

سلسلة أوراق المركز المصري

للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

ملاحظات على مسودة مشروع قانون العمل الجديد

طبقا لآخر مسودة مطروحة داخل البرلمان "2025"

يهدف قانون العمل إلى تصحيح اختلال توازن القوى بين العامل وصاحب العمل بحيث يقي العمال تقلبات أصحاب الأعمال، كما انه يعد أحد التشريعات الاجتماعية المكملة لنظيرتها الاقتصادية والمؤثرة على السلم الاجتماعي كأحد وسائل إرساء الاستقرار.

وبينما يبدو من الطبيعي بالنسبة للبعض النظر إلى قانون العمل على أنه سلاح للطبقة العاملة في طريق نضالها للحصول على القيمة الكاملة لمساهمتها في المنتج الاجتماعي، ومحاولة للتخفيف من الطابع الاستغلالي للرأسمالية يعتبره البعض الآخر أداة لتخفيف الضغط العمالي، ووسيلة لتهدة سخطهم. وبعيدا عن النظرية الاشتراكية التي ترى أن العمل والعامل هما من يخلقان القيمة، وأن العامل يتلقى قيمة أقل مما يخلقها، فإن فلسفة التشريعات التي تنطلق منها قوانين العمل الليبرالية تسعى بالعادة لعدم الاخلال بقيم العدالة الاجتماعية.

على سبيل المثال ينوه الفيلسوف السياسي في التراث الليبرالي جون رولز إلى أن عدم التساوي الاقتصادي يجب أن يخضع لشطين :

أولا أن يحصل المواقع ووظائف مفتوحة للجميع وبشروط تضمن المساواة في الفرص.
وثانيا، أن يعود هذا الفرق الاقتصادي بالنفع على أقل أفراد المجتمع استفادة.

ويجادل الخبير بالقانون أنتوني كرومان بأن قواعد قانون العقود، بما في ذلك تلك التي تحكم عقود العمل، يجب أن تكون مصممة لتحقيق إعادة توزيع الثروة كما هو مطلوب في مبادئ العدالة ومحاولة ضمان التوزيع العادل للثروة بين العمال وأرباب العمل من خلال تحديد ولو جزئيا. الشروط التي يجوز للعمال بموجبها التعاقد لبيع قوة عملهم.

أما القانوني ديفيد بيتي فيرى أن العمل ليس سلعة لأنه، وبصرف النظر عن وظائفه الإنتاجية. يمنح الأشخاص إحساسا بالهوية والمعنى مما يسمح لهم بتأمين احترامهم لذاتهم.

وعليه فإن قاعدة القانون العام التي تنص على أنه يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من جانب واحد لا يمكنها استيعاب البعد الشخصي، والإنساني للعمل بالنسبة للعمال، كما لا يجب فصل السلع عن الأشخاص، أو عن العملية الانسانية الداخلة في عملية انتاجها.

وفي الأسس الفلسفية لقانون العمل، يعتقد المتخصصين أن هدف قانون العمل هو تجنب الضرر الذي يلحق بالشخصية البشرية بسبب التسليع الكامل للعمل، وذلك حين تصبح السلعة ذات قيمة أعلى من العامل

ويمكن إرجاع أصول قانون العمل إلى الماضي البعيد، وإلى الأجزاء الأكثر تنوعا في العالم، وفي حين أن الكتاب الأوروبيين غالبا ما يعلقون أهمية على النقابات وأنظمة التلمذة الصناعية التي نشأت في العصور الوسطى، في ولادة تلك القوانين، إلا أن بعض العلماء في آسيا يرجعون الأمر إلى قانون حمورابي البابلي في القرن الثامن عشر قبل الميلاد، وقواعد علاقات العمل والإدارة في القوانين الهندوسية.

وفي مصر يعد العمل بقوانين العمل مسألة حديثة المنشأ، فليس لهذا القانون قدم كبعض فروع القانون المصري الأخرى، كما كان غالباً متأثراً بالحركات الفكرية والاقتصادية شأنه في ذلك شأن كافة فروع القانون خاصة في ظل ارتباطه بالعلاقات الاقتصادية.

