً أيهما أقل.</p>	<p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناءً على ترشيح كل جهة لمن يمثلها.</p> <p>كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف فى حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك</p>



مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<p>ضبط صياغة</p> <p>تم حذف عبارة <u>(متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة)</u> الواردة بالفقرة الأخيرة بحسبان اشتراكات الصندوق مبنية في المادة (244) من مشروع القانون وتم تحديد كيفية تحصيلها.</p>	<p>مادة (245)</p> <p><b>يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (244) من هذا القانون</b> بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>1- <b>كما هو .</b></p> <p>2- <b>كما هو .</b></p> <p>3- <b>كما هو .</b></p> <p>4- <b>كما هو .</b></p> <p>5- <b>كما هو .</b></p> <p>6- <b>كما هو .</b></p> <p>7- <b>كما هو .</b></p> <p><b>كما هي</b></p> <p><b>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</b></p>	<p>مادة ( 245 )</p> <p><b>يقوم</b> الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>1- 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.</p> <p>2- تدعيم مكثبات المنشآت بالكتب.</p> <p>3- عقد الندوات الثقافية.</p> <p>4- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.</p> <p>5- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.</p> <p>6- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً.</p> <p>7- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانات العمال.</p> <p>وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق، <b>متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة،</b> وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	
	<p>(الكتاب الخامس )</p> <p>تفتيش العمل والعقوبات</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	<p>(الكتاب الخامس )</p> <p>تفتيش العمل والعقوبات</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	<p>مادة (246)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (246)</p> <p>يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم. ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القَسَم الآتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".</p>	<p>مادة (232)</p> <p>يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم . ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.</p>
	<p>مادة (247)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (247)</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. ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم.</p>	<p>مادة (233)</p> <p>يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم. ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم.</p>

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (248) <b>كما هي</b>	مادة (248) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.	مادة (234) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .
	مادة (249) <b>كما هي</b>	مادة (249) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (246) من هذا القانون، وذلك فى المواعيد التي يحددها.	مادة (235) على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (232) من هذا القانون وذلك فى المواعيد التي يحددها .
	مادة (250) <b>كما هي</b>	مادة (250) على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.	مادة (236) على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.
	(الباب الثاني) العقوبات مادة (251) <b>كما هي</b>	(الباب الثاني) العقوبات مادة (251) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.	مادة (237) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (252) <b>كما هي</b>	مادة (252) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ( 81 ) من هذا القانون بغرامة ، لا تقل عن ألف جنيه ، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	مادة (253) <b>كما هي</b>	مادة (253) يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (6,5) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	مادة (254) <b>كما هي</b>	مادة (254) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (37 فقرة 1)، 45فقرة (2)، 46 فقرة(1)، 114، 130 فقرة(1)) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	مادة (255) <b>كما هي</b>	مادة (255) يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين(19بند (1)، 24) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	
	مادة (256) <b>كما هي</b>	مادة (256) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (21) من هذا القانون والقرارات المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه وللمحكمة عند	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	الحكم بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.		
	مادة (257) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (22، 23، 63، 99، 152) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	مادة (257) <b>كما هي</b>	
	مادة (258) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (12، 24، 25، 27، 29، 32، 33، 34، 44، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 58، 59، 60، 61، 62، 72، 73، 74، 75، 76، 77، 78، 87، 88، 89، 90، 91، 92، 93، 94، 95، 96، 97، 98، 99، 100، 101، 102، 103، 104، 108، 109، 130، 131، 150) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.	مادة (258) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (12، 25، 27، 29، 32، 33، 34، 44، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 72، 73، 74، 75، 76، 77، 87، 88، 89، 90، 91، 92، 93، 94، 95، 96، 97، 98، 99، 100، 101، 102، 103، 104، 108، 109، 130، 131، 150) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>لها</b> بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود. <b>ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المواد (58، 59، 60، 61، 62) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين</b>	تم حذف العقوبة المقررة على مخالفة المادة (24) من مشروع القانون، إذ أنه لا يجوز إفراد عقوبتين جنائيتين عن ذات المخالفة، فالمادة سألغة الذكر معاقب على مخالفتها - بالفعل- بموجب المادة (255) من مشروع القانون. كما قامت اللجنة بإفراد فقرة مستقلة بشأن مخالفة أحكام المواد من: " 58 إلى 62"، والخاصة بضوابط تشغيل الأطفال، حيث قررت تشديد العقوبة بخلاف ما ورد بمشروع القانون، وإفراد عقوبة تكميلية حال العود مقتضاها غلق المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر.

