

دكتور

**سامى نجيب**

خبير التأمين الإستشارى

أستاذ ورئيس قسم الرياضة والتأمين

جامعة القاهرة فرع بنى سويف

رئيس شعبة بحوث إدارة الأخطار والتأمينات

أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا

موسوعة: قوانين العمل والتأمين الإجتماعى والقرارات التنفيذية

الجزء الأول

موسوعة

# قانون العمل

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

القانون العام الذى يحكم جميع علاقات العمل التابع

عدا العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامه وخدم المنازل ومن فى حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل

مع بيان

- الأحكام المقابلة بقانون العمل ١٣٧ لسنة ٨١ وما يتصل بها وقوانين العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ٧٨ وقطاع الأعمال العام ٢٠٣ لسنة ٩١ والقطاع الاستثمارى ٢٣٠ لسنة ٨٩ والقوانين الخاصه ببعض الفئات (مناجم ومحاجر/صحافه... الخ) ... وبالقانون المدنى.. وما يتصل بها بقانون التأمين الإجتماعى للعاملين - أحكام مشروع القانون والمذكرة الإيضاحية للمشروع - مناقشات مجلس الشعب وأحكام الإتفاقيات والتوصيات الدولية.. وبيان بالقرارات التنفيذية لرئيس الوزراء ووزير القوى العاملة والهجرة.

## دار التأمينات

خبراء إستشاريون فى شئون التأمين والاستثمار

٦ شارع محمود حافظ، م. سفير، مصر الجديدة

فاكس ومباشر ٦٣٥٧١٢١ سويتش: ١٥٤ / ١٣٩ / ١١٩ / ٦٣٣٧ ص.ب.: ٥٨٧٨ هليوبوليس غرب رقم بريدى: ١١٧٧١



## مقدمه

**أولاً:** تعكس تشريعات العمل الأيدلوجية السائدة فى المجتمع (شأنها فى ذلك شأن تشريعات التأمينات الإجتماعية) ومن خلالها يمكن للباحثين والمؤرخين إستخلاص السمات العامة للنظام السياسى والإقتصادى والإجتماعى السائد فى العصور المختلفة.

ومن هنا فإنه مع كل تغير جوهرى فى الأحوال السياسية والإقتصادية والإجتماعية نجد تطوراً ملموساً فى تشريعات العمل (والتأمينات الإجتماعية).

وهكذا فإنه على صعيد تشريعات العمل يلاحظ كيف جاء القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ليعكس تطوراً ملموساً فى النظام السائد وقتئذ والذى يختلف عن الأحوال والظروف التى أفرزت قانون العمل الأول ٤١ لسنة ١٩٤٤.

وحيثما أفرزت ثورة ١٩٥٢ قيماً إجتماعية وإقتصادية تمت ترجمة تلك القيم بصدر قانون العمل الثالث رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى إستمر العمل به حتى ١٩٨١/٨/١٤ تاريخ بدء العمل بقانون العمل الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٨١ الذى عكس الملامح الأساسية لمرحلة تطور جوهرى فى الأيدلوجية السياسية والإقتصادية وماسمى بالإنفتاح الإقتصادى.

ومنذ التسعينات إتسع مفهوم المجتمع ليمتد إلى المجتمع الدولى وتأثرت مختلف التشريعات الوطنية وفى مقدمتها التشريعات الإقتصادية بتطور التشريعات الدولية التى إتسمت بالعالمية فشملت مختلف الدول فى إطار تحكمه مبادئ أخذت بها كافة دول العالم فكانت هناك أحكام دولية لإنتقال السلع والخدمات وإمتد ذلك إلى إنتقال رؤوس الأموال والعمال.

وفي مجال إنتقال القوى العاملة سارعت الدول إلى التصديق على إتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن مؤتمرات منظمة العمل الدولية إحدى وكالات هيئة الأمم المتحدة وكان لذلك أثره الملحوظ على تشريعات العمل الوطنية التي تأثرت أيضا بالتطورات الإقتصادية العالمي(وعلى الأخص إتفاقيات التجارة "جات" وإنشاء منظمة التجارة الدولية) التي تتابع آثارها السلبية على النشاط الإقتصادي للدول النامية(خاصة في الأجل القصير).

**ثانياً:** وهكذا تلاحقت متسارعة في السنوات الأخيرة العديد من التغيرات القومية والدولية التي تقدم مبررات إعداد مشروع قانون خاص للعمل تركز أحكامه على أسس ومبادئ جديدة ويهتم بتوحيد تشريعات العمل في غير القطاع الحكومي. وفي بيان ذلك جاءت العبارات التالية في مقدمة المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد:

"من الحقائق المؤكدة أن القانون يجب أن يعبر عن الواقع الفعلي للمجتمع الذي ينظم علاقاته ويحكم روابطه، وإلا أصبح مجرد شعارات مرفوعة بلا تطبيق أو آمال منشودة بلا تحقيق.

ومن هذه الحقيقة ظهرت أهمية إعداد مشروع جديد لينظم علاقات العمل في المجتمع، لمواجهة التطور الجذري الذي يمر به المجتمع المصري إجتماعياً وإقتصادياً سعياً نحو غد أفضل.

هذا بالإضافة إلى ما ظهر خلال ثلاث عشرة عاماً من تطبيق القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من معوقات أو شوائب تترصد لعلاقات العمل، ومن بين ذلك:

١- كانت الدولة هي صاحبة النصيب الأكبر في ملكية المشروعات الإقتصادية من خلال القطاع العام الذي كان يسيطر على أكثر من ٧٥% من المشروعات الإقتصادية، وكانت هذه المشروعات تدار من جانب الدولة إدارة تسيطر عليها النظرة السياسية وحدها وليس وفقاً للقواعد الإقتصادية وآليات السوق، الأمر الذي كان يستدعي هيكلاً قانونياً معيناً حقق أهدافه، وتجاوزته المرحلة الحالية.

٢- تعدد القوانين التي تحكم علاقات العمل ما بين قانون يحكم العاملين بالقطاع الخاص، وآخر يحكم العاملين بالقطاع العام، وثالث يحكم

العاملين بالقطاع الإستثمارى، ورابع يحكم العاملين بقطاع الأعمال العام وغير ذلك من قوانين تحكم طوائف خاصة كالعاملين بالمناجم والمحاجر والصحافة ... وغيرها من فئات الأمر الذى ترتب عليه - بالضرورة - ازدواجية الإتجاه وتضارب التوجه وتفضيل جانب على آخر، وقد أن الوقت للتصدى لهذا التعدد بوضع مشروع قانون يوحد ويجمع فى إطار منسق علاقات العمل الحرة، وإقتصاديات السوق وآلياته.

٣- مخالفة بعض النصوص لإتفاقيات العمل العربية والدولية خاصة تلك التى إنضمت إليها مصر - مما كان موضع إنتقاد على المستويين العربى والدولى.

من أجل ذلك طرحت فكرة توحيد تشريعات العمل فى مصر، وتم تبادل وجهات النظر حولها بين العديد من الجهات المعنية (١) حيث شكلت لجنة من مندوبى تلك الجهات لتناقش أبعاد الموضوع وتقوم ببلورة الفكرة. وقد إنتهت اللجنة من دراستها ومناقشاتها، إلى النتائج الآتية:

١- أن التوحيد أمر لازم فى ظل إتجاه الدولة ناحية إقتصاديات السوق:

- لتوحيد المعاملة بين كافة المشروعات الإقتصادية حرصا على تأكيد المنافسة الحرة بينها.
- للتقريب بين مستويات العمل فى القطاعات المختلفة ضمانا لعدم تسرب الكفاءات من القطاعات ذات الأجور والمزايا الأقل إلى القطاعات ذات الأجور والمزايا الأفضل.
- ضمان إستقرار علاقات العمل وإكتسابها صبغة ثلاثية (عمال - أصحاب أعمال - حكومة).

٢- إتفق الجميع على ضرورة التوحيد بين كافة القطاعات (فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل) مع إستثناء عمال الحكومة من هذا التوحيد.

وقد أكد الجميع أن إستثناء الحكومة، يعنى إستثناء القطاعات الحكومية التقليدية (بما فى ذلك الكوادر الخاصة) ومع خضوع كافة المشروعات ذات الصبغة الإقتصادية لقانون العمل.

---

(١) (وزارة القوى العاملة والتشغيل/ إتحاد نقابات عمال مصر/ رجال الأعمال) (إتحاد الصناعات / جمعية رجال الأعمال)/ منظمة العمل الدولية/ مركز الأبحاث والدراسات القانونية بكلية الحقوق جامعة القاهرة).

٣- أن العمل فى إعداد مشروع قانون يقتضى بلا أى تحفظ مراعاة إعتبارين أساسيين:

- الظروف الإقتصادية، بما يكفل أن يخرج المشروع متوازناً إجتماعياً وإقتصادياً

- مستويات العمل الدولية، وبما يكفل مراعاة هذه المستويات - بقدر الإمكان - وفى ضوء الظروف الإقتصادية.

### (١) وفقاً للمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون إعتد المشروع فى تنفيذ أهدافه على:

١- لجنة عليا: تختص برسم السياسة العامة للمشروع ومتابعة الخطوات التنفيذية والتوجيه بما تراه من تعديلات، وهى مشكلة من: المنسق العام للمشروع- الخبير الوطنى - المدير التنفيذى للمشروع - ممثلين عن الحكومة (وزارة القوى العاملة والتشغيل، وزارة التأمينات الإجتماعية والمكتب الفنى لوزير قطاع الأعمال العام) - ممثلين عن أصحاب الأعمال(جمعية رجال الأعمال، وإتحاد الصناعات)- ممثلين عن الإتحاد العام لنقابات العمال - أساتذة الجامعات المتخصصين فى التشريعات العمالية ... وقد عقدت اللجنة العليا(٨) إجتماعات، ناقشت فيها ما تم إنجازه من إجراءات بالنسبة لما إنتهت منه اللجان الفرعية من توصيات، وما قام به المنسق العام للمشروع والخبير الوطنى من إتصالات خارجية ومحلية ووافقت على مشروع القانون فى صياغته الأولية.

### ٢- لجان متخصصة:

أ - لجان فرعية: تتكون ثلاثيا من ممثلين عن الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال بالإضافة إلى أساتذة الجامعات، وتختص بدراسة باب من أبواب القانون المقترح، وذلك على ضوء التجارب السابقة، وما ظهر من مشاكل وتضع مقترحاتها بشأن المواد التى تراها مناسبة لتحقيق أهداف المشروع.

وهذه اللجان هى:

١- لجنة الأحكام العامة والتعريفات. ٢- لجنة الأجور وشروط العمل.

٣- لجنة علاقات العمل الجماعية. ٤- لجنة السلامة والصحة المهنية.