ويواجه عالم العمل اليوم تحديات هائلة، فوفقاً لمنظمة العمل الدولية، ثمة ١٩٠ مليون عاطل عن العمل في العالم، منهم ٦٥ مليون من الشباب، ويعيش قرابة ٣٠٠ مليون عامل في فقر شديد ما يعكس سوء جودة الوظائف المعروضة، وتدني الأجور، وقد باتت المجتمعات غير متساوية، وهذا ناتج إلى حد كبير عن ضعف مؤسسات سوق العمل والحوار الاجتماعي.

وعلى المستوى المحلي تفيد الإحصاءات الرسمية بأن العاملين في القطاع الخاص في مصر يبلغون نحو عشرين مليوناً، بينما تؤكد دراسات غير رسمية أن إجمالي طاقة العمال في السوق المصري لا تقل بأي حال عن ٢٥ مليوناً يعملون في الداخل بعضهم دون أي عقود عمل كما أن نسبة المؤمن عليهم في القطاع الخاص قليلة جداً تصل إلى ٣٠% فقط من الرجال و ٤٣ من النساء.

كما أن القانون المعمول به خلال الوقت الحالي والصادر عام ٢٠٠٣ قد حظي بانتقادات عدة، واعتبره الخبراء يتضمن الكثير من الخلل والانحياز للمستثمرين على حساب العمالة التي غالباً توقع عقود العمل أياً كانت شروطها لمجرد الالتحاق بسوق العمل.

ولكن أخيراً وبعد طول انتظار قدمت الحكومة من جهتها مشروعاً بقانون للعمل، ناقشه مجلس الشيوخ، وفي طريقه للتصويت عليه من قبل البرلمان بعد عرضه على لجنة برلمانية مشتركة.

وهو القانون الذي لا يمكن إنكار أن مشروعه اشتمل على بعض التحسينات في جوانب من علاقة العمل وخاصة شروط تشغيل النساء وحقوقهن، إلا أن المراكز الرئيسية في علاقة العمل والتي تضمن تحقيق الأمان الوظيفي وتمكن العمال من حقوقهم، وخلق توازن حقيقي في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال على نحو يضمن استقرارها لا يزال يشوبها الكثير من القصور. إذ نجد نصوص المشروع في حقيقتها تنحاز لصالح أصحاب الأعمال، وتقلل من التزاماتهم تجاه العامل وخاصة في مرتكزات نشأة علاقة العمل والطبيعة العقدية لها، وكيفية إنهاؤها، فضلاً عن حقوق العمال حال الانتهاء الاتفاقي أو التعسفي وإجراءات التقاضي، ومددها، إلى جانب مدى كفاية المشروع الممارسة العمال لحقهم الدستوري في الاضراب السلمي عن العمل من عدمه باعتباره وجميعها عوامل تستوجب مناقشة الحوار الكائن بالمشروع والوقوف عليه بهدف تحسينها.

ولوقت طويل تطلعت العمالة المصرية إلى قانون جديد يجنبها عورات القوانين السابقة ولكن مع الأسف لم ترق مواد المشروع الجديد للمأمول منها حتى الآن وبحسب المسودة المتاحة للاطلاع وبناءاً عليه قامت مجموعة من محامي المركز المصري بتنفيذ مواد المشروع الجديد، والتنويه عن أوجه القصور فيه من خلال جدول مقارنة بين القانون الحالي المسمى بالقانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ ونص المشروع الحالي، على أمل أن يستفيد منه المعنيتين والمتخصصين، كذلك أصحاب القرار في الجهات التشريعية، والتنفيذية، وذلك في إطار الحاجة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي التشاركي بوصفه وسيلة أساسية لضمان تماسك وشرعية السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 5

من مواد الإصدار في المشروع جعلت جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون تؤول إلى الخزنة العامة.

التعليق

كان القانون القديم أكثر عملية وفائدة للعمال بعكس المادة الجديدة.

المادة 1

من المشروع في التعريفات بالبند 22 عرفت المفوض العمالي بأنه (أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند، سمي لتمثيلهم أمام صاحب في حالة عدم وجود منظمة نقابية بها).

