

## الباب الرابع (١) منازعات العمل الجماعية (٣٠٢)

(١) كان عنوان الباب الرابع وفقاً لمشروع القانون "التسوية الودية والوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية"

### (٢) من المذكرة الإيضاحية:

تمشيا مع الأحكام المستحدثة في الباب السابق وكذلك في الباب اللاحق (الباب الخامس من هذا الكتاب والمتعلق بالإغلاق والإضراب) فإن المشروع - إستشعاراً منه بأهمية علاقات العمل الجماعية - إستحدث نظاماً جديداً لم تعرفه قوانين العمل السابقة وهو نظام الوساطة وإستبدال بنظام التحكيم الإجباري التحكيم الإختياري وإستحدث بعض الأحكام الأخرى.

### (٣) توصية التوفيق والتحكيم الإختياريين لعام ١٩٥١:

أقر هذه التوصية في اليوم التاسع والعشرين من يونيو (حزيران) ١٩٥١ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال إنعقاده في جنيف في دورته الرابعة والثلاثين في ٦ يونيو (حزيران) ١٩٥١ والتي يمكن أن تسمى: "توصية التوفيق، والتحكيم الإختياريين لعام ١٩٥١، التوصية ٩٢.

#### أولاً - التوفيق الإختياري:

- ١- يجب تهيئة أداة للتوفيق الإختياري وفقاً لما يتلاءم مع الظروف القومية، التعاون في منع، أو تسوية المنازعات الصناعية بين أصحاب الأعمال والعمال.
- ٢- حيثما تقام أداة التوفيق الإختياري على أساس مشترك، يجب أن تتضمن تمثيلاً متساوياً لأصحاب الأعمال، والعمال.
- ٣- (أ) يجب أن تكون الإجراءات بدون أجر، وسريعة وأن تحدد مقدماً مدد زمنية للإجراءات تنص عليها القوانين، أو اللوائح القومية، وتكون قصيرة بقدر الإمكان.
- (ب) يجب إتخاذ ما يكفل تحريك الإجراءات، سواء أكان ذلك بناء على مبادأة أى من طرفي النزاع، أم بواسطة أداة التوفيق الإختياري من تلقاء نفسها.
- ٤- إذا ماعرض النزاع على التوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنية، ووجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الإمتناع عن ممارسة الإضراب، أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق.
- ٥- يجب أن تثبت كتابة جميع الإتفاقيات التي قد يصل إليها الطرفان أثناء إجراءات التوفيق، أو كنتيجة لها، وأن تعتبر مساوية في قيمتها لإتفاقيات جماعية مبرمة إبراماً عادياً.

=

مادة (١٦٨): (٢٩) مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الإستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

مادة (١٦٩): (٣٥،٥٣) إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديا.

=ثانيا - التحكيم الإختياري:

٦- إذا أحيل نزاع على التحكيم للبت فيه نهائيا بموافقة جميع الأطراف المعنية، وجب تشجيع هؤلاء الأطراف على الإمتناع عن ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التحكيم، وعلى أن يقبلوا قرارات التحكيم.

ثالثا - حكم عام:

٧- ليس بين أحكام هذه التوصية ما يجوز تفسيره بأنه يحد، بأية طريقة كانت من حق الإضراب."

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع الإشارة إلى حق التقاضى.

(٢) تطابق م٩٣ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ ونصها:

"تسرى أحكام هذا الفصل على كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم."

(٣) ذات النص وفقا لمشروع القانون "إذا ثار نزاع مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة وجب على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعى لتسويته وديا عن طريق المفاوضة الجماعية".

(٤) تطابق مادة ٩٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها: "إذا ثار خلاف مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة كان على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعى لحلّه وديا عن طريق المفاوضات الجماعية."

(٥) من مناقشات مجلس الشعب : تأكيد حق التقاضى فى تطبيق جميع أحكام الباب الرابع:

نوقشت المادة ١٦٩ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة فى ٢٠٠٣/١/١٤ حيث طالب العضو محمد عبد العزيز شعبان: إضافة عبارة "دون أن يخل ذلك بحق أى من الطرفين فى اللجوء إلى القضاء" فأوضحت الدكتورة أمال عثمان أنه كما ذكر السيد العضو عبد العزيز مصطفى رئيس اللجنة المشتركة ومقررها، ورد فى صدر المادة (١٦٨) عبارة "مع عدم الإخلال بحق التقاضى" فهذا موجود بالنسبة لكل من المواد =

**مادة (١٧٠):** (١٧٠ و١٧١) 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 لإتخاذ إجراءات الوساطة.

**مادة (١٧١):** (١٧١) تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء

= كمبدأ عام ولن نكرره في كل مادة أنه يشمل كل المواد.

(١) النص وفقاً لمشروع القانون مع تعديل الصياغة باستبدال عبارة "كلياً أو جزئياً" بعبارة "كلياً" واستبدال عبارة "تحريك إجراءات الوساطة" بعبارة "إتخاذ إجراءات الوساطة".

(٢) تقابلها نص م ٩٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

"إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً أو رفض أحد الطرفين سلوك طريق المفاوضات الجماعية جاز لأي منهما طلب عرض النزاع على اللجان المحلية أو المجلس المركزي لتسوية المنازعات التي يصدر بتشكيلها وبيان إختصاصاتها وإجراءاتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. فإذا تعذر تسوية النزاع خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب وجب إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية".

(٣) من المذكرة الإيضاحية: إجراءات الوساطة بدلا من لجنة تسوية المنازعات:

تقابل الحكم الوارد في صدر المادة ٩٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونظرا لنظام الوساطة الذي إستحدثه المشروع أجازت لطرفي الإتفاق أو لأحدهما أو لمن يمثلهما تحريك إجراءات الوساطة بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة خلافا لما كان عليه الحال في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من اللجوء مباشرة إلى لجنة تسوية المنازعات.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٧٠ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث عرض رئيس المجلس إقتراح السيد العضو خالد محي الدين، إستبدال كلمة "أسبوع" بدلا من عبارة "ثلاثين يوماً". وقال وزير القوى العاملة والهجرة: هذه تسوية نزاع، وأعتقد أن الأسبوع لا يكفي ويجب أن يأخذ الطرفان وقتها حتى يمكن التوصل إلى شكل من أشكال الإتفاق، فالأسبوع مدة قليلة جدا.

(٥) يقابلها نص م ١٧١ من مشروع القانون وكان كالآتي:

"تقوم الجهة الإدارية بإعطاء مهلة للطرفين قدرها ثمانية أيام لإختيار الوسيط من بين القائمة المعدة للوسطاء. فإذا إنتهت المهلة ولم يقم الطرفان بإختيار الوسيط يقوم وزير القوى العاملة =

يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.  
ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.<sup>(١)</sup>

مادة (١٧٢):<sup>(٣٥٢)</sup> يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم إختياره من قائمة الوسطاء:  
أ - أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع.  
ب- ألا يكون له مصلحة فى النزاع.  
ج- ألا يكون قد سبق إشترাকে بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته.  
وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو

= والتشغيل أو من يفوضه بتعيينه من بين قائمة الوسطاء خلال عشرة أيام من تاريخ إنتهاء المهلة المحددة بالفقرة الأولى".

(١) القرار الوزارى ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣ بشروط القيد فى قائمة الوسطاء:  
فى ١٤/٧/٢٠٠٣ صدر فى هذا الشأن القرار ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به إعتباراً من ٢٠٠٣/٨/٢١ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٨٨ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/٢٠.

(٢) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يجب أن تتوافر فى الوسيط الشروط التالية:

أ - أن يكون ذا خبرة فى المجالات الإقتصادية أو الإجتماعية أو القانونية المتعلقة بالنزاع.  
ب - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة، ولم يسبق الحكم عليه فى جنابة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.  
ج - ألا يكون له مصلحة فى النزاع.  
د - ألا يكون قد سبق مساهمته بأى شكل من الأشكال فى بحث النزاع أو تسويته.  
هـ - ألا يقل سنه عن ٣٠ عاماً".

(٣) من المذكرة الإيضاحية:

قصد بتحديد الحد الأقصى سرعة انتهاء فترة الوساطة فى النزاعات العمالية وهو ما يقتضى وضع قيد على المدة القصوى التى ترخص الجهة الإدارية المختصة فيها للوسيط إنهاء مهمته .

الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً.

مادة (١٧٣): (١و٢) يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو إنقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقدمين في القائمة المشار إليها، وذلك خلال العشرة أيام التالية.

مادة (١٧٤): (٣) تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة

(١) يقابلها نص م ١٧٣ من مشروع القانون الآتي نصه:

"يحدد وزير القوى العاملة والتشغيل بقرار منه شروط اختيار الوسطاء من بين من تتوفر فيهم الشروط الواردة في المادة (١٧٢)، كما يصدر قائمة بالوسطاء بعد استشارة الإتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال. ويحدد وزير القوى العاملة والتشغيل أو من يفوضه بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً."

(٢) نوقشت المادة ١٧٣ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث طالب العضو حسنى إبراهيم بحالو بحذف حرف (الواو) من صدر المادة "يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها"... وقال رئيس المجلس لتصبح العبارة "... قائمة الوسطاء المنصوص عليها".

(٣) النص وفقاً لمشروع القانون "تبدأ مهمة الوسيط إعتباراً من تاريخ إبلاغه بقرار تعيينه من وزير القوى العاملة والتشغيل أو من يفوضه. ويتعين أن يرفق بالإخطار أو الإبلاغ الأوراق الخاصة بالنزاع، وعليه أن ينتهي من مهمته خلال المدة المحددة له بموجب القرار المشار إليه بالمادة (١٧٣) وله في سبيل ذلك الاستعانة بالخبرات اللازمة".

الإدارية المختصة له بإختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من نوى الخبرة.

مادة (١٧٥): (٢٠١) للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

مادة (١٧٦): (٣) على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

مادة (١٧٧): (٥٤) إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في إتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

(١) ذات م ١٧٦ من مشروع القانون مع ضبط الصياغة ونصها "للسيط كافة السلطات التي تمكنه من فحص النزاع والإلمام بكافة عناصره، وله في سبيل أداء مهمته أن يستمع لأقوال طرفي النزاع والإطلاع على ما يراه من مستندات. ويتعين على الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من بيانات ومعلومات والتعاون معه لإنجاز مهمته."

(٢) نوقشت المادة ١٧٥ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث طالب العضو أحمد همام القزماوى عبد ربه إستبدال كلمة "المستندات" بكلمة "مستندات" ... وأقر ذلك رئيس المجلس: لأن كلمة "المستندات" لا تعرف مادام هناك حرف جر.

(٣) تقابلها م ١٧٥ من مشروع القانون (مع تعديل في الصياغة) "يجب على الوسيط أن يقوم ببذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يوفق في ذلك كان عليه أن يتقدم بالمقترحات التي يراها لحل النزاع في شكل توصيات".

(٤) ذات نص م ٧٧ من مشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وكان النص "إذا قبل الطرفان التوصيات التي إنتهى إليها ...  
أما إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات الخاصة بحل النزاع كان عليه أن يبدى أسباب الرفض.  
=

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا، <sup>(١)</sup> ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٨): <sup>(٢)</sup> على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ إنتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي إنتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

مادة (١٧٩): <sup>(٣)</sup> إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية

= ويجوز للوسيط - حسب تقديره وفي ضوء أسباب الرفض - إعطاء مهلة .... للعدول عن موقفه وقبول التوصيات وذلك قبل أن يرفع الوسيط تقريره...".

(١) من مناقشات مجلس الشعب : التسبب يفترض الكتابة:

نوقشت هذه المادة ١٧٧ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث إقترح العضو محمد فتحي خالد يوسف الحشاش أن تضاف إلى المادة (١٧٧) كلمة "كتابة" قبل كلمة "مسببا" ... وقد تساءل رئيس المجلس هل كلمة "مسببا" لاتغنى عن كتابة هل يسببها شفويا فقط ... ولم يفز الإقتراح بموافقة المجلس.

(٢) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة "على الوسيط أن يتقدم خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ تقرير لوزير القوى العاملة والتشغيل يتضمن ملخصا للنزاع والتوصيات التي إنتهى إليها محمولة على أسبابها، وقبولها أو رفضها من الطرفين أو من أحدهما ومبررات الرفض".

وعند مناقشة المادة ١٧٨ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ تم إستبدال عبارة "المشار إليها في المادة السابقة" بعبارة "المشار إليها في المادة (١٧٧) من هذا القانون" لحسن الصياغة.

(٣) ذات حكم م ١٨٠ من المشروع الآتى نصها "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي إنتهى إليها الوسيط بشأن حل النزاع، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية بطلب تحريك إجراءات التحكيم."

## المختصة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم. (٢١)

مادة (١٨٠): (٤٩٣) يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض.  
فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية - إن وجدت - أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد

(١) من المذكرة الإيضاحية: إنطلاقا من مستويات العمل الدولية أخذ المشروع - فيما عدا المنشآت المشار إليها بالمادة ١٧٩ - بالتحكيم الإختياري فقررت المادة ١٨٠ منه والمقابلة للفقرة الثانية من المادة ٩٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي إنتهى إليها الوسيط بشأن حل النزاع، كان لأى منهما ان يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب تحريك إجراءات التحكيم.  
وبهذا يكون المشروع - كما سبق القول متمشيا مع مستويات العمل الدولية - قد جعل المبدأ العام هو التحكيم الإختياري ... راجع قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٢ فى شأن اللجان المحلية والمجلس المركزى لتسوية المنازعات الجماعية (تنفيذا للمادة ٩٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١).

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : التحكيم إجراء إحتياطي لا يخل بحق التقاضى كحق أصيل:

نوقشت المادة ١٧٩ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة فى ٢٠٠٣/١/١٤ حيث أشار رئيس المجلس إلى أن التحكيم هذا إجراء إحتياطي، إنما حق التقاضى (المقرر فى الباب كله) فهو أصيل، ولو قلنا تحكيم بغير حق التقاضى يكون النص غير دستورى.

(٣) ذات حكم م ١٨١ من مشروع القانون مع تعديل فى الصياغة.

(٤) تقابل المادة ٩٦ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها كما يلى:  
"إذا كان الطلب المشار اليه فى المادة السابقة مقديما من صاحب العمل وجب بأن يكون موقعا منه شخصا أو من وكيله المفوض.  
أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس المنظمة النقابية التي ينتمون اليها بعد موافقة مجلس إدارة المنظمة النقابية فان لم يكونوا منتمين إلى منظمة نقابية وجب أن يقدم الطلب من أغلبية العمال أو من عمال القسم بالمنشأة الذين لهم شأن فى النزاع ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التسوية الودية والتحكيم بالنيابة عن المنظمة النقابية أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة.  
وتعطى الجهة الإدارية المختصة إيصالا بتسليم الطلب موقعا عليه من رئيسها أو من ينوب عنه محددًا فيه تاريخ التسليم."