٥- لجنة التدريب المهنى والتأمين الإجتماعى.

٦- لجنة واجبات العاملين ومساءلتهم وإنهاء علاقات العمل.

وقد عقدت هذه اللجان فى المتوسط (٢٩) إجتماعا فى الفترة من ٥/٩ إلى ١٩٩٣/١٠/٣١.

ب- لجنة صياغة عامة: وهى مكونة من مقررى اللجان الست وممثل عن أصحاب الأعمال وممثل عن العمال، بالإضافة إلى المنسق العام للمشروع =

وتبلورت الغايات الأساسية لهذا الإتفاق فى السعى نحو تحقيق:  
أ - دراسة المشاكل المتعلقة بعلاقات العمل وتحديد أفضل الوسائل  
لحلها.

= والخبير الوطنى، ومدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والتشغيل، وتختص هذه اللجنة بمراجعة كافة المواد المقترحة من اللجان الفرعية وإعادة صياغتها. وقد عقدت العديد من الإجتماعات، إنتهت فيها من وضع الصياغة الأولية للمواد المقترحة لمشروع القانون بصورتها العامة والشاملة.

ج- لجنة صياغة متخصصة: مكونة من المنسق العام للمشروع، والخبير الوطنى، وبعض أساتذة الجامعات ومدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والتشغيل وممثلين عن الإتحاد العام لنقابات العمال، وتختص بالصياغة الفنية لمواد مشروع القانون المقترح، والتنسيق بينها، وإعداد الأعمال التحضيرية للقانون شاملة: المذكرة الإيضاحية - أعمال اللجان المتخصصة ومناقشتها - نتائج أعمال وتوصيات جلسات الإستماع والدورات التدريبية - وضع مواد الإصدار ومواد العقوبات الخاصة بالمشروع.

٣- **اللقاءات مع الأطراف الثلاث:** وفى هذا الشأن تم أكثر من لقاء بين كل من المنسق العام للمشروع والخبير الوطنى وبين وزير القوى العاملة والتشغيل، ولقاء آخر بينهما وبين رئيس الإتحاد العام لنقابات العمال، ولقاء ثالث بينهما وبين رئيس إتحاد الصناعات المصرية وذلك لشرح أبعاد المشروع وما تضمنه من أفكار مستحدثة وإستطلاع وجهات النظر التى تدور حوله كما عقد فى ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣ إجتماعا مع ممثلى رجال الأعمال وبتاريخ ٢٦ يناير ١٩٩٤ عقد إجتماعا مع رئيس إتحاد الصناعات المصرية وبعض أعضائه وبتاريخ ٨ فبراير ١٩٩٤ عقد إجتماع ثان مع ممثلى إتحاد الصناعات وذلك لمناقشة الأفكار والمبادئ التى أستقر عليها الرأى وإستطلاع وجهات النظر وتبادل الآراء حول الأفكار المطروحة.

٤- **لجان الإستماع والدورات التدريبية:** وفى هذا الشأن عقدت خمس جلسات للإستماع، الأولى فى الفترة من ٤ إلى ٩ ديسمبر ١٩٩٣ (شارك فى إفتتاحها وزير القوى العاملة والتشغيل، ورئيس الإتحاد العام لنقابات العمال ونائب عن رئيس إتحاد الصناعات المصرية، ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة. وشارك فيها ممثلون عن أطراف الإنتاج الثلاثة"الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال") والثانية فى الفترة من ٢٥ إلى ٣٠ ديسمبر ١٩٩٣، والثالثة من ٥ إلى ١٠ فبراير ١٩٩٤ والرابعة من ١٩ إلى ٢٤ فبراير ١٩٩٤ والخامسة من ١٤ إلى ١٨ مايو ١٩٩٤ شارك فيها ممثلون عن الحكومة والإتحاد العام لنقابات العمال وإتحاد الصناعات المصرية ورجال الأعمال والغرف التجارية.

وقد إستهدفت هذه الجلسات التعريف بمشروع القانون المقترح وشرح ما تضمنه من مبادئ وأفكار وإستخلاص ما أسفرت عنه المناقشات من آراء، وقد صدر عنها بيانات موقع عليها من ممثلى الأطراف الثلاثة.

٥- **التعاون مع منظمة العمل الدولية:** وقد إستجابت المنظمة لكل ما طلبه المشروع من كتب ودوريات ونشرات بالإضافة إلى تمثيلها المثمر فى كافة =

ب- إقتراح مشروع قانون عمل يتفق مع إتجاه الدولة نحو إقتصاديات السوق.

ج- تدعيم التعاون مابين شركاء العمل الثلاث (الحكومة، الإتحاد العام لنقابات العمال، إتحاد الصناعات) من خلال الحوار وجلسات

=إجتماعات اللجنة العليا.

وبعد عديد من الإتصالات والمكاتبات ما بين المشروع والمنظمة وبتاريخ ٢١ نوفمبر ١٩٩٣، عقد إجتماع بمقر المشروع بين مستر ويليام سمسون مدير إدارة العلاقات الصناعية بمنظمة العمل الدولية ومستر جوزيب كازاب من إدارة قاتون العمل والسيد عثمان محمد أحمد مدير مكتب العمل الدولي بالقاهرة، وبين المنسق العام للمشروع والخبير الوطنى والمدير التنفيذى للمشروع وقد تم الإتفاق فى هذا الإجتماع على أسس التعاون المستقبلى بين المنظمة والمشروع.

وقد قام وفد مصرى برئاسة السيد/ السيد راشد الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، ووكيل مجلس الشعب، وعضوية كل من السادة: الأستاذ/ خالد طاهر المنسق العام للمشروع. الأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البرعى الخبير الوطنى للمشروع. الأستاذة/ إصلاح محمد أمين مدير عام الإدارة العامة للعلاقات الدولية والمدير التنفيذى للمشروع. الأستاذ/ عبد المنعم محمد الغزالى سكرتير الإتصال السياسى بالإتحاد العام للعمال. الدكتور/ محمد عبد الله نصار سكرتير الشؤون الإقتصادية بالإتحاد العام للعمال. الدكتور/ حسين الإبراشى ممثلا عن أصحاب الأعمال بمأمورية إلى منظمة العمل الدولية فى جنيف خلال الفترة من ١٥ إلى ٢٩ مارس ١٩٩٤ وذلك لمناقشة خبراء المنظمة فى مشروع القانون الذى أرسل لهم فى يناير ١٩٩٤، على ضوء مستويات العمل الدولية.

وقد سجل جميع أعضاء الوفد، أن المهمة التى قاموا بها، كانت بالنسبة لهم، مفيدة للغاية، إذ مكنت أعضاء الوفد من الإلتقاء بأكبر عدد من المتخصصين من العاملين بالمنظمة، ومن تبادل الرأى معهم فى صراحة ووضوح تام... وأسفرت المناقشات المكثفة، التى أجريت عن إتفاق فى وجهات النظر، حول نصوص المشروع، وقد إعتمد الوفد المصرى، فعدد من النصوص وجهة نظر المنظمة الدولية وإستجاب للملاحظات التى أبدتها الأقسام المختلفة، وقام بإدراج التعديل المطلوب فورا، وسجل بعض الملاحظات الأخرى التى وعد بعرضها على اللجنة العليا للمشروع فور العودة إلى القاهرة ... كذلك، سارت المناقشات التى دارت، على توضيح وجهة نظر واضعى المشروع، فبعض الأحكام، والتى تم الرد فيها على ما أبدى من ملاحظات من جانب المنظمة الدولية، وقد ترتب على الإيضاح أن تفهمت الأقسام المختلفة وجهة نظر واضعى المشروع... وهناك بعض الأحكام، التى أبدت حولها بعض الملاحظات، وهى بعيدة عن أى مخالفة لمستويات العمل الدولية، إنما كان الأمر يتعلق فقط بمدى الملاءمة والصياغة، وقد أوضح الوفد الأسباب التى دعت إلى صياغتها على نحو ما أتت به. =



الإستماع والدورات التدريبية لتفهم المرحلة المستقبلية والتغيرات المتوقعة."

**ثالثاً:** أحال رئيس مجلس الشعب إلى اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية والصناعة والطاقة مشروع القانون الخامس للعمل فى مصر وذلك فى ٢٠٠١/١٢/٩ ... وفى ٢٤ من إبريل سنة ٢٠٠٢، أحال رئيس مجلس الشعب إلى اللجنة المشتركة كتاب رئيس مجلس الشورى بما إنتهى إليه مجلس الشورى بشأن مشروع القانون المشار إليه.

وقد عقدت اللجنة سبعة عشر إجتماعا يومى ٥ و٦ من يناير، وصباح ومساء أيام ٧ و٨ و١١ و١٢ و١٣ و١٤ و١٥ و١٨ من مايو سنة ٢٠٠٢، لمناقشة مواد مشروع القانون إستنفذت حوالى ٥٨ ساعة وتقدمت بعد ذلك بتقريرها الذى جاء به:

"نظرت اللجنة المشتركة مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية وإستعادت نظر الدستور، والقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام، وقانون التأمين الإجتماعى الصادر

=وقد إنتهز الوفد المصرى الفرصه أيضا، ليوضح للمنظمة أن ما أثير حول غياب بعض المبادئ العامة: كحرية العمل وحرية إختيار الوظيفة - تحريم أعمال السخرة - تحريم التمييز بسبب الجنس أو اللون أو الدين - حق العامل فى الحفاظ على حياته الخاصة وكرامته - حقوق العمل الجماعية ... إن هذه الحقوق منظمة بموجب الدستور المصرى، وإن مقدمة المذكرة الإيضاحية للقانون لا بد أن تشير إليها مرة ثانية.

أوضح الوفد، إن المناقشات التى جرت، توحى بأن المنظمة، لا تأخذ فى الإعتبار، إن الدول التى إختارت التحول إلى إقتصاديات السوق -بعد أن كانت تتبع النظام الإشتراكى - لم تتحول بعد - إنما هى فى مرحلة إنتقالية - تقتضى بالضرورة تفهم بعض أوضاعها، وأن تتاح لها الفرصة، لأن توفق أوضاعها وما تحققة من تقدم، وأن تسجل وفقا لذلك، كل تقدم تحققة على الصعيد الإجتماعى وفقا لمراحل التطور الإقتصادى ... إن هذه الدول - وعلى الأخص مصر - تحتاج إلى كل معاونه من جانب المنظمات الدولية، وذلك حتى تستطيع المضى فى طريق الإصلاح الذى يمكنها فى النهاية من تطوير تشريعها الإجتماعى خاصة وإن مصر من أكثر الدول التى صدقت على إتفاقيات العمل الدولية، بل وتراعى المبادئ المستقره حتى فى الإتفاقيات التى لم تصدق عليها.

بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون النقابات العمالية الصادر بالقانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل، والقانون ٤ لسنة ١٩٩٤ بإصدار قانون في شأن البيئة، والقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بإصدار قانون ضمانات وحوافز الإستثمار، وما إنتهى إليه رأى مجلس الشورى بشأن المناقشات التى دارت حول مشروع القانون ودستور منظمة العمل الدولية، وإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والعربية، وإتفاقيات العمل التى صادقت عليها مصر والتشريعات العربية المتاحة المتعلقة بالعمل وكذلك القرارات الوزارية المنفذة، والأعمال التحضيرية لمشروع قانون العمل، ثم أوردت اللجنة تقريرها متضمنا:-

١- مقدمة تشير الى إرتباط قانون العمل بالأحوال الإقتصادية والإجتماعية والسياسية للمجتمع على النحو التالى:

"إن القانون- أى قانون - هو حدث إجتماعى يؤثر فى المجتمع ويتأثر به، فالقانون يعبر عن واقع المجتمع، ويصور آماله ويحدد سبل تحقيقها ويلمس طموحات الأفراد وإحتياجاتهم وينظم علاقاتهم، فليس القانون مجرد وثيقة أدبية الإنشاء ترفع الشعارات البراقة دون تحقيق أو تطبيق، إنما هو التعبير الواقعى المنظم لعلاقات الأفراد فى إطار من التنظيم المستهدف للصالح العام.

ويعد قانون العمل من أهم القوانين التى تمس الحياة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية فى أى مجتمع حديث، وهو يستمد أهميته من أهمية العمل كقيمة إنسانية وإجتماعية وإقتصادية فبفضل العمل فى حجمه ونوعيته وتنظيمه إستطاعت المجتمعات المختلفة أن تطوع الطبيعة والعلوم لخدمتها وأن تصل إلى درجات مختلفة من الثروات والدخول، تفاوتت بقدر جهد العمل المبذول وحسن أدائه وحسن تنظيمه، وقانون العمل ينظم قطاعا هاما من الأعمال هو قطاع العمل التابع وهو يهيم بالتالى قطاعا عريضا ومؤثرا من أبناء الشعب هو قطاع العمال بالمعنى الواسع، أى كل من إرتبط بعقد سواء كان عملا ماديا أو ذهنيا، وهو قطاع هام من الناحية الإقتصادية حيث يمثل هذا العمل مركزا هاما وحاسما فى البنية الإقتصادية للمجتمع.

لذلك فإن أى مشروع قانون يتصدى لتنظيم علاقات العمل لابد أن يأخذ فى الاعتبار الجوانب الإجتماعية المختلفة والمتنوعة لمشكلة العمل والعمالة، سواء فى انعكاساتها الإقتصادية أو الإجتماعية أو الإنسانية أو السياسية.

من الناحية الإقتصادية: تمثل الموارد البشرية الدعامة الأساسية للتنمية الإقتصادية إذ أن التنمية للبشر وبالبشر ولا يمكن تصور برنامج قيام مشروع إقتصادى إلا بعد الإعتماد على العنصر البشرى الذى يتعاون مع رأس المال فى إطار التنظيم الأمثل لتحقيق الأهداف المنشودة من المشروع.

كما أن الحماية التى يسبغها القانون على العمال- منعا لإستغلالهم - يفرد حدودا دنيا للحقوق المادية التى يتمتع بها العامل بالإضافة إلى الإلتزامات المالية التى يتحملها صاحب العمل من تقديم الخدمات الإجتماعية والصحية لعماله التى تؤدى إلى زيادة هامش التكلفة التى يتحملها ولكنها تؤدى فى نفس الوقت إلى زيادة دخل العمال فتتسع قاعدة المستهلكين لمنتجات صاحب العمل أو خدماته وبالتالي زيادة أرباحه.

إلى جانب أن الأجر العادل للعامل يمكنه من تحقيق جانب إدارى من دخله يسهم فى مشروعات التنمية الإقتصادية على مستوى المجتمع ويستطيع المشروع من خلال قواعد قانون العمل والقرارات المنفذة له أن يرسم السياسات الإقتصادية لتشغيل العمال، فإن تحديد ساعات العمل ومنع التشغيل الإضافى يدفع صاحب العمل إلى الإستعانة بعمال جدد مما يحد من مشكلة البطالة، إلى غير ذلك من وسائل تستهدف التنمية الإقتصادية السليمة.

أما من الناحية الإجتماعية: فإن العمل هو مجهود بشرى يعبر به العامل عن نفسه وطموحاته بل يؤكد من خلاله وجوده وكيانه، لذلك فإن تمكين العامل من المشاركة فى التنمية الإقتصادية وإحاطته بسياسات الضمانات إنما يحقق له الإلتزام للمجتمع والمساهمة فى نشاطه بالإضافة إلى الإلتزامات الإجتماعية التى يفرضها القانون على صاحب العمل من علاج وأنشطة ثقافية وإجتماعية تدعم العلاقات بين طرفى الإنتاج العمال وأصحاب الأعمال.

بالإضافة إلى تنظيم علاقات العمل بما يحقق التوازن بين الحقوق والالتزامات المتبادلة من أجور وأجازات وساعات عمل وعلاقات إجتماعية ... فكل هذا يشكل علاقات إجتماعية متبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال من أداء ووفاء وولاء."

## ٢- بيان عن مبررات إصدار قانون جديد للعمل على النحو التالي:

"لقد تطورت قوانين العمل فى العصر الحديث تطورا هاما وتميزا، ففى بداية الثورة الصناعية التى رافقها الفكر الفردى الرأسمالى كانت هذه القوانين تتسم بالحرية التعاقدية فى علاقة صاحب العمل بالعمال، غير أن هذا الوجه الأول من التطور أثار ردود فعل إجتماعية وسياسية تدعو إلى حماية الطبقة العاملة ضد تعسف أصحاب العمل وإستغلالهم وحاجة العمال وضعف قوتهم أمام القوة الهائلة لأصحاب رؤوس الأموال، فبدأت التشريعات فى التدخل لتضع لتضع ضمانات لإنهاء خدمة العامل بما ينأى بهذا الإنهاء عن التعسف، فضلا عن ضوابط الرعاية الطبية والأمن الصناعى .. الخ غير أن منظورا جديدا وهاما بدأ يتبلور فى التوجهات الحديثة لقانون العمل، ويتمثل هذا المنظور فى وجوب النظر إلى علاقات العمل على أساس ثلاثى الأبعاد وهى: العامل، صاحب العمل، المشروع.

بمعنى أن مشكلات وصراعات الثنائى العامل/ صاحب العمل، لا يجوز أن ننسى أنها تتعلق بالمشروع أو المنشأة صناعية كانت أو تجارية أو مهنية، وأن هذا المشروع أو المنشأة هو جزء من الإقتصاد القومى، وبالتالي فإن توازن علاقة العمل لا يجوز أن يقتصر على مصالح الطرفين فقط بل لابد أن يأخذ فى الإعتبار مصلحة المشروع أو المنشأة وإستمرارية بقائه ناجحا فى خدمة الإقتصاد القومى.

وهذه الإستمرارية هى أيضا فى مصلحة العمال وصاحب العمل.

وحاصل هذا التطور أن المشرع لابد أن يبحث عن توازن فى العلاقة الثلاثية بما لا يهدر مصلحة لحساب المصالح الأخرى ولا يعلى من مصلحة على حساب غيرها.

ولذلك وعلى سبيل المثال فإن الدفاع عن حقوق العمال وكفالتها لا يجوز أن يؤدي إلى الإخلال بالتوازن الإدارى والمالى للمنشأة، كما أن الدفاع عن حقوق أصحاب العمل لا يجوز أن يهدر الحد الأدنى للضمانات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية المعقولة للعمال.

ومن ناحية ثانية يتعين إفساح مجال كاف لصاحب العمل فى إدارة مشروعه بما يكفل حسن سير العمل والإنتاج بدءاً من حقه فى التعاقد أو رفضه وإنهاءه بالإنتهاء غير التعسفى للعقد إذا وجد مبرر مشروع لذلك، وأن يراعى فى ذلك أن صاحب العمل يملك إبتداءً أن يحصر العمل لديه فى حدود القدر الذى يناسبه وبالتالي يتعين تجنب أى قواعد تؤدى إلى دفعه للتضييق فى عدد العمالة اللازمة لمشروعه.

ومن هذا المنطلق ظهرت أهمية إعداد مشروع جديد لينظم علاقات العمل فى المجتمع لمواجهة التطور الجذرى الذى يمر به المجتمع المصرى اجتماعياً واقتصادياً سعياً نحو غد أفضل من خلال حرية الأسواق والإتجاه إلى نظام آليات السوق أو الخصخصة مما يعنى ببساطة فتح مجالات جديدة ومتسعة للقطاع الخاص وذلك للمساهمة فى العمليات الإنتاجية والأنشطة الاقتصادية بما يسعى إلى تشجيع الإستثمار الخاص، ومن أهم عناصر هذا التشجيع الحقوق المتوازنة والمتوارية بين أصحاب العمل والعمال.

هذا بالإضافة إلى ما ظهر خلال ثلاثة عشر عاماً من تطبيق القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من معوقات أو شوائب تترصد لعلاقات العمل، (على النحو الوارد بمقدمة المذكرة الإيضاحية).

**٣- بيان عن تأثير معايير العمل الدولية والعربية على تشريعات العمل المصرية جاء به:**

"إنضمت مصر إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٦ وإلى منظمة العمل العربية عام ١٩٦٦، ومنذ إنضمام مصر إلى هاتين المنظمتين ومصر تعمل على إحترام وتعزيز معايير العمل الدولية والعربية وتشجيع حقوق العمال وهو ما إنعكس على تصديق مصر على ٦٢ إتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية من ضمنها ذلك التصديق على سبعة إتفاقيات من إتفاقيات الحقوق الأساسية للعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن تصديقات مصر على هذا العدد يعتبر من المعدلات المرتفعة قياسا للمعدل العام للتصديقات في العالم (٣٤ تصديقا لكل بلد).