التعليق

أغفل النص تحديد طبيعة السند الرسمي الذي تقصده هل هو توكيل في الشهر العقاري أو تفويض معتمد من القوى العاملة، كما أغفل النص تنظيم حالات عدم اتفاق العمال على مفوض واحد أو وجود أكثر من مفوض، على نحو يمكن أن يفهم من أنه في مضمونه يشترط إجماع من العاملين على مفوض واحد فقط، وهو أمر قد يصعب تحقيقه في بعض الأحيان.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة المبالغ المحكوم بها على مخالفات أحكام القانون والتي كان يخص ثلثها إلى تحفيز العاملين على تطبيق أحكام القانون، وثلث للمؤسسات الثقافية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

البند 29

عرف الأضراب السلمي عن العمل بأنه اتفاق العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية بعد تعذر التسوية الودية في حدود الضوابط والاجراءات المقررة بالقانون.

التعليق

تعريف يخرج أي إضراب عن طابع الاضراب السلمي طالما تم قبل انتهاء التسوية الودية، ونوضح ذلك تفصيلا في التعليق على المادة 204 من المشروع.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 4

من مواد المشروع مازالت تسقط عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام القانون بالرغم من أن القانون في المادة 14 من المشروع يخضع عمال الخدمة المنزلية لأحكامه في باب تنظيم عمل الأجانب.

التعليق

لا نجد أي مبرر منطقي لحرمان عمال الخدمة المنزلية من المصريين من ذات الحق في التمتع بالحماية القانونية خصوصا أن المشروع يبسط حمايته على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم ويعملون لديه ليصحح بذلك الخطأ الذي كان وارداً في القانون ١٢ بشأنهم، وهو ما يجب أن يمتد لحماية عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

يسقط القانون حقوق عمال الخدمات المنزلية ومن في حكمهم، بالرغم من أن القانون والمادة 28 من القانون 12 يخضع عمال الخدمة المنزلية لأحكامه في باب تنظيم عمل الأجانب.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 7

من المشروع أضافت فقرة أخيرة فرضت الحماية بشأن بطلان أي شرط يخالف أحكام القانون حتى في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة أو انتقال ملكيتها .

التعليق

وهو ما لم يكن موجود بالمادة 5 من القانون 12

المادة 8

من المشروع مقابلة للمادة 6 من القانون 12 مازالت تتيح للمحكمة أن تحكم على رافعا بالمصروفات سواء كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى.

التعليق

وهو ما يناهض فلسفة الاعفاء من الرسوم، إذ يجب أن يشتمل أيضا على إعفاء من المصروفات حتى لا تعد عقوبة مالية لاحقة ترهق الحق في التقاضي وتلاحق العامل الذي يخسر دعواه ضد صاحب العمل.

المادة 10

كان مقترح المادة استحدثت أجلاً للوفاء بحقوق العمال حال تصفية المنشأة أو حلها أو إغلاقها أو إفلاسها، وتم حذفها لاحقاً بالرغم من أنه كان يمثل تطور إيجابي ولم يكن موجود بالمادة 9 من القانون 12

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة ١٢

من المشروع تجعل العلاوة السنوية 3% فقط

التعليق

لا يجوز انتقاصها باعتبار هذه النسبة حق مكتسب للعمال وخاصة في ظل عدم ثبات القوة الشرائية للجنه.

المواد 26, 27, 28, 29

من المشروع تتيح عمالة الاطفال من سن 14 تحت مسمى التدرج لتعلم مهنة أو صنة

التعليق

يجب ان يتم اغلاق هذا الباب انطلاقا من أن تعريف الطفل في اتفاقية الطفل وقانون الطفل هو كل من لم يبلغ 18 سنة.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 3 لا تقل العلاوة
عن 7 %

المواد رقم 141, 142, 143, 144 من القانون
تتيح عمالة الاطفال

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 36

من المشروع لا تشترط على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعاملين بالمنشأة.

التعليق

ما زالت المادة تتضمن عدم إلزام المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعاملين بالمنشأة، وخاصة أن المادة 72 من المشروع نصت على ذلك، لكن من مميزات المادة 36 من المشروع أنها أضافت فقرة أخيرة تلزم الجهة الادارية بموافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من كل البيانات التي ترسلها لها المنشآت.