موافقة مجلس إدارة النقابة العامة<sup>(١)</sup>.  
وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

مادة (١٨١):<sup>(٣٩٢)</sup> لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون

(١) من مناقشات مجلس الشعب: العضوية النقابية عضوية نقابة عامة والقرار النهائى للنقابة العامة:

نوقشت المادة ١٨٠ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة فى ٢٠٠٣/١/١٤ حيث تساءل الدكتور طلعت عبد القوى السيد عبد اللطيف: بالنسبة للتحكيم هنا أصبح النقابة النوعية أو النقابة العامة فإننى أسأل الأستاذ الفاضل السيد راشد وكيل المجلس بصفته رئيس الإتحاد العام لنقابات عمال مصر هل بهذا لا يحدث تعارض بين النقابة النوعية والنقابة العامة؟ فلو إختلفوا.. فما الموقف؟.. وأوضح العضو السيد محمد راشد: العضوية النقابية لنا كعمال عضوية نقابة عامة، واللجنة النقابية صحيح لها صفة إعتبارية، وكيف يتعارض؟ هل يتعارض الأبن مع أبيه؟ ليس لدينا هذا التناقض.. وأضاف المقرر: إضافة لكلام الزميل الأستاذ السيد راشد موجود نفس الفقرة" وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة" فموجود كل الكلام، إذن لا يكون هناك تعارض، لأن القرار النهائى للنقابة العامة.

(٢) يقابل النص فى مشروع القانون نص م ١٧٩ منه وكان :  
"تستثنى منشآت الخدمات الحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٦) من هذا القانون من المرور بمرحلة الوساطة.  
ولأى من طرفى النزاع عند عدم تسويته وديا من خلال المفاوضات التى تجرى بينهما أن يتقدم للجهة الإدارية بطلب إحالة النزاع إلى التحكيم ويرفق بالطلب مذكرة بموضوع النزاع.  
وعلى الجهة الإدارية - خلال أسبوع على الأكثر - إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم المختصة".

(٣) من المذكرة الإيضاحية للمشروع : يلاحظ أن المشروع قرر أن تستثنى منشآت الخدمات الحيوية التى يحظر فيها الإضراب من المرور بمرحلة الوساطة (مادة ١٧٩). وبمقتضى ذلك أنه فى هذه المنشآت إذا لم تتم تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضات كان لأى منهما طلب إحالة النزاع إلى التحكيم وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بأحالاته خلال أسبوع على الأكثر إلى هيئة التحكيم المختصة، ويلاحظ بالنسبة لهذه المنشآت أن المشروع إحتفظ للتحكيم فيها بالطابع الإجبارى الذى كان واردا بالنسبة لكافة المنشآت فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تأكيد على أن هذه الصورة من صور التحكيم الإجبارى (بالنسبة لهذا النوع من المنشآت) يتفق ومستويات العمل الدولية.

- عند عدم تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضات- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع. وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

مادة (١٨٢) : (٢٠١) تشكل هيئة التحكيم من :  
(١) إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.  
(٢) محكم عن صاحب العمل.  
(٣) محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.

(١) النص وفقا لمشروع القانون: "تتكون هيئة التحكيم من :  
أ - إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.  
ب - محكم عن وزارة القوى العاملة والتشغيل يندبه وزيرها لذلك.  
ج - محكم عن صاحب العمل.  
د - محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.  
وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة الاستئنافية.  
ويكون لكل من محكم صاحب العمل ومحكم العمال محكم إحتياطي يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه".

(٢) من المذكرة الإيضاحية للمشروع: تقابلها المادة ٩٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تحديث التشكيل الوارد في هذه الأخيرة، وذلك بان تقرر أن يضم التشكيل بالإضافة لإحدى دوائر محكمة الاستئناف محكم عن وزارة القوى العاملة والتشغيل ومحكم عن صاحب العمل ومحكم عن العمال أو منظماتهم النقابية وتكون رئاسة الهيئة لرئيس الدائرة الاستئنافية ويكون لكل من محكم صاحب العمل ومحكم العمال محكم إحتياطي يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه وقد قصد بذلك تلافى إرجاء الجلسات في حالة غياب المحكم الأصلي.

وفيما يلي نص المادة ٩٧:

"تتكون هيئة التحكيم من:

١- إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.

٢- مندوب عن وزارة القوى العاملة والتدريب يندبه وزيرها. =

(٤) محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص.  
وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن  
يختار محكما إحتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.<sup>(١)</sup>

مادة (١٨٣): (٣٩٢) تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في  
دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة، وتطبق فيما لم يرد بشأنه  
نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية  
والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

=٣- مندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال يندبه لذلك وزيرها، وتكون  
الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة."

وتجدر الإشارة أخيرا، إلى أن المشروع قد أغفل المادة ١٠٥ من القانون ١٣٧  
لسنة ١٩٨١ والتقرر أنه لايجوز إنهاء عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو المنظمة  
النقابية دون استمرارهم فإداء مهمته أمام اللجان المحلية أو مجلس تسوية المنازعات أو  
هيئة التحكيم ما لم يقع إختيار العمال أو مجلس ادارة المنظمة على غيرهم.  
وقد أستبعد هذا النص لأنه بموجب التنظيم الذي أتى به المشروع لم يعد إختيار  
ممثلي العمال (المحكم) واردا إلا امام هيئة التحكيم، وقد إحتاط المشروع لهذا الفرض  
فقرر تعيين محكم إحتياطي، وعلى كل الأحوال بما أن المحكم قد تم إختياره وأدى  
اليمين القانونية فان القواعد العامة تنص على استمراره في أداء مهمته حتى نهايتها.  
ولذلك لم تكن هناك حاجة لنص صريح يقابل المادة ١٠٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.  
مادة ١٠٥: لايجوز إنهاء عقد العمل أو فصل ممثلالعمال أو المنظمة النقابية  
دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام اللجان المحلية أو مجلس تسوية المنازعات أو  
هيئة التحكيم ما لم يقع إختيار العامل أو مجلس إدارة المنظمة على غيرهم.

(١) قرار وزارى ١٠١ لسنة ٢٠٠٣ يندب محكمين عن وزارة القوى العاملة والهجرة  
في هيئات التحكيم العمالي:

في ٢٠٠٣/٧/٨ صدر في هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة رقم ١٠١ لسنة  
٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٩ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٥٢ من الوقائع  
المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٨.

(٢) النص وفقا لمشروع القانون: "تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة  
إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة. وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانون  
المرافعات المدنية والتجارية".

(٣) تقابل المادة ٩٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها :  
"إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع منشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة  
اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة."

مادة (١٨٤) (١): يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول.

مادة (١٨٥): (٣٩٢) يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

مادة (١٨٦): (٥٩٤) تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض

(١) النص وفقا لمشروع القانون: "يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من الجهة الإدارية ويخطر به الأعضاء وطرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل".  
وتطابق المادة ٩٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) ذات حكم النص وفقا لمشروع القانون.

(٣) يقابلها م ١٠٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها "يحلف عضوا هيئة التحكيم أمام رئيسها بأن يؤدي مهمتها بالذمة والصدق".

(٤) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع إستبدال عبارة "في مدة لا تتجاوز شهرين" بعبارة "في مدة لا تتجاوز شهرا" وذلك في ضوء مناقشة المادة.

(٥) من المذكرة الإيضاحية للمشروع: تقابلها المادة ١٠١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع إختلاف في المدة التي يتعين على هيئة التحكيم أن تنظر فيها النزاع وتفصل فيه : فبينما كانت المدة محدوده بموجب نص المادة ١٠٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه بعشرين يوما من بدء نظر النزاع فان المشروع رأى مد هذه المهلة فاصبحت لا تتجاوز شهرين (شهر بعد المناقشة) من بدء نظر النزاع.

وفيما يلي نص المادة ١٠١ :

"تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز عشرين يوما من بدء نظره.

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا أو بوكيل عن كل منهما.  
وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والإطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات =

عليها في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره، (١) وللهيئة أن تقرر سماع الشهود (٢) وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه

مادة (١٨٧): (٤٣) تطبيق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف،

=الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه. وللهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة."

(١) من مناقشات مجلس الشعب: ميعاد الفصل في النزاع ميعاد إرشادي:

نوقشت المادة ١٨٦ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٤/١/٢٠٠٣ حيث أثار العضو حسنين الشورة: إلى أن هذه المدة كانت في القانون القديم ٢٠ يوما، وطالب بجعلها شهرا بدلا من شهرين... وقال وزير القوى العاملة والهجرة: لبيت هيئة التحكيم تستطيع الفصل في شهرين، إن هيئة التحكيم تستغرق كثيرا من الوقت طبقا لسوابق العمل... وأوضح رئيس المجلس: إن مدة الشهرين هو ميعاد إرشادي، ولو إستغرقت القضية عاما فلن يحدث بطلان، فإذا أصبحت المدة شهرا أو شهرين، فهذا ميعاد إرشادي، وليت هيئة التحكيم تستطيع الفصل في شهرين. وقال وزير القوى العاملة والهجرة: هناك قضايا في هيئة التحكيم تستغرق ثلاث سنوات وأربع سنوات وخمس سنوات... ولكنى أتكلم عن الواقع، ولذلك أن تكون المدة ٢٠ يوما أو شهرا، فهذا مرتبط بهيئة التحكيم.

وفي النهاية أبدى رئيس المجلس: أن الإقتراح يقضى بأن تكون المدة شهرا حتى يشعر العمال أننا نريد أن ننتهي لسرعة الفصل في المنازعات وتصبح المسؤولية على هيئة التحكيم ولتكن المدة شهرا. ووافق المجلس. (٢) بعد تحليفهم اليمين القانونية (المذكرة الإيضاحية).

(٣) ذات نص المشروع مع تعديل الصياغة وكان "تطبيق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف المختصة".

(٤) يقابل م ١٠٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ونصها: "تطبيق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة="

فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة. (١)

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

=ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف المختصة.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في القوانين النافذة. وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره. وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق القرار في سجل خاص، وإيداع الملف بمحفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن."

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٨٧ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ على النحو التالي:

- تطبيق القوانين يشمل الشريعة والعرف ومبادئ العدالة إذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه:

طلب رئيس المجلس من السيدة العضو الدكتورة أمال عثمان أن تقرأ هذه المادة وتبحث مدى إتفاقها مع أحكام الدستور والقانون. ونجد أن هيئة التحكيم تحكم وفقاً للقانون الذي يحكم النزاع، فهي لا تنشئ قانوناً خاصاً بها فهي تقوم بمسائل إجرائية وإختصاص وتطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ونجد أن المادة عندما ذكرت أن "تفصل في موضوع النزاع على مقتضى أحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة" نعم الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة مصدر من مصادر القانون فعندما نذكر أن هيئة التحكيم تطبق أحكام القوانين المعمول بها فهذا يشمل الشريعة والعرف ومبادئ العدالة... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: المقصود من هذه المادة أنه في حالة عدم إنطباق القانون على النزاع بمعنى عدم وجود نص قانوني ينطبق على النزاع ففي هذه الحالة لها أن تفصل فيه وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة أي عدم وجود نص قانوني ولا قواعد قانونية تفصل في النزاع وفي هذه الحالة لها أن تسترشد بأحكام الشريعة... إلخ إذن عند وجود قانون هو الذي يطبق ولا يطبق غيره... وأضاف رئيس المجلس: نجد أن المادة (١) فقرة (٢) من القانون المدني تقضى:- "وإذا لم يوجد نص تشريعي =

## مادة (١٨٨): (١) على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع

= يمكن تطبيقه يحكم القاضي بمقتضى العرف فإذا لم يوجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يوجد بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة".

- عبارة "القوانين المعمول به" تسرى بحكم الدستور على الإتفاقيات الدولية التي تم التصديق عليها ... العرف الواجب التطبيق لا بد أن يتفق مع الشريعة:

إقترح العضو سيد أحمد يوسف الشورة إضافة عبارة "والإتفاقيات الدولية الموقع عليها من الحكومة المصرية بعد عبارة " المعمول بها" .. وهنا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة إن الإتفاقيات الدولية ملزمة لنا في وضع القوانين لكن لا نشير إليها في القوانين ،... نحن مراعون تماما الإتفاقيات الدولية بشكل عام ولا يمكن لى أن أنص في كل مادة على الإتفاقيات دولية ... وأبدت الدكتورة زينب عبد المجيد رضوان إننا نحترم القانون جدا لكن الإعتراض هنا أن العرف مقدم على أحكام الشريعة الإسلامية وفقا لنص القانون المدنى م٢/١.

وهنا قالت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلبنى إن العرف لو كان مخالفا للشريعة لا يمكن تسميته عرفا لأن العرف لا بد أن يتفق معها ... وأضاف رئيس المجلس: لا يمكن للعرف أن يصطدم بالنظام العام وإذا إصطدم العرف - بالنظام العام - والشريعة من أمهات النظام العام المثال حالة "سكر الأفراد فى ليلة رأس السنة" فهذا مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية ومخالف للنظام العام ولذلك فهو لا يعتبر عرفا لأنه متعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية وبالتالي مع النظام العام.

ومن ناحية أخرى قالت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلبنى بالنسبة للإتفاقيات الدولية وفى حالة توقيعا عليها فى هذه الحالة تعد جزءا من القانون المصرى بمعنى يشملها تعريف القانون ... وأوضح رئيس المجلس: طبقا للدستور فإن الإتفاقية الدولية لها قوة القانون وعندما نذكر عبارة "القوانين المعمول بها" يسرى ذلك بحكم الدستور على الإتفاقيات الدولية فيكفى هذا التفسير.

- عبارة مبادئ الشريعة (وليس أحكام الشريعة) وردت بالدستور:

عند إستكمال مناقشة المادة ١٨٧ بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥ تم إستبدال عبارة "مبادئ الشريعة الإسلامية" بعبارة "أحكام الشريعة الإسلامية" ضبطا للصياغة فكلمة "مبادئ" هى التى وردت فى الدستور.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان: "على رئيس الهيئة إعلان طرفى النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفى النزاع على الوجه المذكور فى الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق (القرار) فى سجل خاص، وإيداع الملف بمحفوظاتها وتعطى مستخرجات منه لذوى الشأن بناء على طلبهم=

بصورة من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوبا بعلم الوصول (١)، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.  
وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم.  
ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض.  
وتتبع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة (١٨٩): (٣٥٢) تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم (٤) في المواد المدنية والتجارية.

=ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية".

(١) نوقشت المادة ١٨٨ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ حيث تمت إضافة كلمة "مصحوبا" بعد عبارة "بكتاب مسجل موسى عليه" وذلك لدقة الصياغة.

(٢) النص وفقا لمشروع القانون: "تطبق على (القرارات) الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية".

(٣) من المذكرة الإيضاحية للمشروع:  
تقابل حكم المادة ١٠٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل في الصياغة إقتضته القواعد العامة للتوفيق بين أحكام القوانين، وخاصة قانون العمل وقانون المرافعات المدنية والتجارية  
وفيما يلي نص المادة ١٠٣:

"تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة، كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحياتهم ما يسرى على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحياتهم المنصوص عليها في تلك القوانين."

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: قانون التحكيم نظم قواعد تصحيح الأحكام والإشكالات .. مشروع القانون أعد قبل إصدار قانون التحكيم:  
نوقشت المادة ١٨٩ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث أوضح رئيس المجلس إنه إذا عدنا للإطلاع على المادة (١٨٩) ذكرت القواعد =



مادة (١٩٠): (٢١) تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالإتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الإستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات. ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

=الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها ونعود إلى قانون المرافعات وإذا أعدنا الإطلاع على المادة (١٩٠) ذكرت الإشكالات وفقا لقانون المرافعات، ولقد أتيت بقانون التحكيم... فقانون التحكيم نظم كل هذا، واليوم كل ماورد في قانون المرافعات أستبدل ويبدو أن مشروع القانون هذا قد أعد قبل إصدار قانون التحكيم لأن مواد التحكيم كانت موجودة في قانون المرافعات. ومن هنا تم إقتراح إستبدال عبارة "التحكيم في المواد" بكلمة "المرافعات" الواردة في السطر الأخير من المادة.