وقد بلغت جملة الإتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية ١٨٤ إتفاقية، ١٩٢ توصية، وقد صدقت مصر على ٦٢ إتفاقية على التفصيل الآتي:

١٩	إتفاقية في مجال رعاية الأحداث
٨	إتفاقيات في مجال حقوق الإنسان الأساسية
٥	إتفاقيات في مجال الإستخدام
٣	إتفاقيات في مجال التنظيم والإدارة
١٤	إتفاقية في مجال ظروف العمل
٤	إتفاقيات في مجال الضمان الإجتماعي
٣	إتفاقيات في مجال السكان الأصليين والسكان والعمال في الأراضي المحتلة
١	إتفاقية في مجال العاملين بالتمريض
٢	إتفاقية إجرائية
١	إتفاقية في مجال التشاور الثلاثي

وقد صدرت عن منظمة العمل العربية ١٩ إتفاقية وقد صدقت مصر على ١٣ إتفاقية عربية وهم كالاتي:

٤	إتفاقيات بشأن الأيدي العاملة
٢	إتفاقية بشأن التأمينات الإجتماعية
٥	إتفاقيات بشأن شروط وظروف العمل والسلامة والصحة المهنية
١	إتفاقية بشأن الخدمات الإجتماعية
٢	إتفاقية بشأن الحريات والحقوق النقابية والمفاوضة الجماعية
١	إتفاقية بشأن المرأة العاملة
١	إتفاقية بشأن تشغيل المعوقين
١	إتفاقية بشأن عمل الأطفال
١	إتفاقية بشأن تفسير العمل.

هذا بالإضافة إلى إصدار منظمة العمل العربية إلى ٨ توصيات.

لاشك أن الطابع الشمولى لمستويات العمل الدولية يشكل أحد الأسس الهامة التى تقوم عليها المنظمة، وهو طابع تمت صياغته بقدر من المرونة والعمومية بما يمكن من تطبيق تلك المستويات فى عدد كبير من البلدان آخذا بعين الإعتبار التباين فى مستوى التقدم الإقتصادى والإجتماعى.

وإدراكا لأهمية الأخذ بمستويات العمل الدولية فى التشريع الوطنى تضمن مشروع قانون العمل تطابق بعض بنوده مع المستويات المصدق عليها من جمهورية مصر العربية.

....

**رابعاً:** فى هذا الإطار نفهم ذلك التطور الجوهرى فى تشريعات العمل والذى يتفق وآثار العولمة التى مازالت تتداعى وتتسع مجالاتها مع الإلتزام بأحكام إتفاقيات العمل الدولية والعربية .

نلمس ذلك فى مختلف أحكام قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (صدر فى ٢٠٠٣/٤/٦ ونشر بالعدد ١٤ مكرر تابع من الجريدة الرسمية الصادر فى ٢٠٠٣/٤/٧) ليحل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويسرى فى شأن جميع العاملين بغير القطاع الحكومى (مع الإحتفاظ بالحقوق المكتسبة للعاملين) وذلك إعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٧ (بعد مضى ٩٠ يوماً من اليوم التالى لنشره) ...

**خامساً:** ولعل الأحكام المتعلقة بحقى الإضراب والإغلاق تعتبر أحد أهم سمات قانون العمل الجديد التى تعكس التطور الجوهرى فى تشريع العمل المصرى ومن هنا فإننا نشير فيما يلى إلى تلك الأحكام:

#### ١- الإعتراف للعمال بحق الإضراب المنظم:

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة فى عام ١٩٦٦ ثلاث وثائق دولية من بينها "الميثاق العالمى للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية" الذى نص فى الفقرة (د) من المادة الثامنة على حق النقابات فى الإضراب ... على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص.

ومن هنا إهتم قانون العمل بمراعاة اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية وهكذا إستحدث أحكاما للإضراب والإغلاق تتفق مع أحكام الإتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر.

والإضراب وسيلة جماعية تتمثل في توقف العمال عن العمل سلميا وإراديا بهدف تحقيق مطالب مهنية من خلال الضغط على أصحاب الأعمال إستلهاما من الإتفاقية الدولية رقم (٨٧) التي أصدرتها منظمة العمل الدولية سنة ١٩٤٨. (١)

ويعتبر الإضراب من الوسائل التي يلجأ إليها العمال ومنظماتهم لتنمية مصالحهم المهنية والذود عنها، وتعترف أغلب الدول -عدا ما كان يسمى بدول المعسكر الشرقي- بهذا الحق للعمال كقاعدة عامة، وتفحص لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية الدعاوى المتصلة بهذا الحق طالما كان متعلقا بممارسة الحقوق النقابية مع إمكان تنظيم حق الإضراب (إخطار السلطات العامة وصاحب العمل قبل بدء الإضراب بوقت كاف/ موافقة أغلبية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية

#### (١) تنص المادتين ٢ و ٣ من الإتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨ على الآتى:

مادة (٢): للعمال وأصحاب الأعمال بدون -أى تمييز- الحق فى تكوين المنظمات التى يختارونها أو الإنضمام إليها دون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب.

مادة (٣): ١- لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق فى إعداد لوائح النظام الأساسى والقواعد الإدارية لها وإنتخاب ممثلها فى حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها.

٢- تمتنع السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، والتى تهتم بضمانات الحرية النقابية من خلال:

- أ - حق العمال بدون أى تمييز فى تكوين النقابات.
- ب - حق العمال فى تكوين النقابات دون حاجة إلى إذن سابق.
- ج - حرية العمال فى اختيار شكل ومستويات المنظمات التى يتولون تشكيلها أو الانضمام إليها.

د - حق منظمات العمال فى اعداد لوائحها وقواعد نظمها.

هـ - حق العمال فى انتخاب ممثلهم فى حرية.

و - حق المنظمات العمالية فى ادارة شئونها بنفسها.

ز - ان تمتنع السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن يحد من ضمانات الحرية النقابية أو يعوق الممارسة المشروعة له.



لتنظيم النقابي أو مجلس الإدارة على القيام بالإضراب/ إستنفاد طرق المفاوضات الجماعية والتوفيق والتحكيم قبل اللجوء للإضراب) وتقييده في بعض الحالات (بل والحد منه لبعض المهن في المنشآت والخدمات المتصلة بمقتضيات السلامة والأمن أو حيث يتعارض وإتفاقية جماعية معمول بها وكان قد تم التصديق عليها من المنظمة النقابية وصاحب العمل ... وكما في نطاق الوظائف المدنية والمرافق الأساسية الحيوية مثل: مرفق الصحة ومرفق النقل والمواصلات، والعمل في المخازن .. وأمثالها: تأسيسا على أن توقفها يتسبب عنه عناء ومشقة للجمهور).

ووفقا لإيضاحات لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية فإن حالات الإضراب التي تهتم بها تقتصر على حالات الإمتناع السلمى عن العمل بهدف تحقيق مطالب مهنية عمالية ولا تمتد إلى حالات الإضراب التي تستهدف تحقيق مطالب سياسية. (١)

٢- الإعتراف لأصحاب الأعمال بحق الإغلاق: (٢)  
فى المقابل مع تقرير حق الإضراب المشروط للعمال إعترف

(١) وهكذا أباح مشروع قانون العمل حق الإضراب وفقا للآتى:  
١- الإضراب إجراء سلمى وحق للعمال تمارسة منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية (مع عدم الاخلال بحكم المادة ١٩٧ والضوابط الواردة فى هذا القانون) ١٩٣م٠٠.

٢- يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثى عددأعضائه إخطاركل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل بعلم الوصول بعزم العمال علنالإضراب قبل التاريخ المحددلك بخمسة عشريوماعلناأقل فإذا كان عمال المنشأة غير منضمين للتنظيم النقابى وجب ان يقدم من النقابة العامةالمعنية. وفالحالتين يتعين أن يتضمن الإخطارالأسباب الدافعةللإضراب..م١٩٤  
٣- يحظر على العمال الإضراب كما يحظر على منظماتهم النقابية الدعوة له خلال مراحل الوساطة والتحكيم، كما يحظر عليهم الإضراب بقصد تعديل الإتفاقية الجماعية اثناء مدة سريانها. م١٩٥

٤- يحظر الإضراب فى منشآت الخدمة الحيوية للجمهور التى يؤدى توقفها إلى إضراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين، مع مراعاة أحكام المادتين(١٧٩، ١٩٢) من القانون.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت ٠٠م١٩٦  
(٢) ولنا ملاحظة أن الإغلاق سواء كان كلياً أو جزئياً يسبب خسارة كبيرة لصاحب العمل وللإقتصاد القومى عامة كما يعنى توقف أصحاب الأعمال عن صرف أجور =

قانون العمل الجديد لأصحاب الأعمال بحق إغلاق منشآتهم.. حتى يكون هناك توازن فى حقوق طرفى الإنتاج .. وهكذا نفهم كيف تنص المادة ١٩٦ على أن الإغلاق إجراء جائز قانونا يلجا اليه صاحب العمل لضرورات إقتصادية تبرره.

ثم نظمت المواد التالية إجراءات طلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشآت أو تقليص حجمها أو نشاطها، والمبررات التى يمكن ان يستند إليها صاحب العمل وتكون مبررا للإغلاق.

**سادسا:** وإذ نحرص فى بيان أحكام القانون على بيان ما آثاره حولها أعضاء السلطة التشريعية من مناقشات فإن هناك ثلاثة أمور عامة:

**الأمر الأول:** الكلمات الختامية لمناقشات مجلس الشعب لمشروع القانون والتي سجلتها مضبطة الجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥.

إستغرق المجلس فى مناقشة مشروع القانون ٢٩ جلسة (إعتبارا من الجلسة الرابعة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ وحتى الجلسة التاسعة والخمسين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٣/٢٥) وذلك على مدى ٨٤,٥ ساعة بلغ عدد المتحدثين خلالها ١٢٧ متحدثا.

وبلغ عدد المداخلات ١٥٤٨ مداخلة على النحو التالى:

- ٨٨ عضوا من الحزب الوطنى بـ٩٥٣ مداخلة.
- ٤ أعضاء من حزب التجمع تحدثوا ٧٦ مرة.
- ٥ أعضاء من حزب الوفد تحدثوا ١٩ مرة.
- عضوا واحدا من الحزب الناصرى تحدث ١٣ مرة.
- ٢٩ عضوا من المستقلين تحدثوا ٤٨١ مرة.

وكانت الكلمات الختامية فى الجلسة الستين على النحو التالى:

١- كلمة السيد / السيد محمد راشد وكيل المجلس ورئيس الإتحاد

العام لنقابات عمال مصر:

"بإسم عمال مصر أشكر هذا المجلس أغلبية ومعارضين

ومستقلين على إثراء المناقشة، وإننى كنت ملتزما سياسيا وبرلمانيا

=العمال طوال مدة الغلق عند وقوع الإضراب .. وكما نصت المادة ١٩٧ من مشروع القانون فإن الإضراب يوقف عقد العمل ولاينهيه، إلا فى حالة الخطأ الجسيم الذى يرتكبه العامل المضرب خلال فترة الإضراب.