المادة 37

استحدثت إمساك كل منشأة لسجل خاص بذوي الإعاقة والأقزام وإخطار الجهة الادارية بأعدادهم والأجر الذي يتقاضوه.

التعليق

وكان يجب أن تشتمل المادة على فقرة بإرسال صورة من عقد العمل للجهة الادارية، وفقرة أخرى تتيح للجهة الادارية موافاة التأمينات بكل ذلك.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة رقم 15 في القانون لا تشترط على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعاملين بالمنشأة.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 42

من المشروع تتيح لشركات إلحاق العمالة أن تتقاضى من العامل مبلغ لا يجاوز 1% من أجر العامل عن السنة الأولى.

التعليق

يجب النص على حظر تقاضى أي مبالغ من العامل تحت أي مسمى والاكتفاء بما تتقاضاه تلك الشركات من أصحاب العمل.

المادة 54

من المشروع أتاححت للمرأة الحصول على إجازة وضع دون اشتراط أن تكون قد أمضت بالعمل 10 أشهر، كما أتاححت للمرأة أن تحصل على هذه الاجازة 3 مرات. كما أضافت المادة فقرة أخيرة لتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل بمقدار ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل، مع عدم جواز تشغيلها ساعات عمل اضافية طوال مدة الحمل وحتى بعد ستة أشهر من الوضع.

التعليق

عالجت بعض العيوب في القانون الحالي بشأن عمل المرأة، حيث جاءت الصياغة في المشروع أفضل وأتاححت للمرأة الحصول على الاجازة دون انقضاء مدة محددة بالعمل، وعالجت التمييز.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 21 من القانون تتيح لشركات إلحاق العمالة أن تتقاضى من العامل مبلغ لا يجاوز 2% من أجر العامل عن السنة الأولى.

المادة رقم 91 من القانون اتاحت للمرأة الحصول على إجازة وضع بعد مرور عشر شهور على وجودها بالعمل، كما يمكن الحصول عليها مرتين.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 56

تتيح للمرأة إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، رعاية طفلها وتستحق هذه الإجازة المرضية ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

التعليق

المادة كررت ذات العيب في المادة السابقة بأن اشترطت أن تكون المنشأة تستخدم 50 عاملاً فأكثر فهو قيد عددي، لا دخل للمرأة به، ويحرمها من حق هذه الإجازة، وخاصة أنها بدون أجر لذلك نقترح حذف هذا القيد العددي فهي تستحق الإجازة بغض النظر عن عدد العاملين بالمنشأة.

المادة 61

نصت على أن الطفل هو كل من لم يبلغ 18 عاماً.

التعليق

تتوافق المادة مع قانون الطفل واتفاقية الطفل، وتم تعديل العيب الذي كان وارداً.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 94 من القانون تتيح للمرأة إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الإجازة مرتين طوال مدة خدمتها.

المادة 98 من القانون

تعتبر الطفل كل من بلغ 14 سنة.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 63 حتى المادة 67

من المشروع تتيح عمالة الأطفال بشكل صريح من سن 15 سنة، وتسمح بتشغيل من بلغ 14 سنة تحت مسمى تدريب.

التعليق

يجب حظر عمالة من لم يبلغ 18 عاما تحت أي مسمى.

المادة 86

نصت على أن عقد العمل يجوز ابرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، ويجوز تجديد العقد لعدد مماثلة.

التعليق

الأفضل لحماية العمال من استغلالهم أن يحدد المشرع طبيعة العمل محدد المدة، بمعنى أن يكون العقد محددة المدة في حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحسب العرف اللجوء فيها ابتداء إلى عقود غير محددة المدة.

أوصى اتحاد الصناعات بحذف فقرة " لا تقل عن سنة لمدة عقد العمل محدد المدة"

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المواد 99 حتى 102 من القانون تتيح عمالة الأطفال بشكل صريح من سن 15 سنة، وتسمح بتشغيل من بلغ 14 سنة تحت مسمى تدريب.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 88

تم استحداثها في بيان حالات العقد غير محدد المدة.

التعليق

نرى أن يكون النص (يكون العقد غير محدد المدة إذا كان مبرما لمدة محددة رغم أن طبيعة العمل غير موسمية ولا يمكن تحديدها).