#### (١) تقابل المواد ١٩٠ و ١٩١ من مشروع القانون:

"م١٩٠: يرفع ما يعرض في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمور المستعجلة إذا كان المطلوب إجراء وقتيا ويسرى على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية".  
"م١٩١: يحدد وزير العدل بالإتفاق مع وزير القوى العاملة والتنشغيل عدد هيئات التحكيم ومقارها والإختصاص المحلى لكل منها وبدل حضور الجلسات المستحق لأعضاء هيئة التحكيم التي تحددها المادة (١٨٢) من هذا القانون والجهة التي تتحمل هذه البدلات."

#### (٢) تقابلها نص م ١٠٤ وم ١٠٦ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ ونصهما:

"م١٠٤: يرفع ما يعرض في التنفيذ من اشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمور المستعجلة إذا كان المطلوب إجراء وقتيا ويسرى على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها".  
"م١٠٦: يحدد وزير العدل بالإتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عدد هيئات التحكيم ومقارها والإختصاص المحلى لكل منها وبدل حضور الجلسات لمندوبي الوزارات المعنية الممثلة بهيئات التحكيم."

مادة (١٩١): (١) عدا المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، (٢) يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما - الإتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب. (٣) ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا.

(١) تقابل م ١٩٢ من مشروع القانون ونصها :

"فيما عدا منشآت الخدمات الحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٦) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - فى حالة عدم قبولهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع ... ويحدد الطرفان ... وبشرط أن يكون عددهم فرديا. ويكون حكم التحكيم ... بتنفيذ حكم التحكيم".

(٢) إستحدث المشروع بموجب المادة ١٩١ حكما جديدا. ويلاحظ أن ما ورد بالمادة ١٩١ من إستثناء منشآت الخدمات الحيوية(المنشآت الإستراتيجية والحيوية بعد المناقشة) من التحكيم الخاص يتمشى مع الحكم الوارد بالمادة (١٩٤) من المشروع والذى يحظر الإضراب فى منشآت الخدمات الحيوية للجمهور(المنشآت الإستراتيجية والحيوية بعد المناقشة) التى يؤدى توقفها إلى إضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين والتى يصدر بتحديددها قرار من رئيس مجلس الوزراء. ويلاحظ أن هذا الإستثناء وذلك الحظر إنما ياتي متفقا مع الطبيعة الخاصة لهذه المنشآت التى أملت أيضا إستثناءها من نظام الوساطة وكل ذلك فى سبيل التوصل إلى حسم النزاع فى هذه المنشآت الحيوية فى أسرع وقت ممكن عن طريق التحكيم الإجبارى وهو ما يتفق كما سبق القول مع مستويات العمل الدولية.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : صدور قانون التحكيم أثناء إعداد المشروع يستلزم مراجعة مواد المشروع ... التحكيم إختيارى فالإجبارى مخالف للدستور: نوقشت المادة ١٩١ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة فى ٢٠٠٣/١/١٤ حيث أبدى رئيس المجلس: ملاحظة أن هناك إسهابا فى تحديد "ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين" وأحكام قانون التحكيم لها حجية الأمر المقضى وواجبة النفاذ، وبعد ذلك أمر بالتنفيذ له قواعده فى المادة (١٥٦) إلى غير ذلك، فما المقصود من ذلك؟ هل لم يكن أمامكم قانون المرافعات ولا قانون التحكيم؟ أم ماذا بالضبط؟ فهنا رئيس المحكمة نفسه المشار إليه فى المادة (٩) "أو من يندبه يصدر الأمر بتنفيذ حكم المحكمين ولا يترتب =

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أي من نوى الشأن.

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم. ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

#### مادة (١٩٢) : (٢٠١) للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه

= على رفع دعوى البطلان وقف التنفيذ ويختص قاضي التنفيذ.. كل ما يتعلق بالتنفيذ نظمه قانون إجراءات التحكيم ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، وأبدت الدكتورة جورجيت صبحي عبده قلمين أن قانون التحكيم صدر أثناء إعداد مشروع القانون لأنه منذ عام ١٩٩٤ فمن المؤكد أنه كان تحت يد اللجنة لكن يبدو أنه تم النقل من النصوص القائمة، والمهم أن جزئية المادة (١٩١) قد وردت في قانون التحكيم فهذا يعتبر ترديدا .. وأوضح رئيس المجلس: أود أن أنبه بأن التحكيم لا يتم إلا بموافقة الطرفين وليس التحكيم إجبارياً لأن التحكيم الإجباري مخالف للدستور. وقد أعيدت مناقشة المادة ١٩١ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ حيث تم حذف كلمة "فيما" من بداية المادة بإعتبار كلمة زائدة.

(١) تم حذف عنوان "الباب الخامس : الإضراب والإغلاق" الوارد قبل المواد التي تحكم ذلك بمشروع القانون .

(٢) يقابلها المواد ١٩٣ و ١٩٤ من مشروع القانون الآتي نصهما:  
"م ١٩٣ : الإضراب إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والإقتصادية والإجتماعية، مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٧) والضوابط الواردة في هذا القانون."  
"م ١٩٤ : يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل بعلم الوصول بعزم العمال على الإضراب قبل التاريخ المحدد لذلك بخمسة عشر يوماً على الأقل.  
فإذا كان عمال المنشأة غير منضمين للتنظيم النقابي وجب أن يقدم من النقابة العامة المعينة.  
وفي الحالتين أن يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب."

## وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية (٢٠١) دفاعا عن مصالحهم المهنية

(١) من المذكرة الإيضاحية للمشروع جاء حق الإضراب بشكل متدرج مع تنظيم استخدامه:

تقديرا من المشروع لحدائه العهد بتنظيم حق الإضراب، نظرا لأنه يأتي في وقت ظل فيه الإضراب محظورا من الناحية الفعلية والقانونية فقد حرص المشروع على أن يأتي هذا الحق بشكل متدرج وبحيث يكون الحق في الإضراب للمنظمات النقابية أو لجماعة العمال في حالة عدم وجود تنظيم نقابي، كما حرص أيضا على تنظيم استخدام هذا الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة. لذلك قررت المادة ١٩٤ منه أنه يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، إخطار كل من الجهة الإدارية المختصة وصاحب العمل بكتاب مسجل بعلم الوصول بعزم العمال على الإضراب قبل التاريخ المحدد لذلك بخمسة عشر يوما (عشرة أيام بعد المناقشة) على الأقل. فإذا كان عمال المنشأة غير منضمين للتنظيم النقابي وجب أن يقدم الإخطار من النقابة العامة المعينة.

وفي الحالتين يتعين أن يتضمن الأخطار الأسباب الدافعة للإضراب. ويلاحظ على نص (م١٩٢) أن الحكم الوارد بها في حالة عدم وجود عمال منتمين إلى التنظيم النقابي يجعل الإختصاص بالأمر للنقابة العامة المعنية وهو المسلك الذي حرص عليه المشروع في كل الحالات المشابهة كما هو الحال بالنسبة لتقديم طلب تحريك إجراءات التحكيم (م١٨٠) وكما هو الحال بالنسبة لتشكيل هيئة التحكيم حيث تختص النقابة العامة المعنية باختيار محكم عن التنظيم النقابي وهو نفس الحكم الذي يقره نص (المادة ١٩٢) المشار إليها حين يتعلق الأمر بتقديم إخطار الإضراب.

## (٢) الإتفاقية (٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم:

وافق على هذه الإتفاقية في اليوم التاسع من يوليو (تموز) سنة ١٩٤٨ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال إنعقاده في سان فرانسيسكو في دورته الحادية والثلاثين في ١٧ يونيو (حزيران) سنة ١٩٤٨ والتي يطلق عليها "إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨".

بعد الإشارة إلى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية أعلنت "الإعتراف بمبدأ الحرية النقابية" كأساس لتحسين شروط العمل والاستقرار والسلام، وإلى أن الإعلان (فيلادلفيا) أكد "أن حرية التعبير والحرية النقابية ضرورة للتقدم المطرد.

**الباب الأول - الحرية النقابية:**

مادة (٢): للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الإنضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ودون خضوع لإل قواعده هذه المنظمات فحسب.

مادة (٣): لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسى والقواعد الإدارية لها وإنتخاب ممثلها في حرية تامة وتنظيم إدارتها وأوجه=

والإقتصادية والإجتماعية، وذلك فى الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون.

وفى حالة إعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب (١)

= نشاطها وصياغة برامجها / تمتنع السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له.

مادة (٤): لا يجوز أن تكون منظمات العمال وأصحاب الأعمال عرضة للحل أو للوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية.

مادة (٥): لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق فى تكوين إتحادات أو إتحادات عامة أو أية منظمات مماثلة والإنضمام إليها، ولهذه الإتحادات أو الإتحادات العامة أو المنظمات الحق فى الإنتماء إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب الأعمال.

مادة (٦): تطبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ سالف الذكر على الإتحادات والإتحادات العامة لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال.

مادة (٧): لا يجوز أن يكون إكتساب منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو إتحاداتهم العامة الشخصية القانونية خاضعا لشروط من شأنها أن تحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤.

مادة (٨): يتعهد العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهم - فى ممارستهم الحقوق الواردة فى هذه الإتفاقية - بإحترام قانون البلاد، شأنهم فى ذلك شأن الأشخاص والجماعات المنظمة / يجب ألا يكس قانون البلاد أو يطبق بحيث يمس الضمانات المنصوص عليها فى هذه الإتفاقية.

مادة (٩): تحدد القوانين أو اللوائح القومية مدى سريان الضمانات المنصوص عليها فى هذه الإتفاقية على القوات المسلحة والشرطة / طبقا للمبدأ المنصوص عليه فى الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية فإن تصديق أى عضو على هذه الإتفاقية لا يمس أى قانون أو حكم أو عرف أو إتفاق قائم بمنح القوات المسلحة والبوليس ضمانات أكثر سخاء مما ورد فى هذه الإتفاقية.

مادة (١٠): يقصد بكلمة "منظمة" فى هذه الإتفاقية أية منظمة للعمال أو أصحاب الأعمال تعمل لحماية مصالح العمال أو أصحاب الأعمال وتنميتها.

(١) فيما يتعلق بالإضراب والإغلاق يعتبر المشروع قفزة كبيرة فى نطاق التشريع المصرى من حيث تنظيمه لحق الإضراب متلافيا بذلك ثغره كبيرة فى النظام التشريعى فى مصر كانت دائما مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية.

ففى ظل العمل بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، نصت المادة ١٠٧ على أنه "يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت فى طلبات المنشآت لوقف العمل كليا أو جزئيا أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العماله بها ويحدد القرار إختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التى تمثل فيها ولا يجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كليا أو جزئيا أو =

**فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب**

= تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة. ويلى كل حكم يخالف هذا النص".

وصدر تنفيذاً للمادة ١٠٧ عالىه قرار رئيس الوزراء رقم ٣٠١ لسنة ١٩٨٢. فالمرشع إذن، أعطى لصاحب العمل الحق فى إيقاف العمل فى منشأته بعد الحصول على موافقة اللجنة المشار اليها، ولكن القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على حق العمال فى الإضراب، وجاء فى مذكرته الإيضاحية فى هذا الخصوص: "وبالنسبة للتوقف والإضراب عن العمل فقد رأى حذف النص الخاص بعدم جواز الإضراب إذا كان النزاع معروضا على التحكيم أو المفاوضة الجماعية تمشياً مع القرار بقانون رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ (بشأن أمن الوطن والمواطن) إذ رأى عدم النص على هذا الحق إكتفاء بتركه لحكم القواعد العامة لأن الإقتراح بمشروع القانون بصورته الراهنة قد إستحدث من المبادئ ما يضمن حقوق العمال دون اللجوء إلى سلاح الإضراب". .. هذا وقد جاء النص على الإضراب فى القانون الجديد إتفاقا مع عضوية مصر بمنظمة العمل الدولية، وملتزمة أيضا بالإضافة إلى الميثاق، بأحكام المعاهدات التى صدقت عليها، وقد صدقت مصر على كل من الإتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والإتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

.. والإضراب وسيلة تعبير جماعية، إذا صادرها المرشع فلا يكون أمام العمال إلا التعبير عن غضبهم بأحد وسيلتين:

الأولى: أن يعبر كل منهم عن سخطه بالتكاسل فى الأداء أو الإهمال وكثرة التغيب أو عدم مراعاة قواعد تنظيم العمل عموما، وهى ظاهرة منتشرة بصفة عامة فى العديد من دول العالم الثالث.

الثانية: أن تنفجر الحركة العمالية فى شكل إضرابات لا تنظمها قواعد محدده، فيتحول الأمر من ممارسة لإحدى الحريات العامة، إلى فوضى وتخریب يتركان آثارهما، على العلاقات الإجتماعية وعلى مستوى الإنتاج.

.. هذا وتقرير حق الإضراب لصالح العمال يقابله على الجانب الآخر حق صاحب العمل فى الإغلاق أو وقف العمل كليا أو جزئيا.

وفى ضوء الإعتبارات السالفة حرص مشروع قانون العمل على تنظيم حق الإضراب والإغلاق على النحو الوارد بالمواد ١٩٢ إلى ٢٠٠.

## مسجل بعلم الوصول.(١) فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال

### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٩٢ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ على النحو التالي:

- المدة الزمنية وتوازن المصلحة بين العامل وصاحب العمل بما يؤمن المصالح الاقتصادية للدولة وللأمن أيضا:

وفي البداية أبدى العضو عبد المنعم العليمي: التعديل الذي تقدمت به، الإضراب معترف به في المنظمات الدولية، ومصر طرف في الإتفاقيات التي تجيز ذلك، وهذا بالطبع موجود لأول مرة لأن القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لم يكن به عملية الإضراب ... والإضراب في ظروفه ليس غاية، وإنما وسيلة للحفاظ على حقوق العمال والضغط على أصحاب الأعمال حتى يحصل العمال على حقوقهم وفقا لأحكام هذا القانون، ونحن يهمننا حينما نوافق على هذه المادة أن يكون هناك توازن بين مصلحة العمال وبين أصحاب الأعمال لأن السياسة الاقتصادية تعتمد اعتمادا أصيلا على أصحاب الأعمال في رفع عجلة التنمية والتصدير والمشاركة في أسواق التجارة العالمية ... والمادة متوازنة تماما وتتفق مع حقوق العمال ومع صاحب العمل ولكن لي اعتراضا واحدا هو المدة، إذا كان الإضراب ستحدد له مدة، فمن الممكن أن تنقضى المدة المحددة والعمال لم يحصلوا على حقوقهم بعد عملية الإضراب. ... أننا نعلم أن في نصوص القانون أن فترة الإضراب يتوقف المرتب ... حتى يكون هناك توازن في المصلحة بين العامل وصاحب العمل ألا نحدد مدة، لكي تتمشى المادة مع عملية التوازن نحذف العبارة الأخيرة وهي "والمدة الزمنية المحددة له" ... ومن ناحية أخرى أبدى العضو محمد حيدر بغدادى أن هذه المادة من المواد الحاكمة .. إننا أعطينا العمال حق الإضراب ... إذن التوازن الموجود يجب تقنينه أكثر من هذا بما يجعل للعمال حق الإضراب وبما يؤمن المصالح الاقتصادية للدولة وللأمن أيضا بما يتوازن مع المصالح الاقتصادية مع الأمن، فلا يكون الإضراب "عمال على بطل" ولا يصبح غاية في ذاته ... تكون موافقة الجهة الإدارية كتابية.