وعماليا حيث إننى لم أشارك فى مناقشة المواد، ولكننى مشارك فى وضع المواد ثلاثية الأطراف، وأشكر سيادتكم كعالم من علماء مصر الذين قادوا مناقشة مشروع القانون بعلمية وبمعلمة "بلغتنا كعمال" ... كما أشكر الحكومة ممثلة فى وزير القوى العاملة والهجرة والبرلمانى الكبير الوزير كمال الشاذلى وأشكر كل الزملاء وأشكر الأمانة العامة وأقول إنه لا يمكن - أبدا- إن مشروع قانون تستغرق دراسته إثنتى عشرة سنة، فلو كان هذا قانون "سندخل به الجنة لكننا أنهيناه" ... وأيضا أشكر أصحاب الأعمال لأنهم تعاونوا معنا حيث أنهم لم يكونوا "متصلبين" لأن مصلحة بلدنا ومصلحة عمالنا ومصلحة إقتصادنا أن نتعاون."

٢- كلمة السيد الأستاذ / أحمد العماوى وزير القوى العاملة

والهجرة:

"أعتقد أن هذا القانون هو القانون الأول الذى تستغرق مواده كل هذا الحوار ... فأمام سيادتكم وأمام المجلس هذا المجلس الموقر، أعلن أنني أتشرف وأفخر إننى كنت أحد الأعضاء الذين إشتراكوا فى وضع مشروع هذا القانون مع العمال وأصحاب الأعمال وممثلى الحكومة وأعتقد أنها نقطة مضيئة فى طريقى فى العمل النقابى والعمل العمالى فى مصر هذا القانون يحتوى على كثير من المكاسب التى نفخر بها كدولة وكمجتمع، حماية للعمال ودفعا للعمل، ولعلاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال ... إننا نطور أنفسنا ونحدث مصر، والآن فى وزارة القوى العاملة كثير من الأمور تتغير."

٣- كلمة السيد الأستاذ/ عبد العزيز مصطفى مقرر لجنة القوى

العاملة:

"أتوجه بالشكر لزملاي أعضاء لجنة القوى العاملة، والأمانة العامة على تلك الدراسة المتأنية لمشروع قانون العمل والدراسة المقارنة التى تمت بين مجموعة من الدول العربية والآسيوية، وكذلك مراعاة الإتفاقيات الدولية وعدم مخالفتها، وأظن أن التعديل الأخير للمادة (٨٥) جاء مطابقا للإتفاقيات الدولية كما راعى هذا القانون التوازن بين العمال وأصحاب الأعمال لتسود العلاقات الإجتماعية المناسبة بينهم، ولندفع بالتطوير والتطوير الدائم بإستمرار نشكر السيد وزير القوى العاملة والهجرة لتعاونه - هو ومعاونيه- ولأستاذ كمال الشاذلى وزير الدولة لشئون مجلسى الشعب والشورى لقيادته للتعديلات المطلوبة أثناء الجلسة."

شكرا للمجلس على موافقته، وشكرا للأستاذ الدكتور أحمد فتحى سرور لسعة صدره وقبوله لكافة التعديلات ومناقشتها مناقشة موضوعية فخرج بنا إلى بر الأمان."

**وزير القوى العاملة والهجرة:** "أود أن أسجل بالمضبطة شكري الخاص لزميلي وأخي الأستاذ كمال الشاذلى لما قام به من دور فعال فى إنهاء مناقشة هذا القانون وفى وضع لمسات كانت حقيقة موضع الرضا من كل المجلس."

#### ٤- كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ فتحى سرور رئيس المجلس:

"يسعدنى الآن بعد أن وافق المجلس نهائيا على مشروع قانون بإصدار قانون العمل أن أتوجه بخالص الشكر لكم، فأنتم أصحاب القانون وأنتم الذين وافقتم عليه، وخالص الشكر لكل من أسهم وشارك بالرأى والفكر فى مناقشة مواد مشروع القانون أغلبية ومعارضة لقد أنجزنا اليوم واحدا من أهم التشريعات التى تمس الحياه الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وتهتم قطاعا كبيرا ومؤثرا من أبناء مصر وهو قطاع العمل بالمعنى الشامل، الذى يتصدى لتنظيم علاقات العمل، ويسبغ الحماية الدستورية لحقوق العمال وفقا للمعايير الدولية وبإحداث توازن عادل بين حقوق العمال وحقوق صاحب العمل، وحقوق المنشأة فى الإستمرار بكفاءة ... لقد حرص المجلس فى مناقشاته كدأبه دائما فى مناقشة أى تشريع أن يكون موضوعيا ودقيقا، وقد أسهمت الأغلبية فى المشروع إسهما بالغا كما أدت المعارضة دورا كبيرا فى هذا المشروع بقانون، ومن ثم فإن الإتجاهات المعارضة التى كانت تتوجه ضد هذا القانون وجدت من يعبر عنها فكان الرأى للجميع وكان القرار للأغلبية وإسمحو لى فى الختام أن أتقدم بصادق الشكر والتقدير للأستاذ عبد العزيز مصطفى رئيس لجنة القوى العاملة ورئيس اللجنة المشتركة ومقررها والسادة أعضاء اللجنة الذين بذلوا جهدا كبيرا فى صبر ودأب شديدين وأتقدم بالشكر للحكومة التى أوضحت بما تحتاجه مناقشات السادة الأعضاء من إيضاحات للسيد الوزير المختص وزير القوى العاملة والهجرة، وللسيد وزير الدولة لشئون مجلسى الشعب والشورى والذى كان لإسهاماته دور بارز فى إيضاح كثير من الأمور، وأتقدم بالشكر والتقدير للسيدة الأستاذة الدكتورة آمال عثمان وكيله المجلس التى شاركت بالرأى والمشورة الصائبة فى مناقشات المشروع، كما أشكر

الأستاذ السيد راشد وكيل المجلس ورئيس إتحاد عمال مصر، والذي أسهم بجهد كبير في إعداد مشروع القانون مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر وأختص من المعارضة السيد الأستاذ عادل عيد الذي كان له دور بارز بأدائه في إعادة صياغة بعض مواد المشروع... وهكذا ترون أن المعارضة جزءا من العمل الوطني في هذا المجلس وأنا نستفيد دائما من آرائها السديدة، أتقدم بالشكر والتقدير للسادة الأعضاء الذين أسهموا بكل المناقشات الموضوعية والبناءة حتى خرج القانون بالصورة التي نتمناها، وأخص بالشكر زعيم الأغلبية الأستاذ حسين مجاور شكرا لكم جميعا."

**الأمر الثاني:** تكشف متابعتنا لمناقشات المجلس المبينة بهامش المواد عن نشأة ما يمكن أن نسميه بالصيغة الخماسية لعلاقات العمل (وتتمثل في بعدى الظروف الاقتصادية والإتفاقيات الدولية الى جانب الصيغة ثلاثية الأبعاد العمال وأصحاب أعمال والحكومة):

ظلت تشريعات العمل ولأمد طويل معبرة عن صيغة ثلاثية الأبعاد: العمال وأصحاب الأعمال والحكومات وفي هذا الإطار يقوم بإعداد مشروعات قوانين العمل ممثلين عن تلك القوى والأطراف.

ولكننا وكأثر من آثار العولمة وتبعاتها ونظرا لانتشار شركات الأموال (وتضاؤل دور شركات الأشخاص والمنشآت الفردية) .. نلمس وبوضوح أن هناك طرفان جديان (أو قوتان جديدتان) يساهمان وبصورة ملموسة وواضحة في تنظيم علاقات العمل:

**الأول: الظروف والأحوال الاقتصادية** التي كانت وراء عديد من الأحكام التي تحكم حقوق وواجبات كل من العمال وأصحاب الأعمال والتي أبرزت حق المنشآت في الإستمرار بكفاءة فجاءت واجبات جديدة للعمال (كحسن معاملة العملاء والمحافظة على كرامة العمل) وأصبحت الراحة الأسبوعية حق للعامل وليس للمنشأة وأصبح من المقبول الإستناد إلى المبررات الاقتصادية للإغلاق الكلي أو الجزئي (أو تخفيض الأجر بموافقة العمال) ومن ناحية أخرى أصبح للعامل إنهاء العقد لمبررات اقتصادية.

**الثاني: الإتفاقيات والمعايير الدولية** فلم يعد من الجائز مخالفتها وكانت وراء إستحداث أحكام جديدة لتنظيم العمل وأحكام تقرير

وتنظيم الإضراب والإغلاق وأحكام تشغيل العاملين دون تفرقة بين الوطنيين والأجانب.

لقد أصبح التشريع - كما أبان رئيس مجلس الشعب-منتج قانوني يؤثر ويتأثر بالجوانب الاقتصادية (خاضع للمنافسة ويأتى الإستثمار حيث يقرره التشريع مزايا أكثر).. وبوجه عام جاء تشريع العمل الجديد ليسبع الحماية الدستورية لحقوق العمال وفقا للمعايير الدولية وبإحداث توازن عادل

الأمر الثالث: تعكس مناقشات المجلس الواردة بهامش المواد المردود التشريعي والعمالي الملحوظ والملموس لما جاء بالمناقشات من إقتراحات وإيضاحات وتدقيق للصياغة بجانبها القانوني واللغوي بما أكد أن للتشريع العمالي فرسانه الذين أضافوا الكثير وأحكموا الصياغة في مقدمتهم أساتذتنا الأستاذ الدكتور فتحى سرور رئيس المجلس..والأستاذة الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان وكيل المجلس .. والساده الأساتذه الوزراء: كمال الشاذلى.. وأحمد العماوى .. والسيد الأستاذ زكريا عزمى .. والأعضاء الأفاضل الأساتذه: عادل عبد المقصود عيد.. وجمال الدين محمد أبو زكري .. وأبو العز حسن على الحريرى.. والدكتور أيمن نور .. والمستشار حنا ناشد مينا حنا .. والسادة الأساتذه: جورجيت صبحى عبده قلينى .. ومحمد خليل على قويطه .. وصلاح ربيع عواد حسن .. والبدرى فرغلى .. السادة والأساتذه: حسين قاسم على مجاور زعيم الأغلبية.. وعبدالعزيز مصطفى محمود رئيس اللجنة المشتركة ومقررها.

... هذا ولا بد من ناحية أخرى من تسجيل موضوعية ودقة مضابط جلسات مجلس الشعب بما يعكس جهود وكفاءة أمانة المجلس ممثلة فى الأمين العام المستشار سامى مهران وموظفى الأمانة.

سابعاً: وإلى هنا ... وفى سبيل إعداد موسوعة تتيح دراسة قانون العمل الجديد والتطبيق الصحيح لأحكامه (١) فقد راعينا الآتى:

١- مقارنة أحكامه بكل من:

أ- أحكام قانون العمل السابق الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(١) أصدرنا فى ١٩٩٥/٦/١ موسوعة لمشروع قانون العمل تتضمن أحكام ومواد المشروع بالمقارنة بالقوانين التى حل محلها مع بيان الأحكام والقرارات التنفيذية.