البند 89

من المشروع جعلت العقد من أربع نسخ فضلا على أن مادة المشروع أضافت فقرة بشأن عقد العامل الأجنبي الذي لا يجيد اللغة العربية بأن يحرر العقد باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.

التعليق

تطور إيجابي ليكون هناك نسخة مع العامل وأخرى مع صاحب العمل وثالثة مع القوى العاملة والرابعة مع التأمينات. في الوقت نفسه يجب التفرقة بين خلاف التفسير والخلاف في الصياغة، خلاف التفسير يكون الرجوع للغة العربية لكن خلاف الصياغة يصبح صاحب العمل خدع العامل الأجنبي لجهة باللغة العربية، ونقترح أن يكون عقد عمل الأجنبي خمس نسخ لإيداع صورة منه بسفارته.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 23 من القانون جعلت للعقد 3 نسخ

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 94

إذا عهد صاحب عمل 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 القانون.

أغفلت المادة النص على فقرة جديدة تنص على أن (لا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر تشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته، فيما لا يجاوز 5% من نسبة عمال صاحب العمل الأصلي وبشرط أخطار مكتب العمل المختص.

التعليق

إضافة هذه الفقرة ضرورة لحماية العمال من الالتفاف على القانون، من قبل أصحاب الأعمال بغرض الانتقاص من حقوقهم، واستغلال جهدهم بدون مقابل مناسب.

المادة 102

من المشروع أغفلت النص على المدة الزمنية التي يجب فيها مراعاة النظر في الحد الأدنى للأجور.

التعليق

نرى ضرورة النص على إصدار قرار بالحد الأدنى للأجر كل سنتين بمراعاة سلة المستهلك ونسبة الإعالة في المجتمع ومستويات التضخم ويجب النص على ربط الأجر بالأسعار كما كان النص في القانون 12.

المادة 106

من المشروع تجعل الطعن على قرارات المجلس الأعلى للأجور أمام المحكمة العمالية.

التعليق

ونرى بما إنها منازعة إدارية بطبيعتها من الأفضل أن تكون من اختصاص مجلس الدولة

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 79 من القانون

ربط القانون الأجر بمستوى الأسعار في
المادة 34 من القانون

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 135

من المشروع تتيح إخضاع العامل للاختبارات الطبية عن تعاطي
المواد المخدرة والأمراض المعدية.

التعليق

نرى أن يقتصر الأمر على الأمراض المعدية فقط، مع حذف المواد
المخدرة لمراعاة أن وجود بعض المواد المخدرة بالدم قد تكون
نتيجة تناول أدوية تحتاج إليها الحاجة الصحية ، والأخذ في
الاعتبار الإشكاليات التي نتجت عن تطبيق هذه القاعدة علي
المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 135

من المشرع تحظر على العمال جمع تبرعات نقدية أو عينية أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة وجميعها من ممارسات التضامن العمالي على المستوى الإنساني أو الاجتماعي

التعليق

يجب عدم حظرها حتى لو لم يكن هناك نقابة بالمنشأة فالحرية النقابية تتيح للعمال إنشاء نقابة أو لا وفق إرادتهم، ولا يجب تجريم تلك الممارسات وحظرها عن العمال أو تعليقها على موافقة صاحب العمل.

المادة 136

من المشرع أغفلت حالة عدم وجود منظمة نقابية بالمنشأة، فمن يكون له من العمال حق الاعتراض على اللائحة في حالة عدم وجود منظمة نقابية بها، ولن يتم تسليحها؟

التعليق

نقترح أن يتم إرسال نسخة منها لكل عامل على محل إقامته بخطاب مسجل بعلم الوصول، وللعمال حق الاعتراض عليها أمام الجهة الإدارية خلال 15 يوما من تسليحها لهم.

المادة 146

أتاحت للعامل التظلم أمام قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية من قرار إيقافه عن العمل للتحقيق معه بالمنشأة أو لا، تكابه جريمة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره.