- لماذا الإضراب ولماذا يكون للنقابة العامة إتخاذ قرار الإضراب وتحديد ميعاده وتنظيمه:

إقترح العضو حسين محمد إبراهيم حسين ترك حق الإضراب للجنة النقابية، ونحذف "بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائها" فالأمر أمر نقابة والنقابة أخذت قرارها بالإضراب وهي ليست قاصرة وبلغت سن الرشد ... وأبدى الدكتور طلعت عبد القوى السيد والإضراب صيغة من صيغ الاحتجاج وطالب أن تكون مدة محددة لأن توقف إستمرار الإضراب يهدد الإنتاج... وأبدى رئيس المجلس: في أي وقت يوقف الإضراب، هذه مسألة تنظمها القواعد العامة فهل إذا تصالحوا سيستمر الإضراب لأنهم أخطروا، فهل هذا معقول؟... وأوضح العضو حسين قاسم مجاور: تنص المادة على حق الإضراب ومن الذي يتخذ قرار الإضراب وتحديد ميعاده وتنظيمه، إنما الإضراب لماذا؟ هذه المادة مرتبطة =

## الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس

= بمادة أخرى سبق أن تمت مناقشتها، إتفاقيات العمل الجماعية، ثم النزاع فالإضراب ينشأ عن أن لدى إتفاقية موقع عليها ثم حدث نزاع أو خلاف بين رب العمل والعامل ودخلنا في فض النزاع فيكون هناك لجنة لفض المنازعات والتحكيم .. إلخ وبعد ذلك ألجأ للإضراب في النهاية، إذن هذه المادة مرتبطة بمواد أخرى خاصة بالإخلال بالإتفاقية كصاحب عمل وحاولنا حل النزاع ولم يحل وقمنا بالتحكيم ولم يجد ولم يحدث تحكيم ففي النهاية أخذ قرار الإضراب وهذا في النهاية، فالمسألة ليست مسألة إضراب في حد ذاته فهي مرتبطة بأمور أخرى مكملة لبعضها البعض فالمسألة تحدد من الذي يأخذ قرار الإضراب والعضوية في التنظيم النقابي عضوية نقابة عامة وليست عضوية لجنة نقابية .. صاحب القرار في التنظيم النقابي هو النقابة العامة فهي صاحبة الحق وعندما ذكرنا ثلثي مجلس إدارة النقابة العامة حتى نعطي الضمانة الكافية لأنه .. عندما نأخذ قرار إضراب يقابله توقف لصاحب العمل فألا يدفع الأجر ولكي أعطي هذا لا بد أن أخذ قرارا من ثلثي أعضاء مجلس الإدارة لأنه سيجعلني أعباء مالية أخرى سنتحدث فيها لأنه لا بد أن يكون عندي صندوق لمواجهة حالات الإضراب لصرف أجور العمال في فترة التوقف، فالمسألة بها نوع من التنظيم والضمانات الكافية ومرتبطة بالمواد الأخرى وهي حسب الإتفاقيات التي تمت وذلك إذا حدث خلل في الإتفاقيات وذهبنا لحل النزاع بطريق التحكيم ووصلنا لطريق مسدود نأخذ قرارا بالإضراب وهذا القرار يحمل التنظيم النقابي أعباء مالية ولأجل ذلك ذكرنا الثلثين والإخطار قبل ذلك بمدة والحق الأصل للنقابة العامة مع التشاور مع اللجنة النقابية، فنحن لا نغفل حق اللجنة النقابية لكن لا يبقى رئيس اللجنة النقابية أو مجلس إدارتها هو صاحب القرار في الإضراب وتحدث مشاكل إنما المستوى الأعلى صاحب الحق في العضوية وصاحب الحق الأصل في التنظيم النقابي هي النقابة العامة.

- الإضراب أنواع (إضراب بالتباطؤ، إضراب تضامنى... إلخ) وهو وسيلة متكامل ولجان فض المنازعات والتحكيم .. ووضع مده للإضراب يقيد ولا يتيح ذلك الإتفاقيات الدولية:

أشار وزير القوى العاملة والهجرة: أن الإضراب وسيلة وليس غاية الإضراب وسيلة للوصول لحق معين وأداة من أدوات العمال لإستخدامه في وقت معين، ويختلف الإضراب وله أنواع تفوق عشرين نوعا من الإضراب فهناك إضراب بالتباطؤ وإضراب تضامنى إلخ، وقد إختارنا شكلا من أشكال هذا الإضراب ليكون وسيلة للوصول للحق، والحقيقة التحدث عن موضوع الإتفاقيات الدولية على العكس، فإتفاقيات الدولية تطلق حرية الإضراب وليس تقيده فمن يطلب وضع مدة في القانون فهو يقيد حق الإضراب وغير متفق مع الإتفاقيات الدولية، هذا أولا .. وثانيا: الذى يحدد مدة الإضراب هو التنظيم النقابي أو العمال أنفسهم بقدر ما يمكن أن يتحملوا مدة الإضراب فإذا كانوا سيتحملون يوما فسيضربون يوما، ولو كانوا سيتحملون شهرا فسيضربون شهرا طبقا لإمكانيات هذا التنظيم .. ثالثا: الحق المقابل لهذا الحق أن أعطى لصاحب العمل فرصة لكي ينسق وينظم أوضاعه أثناء الإضراب، لا بد أن يعرف مقدما أن عمله سيقف لمدة شهرا أو عشرة أيام أو سبعة أيام .. إلخ، =



## إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام

= لكي يرتب أوضاعه وأوضاع آلاته ومعداته ومصنعه وخدماته إذا كان يقدم خدمة معينة إلخ على ضوء ما يمكن تحديده من الجهة المختصة بالقيام بالإضراب وهي النقابية .. رابعا: في نص هذه المادة الإضراب السلمى وتكون ممارسته للمنظمات النقابية، فالمسألة ليست مسألة فردية في القيام بالإضراب وإلا ستنقلب إلى شئ آخر وليس إضرابا، أما موضوع الأغلبية فهذا الحدث يؤثر على إنتاج وعلى أجور وعلى أشياء كثيرة فمن اللازم أن يكون هناك أغلبية خاصة لأهميته، هذا من ناحية ... المجالس التشريعية هناك أمور معينة لها الأغلبية الخاصة لأهميته، هذا من ناحية ... أما من ناحية أخرى فإن الإضراب في كثير من الأحيان يتم في قطاع كامل وليس في مؤسسة واحدة فتأتى النقابة العامة المسئولة عن قطاع وتقوم بإضراب في هذا القطاع فهي التى يجب أن تقرر الإضراب في هذا القطاع وتوضح مدى إمكانياتها للصرف على توقف هذا القطاع، للصرف على عماله، فالأمور من حق النقابة العامة، بالإضافة إلى ما ذكره الأخ العزيز حسين مجاور أنها هي صاحبة العضوية الأساسية طبقا لقانون النقابات وهذا صحيح بالإضافة إلى أنها هي التى تنظم صرف أجور العمال أو تعويضا عن الأجور لأنه ليس هناك نقابة تصرف أجورا تعويضا عن الأجور بشكل معين، فمن هنا وضعت هذه المادة بعد حوار شديد جدا وإختلاف وإتفاق وتوفيق بين ما يصدر فى مختلف بلاد العالم .. ففى إحدى البلاد الإضراب من الإتحاد العام وليس من أى مستوى أدنى بجوارنا فى لبنان تجد سيادتكم الإتحاد العام لعموم لبنان هو الذى يعلن الإضراب وليس النقابة العامة ولا اللجنة النقابية، وهناك بلاد بها نقابات عامة هي التى تسيّر بنظام النقابات العامة مثل جمهورية مصر العربية، فهناك أنواع كثيرة ولذلك هذه المادة متوازنة تماما ومحسوبة تماما وأقول أنها مكسب كبير لعمال مصر لأنه - ولأول مرة - يعترف التشريع بالرغم من وجود هذه الإتفاقية التى صدقت عليها مصر ووافقت عليها لأول مرة ينظم التشريع موضوع الإضراب.

### - الإضراب حق تبنيح الإتفاقية الدولية تنظيم شروط إستعماله:

أبدى الدكتور أيمن عبد العزيز نور أنه متفق مع إقتراحات حذف الجزء الأخير من المادة متسانلا عن وجهة النظر فى أننا نعطي، ونأخذ أكثر مما نعطي؟ حق الإضراب هو الحق الوحيد الموازن لكل الحقوق الغائبة فى مشروع هذا القانون وهذه هي الضمانة الوحيدة والأخيرة ننتقص من قيمتها ونقيد من حريتها ونقلصها لأقصى درجة بهذا النص ... سيادة الوزير ذكر المدة وأن المدة ضد العمال وهناك مدة فى مشروع القانون ونحن نذكر ذلك ونقول أنه لا يجوز تحديد مدة، لماذا؟ منطقيا سيادة الرئيس فأنا كعامل إضغط على أعصاب صاحب العمل بأن الإضراب ليس له مدة محددة وبالتالي يسعى فى أية لحظة وفى أقرب لحظة أن يصل لإتفاق معي ... أما مسألة النقابة العامة .. فرنسا تعطى حق الإضراب للعمال دون إخطار إلا فى المرافق العامة وهي المياة والمواصلات وغيره، وقد حذفنا المرافق العامة من مشروع القانون وليس لهم حق الإضراب أساسا، فلماذا نقبل بالأدنى؟ مسألة الإلتزامات الدولية سيادة الرئيس ، فقد وقعنا على هذا الكلام ومن سنة ١٩٨١ فلا يجوز أن نقدم هذا الحل منتقضا ... إقتراحي حذف النصف الأخير كله من المادة والإكتفاء بحق العمال فى =

= الإضراب السلمى دفاعا عن مصالحهم المهنية والإقتصادية والإجتماعية، وذلك فى الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون ... وقال رئيس المجلس: سأرد على الدكتور أيمن نور.. وصلتني الإتفاقيات الدولية وهى إتفاقية عن الحقوق المدنية والسياسة الصادرة من الأمم المتحدة سنة ١٩٦٦... يمارس طبقا لقانون الدولة المختصة ... القوات المسلحة لا يجوز لهم الإضراب أو الشرطة أو الإدارة الحكومية وهم الموظفون العموميون ... إذن الإتفاقية الدولية تركت ذلك لقانون كل دولة فنحن نمارس وفقا للسلطة التشريعية والملاءمة التشريعية ولا يوجد نص فى الإتفاقية الدولية يحدد شروط الإضراب فهذا الأمر متروك لنا ... وأضاف الدكتور أيمن عبد العزيز نور: الإتفاقية الدولية ذكرت أنه يمنح الإضراب وفقا لقانون كل قطر ولم تذكر أن يصدر حق الإضراب وفقا لقانون كل قطر... وهنا أبدى العضو حسين قاسم على مجاور: لا نصادر حق الإضراب ... وقال رئيس المجلس: وهو كرجل قانون يعرف أن هناك فارقا بين الحق وشروط إستعمال الحق والفقرات التى أقترح إلغائها هى شروط إستعمال الحق... وأضاف العضو حسين مجاور: نحن لا نخالف الإتفاقية الدولية. وقال رئيس المجلس: لا، لا توجد مخالفة ولقد طلبتها لى أتأكد.

#### - قانون العمل لصالح الإنتاج والعمال والمادة متوازنه:

أشار العضو أحمد أبو زيد الألفى إلى أن الإضراب مثل الحرب بين الدول هو آخر سلاح أو وسيلة يمكن أن تستخدم، فالحرب لا يمكن أن تظل دوما، والعملية ليست حربا بل هى تعاون والعمال جزء من هذه المنشأة ... أننى أعطى حق الإضراب وهو حق جديد ولأول مرة يسن فى تشريع مصرى وهذا الحق يراعى الظروف ... إننى أرى أن المادة متوازنة والمغالاة فيها أكثر من هذا سيؤدى إلى هروب الإستثمار ... والعلاقة بين العمال ورأس المال ليست علاقة تضاد بل هى علاقة تعاون ولذلك سيادة الرئيس يجب ونحن نشرع لهذا المشروع بقانون كله لصالح الإنتاج والعمال .. ومشروع القانون بصراحة وضع بشكل جيد.

#### - عودة للمطالبة بحق اللجنة النقابية فى تقرير الإضراب:

أثار العضو محمد عبد العزيز شعبان: .. القول بأن هناك إتحادات عمال عالمية هى التى تقرر الإضراب صحيح فهى ليست إتحادات نقابات بل هى إتحادات عمال أى أن العمال كلهم مشتركون فى الإتحاد والإتحاد هو الممثل الوحيد لهم وهو الذى يقرر هذا وليس إتحاد نقابات والنقابات ... إلى آخر كل ... فهناك فرق بين إتحاد نقابات وإتحاد العمال الذى يقرر حق الإضراب ولذلك أننى أطالب أولا: الإخطار يكون قبل ٤٨ ساعة وليس أكثر لصاحب العمل والجهة الإدارية لإستخدام حق الإضراب ... النقطة الأخرى إذا كان الإضراب فى المنشأة فتكون اللجنة النقابية هى التى تقرر الإضراب بإعتبارها اللجنة التى تفهم بالفعل ومتعايشة مع مشكلة العمال فى الموقع الموجوده فيه، إذا كان الإضراب يخص مهنة فتكون النقابية العامة هى التى تقرره بإعتبار أنها تمثل المهنة كلها ويكون فى كل الأحوال الموافقة عليه بالأغلبية المطلقة وليس بثلثى الأعضاء.

=

## وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة

- الإعتصام يكون مع الإستمرار فى العمل أما الإضراب فهو إمتناع تام عن العمل وله بالتالى مردود سلبي يؤثر على الصالح العام ومبرره أنه من حقوق الإنسان باعتباره إحتجاجا وإبداء رأى وحرية رأى:

أبدت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلبنى أن الإضراب يؤثر على الصالح العام، على صالح الأفراد فأوقف نشاطا يتوقف نشاطا، قد يكون حتى لو لم يكن مرفقا عاما لأن الأنشطة الحيوية ليست قاصرة على المرافق العامة لأن هناك مثلا حدث فى فرنسا وهو توقف الطيران الفرنسى أو إضراب الطيران الفرنسى لمدة معينة فأربك العالم.. فالمرافق الحيوية لم تعد حكرا على المرافق العامة.

وتساءل العضو السيد موسى على موسى حزين إذا كان ٧٥% من عمال مصر الذين يعملون بأجر ليسوا منتمين للنقابات، فكيف أعطى للنقابة الفرصة لتحدث بحقهم؟

.. وفى هذا أشار العضو حسين قاسم مجاور إلى أننا دولة مؤسسات وتوجد تنظيمات ومنظمات شرعية والنقابات العمالية صادر بها قاتون والبلد تعترف بها أسوة ببقية النقابات المهنية، فلا أستطيع أن أقول أن المنظمات ليست هى التى تنظم هذا، ماذا تعمل المنظمات العمالية إذن... النقطة الثانية، نحن نقول إن الوحدات التى ليس فيها لجان نقابية يتم الإخطار عن طريق النقابة العامة إنما الوحدات التى فيها لجان نقابية يتم الإخطار عن طريق اللجنة النقابية والنقابة العامة، ولكن القرار يكون للنقابة العامة لأن العضوية فى الأساس عضوية نقابة عامة.