ب- الأحكام المقابلة بكل من قوانين العاملين بالقطاع العام وقانون قطاع الأعمال العام والقطاع الإستثمارى والقوانين الخاصة التى تحكم بعض الفئات - كالعاملين بالمناجم والمحاجر - حيث يعتبر قانون العمل الجديد هو القانون العام الذى يحكم جميع علاقات العمل مع مراعاة إتفاقيات العمل الجماعية.

ج- ما يتصل بأحكام القانون وذلك حيثما يلزم وبقانون التأمين الإجتماعى حيث تعددت الإحالات إليه وفى أمور جوهرية كالأجر والأجازات.

د- أحكام مشروع القانون وما جاء بشأنها بالمذكرة الإيضاحية لمشروع مع بيان تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية والصناعة والطاقة عن مشروع القانون وما إنتهى إليه مجلس الشورى فى شأنه.

٢- بيان مناقشات أعضاء مجلس الشعب حول كل من مواد مشروع القانون بإعتبار ذلك أمرا أساسيا لفهم أحكامه.

٣- بيان الإتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية فى المجالات التى إستحدثت أحكامها فى ضوء ما تتضمنه تلك الإتفاقيات والتوصيات من مبادئ وأسس.

٤- بيان القرارات التنفيذية للقانون الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء وعن وزير القوى العاملة والهجرة.

القاهرة فى ١٢/١/٢٠٠٣م

أ. د. سامى نجيب





## قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

بإصدار قانون العمل (١)

(مواد الإصدار ١ : ٨)

---

### (١) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

تضمنت مواد الإصدار بعض الأحكام الخاصة والانتقالية والتي قصد منها أن يطبق القانون على نحو متدرج يسمح في نفس الوقت بتطبيقه على جميع علاقات العمل التابع ويوفق بين الحدود الدنيا الواردة بالقانون والمزايا المقررة ببعض التشريعات الخاصة.



باسم الشعب  
رئيس الجمهورية  
قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

**(المادة الأولى)**

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق. (١)

**(المادة الثانية) (٢ و٣ و٤)**

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة (٥) ببعض فئات

(١) ذات حكم م ١ من القانون ١٣٧.

**(٢) تقابلها بمشروع القانون م ٢/١ ونصها:**

"وإستثناء من ذلك تعتبر الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال الحد الأدنى للمزايا التي يتم التفاوض الجماعى على أساسه وتظل المزايا سارية حتى يتم إبرام الإتفاقيات الجماعية بشأنها ونفاذها طبقاً لأحكام القانون المرافق".

**(٣) من مناقشات مجلس الشعب:**

نوقشت هذه المادة بالجلسة الرابعة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ وفيها أوضح رئيس المجلس أن المادة الثانية، جاءت من أجل بعض فئات العمال، أما المادة الرابعة فلكل العمال ولهذا نطاق كل من المادتين منفصل.

**(٤) المقصود بالتشريعات الخاصة:**

كلمة الخاصة تعود على التشريعات وليس على الأحكام (الدكتور زكريا عزمى وفقاً لمضبطة الجلسة الرابعة لمجلس الشعب المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧) ... وفى بيان المقصود بالتشريعات الخاصة المشار إليها أوضحت المذكرة الإيضاحية للمشروع أنها "التشريعات التى تطبق على بعض فئات العمال مثال ذلك القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ (العاملين بالمناجم والمحاجر) والقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ (قطاع الأعمال العام) والقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (القطاع العام) والقانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ (بشأن الإستثمار) وعموماً كل قانون خاص بفئة من فئات العمال.

**(٥) من المذكرة الإيضاحية للمشروع:**

الإتفاقيات الجماعية جزء لا يتجزأ من القانون وقد تقرر العمل بالقانون بعد ٩٠ يوماً من نشره حتى تتاح الفرصة لإبرامها:  
جاء بالمذكرة الإيضاحية للمشروع أنه يقصد "توحيد القواعد التى تحكم علاقات العمل وترك ماعدا ذلك لعقود العمل الجماعية... وأن الإتفاقيات الجماعية تعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا القانون وهو ما أدى إلى النص على الحكم الوارد بالمادة الثامنة=

العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الإتفاقيات (١) الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون المرافق.  
وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

### (المادة الثالثة)(٣و٢)

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق

= (السابعة من مشروع القانون) من مواد الإصدار بنشر هذا القانون بالجريدة الرسمية ويعمل به بعد ٩٠ يوما من تاريخ نشره حثنتتاح الفرصه أمام العمال وأصحاب لأعمال لإبرام هذه الإتفاقيات. ويلاحظ أن الأطراف الثلاثة إيمانا منهم بأهمية إبرام هذه الإتفاقيات تعهدوا في البيان الختامي المشترك الصادر في ٩٤/١٢/٢٢ لمشروع القانون بأن يعملوا علىتدعيم مبدأ الثلاثية ودعم أسلوب التفاوض الجماعي وإبرام عقود العمل المشتركة"

### (١) من مناقشات مجلس الشعب: عدم تحديد مدة لإبرام ونفاذ الإتفاقيات:

أثناء مناقشة هذه المادة إقترح العضو محمد حيدر بغدادى أن يتم إبرام ونفاذ الإتفاقيات الجماعية بشأنها فى مدة لا تزيد على ستة أشهر .. وهنا قال العضو حسين مجاور أنه" لا نستطيع تحديد مدة للإتفاقيات، هذه مرتبطة بنظم ولوائح وخطط إنتاجية فى الشركات الموجودة، فالمسألة لا يمكن أن تحدد بمدة ومرتبطة بالسنة المالية لكل مؤسسة ولكل شركة، إنما بالقطع عندما يصدر القانون سوف يجلس ممثل النقابة مع الإدارة للإتفاق فى حضور ممثل وزارة القوى العاملة على أساس وضع الإتفاقيات الجماعية طبقا لما جاء فى نص المشروع" (وفقا لمضبطة الجلسة الرابعة لمجلس الشعب المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧).

### (٢) تقابلها م ٢ من مشروع القانون ونصها:

"يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية لا تقل عن ٧% من الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوات طبقا لأحكام المادة (٣٤) من القانون المرافق."

وفى بيان أحكام تلك المادة جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون مايلى "أوردت المادة الثانية من مواد الإصدار حكما إنتقاليا بموجبه يستحق العاملون الذين يسرى فنشأنهم أحكام القانون علاوة سنوية دورية بما لا تقل عن ٧% من الأجر الثابت الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوات طبقا لأحكام المادة ٣٤ من القانون. ويلاحظ أن حكم هذه المادة حكما إنتقاليا ينتهبالعمل به حين يتم تشكيل المجلس القومى للأجور ويمارس إختصاصاته ويصدر القرارات المنظمة لهذه العلاوات، بالإضافة إلى أن نسبة ٧% الواردة بالنص هذات النسبة الواردة بالمادة ٤٢ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١="

### (٣) تقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٤٢ ونصها كما يلى :

"مع عدم الإخلال بأى نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التى يعمل بها =

## علاوة (١) سنوية دورية فى تاريخ إستحقاقها لا تقل عن ٧% من الأجر

= خمسة عمال فأكثر من تاريخ صدور هذا القانون أو من تاريخ التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ علاوة دورية سنوية لا تقل عن ٧% من الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمين الإجتماعى بحد أدنى جنيهان، و بحد أقصى سبعة جنيهاً وذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ إستحقاق أول علاوة تطبيقاً لحكم هذه المادة.

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو من جزء منها وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٥٩ من هذا القانون التى تحدد الضوابط السلوكية والوظيفية لأحقية صرف العلاوة الدورية.

### (١) من مناقشات مجلس الشعب: أجر حساب العلاوة ونسبتها:

نوقشت المادة الثالثة بالجلسة الرابعة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ حيث إقترح العضو الدكتور محمد إسماعيل خليل الدعوى حذف كلمة الأساسى من الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات ... فى حين أشار **العضو أحمد أبو زيد الألفى** إلى أن هذه المادة موضوعة لصالح العمال فى جزء ويتوازن شديد أكثر متعلق بالنسبة للأجزاء الأخرى لذا أدعو للموافقة عليها كما أقرتها اللجنة... ومن ناحية أخرى طالب **العضو جمال أبو ذكري** أن تكون العلاوة ١٠% مساواة للعلاوة الموجودة فى الجهاز الإدارى للدولة ... وفى الرد على ذلك أشار **العضو حسين مجاور (ممثل الهيئة البرلمانية للحزب الوطنى)** إلى أن العلاوة السنوية تؤخذ على المرتب الأساسى وليس المتغير فيكفى أن اسمه متغير، فالمتغير له حساب آخر العام، ولا يصلح أن نقول إننا نقر علاوة سنوية على مرتب ليس معروفا قيمته هذا العام أو العام القادم وأشار وزير القوى العاملة إلى أنه لا توجد علاوة فى الجهاز الإدارى فى الدولة، فالـ ١٠% علاوة إجتماعية.

ومع ذلك إقترح **العضو حسنى إبراهيم إبراهيم بحالو** تعديل النص ليكون على النحو التالى "يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ إستحقاقها لا تقل عن نسبة ٧% من الأجر الأساسى والأجور المتغيرة " وأشار **العضو عبد السلام محمد إبراهيم موسى** إلى أن نسبة التضخم تآكل أى زيادة فى المرتبات حالياً، فالمفروض أن تكون العلاوة بالنسبة للعمال نسبة ١٠%.

وتحدث **العضو منصور عبد المجيد عامر** فأوضح أن القانون القائم يتضمن حداً أقصى لهذه العلاوة، ولو قمت اليوم بتحديد حد أدنى حتى أضمن للعامل حقوقاً متميزة، فإن قيمة الجنيه تتغير وتنخفض ونحن نعد قانوناً للمستقبل، فإننى أود أن أحيل للمجلس الأعلى للأجور وأترك له تقدير الحد الأدنى والحد الأقصى لهذه العلاوة بصفة دورية...ولذا إقترح تعديل بعجز المادة ليكون على النحو التالى "وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة.

وأبدى **الدكتور طلعت عبد القوى السيد عبد اللطيف** إننا أمام معادلة، فهناك عامل وصاحب عمل، ونريد توازناً حتى نضمن الإستمرارية، فنسبة الـ ٧% قد =

## الأساسى الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية، وذلك

=تناسب ظروف القطاع الخاص التى يمر بها من كساد وغيره ولكن ضمان الإستمرارية مسألة مهمة، ما دام أنه يوجد مجلس أعلى للأجور - فيمكن أن تكون هذه العلاوة متغيرة، نسبة ٧% هى الحد الأدنى، ونعطي فرصة للمجلس الأعلى للأجور أن يزيد... اننى أرى أن نسبة الـ٧% فى الوقت الحالى تحقق موازنة بين صاحب العمل والعامل وفى هذا أشار السيد وزير القوى العاملة والهجرة إلى أن المجلس الأعلى للأجور تنظمه المادة (٣٤) من مشروع القانون، والحقيقة لو راجعنا إختصاصات هذا المجلس، سنجد أنه مختص بتقدير الأجور وتقدير الحدود الدنيا وتنظيم العلاوات وكل ما يتصل بالأجر... والمادة الثالثة مادة إنتقالية إلى حين أن يدرس المجلس الأعلى للأجور كل الإقتصديات المحيطة بهذا الموضوع.