التعليق

نقترح أن يكون التظلم خلال 15 يوما من تاريخ إخطاره وليس ثلاثة أيام فقط

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 57 من القانون تحظر على العمال جمع تبرعات نقدية أو عينية أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة وجميعها من ممارسات التضامن العمالي على المستوى الإنساني أو الاجتماعي

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 147

استحدثت نص بأحقية صاحب العمل في أن يتقدم بطلب لقاضي الأمور الوقتية بمد فترة الايقاف عن العمل لمدة أو مدد أخرى قبل عشرة أيام من انتهائها، الفقرة الأخيرة اعتبرت عدم إعادة العامل لعمله بعد انتهاء فترة الايقاف فصلا تعسفياً.

التعليق

تعديل المادة من اللجنة المشتركة بشأن صرف نصف أجر العامل أثناء الايقاف يتناقض مع المادة 122 من المشروع، والتي تم النص فيها على صرف الأجر كاملاً أثناء الايقاف، ووافقت اللجنة المشتركة على هذه الصياغة، وهذا التناقض غير مبرر.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 149

لا تحقق الحماية الكافية للعمال حال إطالة أمد التقاضي حيث أتاحت صرف 6 أشهر من أجر العامل فقط.

التعليق

نرى أنه يحق للعامل عند إطالة أمد النزاع يحق له كل ستة أشهر التقدم بطلب للمحكمة بصرف أجره لحين الفصل في النزاع.

المادة 156

تتيح إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة من طرف صاحب العمل.

التعليق

تمثل المادة انتقاص لحقوق العمال السابقة فإلغاء العقد غير محدد المدة دون رضا العامل وموافقة الكتابية على الإنهاء هو بمثابة فصل يستحق معه العامل أجر شهرين بحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخدمة.

كما يجب النص في هذه المادة على مكافأة نهاية الخدمة بواقع شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة لكل عامل سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ويتم صرفها في كل الأحوال سواء كان الإنهاء ودي باتفاق الطرفين، أو بنهاية المدة في العقد محدد المدة، أو كان الإنهاء تعسفي، والذي يستحق عنه العامل تعويض مستقل ولا يخل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 156

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

التعليق

المادة تمنح ستاراً للفصل التعسفي حيث تتيح إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط الاخطار قبل الانتهاء بثلاثة أشهر.

المادة 155

نصت على أنه إذا كان العقد لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه اعتبر ذلك تجديداً منهما لهذا العقد.

التعليق

يجب النص على تحول العقد لعقد عمل غير محدد المدة في هذه الحالة.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 165

جعلت التعويض عن الفصل التعسفي شهرين من الأجر

التعليق

لم تحدد المادة طبيعة الأجر الذي تقصده، ونرى أن يكون التعويض بحد أدنى شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة باعتباره حق مكتسب للعمال من القوانين السابقة ومؤيد بأحكام الدستورية.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 166

اشتترط أن تكون استقالة العامل معتمدة من الجهة الادارية المختصة وهو أمر إيجابي لكن المادة لم توضح طبيعة الاعتماد وطريقته.

أتاحت المادة للعامل ووكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال اسبوع من إخطاره بقبولها على أن يكون العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الادارية وبموافقة صاحب العمل.

التعليق

نقترح أن يكون اعتماد الاستقالة بمقر القوى العاملة حيث يسجل العامل أو كيله الخاص هذه الاستقالة في سجل يعد لذلك الغرض ويحصل على صورة معتمدة من صفحة الاستقالة في السجل ويسلمها لصاحب العمل.

كما نقترح أن يكون العدول خلال 15 يوما من إخطاره بقبولها أو إخطاره باعتبارها مقبولة بفوات المدة، ويكون العدول مكتوباً بخطاب مسجل بعلم الوصول لصاحب العمل والجهة الادارية، وتعتبر الاستقالة في هذه الحالة كأن لم تكن، وعلى الجهة الادارية أن تسجل هذا العدول بسجل الاستقالة ويمنح العامل صورة من السجل بعدوله عن الاستقالة.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 177,176

من المشروع والخاصة بتشكيل المحكمة العمالية

التعليق

نرى أن النص القديم كان أفضل ومشكلة النص أنه لم يكن مفعلاً على نحو حقيقي، ولم تطبقه المحاكم، فالنص (يلزم المحكمة بالفصل في طلب صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل خلال 15 يوماً من تاريخ أول جلسة، ومتى قضت باستمرار العامل في عمله يصرف له صاحب العمل مستحقاته، وللمحكمة أن تقضى بصفة مستعجلة بصرف تعويض مؤقت للعامل أجره الشامل لمدة 12 شهر إذا كانت مدة عمله سنة، ثم تقضى بعد ذلك المحكمة في الطلبات النهائية).