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن الإضراب هو الإمتناع وليس الإعتصام، يوجد لدينا نظاما إسمه الإعتصام ويستمر العامل فى العمل، أى يعمل ويسمى إضرابا، ولكن ليس هذا المقصود، المقصود هو الإمتناع التام عن العمل، والإمتناع التام عن العمل يكون له مضاعفات وله مردود سلبي فهناك بعض بالصناعات التى لا يمكن أن يتم فيها الإمتناع عن العمل قبل عشرة أيام أو أسبوعين مثل الصناعات الكيماوية وصناعات الحديد والصلب وصناعات الأفران، فكل هذه الصناعات لا تستطيع أن تتوقف بعد ٤٨ ساعة أو ٢٤ ساعة، لابد أن تتخذ إجراءات من صاحب العمل وإلا سيدمر المنشأة تدميرا، هذه هى النقطة الأولى... النقطة الثانية، لابد أن نعطي فرصة التفاهم والتفاوض لأن الإضراب ليس هدفا ولا يحقق هدفا، فالذى يفهم أن الإضراب هو ضغط على صاحب العمل، أقول بل على العكس فالإضراب قد يكون - أحيانا - ضغطا على العامل، وكل الإضرابات فى أوروبا إنحسرت لهذا السبب سيادة الرئيس... وموضوع أن العامل يمارس إضرابا هو موضوع حرية رأى وإحتجاج، لأن له مطالب معينه، وعلى الجهة الإدارية أن تتدخل، وأريد أن أقول إن الحكومة فى النظام الحر يجب أن تضع يدها فى علاقات العمل أكثر من النظام الموجه... فى العالم كله هناك مددا زمنية تحدها النقابات ولا تحدها الجهة الإدارية أو صاحب العمل، النقابات هى التى تحدها أو يحددها العامل... فالإضراب ليس هدفا للتحقيق، فالهدف للتحقيق رأيناها فيما تم نظره من مواد الوساطة والتحكيم والمفاوضة الجماعية، هذه المواد وردت قبل مادة الإضراب تعمدا=

## للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

= وعمدا حتى يمكن أن يحقق هذا مصالح الناس ومصالح العمال ... أما الإضراب فهو إحتجاج وإبداء رأى وحرية رأى ... وما أشارت إليه الأمم المتحدة هو من واقع حقوق الإنسان وواقع إبداء الرأى.

.. وأضاف المقرر إلى ما قاله السيد الوزير والأخ حسين مجاور أنه ورد فى تقرير اللجنة فى الصفحة ٢٣ مدى تطابق مشروع هذا القانون وهذه المادة بالذات مع الإتفاقية ... النقطة الثانية: من يمثل العمال؟ ومن يمثل أصحاب الأعمال؟ حددته منظمة العمل الدولية وقالت: أكبر الإتحادات عضويه هى التى تمثل العمال وكذلك أصحاب الأعمال. النقطة الثالثة: العضوية أساسا فى النقابة العامة، ونرجع إلى قانون النقابات .. إذا، لماذا تكون الموافقة بأغلبية ثلثى عدد الأعضاء؟ أغلبية الثلثين لكى نحدد الأعباء التى سيتحملها العامل أولا. وبالنسبة للمدة، من الذى سيحددها؟ سيحددها التنظيم النقابى.

- لماذا موافقة النقابة العامة بدلا من مجرد إخطارها(شأن إخطار الجهة

الإدارية):

تساءل العضو محمد فؤاد محسن بدرأوى: هذه المادة مهمة لأنها مادة تتعلق بالضمانات الممنوحة للعمال، .. وهنا لا أجد مبررا على الإطلاق فى أن أعلق حق الإضراب على موافقة مجلس إدارة النقابة العامة، لماذا؟ يكفى أن أخطر النقابة العامة ... ويكفى مجرد إخطار ... وبالنسبة لمدة الخمسة عشر يوما أن تكون لمدة أسبوع ... وأبدى العضو حسنين قاسم مجاور: موافقة النقابة العامة لأن تبعية الأثر المادى على التوقف والأموال التى سيتم دفعها وتعويض الأجر للعمال، فإن النقابة العامة هى التى ستدفع، لن تدفعه اللجنة النقابية.

- الإضراب حق إقتصادي يعلنه العمال وتنظمه النقابة العامة:

أثناء المناقشة أشار السيد كمال الشاذلى وزير الدولة لشئون مجلسى الشعب والشورى إلى السطر الأول منها والذى ينص على " للعمال حق الإضراب السلمى " أى أنها تعطى حقا للعمال وأضاف أنه ولأول مرة فى هذا التشريع- وتكون ممارسته لمنظمتهم النقابية.. الإضراب فى إنجلترا فى الماضى، لماذا بدأ؟ ليقابل حق الفصل وأعتبرحقا تضامنيا... اليوم ليس هناك فصل للعمال، يوجد لدينا لجنة خماسية فيها إثنان من القضاة، إذن هناك حماية للعمال من الفصل... ومع ذلك، يأتى مشروع القانون الجديد- ليعطى هذا الحق لأول مرة للعمال وينظم طريقته... وعندما نربط هذه المادة بالمواد التالية لها وهى مواد جيدة ومفيدة للعمال... ثم تعديل النص إلى إحتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر ...إنما لانقول بوقف العقد أويلغى... ومن ناحية أخرى أبدى العضو عادل عبد المقصود عيد: هذا النص يعد مكسبا للعمال.. لكن القيود والضوابط الواردة بالنص قيود ثقيلة، أوله إشتراط أن تكون موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثى الأعضاء، وإننى أقترح بأن تكون أغلبية عادية..مسألة أخرى، أرى أن نص المادة (١٩٢) فرض وصاية ثقيلة الوطأة للتنظيم النقابى على اللجان النقابية وعلى العمال الذين لا ينتمون إلى تنظيم نقابى، والحجة التى أبدت أن النقابة العامة هى فى النهاية التى ستتحمل عبء تعويض العمال عن أجرهم مدة الإضراب، فماذا لوأن العمال المضربين تكفلوا بهذا التعويض=

## مادة (١٩٣): (١) يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة

=...وأشار وزير القوى العاملة والهجرة: عندما ننظر إلى المادة نجد أنها ليس بها جهة إدارية أو خارجية (عن التنظيم النقابي) تعطى قرارا أو توجيه ... فالجهة الإدارية تخطر فقط وليس لها رأى، .. أما ما بين التنظيم النقابي مثل النقابة العامة، الإتحاد العام، اللجنة النقابية فهو تنظيم واحد يرى مايراه فى لوائحه ولا يوجد ما يسمى وصاية من نقابة على نقابة ... وتحدث **العضو على فرج عبد العال محمد**: هذه المادة لم تكن موجودة فى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ووجودها فى هذا المشروع يحسب للحكومة وفخر لها وإقتراحى لا بد أن يكون الإضراب فى مدة زمنية محددة، ونقول "ألا يجاوز الإضراب ٤٨ ساعة أو ٣٦ ساعة وهكذا ... وتساءل **العضو البدرى فرغلى**: لماذا لا تكون اللجنة النقابية هى المعنية؟ لماذا النقابة العامة؟ ... لماذا نقول بالثلثين ... وأوضح **رئيس المجلس**: أن القانون الألمانى يشترط ٧٥%؟ ... لا بد من توضيح الأمور قليلا، حتى تفصل بين ممارسة النقابة لإجراءات الإضراب وحق الإضراب، وأكد أن **حق الإضراب حق فردى أى من الحقوق الفردية**، ولكن نقرأ المادة (٨) من الإتفاقية والمواد كلها متكاملة، تقرر فى البند (د) الحق فى الإضراب يمارس طبقا للقوانين، ثم نقرأ البند (أ) حق تشكيل النقابات من أجل تعزيز وحماية مصالحه الإقتصادية والإجتماعية، إذن النقابة تختص بحماية الحقوق الإقتصادية، **حق الإضراب من الحقوق الإقتصادية** إذن، إعطاء دور للنقابة يتفق مع المادة (٨) من الإتفاقية ... أنه حق فردى وأن دور النقابة هو إعلان الإضراب وتنظيم الإضراب وفى الفقرات الأخرى تتحدث عن دور النقابة فى الإعلان ودور النقابة فى تنظيم الإضراب، والمناقشة أفرزت ست نقاط هل اللجنة النقابية هى التى توافق أم أى لجنة أخرى يعقدونها هم؟...مدة الإخطار اختلفت الآراء بعضهم قال ثلاثة أيام والبعض الآخر قال "أسبوعا" والثالث قال ٤٨ ساعة وهناك النص الحالى ١٥ يوما...فى الجزئية الخلافية فى حالة عدم موافقة النقابة على الإخطار يقترح السيد العضو عادل عيد أن يتحمل العمال المضربون مغبة إضرابهم ولا يتقاضون أجورا من النقابة، وهذا الإقتراح لا يتفق مع الفقرة الأولى لأن تنظيم الإضراب من خلال النقابة .. المدة تحددها النقابة والسيد العضو على فرج يريد أن يقيد الإضراب، لا، فلنجعل الإضراب متروكا للنقابة.

**وفى نهاية المناقشة لم يوافق المجلس على تقييد مدة الإضراب لأن عمال الفحم فى إنجلترا أضربوا ١٦ شهرا، تحديد مدة معينة للإضراب... كما لم يوافق على إقتراح رفع الأمر للنقابة العامة ويجب أن تكون الموافقة بعدد ٥٠% على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة.**

**ومن ناحية أخرى وافق المجلس على إستبدال عبارة "ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم" بعبارة "وتكون ممارسته لمنظماتهم" الواردة فى الفقرة الأولى من المادة... كما وافق على إقتراح السيد العضو حسنى بحالو ويقضى بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام.**

(١) ذات حكم نص م ١٩٥ من المشروع وكان كما يلى: "يحظر علناعمال الإضراب كما يحظر علمنظماتهم النقابية الدعوة له خلال مراحل الوساطة والتحكيم، =

منظماتهم النقابية بقصد تعديل إتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم. (١)

مادة (١٩٤) (٣٥٢) : يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال

= كما يحظر عليهم الإضراب بقصد تعديل الإتفاقية الجماعية أثناء مدة سريانها."

(١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٩٣ بالجلسة السابعة والعشرين المنعقدة في ٢٦/١/٢٠٠٣ حيث تسأل العضو هشام فهمي محمد كامل: مدة إتفاقية العمل الجماعي ثلاث سنوات- لنفرض أنه في أثناء المدة حدثت ظروف إقتصادية في بنود الأجر أو حدثت أي ظروف مجحفة للعمال فهل عليهم أن يقفوا ولا يقوموا بعمل إضراب؟؟ إننى أقترح أن تحذف هذه المادة... ولذات السبب إنضم العضو محمد مندوه محمد العزباوى مع المطالبين بحذف هذه المادة...وأوضحت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: الإضراب حق العمال...وأضاف رئيس المجلس: الإضراب حق للعمال والمنظمة فقط تعلنه... إذن نعيد الصياغة.

وتم إرجاء أخذ الرأى على هذه المادة حتى أعيدت مناقشتها بالجلسة الستين المنعقدة في ٥/٤/٢٠٠٣ وفيها تم تصحيح صياغة صدر المادة ليكون "يحظر على العمال الإضراب" بدلا من "يحظر الإضراب على العمال".

(٢) ذات حكم م ١٩٦ من مشروع القانون مع ضبط الصياغة والنص على حظر الإضراب بالمنشآت الإستراتيجية أو الحيوية .. وقد كان النص: "يحظر الإضراب في منشآت الخدمات الحيوية للجمهور التي يؤدي توقفها إلى إضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، مع مراعاة أحكام المادتين (١٧٩، ١٩٢) من هذا القانون. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

(٣) من مناقشات مجلس الشعب :

نوقشت المادة ١٩٤ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة في ٢٧/١/٢٠٠٣ على النحو التالى :

-المنشآت الإستراتيجية تمس الأمن القومى(كالإنتاج الحربى) والحيوية تمس الخدمات التي تقدم للمواطنين(كالصرف الصحى):

تسأل العضو على سيد فتح الباب: نفترض أن هناك منشآت خدمية وهذا العامل فى هذه المنشأة له حق ولايد أن يدافع عنه بكل الوسائل المشروعة، أما إذا كان الأمر متعلقا بالأمن القومى كهيئة شرطة أو قوات مسلحة فهم غير مخاطبين أساسا بالقانون ويحظر الإضراب فيها وليس لهم علاقة المسائل التي نتحدث فيها، لذلك أرى أن الإضراب حق نصت عليه الإتفاقيات الدولية ومشروع القانون نزل على هذه الإتفاقيات وأقرها=

## بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

= ولابد أن تأخذ بها ولا نستثنى أحدا من حق الإضراب، ما دمنا قد وضعنا ضوابط تنظيم الإضراب من حيث الموافقات والمواعيد والإجراءات ... وقال السيد العضو طلعت نبوى القواس: إننى مع حظر الإضراب فى المنشآت الإستراتيجية والحيوية ... ولكن لماذا أمنع الدعوة إليه؟ .. وأوضح رئيس المجلس: إذا كان الإضراب غير مشروع فى هذه الحالة فمن باب أولى يكون التحريض عليه غير مشروع.

وتساءلت العضو أمال عبد الرحيم عثمان: إن نص المادة يشير إلى المنشآت الإستراتيجية والمنشآت الحيوية فإذا كان المقصود هنا أن المشروع يفرق بين الإستراتيجية والحيوية على أساس أن الإستراتيجية هى التى يترتب عليها الإخلال بالأمن القومي، والحيوية الإخلال بالخدمات التى تقدمها للمواطنين وفى هذه الحالة لا بد أن نحذف عبارة "الخدمات التى تقدمها" ونضيفها إلى "الحيوية" فتكون "الإستراتيجية" فقط تتعلق بالأمن القومي "والحيوية" إذ تتعلق بالخدمات التى تقدم للمواطنين إذن هنا تكون المادة قد فرقت بين الإثنين، .. أو لا نفرق بين الإثنين بهذه الصورة وتكون الصيغة "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين" هنا تتماشى على الأثنين ... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة إن الصياغة التى قالتها الدكتور أمال عثمان محققة فالمادة الأصلية، ومن المحتمل جدا أن تكون هذه المنشآت الحيوية تقدم خدمة.

وأبدى العضو محمد عبد العزيز شعبان: لو إننا وضعنا الموضوع كما جاء بالمادة "المنشآت الحيوية والخدمية... الخ" فمعنى ذلك أنه لن يوجد هناك حق للإضراب لأن كل شئ متعلق بخدمات الجمهور .. أريد التفرقة بين "الإخلال بالأمن القومي وهذا متفقون عليه أما أى شئ آخر فيجوز الإضراب فيها بشرط أن يكون هناك مدة أسبوعين وهى الخاصة بالأمور الحيوية.

.. وأبدى الدكتور زكريا عزمى إن هذه المادة بها معيار ان لمنع الإضراب: المعيار الأول هو "المنشآت الإستراتيجية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي"، وهذا متفقون عليه إننى أريد- سيادة الرئيس - شطب تحديدا العبارة التالية "وبالخدمات التى تقدمها" لأن الخدمات التى تقدمها "من الممكن أن تحدث فى أى إضراب، أريد حذف هذه العبارة لأننى لا أريد أجعلها معيارا فيصبح عندى معياران.

وتساءل العضو عزب مصطفى مرسى: نحن نريد يا سيادة الرئيس نموذجا للمنشآت الإستراتيجية ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: سوف أضرب مثاليين إثنين: أحدهما إستراتيجى، والآخر حيوى، الإنتاج الحربى خصوصا فى أوقات الحرب، وفى أوقات الحاجة، أليس مؤسسة إستراتيجية؟! الصرف الصحى فى القاهرة أليس منشأة حيوية؟! فلو أضرب العمال يوما، فسوف تسبب كارثة صحية ... فنحن حددنا تعويضا مثلما شرح السيد العضو عبد العزيز مصطفى المقرر فى المادة (١٨١) ... وأرجو ألا نعول كثيرا على الإضراب يا سيادة الرئيس فالإضراب لا يحل مشاكل!! = المطلوب هو حل المنازعات وديا.