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
		<b>وقعت بشأنهم الجريمة.</b> <b>وفى حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق</b> <b>المنشأة لمدة لا تجاوز الستة أشهر .</b>	
	مادة (259) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (33 فقرة2، 35، 36، 37فقرة2) من هذا القانون والقرارات المنفذة <b>له</b> بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتى جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	مادة (259) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (33 فقرة2، 35، 36، 37فقرة2) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>لها</b> بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتى جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	ضبط لغوي
مادة (242) يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية: 1. مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (17) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة. 2. تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو	مادة (260) 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: 1. مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة(39) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فى المادة(40) من هذا القانون، أو بترخيص صادر بناءً على بيانات غير صحيحة. 2. مخالفة القرارات الوزارية المنفذة لأحكام تشغيل العمالة المصرية فى الداخل أو الخارج، أو مخالفة نص المادة رقم(42) من هذا القانون. 3. تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل، أو من مستحققاته عن عمله فى الداخل، أو الخارج.	مادة (260) <b>كما هي</b>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
<b>ضبط صياغة</b>	<p>وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي فى حالات الإدانة بإغلاق المنشأة، ويكون الإغلاق وجوبياً فى حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها فى البند رقم(1) <b>من هذه المادة.</b></p>	<p>وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي فى حالات الإدانة بإغلاق المنشأة، ويكون الإغلاق وجوبياً فى حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها فى البند رقم(1).</p>	<p>خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (21) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج.</p> <p>3. مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (20) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة.</p> <p>وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند (3) من هذه المادة.</p>
<b>ضبط لغوي</b>	<p>مادة (261)</p> <p>يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذى يخالف أيًا من أحكام المواد(65، 66، 67، 68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>لها</b> بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.</p>	<p>مادة (261)</p> <p>يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذى يخالف أيًا من أحكام المواد(65، 66، 67، 68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>له</b> بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.</p>	

مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	مادة (262) <b>كما هي</b>	مادة (262) يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه كل أجنبي هرب من العمل لدى صاحب عمل. وعلى المحكمة أن تقضي بترحيله خارج البلاد مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم (68) من هذا القانون.	
	مادة (263) <b>كما هي</b>	مادة (263) يعاقب كل من يخالف حكم المادة (171) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	
<b>ضبط لغوي</b>	مادة (264) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (209)، 210، 211، 213 فقرة "1"، 214، فقرة "3" من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>لها</b> بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	مادة (264) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (209)، 210، 211، 213 فقرة "1"، 214، فقرة "3" من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة <b>له</b> بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه، ولا تزيد على أربعة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	
	مادة (265) <b>كما هي</b>	مادة (265) يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة فى حالة العود. وتكون العقوبة الحبس والغرامة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.	مادة (256) يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما فى الفقرة السابقة وجوبيتين



مبررات التعديل	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة <sup>(1)</sup>	قانون العمل الحالى الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
			<p>إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.</p> <p>وتضاعف الغرامة فى حالة العود.</p> <p>ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون.</p>
	<p>مادة (266)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (266)</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو مَنْ يمثله عن المنشأة التى يخالف أياً من أحكام المادتين رقمي (248، 249) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة فى حالة العود.</p>	<p>مادة (257)</p> <p>يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المادتين (234)، (235) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.</p> <p>وتضاعف الغرامة فى حالة العود</p>
	<p>مادة (267)</p> <p><b>كما هي</b></p>	<p>مادة (267)</p> <p>يُعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التى ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التى تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم فى وقوع الجريمة.</p> <p>ويكون الشخص الاعتباري مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات.</p>	