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

نص المادة 71 من القانون حول تشكيل المحكمة العمالية.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 177

جعلت كافة المنازعات العمالية من اختصاص المحكمة العمالية بما منازعات تطبيق أحكام قانون العمل ومنازعات (حقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم والمنظمات النقابية وتشكيلاتها).

التعليق

نرى أن المنازعات بين القوسين بطبيعتها هي منازعات إدارية الأجدد على الفصل فيها محاكم مجلس الدولة وليس المحاكم العادية أو العمالية المقترحة

المادة 186

من المشروع استحدثت مادة لإنشاء دائرة فحص طعون بحكمة النقض لفحص الطعون العمالية أمامها وإن تراءى لها أن الطعن غير جائز أو غير مقبول وفقا لنص المادة 263 من قانون المرافعات أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب، وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر أحالته إلى الدائرة المختصة للفصل في موضوعه.

التعليق

قد أغفلت المادة النص على إلزام دائرة فحص الطعون بالإستماع لأطراف الدعوى وعقد جلسة أو جلسات لذلك، وغياب هذا النص يفتح الباب لدائرة فحص الطعون لتصدر قرارها بدون عقد جلسات

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 231

المشروع علق ممارسة حق الاضراب على استنفاد طرق التسوية الودية، المشروع في المادة الأولى منه في البند 29 أدرج نفس القيد في تعريف الاضراب السلمي عن العمل

التعليق

المادة تتيح اعتبار أي إضراب عن العمل قبل استنفاد التسوية الودية بأنه اضراب غير سلمي.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

لا وجود لتعليق ممارسة حق الاضراب على استنفاد طرق التسوية الودية بالمادة 192 من القانون.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 232

من المشروع تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.

التعليق

هذا النص يحظر على العامل هذا الحق الدستوري أثناء سريان الاتفاقية في تجاهل واضح لإمكانية أن تتضمن الاتفاقية شروط مضرّة بالعمال لم يلاحظوها عند الصياغة ولكن اكتشفوا أضرارها عند تطبيقها.

المادة 233

من المشروع تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية والاستراتيجية وترك تحديد هذه المنشآت بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء

التعليق

كان من الأفضل أن تحدد المادة في القانون وليس في قرار إداري حتى يتمكن أعضاء البرلمان من مناقشة معايير تحديد هذه المنشآت، وخاصة أن قرار رئيس الوزراء تطبيقاً للقانون 12 في 17/7/2003 أصدر القرار رقم 1185 لسنة 2003 بتحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب أو الدعوة إليه فيها وهي:

(منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخازن، وسائل النقل الجماعي للركاب برى وبحري وجوى)، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات والموانئ والمنائر والمطارات، العاملون في المؤسسات التعليمية، وهو توسع في عدد المنشآت ويقلص فرص قيام العمال بممارسة الحق في الإضراب.

فضلاً على أن المادة 207 من المشروع أضافت قيد جديد على ممارسة حق الإضراب غير مذكورة في المادة 194 من القانون 12 وهو حظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية. لنجد أن ممارسة العمال لحقهم الدستوري في الإضراب السلمي عن العمل محظور وفق نصوص هذا المشروع أثناء الظروف الاستثنائية، وأثناء جميع مراحل وإجراءات الوساطة، وفي كافة المنشآت الحيوية والاقتصادية التي سيحددها رئيس الوزراء وأثناء سريان اتفاقية العمل الجماعية.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة 193 من القانون تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.

المادة 194 من القانون تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية والاستراتيجية وترك تحديد هذه المنشآت بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء.

المادة 195 من القانون 12، رتبت على ممارسة الإضراب احتساب مدته للعامل بدون أجر، أي حرمة من الأجر فقط.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة 234

من المشروع نصت على أنه يترتب على الاضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الاضراب.

التعليق

أي الأجر والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي... ألخ
وهو ما يصير عقاباً ناتجاً عن استعمال العمال
الحق الدستوري

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