= بين تحديد المنشآت والقياس على الأمثلة والإستئناس فى تحديد المنشآت الحيوية مع معايير الخدمة العامة والمرافق العامة والعمل الذى يسد حاجة عامة الواردة بالمادتين ٣٧٤ و ٣٧٤ مكرر من قانون العقوبات:

أبدى العضو على أحمد إسماعيل أن تحديد المنشآت الإستراتيجية عن طريق رئيس الوزراء .. سوف يتغير المعنى بتغيير رئيس الوزراء، إنما وضع أمثلة فى القانون سيعطيها الثبات.

وأبدى العضو عبد المنعم العليمى: عندما نأتى ونضع عبارة مطاطة وهى "حظر الإضراب أو الدعوة إليه" فى المنشآت الحيوية التى يؤدى الإضراب فيها إلى إضطراب فى الحياة اليومية لجمهور والمواطنين إننى أعتقد أن هذه العبارة مطاطة وتستخدم فى إلغاء الباب بأكمله.

وأبدى العضو أبو العز الحريرى: أن هذه المادة والمادة ١٩٢ من المواد الحاكمة فهذا المشروع ونحن لانريد خلط الأمور والسيد الوزير عندما فسر المادة قال:والصرف الصحى، قس على ذلك كل الجهات فى البلد فى فرنسا والدول المتقدمة العمال يقومون بالإضراب حتى فى قطاع الطيران... وحتى السائقين يحضرون سياراتهم (الترلات) ويقومون بالإضراب فى الشوارع حتى يعطلوا المرور ويمارسون ضغطا... المادة التى أقرت قبل ذلك ١٩٢ تضع شروطا معوقة تجعل ممارسة الإضراب غير ممكنة تقريبا... أريد حذف النص الخاص بالمنشآت الحيوية وتكون المنشآت العسكرية فقط، وتسأل الدكتور أيمن نور: عندما نترك الأمر للسيد رئيس مجلس الوزراء النتيجة ان كل المؤسسات الموجودة فى مصر بلا إستثناء يمكن أن تكون حيوية ويمكن أن تكون متعلقة بالعمل اليومى للمواطنين.

وهنا أوضح رئيس المجلس: فى الواقع من يقرأ قانون العقوبات فى المادتين ٣٧٤، ٣٧٤ مكررا يجد إجابة وتنسيقا، المادة ٣٧٤ تنص على "يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمدا وتجرى فى شأن ذلك جميع الأحكام المبينة فى المادتين ١٢٤، ١٢٤ (أ) وتطبق العقوبات المنصوص عليها فيهما على هؤلاء المستخدمين والأجراء وعلى المحرضين والمشجعين والمجندين والمذيعين على حسب الأحوال" إذن يكون المعيار عندنا فى قانون العقوبات هو الخدمة العامة والمرافق العامة والعمل الذى يسد حاجة عامة تلك هى المعايير الواردة فى قانون العقوبات فهل سوف يستأنس بها فى تحديد المقصود بالمنشآت الحيوية حتى يتم التجانس بين القانونين؟.

وفى النهاية وافق المجلس على إقتراح مقدم من السيد العضو جمال أبو ذكرى ويقضى بتعديل الفقرة الأولى لتصبح "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الإستراتيجية والمنشآت الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى وبالخدمات العامة"، وقال رئيس المجلس أن هذه إعادة للصياغة يجمع فيها المنشآت الإستراتيجية والمنشآت الحيوية ويكون الحظر وفق معيار واحد وهو الإخلال بالأمن القومى وبالخدمات العامة.



ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت. (١)

مادة (١٩٥): (٣٩٢) يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون إحساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

(١) تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل: في ٢٠٠٣/٧/١٢ صدر في هذا الشأن قرار رئيس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/١٨ اليوم التالي لنشره بالعدد ١٦٠ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٧.

(٢) تنص مادة ١٩٧ من مشروع القانون على: "الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه، إلا في حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل المضرب خلال فترة الإضراب."

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: الإضراب "وفقاً للإجراءات القانونية" حق فردى لا يوقف عقد العمل ومدته إجازة بدون مرتب:

نوقشت المادة ١٩٥ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/٢٧، وفي البداية إقترح العضو مصطفى محمد مصطفى أن يكون لصاحب العمل حساب مدة الإضراب إجازة بدون أجر للعامل وذلك يعطى نوعاً من المفاوضة مع صاحب العمل الذى من الممكن أن يحتسب مدة الإضراب أيام عمل صحيحة بدلاً من فرضها كقيد على حق الإضراب .. ومن الممكن أن يكون الإضراب جزءاً من اليوم أو ساعة كإضراب رمزى ففي هذه الحالة ليس من الضروري أن يحتسب الإضراب إجازة دون أجر .. وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: أن الوجوبية أو الجوازية في هذه المادة لا تهم لأن القانون هو الحد الأدنى.

وأبدى العضو محمد جميل عبد الستار: إن مشروع هذا القانون يوازن بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل فهذا توجه محمود وطبيعى، وهذا ما دفع اللجنة إلى إلغاء الفقرة الخاصة بجواز إنهاء عقد العمل في حالة مخالفة العامل للضوابط والإجراءات الخاصة بالإضراب ... من الأفضل أن تكون مدة الإضراب من الإجازات السنوية مدفوعة الأجر ... وسجل العضو حسين مجاور: شكراً للسيد الوزير كمال الشاذلى لأنه هو الذى وضع هذا النص فى مجلس الشورى وجعله إجازة بدون أجر لأن وقف العقد فى حد ذاته يحدث خلافاً فى العلاقة بين صاحب العمل والعامل ويؤثر من الناحية التأمينية عليه ... ومن ناحية أخرى أبدى الدكتور زكريا عزمى أننا بالطبع مع العمال إنما الموضوع التزام قانونى، صاحب العمل يؤدي التزاماته الموجودة فى عقد العمل، والعامل مقابل ذلك يؤدي عمله، وعندما أقول: إجازة بدون أجر، فهى ليست مبنية على أى قانون، لا بد من إيقاف عقد العمل وبناء على ذلك يترتب عليه إيقاف راتبه، فهو ليس موضوع عاطفة، إنما هناك قانون، بناء على ماذا ستمنح له الأجازة ... وطالب العضو فاروق السيد متولى أن يضاف "أو من أجازته السنوية إذا كان رصيده يسمح بذلك ويقبله العامل" .. وأوضح رئيس =

## مادة (١٩٦): (٢٠١) يكون لصاحب العمل، لضرورات إقتصادية

= المجلس : كلمة الإضراب هنا تعنى الإضراب وفقا للإجراءات القانونية، فالإضراب بغير الإجراءات القانونية لا يعتبر إضرابا.. وأبدى السيد كمال الشاذلى: حينما نوقش مشروع هذا القانون فى مجلس الشورى اختلف البعض وحدث إنقسام بين الإخوة أعضاء مجلس الشورى فى رأى وقالوا لو أخذنا بوقف عقد العمل خلال فترة الإضراب معنى هذا أنه جزاء للعامل وكيف يكون هذا جزاء والقانون يعطى الحق بشروط معينة وفى نفس الوقت يوقف هذا العقد وهذا ما جعلنى وقتها أتقدم بهذا الإقتراح ... وأشار رئيس المجلس: لقد قدمت إقتراحات كثيرة فى هذا الشأن ما بين وقف عقد العمل وبين إعتبره إجازة ولزم الإيضاح. هذا الموضوع كان قد أثير فيه جدل كبير فى فرنسا ما بين القضاء والفقهاء، فالقضاء الفرنسى ميز بين العقد المحدد المدة، والعقد غير المحدد المدة فإذا كان العقد محدد المدة أعتبر الإضراب إخلالا بالإلتزامات بيجوز فسخ العقد، وإذا كان القعد غير محدد المدة فيترتب على الإضراب إنهاء عقد العمل، جاء الفقه الفرنسى ورفض نظرية القضاء وقال يترتب على الإضراب إيقاف عقد العمل ... مشروع القانون المصرى، وفقا لما رأته الحكومة يمثل تقدما أفضل من فرنسا لأنه لا يعتبر إيقافا لعقد العمل ويتفق مع إعتبر الإضراب حقا فرديا لأنه لا يستقيم أن يعتبر حقا للعمال ثم يترتب على ممارسته جزاء الفسخ أو إعتبره وفقا لعقد العمل أو معبرا عن نية تعديل العقد أو إنهائه ومن ثم سوف يذكر تاريخ القانون أن التشريع الحالى أحرز تقدما لصالح العمال إذ أعتبر الإضراب إجازة، إنما لكى تكون العبارة منضبطة فهناك إقتراح بأن يكون صدر المادة على النحو التالى: "يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٦) من هذا القانون .. حتى لا يفسر البعض أن الإضراب يعتبر إجازة ولو خالف هذا القانون.

(١) تقابلها م١٩٨ من مشروع القانون ونصها:

"الإغلاق إجراء جائز قانونا يلجأ اليه صاحب العمل لضرورات إقتصادية تبرر ذلك".

(٢) من المذكرة الإيضاحية للمشروع : حق الإغلاق:

حرص المشروع أيضا على تنظيم حق الإغلاق بإعتبره إجراء جانزا قانونا يلجأ اليه صاحب العمل لضرورات إقتصادية تبرره.

ولم يكتف المشروع كما كان الأمر فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بمادة واحدة وهى المادة ١٠٧ لتنظيم هذا الحق، بل فصل قواعد إستخدامه بحيث قرر أنه يجب على صاحب العمل (كان هناك شرط إستخدام عشرة عمال فأكثر وقد ألغى عند المناقشة) (الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر) أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العماله بها، إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

## حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها (١)

(١) من مناقشات مجلس الشعب : مفهوم الضرورات الاقتصادية:  
نوقشت المادة ١٩٦ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة فى ٢٧/١/٢٠٠٣ على النحو التالى :

### - مفهوم الضرورات الاقتصادية:

أبدى العضو محمد خليل قويطه أن هذه المادة فى منتهى الخطورة .. إن صاحب العمل ما عليه إلا أن يخطر اللجنة المشكلة بقرار الوزير لهذا الغرض ويخطر المنظمة إذن المسألة أصبحت مجرد إخطار وكان هناك شعارا مرفوعا (أخطر وأغلق) دون معقب ... وهنا قال وزير القوى العاملة والهجرة أن هذه المادة موجودة فى القانون رقم (١٣٧) الحالى برقم (١٠٧) ومنظمة تنظيما دقيقا بقرارات تصدر من السيد رئيس مجلس الوزراء بعمل لجان للبت ولجان للتظلمات، ولا يصدر إطلاقا قرار بإغلاق منشأة أو تقليصها إلا بعد إجتماع هذه اللجان وهى منصوص عليها هنا فى المادة (١٩٧) ... ومعنى بيان بما حدث من إغلاق خلال عام ٢٠٠٢ كله ونرى مدى التحرز فى الإغلاق ومدى التدقيق فى مسائل الإغلاق وكيفية البت فيه ولا يمكن أن نتصور يا سيادة الرئيس أن صاحب عمل يأتى ليقيم مشروعا مزدهرا ويعمل ثم يغلقه ويذهب.

وأبدى العضو محمد جميل عيد الستار أن المادة تقول "يكون لصاحب العمل، لضرورات إقتصادية .." فهناك ضرورات إقتصادية كثيرة ولكن أريد إضافة عبارة "تضر بالمنشأة".

.. وقد أبدى وزير القوى العاملة والهجرة أنه سيرد فى المواد التالية، كيفية تعويض العمالة عند الإستغناء عنها، فالمسألة ليست التخلص من العمالة أى فصلها أو أنهى العقود معها ... وأبدى العضو طلعت القواس أن عبارة "ضرورات إقتصادية" مطاطة ... ولذلك أقترح "يكون لصاحب العمل لضرورات إقتصادية، تهدد بقاء المنشأة أو تسبب لها خسائر فادحة" .. وإقترح العضو محمود محفوظ محمد الشاذلى: إلغاء هذه المادة تماما لأننى أعتبرها مادة مطاطة.

وقد اقترح العضو مصطفى محمد مصطفى وضع ضوابط تضمن حقوق العمال فى هذه الحالة، فإننى أقترح أن يضاف إلى بداية المادة "مع عدم الإخلال بحقوق العمال الواردة فى هذا القانون أو أى قانون آخر" .. وإقترح العضو فاروق السيد متولى تعديل المادة كالاتى "يكون لصاحب العمل، لضرورات إقتصادية وأمنية" وإننى ذكرت كلمة "أمنية" لماذا؟ لأنه من الممكن أن تكون هناك خطورة لجزء من أجزاء المصنع قد يترتب عليها عملية إنفجار أو مسائل أمنية خطيرة  
وطالب العضو سيف محمد رشاد سلامة: بالعودة إلى نص القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وتساءل العضو طلعت عيد القوى عبارة "ضرورات إقتصادية" مطاطة ... لنفرض أن هناك ظروف تطوير تحتاج تقليص العمالة، أى صاحب عمل سيستخدم تكنولوجيا حديثة والتكنولوجيا الحديثة لا تحتاج لعمالة، فهل يجوز لهذا السبب أن يقلص العمالة هذا غير واضح.

=

## بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات

= وأبدى العضو حسين مجاور أن هذه المادة مرتبطة بالمادة التى تليها والتى تليها وتليها حتى إذا حدث ...، أولا التوقف الكلى أو الجزئى موجود، وموجود حاليا وتعامل معه من خلال اللجان المشكلة لهذا، إنما كلمة المساس بالعمالة هذه، تترتب عليها فى المواد التالية، كيف نتعامل مع هذه العمالة ... وهنا قال العضو محمد محمد عودة فلو ظلت المادة على إطلاقها بهذا الشكل سوف تثير القلاقل يا ريس ولا بد من التروى فيها أو تتضمن فيها حقوق العاملين وفى ذات المادة التى تعطى الحق لصاحب المنشأة فى الغلق ... وإقترح العضو صابر عبد الصادق محمد العودة إلى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فى المادة ١٠٧، والتى كانت شافية فى هذا الموضوع.

- لصاحب العمل حق الإغلاق والنص لبيان متى يكون الفصل المترتب على ذلك تعسفيا:

أثار السيد الدكتور زكريا عزمى أنه يشك فى دستورية المادة لماذا؟ لأن الذى سيمنع صاحب العمل من غلق المنشأة أو إيقافها لجنة مشكلة بقرار من السيد وزير القوى العاملة، فهل هذا الكلام يصح؟! هل ستجبره أن يستمر فى فتح باب المنشأة!! هل هذا يجوز من الناحية الدستورية، أم أن لها أن تحكم بالتعويض فقط للعمال الذين أضرروا؟ ... هل هذه اللجنة لها القوة قانونا حتى تجبره على إستمرار العمل وعدم غلق المصنع أم ستدفع تعويض ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن هذه اللجنة هى لجنة يمكن أن تصرح بالإغلاق أولا تصرح وفى حالة عدم التصريح أو إذا لم يتقدم صاحب العمل لها بإذن للإغلاق فإتها تحيل الموضوع كله إلى القضاء، ... الجديد فى هذا القانون أننا وضعنا تعويضا على صاحب العمل فى حالة الإستغناء عن جزء من العمالة، أو العمالة كلها إذا كان هناك إغلاق كامل أو إغلاق جزئى ... تشكيل اللجنة موضح فى الورقة التى أودعتها الآن الخاص بالإغلاق خلال م ١٠٧ توجد لجتان ، لجنة للبت فى كل محافظة مشكلة من الوزارات المعنية، من التأمينات، من وزارة العمل، من بعض الوزارات التى لها صلة كوزارة الداخلية، ... إننى فقط ألفت النظر إلى تنظيم الإغلاق وكيف يكون، شخص يريد أن يغلق منشأته لأسباب إقتصادية تعود له، لحالة وفاة، لحالة مرض، لحالة إختلاف ورثة وما إلى ذلك وليس بها عمال هل يكون هناك إجراءات إغلاق أم لا؟ فإجراءات الإغلاق مسألة ومسألة تعويض إن وجد عمال يستحقون التعويض فى حالة الإغلاق واردة فى المادة رقم ٢٠١ والإقتراح الذى أمام سيادتكم الآن بدلا من أن نقول "الوزير المختص" نقول عبارة "رئيس مجلس الوزراء لماذا؟ لأن تشكيل اللجان يجب أن يجمع أكثر من وزارة ... وأضاف رئيس المجلس أنه فى حالة إغلاق المنشأة لضرورة إقتصادية يحدث إنفساخ لعقد العمل لعجز صاحب العمل عن الدفع فى هذه الحالة، فهذه اللجنة تبحث هل هناك مبررات لهذا العجز أم لا، ولكن يجب أن يتم كل هذا تحت رقابة القضاء ... وأضاف العضو عادل عيد أنه ردا على ما أثاره السيد الزميل زكريا عزمى عن إختصاص القضاء فإننى فى إعتقادى أن القواعد العامة كفيلة بهذا، المادة (١٠) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ الخاص بمجلس الدولة تضع القاعدة =

## المنصوص عليها في هذا القانون.

= العامة وهي أن تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية: ومن بينها "ثامنا" الطعون التي ترفع أمام القرارات النهائية الصادرة من جهات إدارية لها إختصاص قضائي ... سياق الفقرة يستفاد منه أن التظلم جائز سواء صدر القرار بالقبول أو بالرفض أى أنه لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا ... وإبنى أقترح حذف كلمة "هذا" حتى يجوز التظلم من القرار أيا كان سواء بالقبول أو بالرفض ... المسألة الثانية: أرى أن ينص في الفقرة الخاصة بالتشكيل أن تكون اللجنتان برئاسة أحد رجال القضاء، أن ينص في صلب القانون على أن تكون الرئاسة - نظرا لخطورة الإختصاص- لأحد رجال القضاء.

وتساءل وزير القوى العاملة والهجرة أن إغلاق المنشأة يبدأ من دكان وإنهاء بمؤسسة ضخمة بها عشرات الآلاف، فعندما نضع قاعدة تكون القاعدة عامة، كيف نبحت موقفا إقتصاديا لمؤسسة ولمنظمة بها عشرات الآلاف خلال سبعة أو عشرة أيام. وأبدى العضو جمال الدين محمد أبو ذكري أن هذه المادة فيها بالفعل شبهة عدم دستورية لأننى إعتدت على اللجان فى الغلق ... أقترح فقرة أخيرة تقضى بأن يكون للمتظلم حق اللجوء إلى القضاء ... وتحدث الدكتور أيمن نور: أريد أن أعود مرة أخرى للنقطة التي أثارها الدكتور زكريا عزمى لأنها تثير قضية دستورية مهمة والمادة ٣٤ من الدستور ... تنص على الملكية الخاصة مصونة ولا يجوز فرض غير وغير ماذا لو كان قرار اللجنة هنا يجبر صاحب العمل أن يستمر فى العمل على غير إرادته ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: أعتقد يا سيادة الرئيس أن موضوع الإغلاق لا يمس الملكية من قريب أو بعيد.

وتساءل رئيس المجلس: سأسأل سؤالاً: لو فرض أن اللجنة طلبت منه الإستمرار، ورفض الإستمرار وقال أنه سيعلق المنشأة؟ ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: تحوله إلى المحكمة.

وأبدى العضو فتحى عبد الحميد نعمة الله: صاحب المنشأة، أخبرته اللجنة بأن الإجراء التي قمت به خطأ وسوف يغلق المنشأة ولن يجبره أحد على هذا إطلاقاً ولكن ماذا سيحدث: إننا سنكون أمام موقف قانونى من أجل هؤلاء العمال، فمن الممكن أن يكون هناك فصل تعسفى، أو خلافه

وأوضح رئيس المجلس: إذن لا تناقض بين حق الملكية الذى يعطى حق الإستغلال ورفض إستغلال ملكية، لا تناقض والمادة جاءت كما قال السيد العضو حسين مجاور لتنظيم علاقات العمل، هذه اللجنة ستبحث ما إذا كان هذا الإغلاق فيه تعسف أملا ... إذا ثبت التعسف والمادة ٥ من القانون المدنى تبين أحوال التعسف فى إستعمال الحق ويكون قرار اللجنة بعدم الغلق، هنا يستطيع أن يغلق بما له من حق الملكية ولكن يلتزم بالتعويض فى هذه الحالة.

وأشار الدكتور أحمد حسن البرعى إلى حكم صادر من محكمة النقض المصرية .. صدر فعلا قرار بعدم الإغلاق من اللجنة وقام الرجل بالغلق فرفعت عليه الدعاوى فمحكمة النقض أيدت إغلاقه وقالت أنه من حقه أن يغلق وليس من حق اللجنة أن تحجر على ملكيته ... المحكمة لم تلزمه بدفع تعويض ... عندما وضعنا =

## مادة (١٩٧): (٣١٥١) فى تطبيق أحكام المادة السابقة، على

= هذا النص وضعناه للترقية بين الفصل التعسفى والفصل المبرر، لو قرأنا بقية المواد وبقيّة النصوص: الإجراءات تفصل بين الفصل لأسباب إقتصادية والفصل التعسفى، هناك فصل تعسفى بالإرادة المنفردة والفصل لأسباب إقتصادية بإتباع الإجراءات ومحكمة النقض المصرية فى النظام الإشتراكي أيدت حق صاحب العمل منذ عام ١٩٧٤ وهى تسير على وتيرة واحدة أنه من حقه الإغلاق حتى لو خالف لكن لو شابه التعسف عليه دفع التعويض... وأبدى رئيس المجلس: نعم، لو شابه التعسف... إذن فهذه مسائل عقديّة وليست لها علاقة بحق الملكية، والمناقشة توضح الأمور جيداً. وأشار العضو عادل عيد: أرى أن حكم النقض الذى ذكره السيد الدكتور أحمد البرعى غير وارد لأنه صدر فى ظل قانون لم يرد به هذا التنظيم الذى نحن بصده الآن لأنه لو صح كلامه سنلغى هذه المواد وتحدث فى شئ آخر.

وأفادت الدكتور أمال عثمان: فى حقيقة الأمر فإن المواد واضحة جداً وهى تتلخص فى أن هذه اللجان، اللجنة الأولى والثانية يراقبون صاحب العمل هل هو متعسف أم غير متعسف ثم بعد ذلك يصدر قرارها فإذا لم يتفق مع إرادة صاحب العمل أو إرادة العمال يلجأ إلى القضاء والقضاء يراقب اللجنة

وقال رئيس المجلس: إننى أسأل الدكتور أحمد حسن البرعى لماذا ذهبت إلى محكمة النقض هل كانت هناك لجنة فى وقتها وهل ذهبت إلى القضاء العادى أو القضاء الإدارى؟ ... الدكتور أحمد حسن البرعى: لا ياقتدم لقد أخذت طريقها فى المراحل المختلفة إلى أن وصلت وقد نظم القانون ١٣٧ الإغلاق ونحن لم نختزع الإغلاق والقانون ١٣٧ أورد الإغلاق ... وتساءل رئيس المجلس بالنسبة لقرار اللجنة وهى لجنة إدارية فأين سيكون الطعن فيها؟... وأفاد الدكتور أحمد حسن البرعى: سيكون فى القضاء الإدارى .. وأبدى رئيس المجلس: لقد ذكرت قبل ذلك محكمة النقض... وأبدى الدكتور أحمد حسن البرعى: أنا أسف.

وتساءل رئيس المجلس: ألم تكن هناك لجنة قبل محكمة النقض؟ أو ربما كان هناك إغلاق ولم تكن هناك لجنة، فكيف وصلت إلى محكمة النقض؟ من المفروض أن تكون إدارية علياً، إذن لم يكن هناك قرار لجنة ... الدكتور أحمد حسن البرعى: عندما أغلق طلب العمال تعويضاً عن الفصل فنظرت أمام المحاكم المدنية، وسارت فى الإبتدائى والإستئناف فوصلت إلى المحكمة وطالبوا التعويض والمحكمة أقرته على الإغلاق وقالت أنه لم يكن متعسفاً ومن حقه أن يقلص نشاطه ... وأوضح رئيس المجلس إنه فى هذه الحالة ستحدث مشاكل، فلو طعن فى قرار اللجنة بالإغلاق، ومجلس الدولة أيد الإغلاق لن يستطيعوا المطالبة بالتعويض. وقد وافق المجلس على إقتراح مقدم من السيد العضو أحمد أبو زيد ومؤيد من الحكومة بتعديل نص المادة على الوجه الوارد بالمتن.

(١) تقابلها م ١٩٩ من مشروع القانون الآتى نصها :

"يجب على صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم =

صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.  
ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الإستهناء عنهم.  
وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقا خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا 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.  
ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين

= العمالة بها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.  
وينبغي أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وإعداد فئات العمال الذين سيتم الإستهناء عنهم في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم أو نشاط المنشأة.  
على اللجنة أن تصدر قرارها خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، لصاحب الشأن أن يطعن في القرار الصادر من اللجنة في مدة لا تتجاوز خمسة عشرة يوما من صدور قرار اللجنة.  
ويصدر قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بتشكيل اللجنة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة وتحديد إختصاصاتها والإجراءات التي تتبع أمامها وإجراءات الطعن في القرار الصادر منها."

(٢) نوقشت المادة ١٩٧ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ حيث تم تصحيح صدر المادة ليكون "في تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة ... الخ".

(٣) تقابلها م ١٠٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها كما يلي:  
"يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت في طلبات المنشآت لوقف العمل كليا أو جزئيا أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التي تمثل فيها.  
ولا يجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كليا أو جزئيا أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة.  
ويلغى كل حكم يخالف هذا النص."  
( قرار رئيس الوزراء ٨٢/٣٠١ )

المشار اليهما، وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم. ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

مادة (١٩٨) :- (٣١٩١) يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

(١) تقابل م ٢٠٠٠ من مشروع القانون ونصها "يلتزم صاحب العمل بإخطار العمال والمنظمة النقابية بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها. ويكون تنفيذ القرار إعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة المشار اليها بالمادة السابقة".

(٢) من المذكرة الإيضاحية للمشروع: يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى ذلك مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ مع مراعاة إلا يتجاوز التشاور بين المنظمة النقابية وصاحب العمل الموعد المحدد لتنفيذ قرار اللجنة طبقاً لنص المادة (٢٠٠).

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٩٨ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة فى ٢٧/١/٢٠٠٣ حيث طالب العضو طلعت القواس تعديل كلمة "يخطر" بإلزام صاحب العمل "يلتزم صاحب العمل بإخطار العمال" ... وأشار العضو رمضان محمود الزينى إلى أن التقليص من نشاط المنشأة له عدة أسباب فيمكن جدا أن صاحب العمل يريد التخلص من المنشأة .... لأن المنشأة يكون لها أحيانا فترة سماح من الإعفاء الضريبي، مثل المدن الجديدة، أو هيئة الإستثمار ... يمكن أن يعمل لمدة عشر سنوات ثم يجئ ويقول إن لدى ظروف إقتصادية والمنشأة تخسر لدى، هذا بالنسبة للنقطة الأولى ... الجزئية الثانية يمكن أيضا- وسيادتك تعلم تماما إن المجلس الأعلى للأجور سيحدد الأجر، وهناك علاوة سنوية قدرها ٧%، يمكن جدا بعد عشر سنوات - كما يحدث الآن - أن راتب العامل يرتفع، ويحاول صاحب العمل التخلص من هذه المنشأة. وأبدى الدكتور زكريا عزمى: من الواجب أنه سيقدم طلباً، لا بد أن يخطر صاحب الشأن والمنظمة حتى تستطيع أن تجهز نفسها، وتدرس هذا الطلب، وليس فى هذا أى مشكلة بل هى ضمانة... وأوضح رئيس المجلس: المادة كما أقرتها اللجنة هى ضمانة للعمال.



ويكون تنفيذ ذلك القرار إعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.

مادة (١٩٩): (٢٩) في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الإتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لإختيار من سيتم الإستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الإستئناس بها في هذا الشأن.

(١) تقابل م ٢٠١ من مشروع القانون وهو ذات النص مع تعديل في الصياغة.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٩٩ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة في ٢٧/١/٢٠٠٣ حيث طالب العضو على فرج عبد العال بإلزام صاحب العمل بالأخذ بالمعايير الموضوعية لإختيار العمال الذين سيستغنى عنهم، وليس لمجرد الإستئناس بها فإنه يجوز له أن يطرحها جانباً ويختار طبقاً لمعايير شخصية له ... وأضاف أن التشاور مع المنظمة النقابية يكون قبل صدور القرار لأنه بعد أن يصدر القرار بالإستغناء فماذا سيتشاور عليه قبل التنفيذ؟ وتساءل إذا شعر عامل بأنه أستغنى عنه بدون وجه حق، وأنه يفضل عمال آخرين، فما الإجراء الذي يتخذه إذا شعر أن صاحب العمل تعسف كأن يكون "دمه ثقيل على صاحب العمل؟" لكن كل الشروط تنطبق عليه.

وفي ذات الإتجاه قال العضو جمال الدين أبو ذكري أن المادة منضبطة لكن بالنسبة للمعايير التي يستأنس بها، فجرت القواعد العامة بأن أبدأ بالأهم فالأقل أهمية، ولدينا المعايير هنا أربعة معايير ... إنني عندما أستغنى عن العامل فهناك عامل لديه أعباء مالية فلماذا لا أعطيه معاشاً ويخرج.

واقترح العضو عادل عبد المقصود عيد: حيث إن كلمة التشاور كلمة هلامية وغير محددة - فإنني أقترح أن يكون بالإتفاق لأن التشاور ليس له معالم محددة ... النقطة الثانية: إن نص المادة قد ذكر: أنه يمكن الإستئناس بها "ولم تحدد هل المقصود من عبارة الإستئناس بها" في الإستغناء أم في الإبقاء .

وأوضح رئيس المجلس: هذا بالنسبة للعمال الذين سوف يتم الإستغناء عنهم. وأبدى العضو حسين مجاور: هذه المادة بها نوع من التأكيد على بعض الضمانات، وفي أصل هذا الكلام فإن الإتفاقيات تنص على الحقوق والمستغنى عنه من ... ومن .... الخ وهذه الشروط موجودة بالإتفاقية إذا لم يكن هذا موجود في الإتفاقية، وغفلنا عنه كعمال وأصحاب أعمال، النص هنا يعطى إسترشادا .. إنما في الأصل، لا بد أن تكون إتفاقية العمل الجماعية تنص على لو إنني سوف أقلص كليا أو جزئياً كيف يمكن التعامل من العمالة في هذه الحالة؟

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة (٢٠٠): (٣٩١) يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مادة (٢٠١): (٤) مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية (٥) يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من

(١) يقابل ذات نص م ٢٠٢ من مشروع القانون .

(٢) قياسا على حظر حق الإضراب أثناء هذه المراحل (المذكرة الإيضاحية).

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٢٠٠ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة فى ٢٧/١/٢٠٠٣ حيث تساءل العضو جمال الدين محمد أبو نكرى: اليوم أقوم بالحكم على صاحب العمل وأقف ضد حريرته، فلنفرض أنه قد جاء لى سبب قهرى للخلق هل أقف؟! أى أننا نفترض أنه فى فترة الوساطة أن الرجل(صاحب العمل) قد أفلس وليس معه نقود أو أى شئ وقد جاء سبب قهرى لظروف معينه أو أى شئ قهرى وإنما أقف هكذا وأقول له لا تغلق منشأتك وهو لديه أسباب معينة قوية تمنعه ، لذلك فإننى أطلب بإضافة عبارة فى النهاية "ما لم يكن هناك سبب قهرى أو ضرورى لذلك" ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن هذه المادة تقابل بالضبط المادة التى كانت ١٩٣، ... إن هاتين المادتين لضمان جدية التحكيم ومراحل تسوية المنازعات.

(٤) ذات حكم نص م ٢٠٣ من المشروع وكان :

"مع عدم الإخلال بحكم المادة ... وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف إختلافا جوهريا عن عمله الأسمى كما أن له أن ينقص أجر العامل ...

... دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء مبررا من جانب صاحب العمل."

(٥) من المذكرة الإيضاحية للمشروع : متى تكون المبررات الإقتصادية كافية .. تخفيض الأجر أم البطالة؟

نص مستحدث يلاحظ أنه يتعلق بحالة ما يكون من حق صاحب العمل أن ينهى عقد العامل لمبررات إقتصادية، والإنهاء لمبررات إقتصادية يعنى أن يكون من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا واجهت منشأته من الظروف ما يؤدي إلى=

## شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير

= إغلاقها أو تقليص لنشاطها وهو مبرر - وأن يكن قد جرى النص عليه صراحة في القوانين السابقة - فإن الفقة والقضاء سلما به بإعتباره من الأمور الطبيعية. تأكيداً لذلك قررت محكمة النقض أن سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته يعطيه الحق في تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، ويستتبع ذلك أن يكون له سلطة إنهاء عقود بعض العمال لهذا السبب، وينتفى عنه - في هذه الحالة - وصف التعسف ويقصر دور المحكمة على التحقيق من جدية المبررات. كذلك فإن إنهاء العقد بسبب وقوع صاحب العمل في خسارة مالية أدت به إلى ضرورة ضغط مصروفاته، يعد سبباً سانعاً في توفير المبرر للإستغناء عن بعض عماله.

غير أنه يشترط، حتى تكون الأوضاع الإقتصادية مبرراً كافياً للإنتهاء أن تكون هذه الأوضاع قائمة ومستقرة وقت إتخاذ قرار الإنتهاء لأنه لا يمكن تبرير الإنتهاء بأوضاع غير مستقرة وفي الحسبان تخلفها مستقبلاً. وعلى الرغم من ثبوت الحق لصاحب العمل في إنهاء العقد للمبررات الإقتصادية فإن المشروع مراعاة منه للأوضاع الإجتماعية في مصر وخاصة تفاهم مشكلة البطالة أراد أن يتجنب قدر الإمكان حالات إنهاء العقد لتلك الأسباب، لذلك جاء حكم هذه المادة مقرراً أنه "في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية" يجوز له بدلا من أن يلقى بعماله في صفوف البطالة مستخدماً حقه الثابت قانوناً أن يكتفى بتعديل شروط العقد وبصفة مؤقتة تتحدد بتخطي الظروف الإقتصادية التي دعت إلى ذلك وإستعادة المنشأة لتوازنها الإقتصادي بحيث يصبح من الممكن أن تعود العقود إلى سيرتها الأولى. فيجوز لصاحب العمل في هذه الحالة مثلاً أن يكلف العامل بعمل آخر غير متفق عليه ولو كان يختلف إختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي. وهذه الصورة من صور تغيير شروط العقد مسلم بها من قبل هيئات التحكيم تطبيقاً لحكم المادة ٥٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ... والظروف الإقتصادية لا تعدوا أن تكون عارضا من العوارض التي قصدتها هيئات التحكيم في تطبيقها للمادة سالفة الذكر.

أما إمكانية لجوء صاحب العمل إلى تخفيض الأجر، فعلى الرغم مما يبدو ظاهرياً من أنه ضد مصلحة العامل فهو في حقيقة الأمر حماية له من خطر أدهي، وهو خطر البطالة ومن ثم فقد الأجر بأكمله، بينما تقرر المادة ٢٠٣ من المشروع أنه حتى في هذه الحالة لا يجوز أن يقل الأجر المنقوص عن الحد الأدنى للأجور. وعلى الرغم من كافة هذه الضمانات فقد إحتاط المشروع لفرض نادراً ما يتصور حدوثه وهو ألا يقبل العامل تخفيض أجره رغم الظروف الإقتصادية (التي قد لا تواجهها المنشأة وحدها بل قد تتعلق بالنشاط الإقتصادي بصفة عامة وتجعل من الصعب الحصول على فرصة عمل) لذلك تركت الفقرة الثانية من هذه المادة للعامل الحق في إنهاء العقد إذا لم يرضه الحل المذكور دون أن يلتزم باخطار صاحب العمل بل إعتبرت الإنتهاء في هذه الحالة إنتهاء مبرراً من جانب صاحب العمل. =

متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.  
فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة (١) كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار،

= وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن المشروع إذ نظم حق الإغلاق فإنه قد نظمه باعتباره إجراء إقتصادياً لمواجهة ظروف تبرره وليس باعتباره سلاحاً بين يدي صاحب العمل يشهره في وجهة العمال إذا استخدموا حقهم المشروع في الإضراب.

(١) نوقشت المادة ٢٠١ بالجلسة التاسعة والعشرين المنعقدة في ٢٧/١/٢٠٠٣ على النحو التالي :

أ- التعديل المؤقت لشروط العقد لأسباب إقتصادية ويجوز للعامل إنهاء العقد وإستحقاق مكافأة:

أشار وزير القوى العاملة والهجرة إلى إهتمام المادة بالمؤسسة أو المنشأة التي أغلقت لظروف إقتصادية وقد إختلف على هذه المادة الكثيرون وتحدث عنها الكثيرون، هذه المادة معمول بها في جميع أنحاء العالم، الموضوع هنا موضوع اختياري للعامل.. نحن دخلنا في مفاوضات حالياً، بعض العمال دخلوا من أنفسهم في مفاوضات مع صاحب العمل لكي ينقصوا ... حالياً، تتقدم النقابة بأن يستمر مجموعة العمال على أن يخفضوا ٥٠%، في الأسبوع الماضي نشر في الصحف المصرية ما تم في شركة (يوناييتد) الأمريكية الخاصة بالطيران بتفاوض مع النقابة، هذا كله لتخفيف الآثار الناتجة عن الإقتصاد الرأسمالي المعروف ... فالتفاوض وبشكل مؤقت موجود وبالنسبة للتعويض فقد روعي فيه التدرج أيضاً للأعباء العائلية والأقدمية وقد روعي فيه أيضاً الظروف التي سوف يتم تنفيذه فيها،... فالقانون الحالي رقم ١٣٧ غير موجود فيه ذلك وليس به تعويض، فمن يغلق ويمشى ويفصل العمال ويتركهم في الشارع.

ب- تكليف العامل بغير العمل الأصلي مع مراعاة الحد الأدنى للأجور:

أبدى العضو محمد عبد العزيز شعبان: أن هذه المادة تشتمل على جزئين أو فقرتين: الفقرة الأولى، وهي أنه في حالة تعرض المنشأة للغلق فيستبدل هذا الموضوع تشغيل العامل في عمل يختلف معه إختلافاً جوهرياً... وأنا سوف أعطى مثلاً وهو... (شركة بونبون سيمما)، ... فرئيس اللجنة النقابية ويدعى فراج جابر حسن هذا الرجل رجل فني وقد حوله صاحب العمل إلى رجل عادي،... كذلك أمين اللجنة النقابية أيضاً تم تحويله إلى عامل عادي ... الجزء الثاني تخفيض الأجر بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور فالحد الأدنى للأجور حتى الآن ٣٥ جنيهاً وذلك لكي يكون معلوماً لدى كل السادة الأعضاء أن الحد الأدنى للأجور هو ٣٥ جنيهاً فكيف تنزل بالأجر حتى ٣٥ جنيهاً؟ ... وأبدى العضو أبو العز الحريري: لن أعلق على أن القانون ١٣٧ لم يكن يوجد به إنما المناخ الإقتصادي والإجتماعي في مصر لم يكن مثل الآن ... إنما سوف أعرض لنقطة صغيرة خاصة بالحد الأدنى للأجر، إنني أريد أن أقول الحد الأدنى للأجر النوعي، أي أنه لو مؤهل عال يكون هناك حد أدنى=

## ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

=/الأجر ولو مؤهل متوسط يكون هناك حد أدنى ولو عادى كذلك... وإقترح العضو سيد أحمد يوسف: عند إنتهاء العقد لأسباب إقتصادية يؤدي للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهرين عن كل سنة من السنوات".

وإقترح العضو رمضان محمود محمد: حاليا من الممكن أن يأتي صاحب العمل ويضابق العمال لديه حيث يمكن له أن يشغل المهندس والدكتور والمحاسب ليمسح فى الشارع!!... وهذا هو معنى ما نصت عليه المادة، ولذلك يجب علينا أن نحافظ على هذا العامل،... وإقتراحى أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة.

وإقترح العضو محمد فتحى خالد يوسف أنه يجوز إنقاص أجر العامل بما لا يقل عن ٧٥% من الأجر الشامل أو بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور أيهما فى صالح العامل... الحد الأدنى للأجور بالنسبة للمؤهلات العليا ٨٤ جنيها وبالنسبة للمؤهلات المتوسطة ٤٥ جنيها فليس من المعقول أن يكون هناك عامل أو موظف إستمر فى عمله لمدة عشر سنوات أو أكثر أو أقل ثم نعطى له الحد الأدنى ٨٤ أو ٨٥ جنيها.

### ج- فى بيان مفهوم الأجر الشامل ولماذا:

إقترح العضو عماد السعيد الجلدة: مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر ونصف عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهرين عن كل سنة تجاوز ذلك". وهذا تمشيا مع الظروف الإقتصادية الصعبة التى يقابلها العامل... وأوضحت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: تعريف الأجر بأنه هو كل ما يحصل العامل فالأجر الشامل ليس مسمى موجودا فى التعريف .. وتساءل رئيس المجلس: الأجر الشامل يشمل العلاوات وغيرها ... أرجو الحكومة أن توضح لنا هذه الجزئية ... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة أن الوضع هنا أنه لا يوجد عقد أصلا ولا يوجد أجر أصلا وتم فسخ العلاقة والعقد إنتهى وصاحب العمل حصل على تصريح من اللجنة أو من القضاء بإنتهاء النشاط، ويصح أن يدخل التفاوض، فإن شاء العامل أن يقبل أن يغير كان بها وإن لم يقبل التغيير فهذا شأنه ... أما العامل فله إختياره فأمامه حاليا قرار إغلاق وقرار إنهاء عقد خلاص إنتهى لا يوجد عقد ... نحن عندنا فى القطاع العام هناك أناس فى المناجم غيروا من قطاع المناجم إلى قطاع الصيد حيث إشتغلوا فى الغردقة صيادين لأنه لم يكن هناك فوسفات وسيتم غلق المنجم. إذن، هناك أمثلة كثيرة وعندنا ذلك. والأمور تكون مسائل ودية بين النقابة والإدارة ولذلك نحن نفتح هذا من خلال نص المادة. وأنا قد عرضت على اللجان البرلمانية إلغاء هذه المادة فرفضت اللجان وقالوا إن هذه المادة لصالح العامل وهى فعلا لصالح العامل بحيث نجد طريقا جديدا لحل مشكلة التوقف ... فليس هناك عقد ولا توجد علاقة ولا يوجد نشاط أصلا فإذا لم يكن هناك نشاط فإنتهى أعمل شيئا جديدا حتى أشجع صاحب العمل على أن يبدأ طريقا جديدا وهذا موجود فى كل أنحاء العالم ويتم عرضه من خلال النقابات، وأيضا ذكره "الهيستدروت" فى شركة العال.=

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (٢٠٠-١٩٦) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

= د- الإنهاء المبرر (وفقا لحكم المادة) يختلف عن الإنهاء غير المبرر: طلب العضو صلاح ربيع عواد حسين إلغاء عبارة "مبرر من جانب صاحب العمل" وقال رئيس المجلس: هو ليس إنهاء تعسفا ... وقال العضو صلاح ربيع عواد حسين: هذا يعتبر إنهاء من جانب صاحب العمل فقط ... وأوضح رئيس المجلس: لا لافهى كلمة قانونية وضرورية ويجب وضعها هكذا وإلا ستختلف الأحكام القانونية.

وقالت الدكتورة أمال عثمان: مشروع القانون فى المواد أرقام: ١٠٤ و ١١٠ و ١٢٠ فرق بين الإنهاء المبرر وبين الإنهاء غير المبرر، فالحقوق والإلتزامات تختلف فى الحالتين، فلا بد أن تستمر هنا حالة الإنهاء المبرر ... وأوضح العضو حسين مجاور أن الأصل فى هذه المادة أن إنهاء العقد يترتب عليه تعويض... فالأساس هو إنهاء العقد ويقابله تعويض، ولكننا نعطي فرصة فى المادة لأن يكون هناك نوع من أنواع الإضافة الجديدة وهى أن يتعاون الإثنان للنهوض بمشأتهما، ويستطيع العامل لفترة مؤقتة أن يغير من حاله، ويستطيع أن يقلل من أجره قليلا، ولا يأخذ البدلات التى يحصل عليها، وهذا كله باتفاق ولكن لفترة معينة، وإذا رفض ذلك سيطبق عليه حكم الفقرة الثانية ويحصل على التعويض... نحن نقول إن هذه المادة جديدة ... تطبق فى الخارج، وهذه المادة فى صالح العمال وفى صالح صاحب العمل ... وأبدى العضو فاروق السيد متولى: أرى أن هذه المادة فى صالح الجميع بالطبع، ما من شك فى أن صاحب العمل قد أخذ موافقة بإنهاء العقد وبالتالي ندخل مرحلة تفاوض... وأضاف الدكتور زكريا عزمى: لا نزال نناقش مادة واحدة منذ حوالى ربع ساعة، وهى لصالح العامل دون شك. وأريد أن أضرب مثلا بجائحة الأقصر، فكل مؤسسات السياحة طبقوا مضمون هذه المادة دون أن تكون هناك مادة ودون أن يكون هناك قانون، كل مؤسسات السياحة طلب منها العمال أن يظلوا فيها ويتعاونوا معها... ماذا تقول المادة؟ تقول يحق لصاحب العامل الغلق، يحق له فعلا سواء باللجنة أو بالقضاء. فجلسنا معا، وحدث ذلك فى الأقصر، ففى بعض الفنادق فى شرم الشيخ كان العمال يقولون إنهم على إستعداد للعمل مجانا لكى يساعدوا أصحاب العمل. وفى النهاية... وافق المجلس على إقتراح يتعلق بضبط الصياغة مقدم من السيدة العضو الدكتورة أمال عثمان، بإضافة عبارة "ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة التالية" إلى عجز الفقرة الثانية.