واقترح العضو أبو العز حسن على الحريرى حساب العلاوة على أساس الأجر الأساسى الفعلى وفى هذا ذكر أن أصحاب المصانع يقومون بالتأمين عند حد معين لا يقل عن الحد الأدنى وأحيانا يتوقفون عند هذا الحد فترة طويلة، وبالتالي تكون العلاوة مضافة على الأجر المسجل فى التأمينات والذى يدفع عنه تأمينات، علاوة هزيلة. وفى مجال نسبة العلاوة طالب العضو خالد محى الدين بأن تضاف بعد عبارة "وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة" عبارة "مع مراعاة ألا تقل العلاوة عن هذه النسبة".

وهنا تساءل العضو محمد وهب الله محمد على بالنسبة للعبارة الأخيرة مادامت المادة (٣٤) تنظم عمل المجلس القومى للأجور فلماذا لا نضعها فى المادة (٣٤).

وفى تعقيب للدكتور زكريا عزمى ذكر أن هذه المادة إنتقالية، والمجلس الأعلى للأجور سيشكل بعد ٦٠ يوما من تاريخ العمل بالقانون.

وأضاف رئيس المجلس عندما قرأت المادة (٣٤) فوجدت أنها تنص على: "يختص المجلس بتحديد الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية فهذا وارد فى إختصاصات المجلس .. واقترح إرجاء البت فى هذه المادة إلى حين الإنتهاء من مناقشة المادة (٣٤) .... وهكذا أعيدت مناقشة المادة الثالثة بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٢ حيث أبدى العضو السيد راشد موافقته عليها من منطلق أن القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يعطينا حق العلاوة بنسبة ٧%.

وتساءل رئيس المجلس هل توافق الحكومة على ٧%؟ وفى هذا أبدى وزير القوى العاملة والهجرة أنه بالنسبة لـ٧% نحن نوافق عليها والنص الحكومى جاء هكذا وبالنسبة للمادة (٣٤) نحن نوافق على أن يختص المجلس الأعلى للأجور بوضع العلاوة طبقا للحالات الإقتصادية وما إلى ذلك، وقد نصت اللجنة أيضا على ٧% فى المادة (٣٤) .. وأبدى السيد كمال الشاذلى موافقة الحكومة.

وعندما تساءل رئيس المجلس وماذا عن تجارب الدول الأخرى بالنسبة للعلاوات؟ أفاد وزير القوى العاملة والهجرة فى الدول المتقدمة التى لديها قوانين =

حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.

### (المادة الرابعة) (٣١ و٣٢)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول

= عمل، لا توجد علاوات فالذى يوجد العلاوة هو التفاوض الجماعى وهو الذى يلغى الإتفاقيات الجماعية ويطور الإتفاقيات الجماعية.  
وأضاف رئيس المجلس أن الأصل أن هناك تقابلا بين الأجر والعمل فإذا كان العمل لا يساوى علاوة فكيف تعطى له العلاوة؟  
وأبدى العضو سعيد عادل محمود الألفى أن فى الدول المتقدمة يمكن أن تصل العلاوة إلى ٢٠% و ٣٠% فليست مرتبطة بقيمة معينة، فالعلاوات فى هذه الدول تخضع للتجمعات أو إتحدات العمال والمناقشات وإلى حق الإضراب وتقف حتى يناقشوا العقود الخاصة بهم... ولا يصح أن نستمر فى إعطاء علاوة دون أن نرى ماهو المقابل فلا بد لها من حدود على أساس أن الجزاء والعقاب هو المبدأ.

(١) تقابلها م ٣ من مواد إصدار مشروع القانون والتي أكدت (وفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع) على مبدأ قانونى مستقر من مبادئ قانون العمل وهو عدم المساس بالحقوق المكتسبة للعمال حيث قررت "لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين والقرارات السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق".

(٢) تقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٤ ونصها كما يلي:  
"لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق الحصول عليها من أجر واعانة غلاء المعيشة وغير ذلك من مزايا مستمدة من أحكام القوانين والقرارات السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق".

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:  
خصصة القطاع العام لا تمس الحقوق المكتسبة خلال فترة العمل بالقطاع العام (سريان قانون العمل على المعينين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بعد تحويلها إلى وحدات قطاع خاص مع إستمرار الحقوق المكتسبة للمعينين قبل التحويل):

نوقشت المادة الرابعة بالجلسة الرابعة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ وفى البداية أشار وزير القوى العاملة والهجرة الى أن هذه المادة حريصة كل الحرص علىالحفاظ على المراكز القانونية أما الذى سيعين بعد التحويل من القطاع العام أو قطاع الأعمال إلى القانون ١٥٩ أو القطاع الخاص فتطبق عليهم أحكام القانون ١٣٧ والقانون الذى سيحل محله ... لذلك تنص المادة على الحفاظ على المراكز القانونية للذى يعمل حاليا كمركز قانونى وليس خضوعا لقانون معين.

## عليها من أجور ومزايا (١) مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والإتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

(١) لماذا النص على عبارة "من أجور ومزايا" ألا تعتبر المزايا أجرا أم أن هناك مزايا لا تعتبر أجر:

عند مناقشة هذه المادة أبدت الدكتورة أمال عثمان أن المزايا وفقا لمشروع القانون الحالي، جزء من الأجر أى تدخل تحت مفهوم الأجر فى المشروع المقدم، ولكن فى القانون الحالي لا تدخل فى مفهوم الأجر من أجل ذلك هنا المادة الرابعة تضيف المزايا إلى الأجر.

وأشار وزير القوى العاملة والهجرة إلى أن الوارد فى المادة الرابعة المقصود به التوسع فيما يخص الأجر والمزايا أيضا، لان هناك مزايا من المحتمل ألا تفسر كمزايا، مثل إستخدام وسائل النقل عند صاحب العمل، ومثل بعض المزايا الأخرى، ولهذا فقد وضعت هنا كلمة "المزايا" من أجل أن تجمع كل ما يعتبر ميزة، والقضاء هنا يكون حريصا على مصالح العمال ويعطى الحكم الخاص بتعريف المزايا بالشكل الذى يتمتع به العامل طبقا لقواعد الثبات والدورية وما إلى ذلك، فكلمة "المزايا" التى جاءت فى المادة الرابعة تقصد بعد تحديد الأجر إن كان هناك مزايا أخرى لا ينطبق عليها أحكام الأجر تنطبق عليها كلمة المزايا الواردة فى المادة (٤) فالمقصود هنا هو التوسع وحصر كل ما يتم صرفه للعامل وما يتمتع به العامل حاليا، فهو من صالح العمال، وليس تضييقا عليهم... فعندما نطبق على الذين سيلتحقون بمنشأة فيها تطبيق القانون أو تطبيق ميزات معينة ونعطى لمن سيتم تعيينه هذه الميزات، هنا ستختلف المراكز القانونية بين المعين جديدا فى شركة كانت تتمتع بهذا الحق وشركة لم تكن تتمتع بهذا الحق فسيكون هنا خلاف الموجود من حقه كحقوق مكتسبة.

وأثار العضو أبو العز الحريرى أن الفكرة التى قالها السيد الوزير كنت متخوفا منها، أنا أريد أن يدخل الجديد على نفس المميزات التى يحصل عليها زميله الذى كان يعمل قبله، لا أقول له تعال من شركة أخرى ومميزاتك التى كنت تأخذها من قبل، أنا أقول أن الشركة التى أتيت إليها الآن ولك زميل يعمل من قبلك بعام أو بشهر أو بيوم تأخذ نفس مميزاته فإذا كان السيد الوزير يعنى ما أعنيه سأتفق معه، وإذا كان لا يعنيه فنحن مختلفون.

وقال وزير القوى العاملة والهجرة أننا مختلفون لأن هذا قانون عام ينطبق على كل المنشآت فقط والتسوية بين العمال فى أى منشأة. فالجديد فى المنشأة التى كان ينطبق عليها القانون السابق هو غير الجديد فى المنشأة الأخرى فالمراكز القانونية التى اذكرها أننا نحتفظ بمراكز قانونية وليس تطبيقا للقانون فلا أستطيع أن أقول أن القديم ينطبق عليه هذا القانون من حيث بعض الميزات أو من حيث بعض الأحكام الجديدة لا أستطيع فلا بد أن احتفظ للقديم بالحقوق المكتسبة الخاصة به، أما الجديد فينطبق عليه هذا القانون مثله مثل أى شركة أخرى أو أى منشأة سينطبق عليها هذا القانون.

وقال رئيس المجلس أن الشركة عندما تباع فإنها تصبح خلفا خاصا للشركة السابقة وتكون مقيدة بنفس البنود التى قيدت بها الشركة السابقة خاصة بالنسبة لمعاملة العاملين بها، أما الذين يعينون بعد ذلك فإن هذه القيود لا تكون موجودة هذا من =



## (المادة الخامسة) (٢٠١)

### تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم

=ناحية الخلف الخاصة، فعلى سبيل المثال أنا اشتريت بيتا وكل عقود الإيجار السابقة بنفس الأجرة التزم بها وإذا أخرجوا هؤلاء السكان أؤجر كيفما شئت، أما الجديد فالخلف خاص مقيدة بنفس العقود السابقة بحقوقها ومزاياها، أما إذا كانت هناك عقود جديدة فلها شروط جديدة وبالتالي فإن هذه المادة فى الواقع تتفق مع القواعد العامة.

#### (١) تقابلها مـه من مشروع القانون وكان نصها:

"بعد إستنزال المبالغ المقررة للتحصيل طبقا للنسب التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل، تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتشغيل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام القانون المرافق ويكون التصرف فيها على الوجه التالى:  
(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل.

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للإتحاد العام لنقابات العمال ويوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والتشغيل بالاتفاق مع الإتحاد العام لنقابات العمال."

وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لمشروع القانون فيما يتعلق بأموال الغرامات "إتجه رأى المشروع إبتداء إلى توزيعها مناصفة بين النقابات ووزارة القوى العاملة، حرصا على زيادة موارد النقابات بما يمكنها من مواجهة أعبائها فى المرحلة المقبلة. ولكن الحوار بين ممثلى إتحاد نقابات العمال والحكومة، أسفر عن العودة إلى الحكم المقرر بموجب المادة الخامسة من مواد إصدار القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وذلك لأن أموال الغرامات - وباعتبارها من المصادر الأساسية لميزانية وزارة القوى العاملة والتشغيل - تستخدم لدعم خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وهو ما يعتبر من أهم مجالات حماية أو رعاية القوى العاملة ولذلك روى بعد إتفاق ممثلى الحكومة والنقابات الإبقاء على نفس الأحكام المقرره فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

#### (٢) تقابلها نص المادة الخامسة من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:

"تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون، ويكون التصرف فيها على الوجه الأتى:  
(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.  
(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للإتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الإتحاد العام لنقابات العمال.

بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها (١) على الوجه الآتي<sup>(٢)</sup>:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة، على الأغراض الإجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.<sup>(٣)</sup>

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والإجتماعية العمالية التابعة للإتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالإتفاق مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(١) قرار وزارى بالتصرف فى حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

صدر تنفيذاً لأحكام المادة المقابلة بقانون العمل السابق قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٢ بشأن التصرف فى حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل (الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١).

وفى ٢٠٠٣/٧/١٤ صدر فى هذا الشأن القرار ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٨/٣ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/٢.

(٢) توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات:

نص القرار ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ فى مادته الثانية على تخصيص نسبة من حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات قانون العمل لتوزع على العاملين بمديريات القوى العاملة وديوان عام وزارة العمل.

وفى مجال توزيع تلك النسب صدر فى ٢٠٠٣/٧/١٩ القرار ١٣٣ ليعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٨/٣ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية.

(٣) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

الثلثان لدعم خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة: إتجه رأى المشروع إبتداءً، إلى توزيع الغرامات مناصفة بين النقابات ووزارة القوى العاملة، حرصاً على زيادة موارد النقابات بما يمكنها من مواجهة أعبائها فى المرحلة المقبلة.

ولكن الحوار بين ممثلى إتحاد نقابات العمال والحكومة، أسفر عن العوده إلى الحكم المقرر بموجب المادة الخامسة من مواد إصدار القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وذلك لأن أموال الغرامات - وباعتبارها من المصادر الأساسية لميزانية وزارة القوى العاملة والتشغيل - تستخدم لدعم خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وهو ما يعتبر من أهم مجالات حماية أو رعاية القوى العاملة ولذلك رأى بعد إتفاق ممثلى الحكومة والنقابات الإبقاء على نفس الأحكام المقرره فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

### (المادة السادسة)<sup>(١)</sup>

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به (٣٠٢).

(١) تقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٦ ونصها كما يلي:

"يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغى الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٥٩ فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون إلى أن يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به."

(٢) ١٠ قرارات تنفيذية لرئيس الوزراء:

في ٢٠٠٣/٦/١٠ صدر تنفيذًا لقانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قرار رئيس الوزراء رقم ٩٧٠ (بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الإستشاري للعمل).

وفي ٦/١١ صدرت أربعة قرارات أخرى برقم ٩٨٢ (بتحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الإنتاج الحربى) و٩٨٣ (بإنشاء مجلس قومي للأجور) و٩٨٤ (بتشكيل اللجان المحلية للبت فى طلبات الإغلاق واللجنة المركزية للتنظيمات من قرارات هذه اللجان) و٩٨٥ (بتشكيل المجلس الإستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) وقد نشرت القرارات الأربعة السابقة بالعدد ١٣٧ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٦/٢١ ليعمل بها من اليوم التالي لنشرها.

وفي ٧/١٢ صدر قرارى رئيس الوزراء رقمى ١١٨٤ (بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج) و١١٨٥ (بتحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التى يحظر فيها الإضراب عن العمل) وقد نشر القراران بالعدد ١٦٠ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٧ ليعمل بهما اعتبارًا من ٢٠٠٣/٧/١٨.

وفي ٩/١٦ صدر قرارى رئيس الوزراء رقمى ١٥٤٣ (بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل) و١٥٤٤ (بتشكيل وإختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية) ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره وقد نشر القراران بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٩/٢٧.

وفي ١٠/٣ صدر القرار رقم ١٦٣٤ بتشكيل وتحديد إختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات) وقد نشر بالعدد ٢٣٢ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/١٠/١٢.

(٣) تتابع صدور قرارات وزير القوى العاملة المنفذة لقانون العمل منذ ٢٠٠٣/٦/٢٥:

- فى ٢٠٠٣/٦/٢٥ صدر القرار ٨٠ لسنة ٢٠٠٣ بتعديل الجدول المرفق بالقرار الوزارى رقم ٧٧ لسنة ١٩٨٦ (بشأن الشروط والإجراءات التى تتبع فى قياس مستوى المهارة) ويلاحظ صدور هذا القرار تنفيذًا لقانون العمل السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ =

## (المادة السابعة)

### مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل

= .. وقد نشر بالعدد ١٤٩ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٥ ليعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٦.

- في ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدرت القرارات ١١١ (بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية) و١١٢ (بشأن تحديد أيام الإعياد التي تعتبر أجازة بأجر كامل للعمال) و١١٣ (بشأن تحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة) و١١٤ (بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) و١١٥ (بشأن تحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث لا تزيد عن إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد) و١١٦ (بشأن تحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) و١١٧ (بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل) و١١٨ (بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة) .. وقد نشرت القرارات بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٩ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

- في ٢٠٠٣/٧/١١ صدر القرار رقم ١٠١ (بشأن نذب محكمين عن وزارة القوى العاملة والهجرة في هيئات التحكيم العمالي) ونشر بالعدد ١٥٢ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٨ ليعمل به من اليوم التالي لنشره.

- وفي ٢٠٠٣/٧/١٢ صدرت القرارات ١٢١ (بشأن إنشاء دور الحضانة) وقد نشر بالعدد ١٦٢ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٠ والقرار ١٢٢ (بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية) .. وقد نشر بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٤ ويعمل بهما من اليوم التالي لتاريخ نشرهما.

- في ٢٠٠٣/٧/١٣ صدر القرار ١٢٥ (بتوزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية) .. وقد نشر بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٤ ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

- في ٢٠٠٣/٧/١٤ صدرت القرارات ١٢٣ (بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال) و١٢٦ (بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة) .. وقد نشر هذان القراران بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٤ والقرار ١٢٤ (بشأن مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته وإجراءاته) و١٢٧ (بشأن شروط القيد في قائمة الوسطاء) .. وقد نشر هذان القراران بالعدد ١٨٨ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٨/٢٠ و١٢٨ (بشأن التصرف في حصيلة =

## الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

=المبالغ المحكومة بها عن مخالفات أحكام قانون العمل) .. وقد نشر بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٨/٢ .. ويعمل بجميع هذه القرارات من اليوم التالي لتاريخ نشرهم.

- في ٢٠٠٣/٧/١٩ صدر القرار ١٣٣ (بتوزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات) و ١٣٤ (بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن) .. وقد نشر القرار بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٨/٢ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

- في ٢٠٠٣/٧/٢٠ صدر القرار ١٢٠ (بمراجعة قوائم العمالة المرشحة والمقدمة للقنصليات لإستخراج تأشيرات العمل الموسمية من قبل الإدارة المختصة بالوزارة) .. وقد نشر بالعدد ١٦٢ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٠ ويعمل به من تاريخ النشر.

- في ٢٠٠٣/٧/٢١ صدرت القرارات ١٣٥ (بشأن إصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إحقاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل) و ١٣٦ (بشأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب) .. وقد نشر القرار بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٨/٢ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

- في ٢٠٠٣/٧/٢٦ صدر القرار ١٤٥ (بشأن ممثلى مديريات العمل فى لجان الفصل فى المنازعات الفردية ذات الإختصاص القضائى) .. وقد نشر بالعدد ١٧٢ (تابع) من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/٢.

- فى ٢٠٠٣/٨/١١ صدرت القرار ١٥٠ (بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى) و ١٥١ (بشأن القواعد والإجراءات لمزاولة عمليات التدريب المهنى) و ١٥٢ (بشأن تحديد إختصاصات ونظام عمل اللجان الإستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات) و ١٥٣ (بشأن الكشف الطبى على العامل قبل الإلتحاق بالعمل وكشف القدرات) و ١٥٤ (بشأن تنظيم أعمال المجلس الإستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية) و ١٥٥ (بشأن الأعمال التى لايجوز تشغيل النساء فيها) .. وقد نشرت القرارات بالعدد ١٨٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/١٩ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره.

- فى ٢٠٠٣/٨/٣١ صدر القرار ١٧٥ (بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى) .. وقد نشر بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٩/٢٧ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره.

- فى ٢٠٠٣/٩/١ صدر القرار ١٨٠ (بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال) .. وقد نشر بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٩/٢٧ ليعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره.

- فى ٢٠٠٣/٩/٢ صدر القرار ١٨١ (بشأن القواعد والإجراءات المنظمة =

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر  
بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت فى القوانين والقرارات المعمول  
بها. (٢١)

### (المادة الثامنة) (٣)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من  
اليوم التالى لتاريخ نشره. (٤)  
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

حسنى مبارك

(صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ من صفر سنة ١٤٢٤ هـ (٥))

الموافق ٧ من أبريل سنة ٢٠٠٣ م)

= للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة) .. وقد نشر بالعدد ٢٢٠ من الوقائع  
المصرية الصادر فى ٢٧/٩/٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.  
- فى ٦/٩/٢٠٠٣ صدرت القرارات ١٨٣ (بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا)  
و ١٨٤ (بشأن نموذج عقد عمل جماعى) .. وقد نشر بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية  
الصادر فى ٢٧/٩/٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

(١) تقابلها م ٣/١/١ من مشروع القانون وكان نصهما كما يلى:

"م ١/١: يلغى قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته كما يلغى  
كل نص يخالف أحكام القانون المرافق.

م ٣/١: وتحل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون ٥٥٥ لسنة ٥٥٥ محل عبارة  
قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته أينما وردت فى القوانين  
والقرارات المعمول بها."

(٢) تقابلها م ٢ من القانون ١٣٧ ونصها كما يلى:

"يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص  
يخالف أحكام القانون المرافق."

(٣) تقابلها م ٧ من القانون ١٣٧ ونصها:

"ينشر هذا القانون بالجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره،  
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها، صدر برئاسة الجمهورية فى ٦  
شوال سنة ١٤٠١ (٦ أغسطس سنة ١٩٨١)." .

(٤) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

حتى تتاح الفرصة أمام العمال وأصحاب الأعمال لإبرام الإتفاقيات الجماعية.

(٥) نشر بالعدد ١٤ مكرر من الجريدة الرسمية الصادر فى ٧/٤/٢٠٠٣ ويعمل إعتبارا  
من ٧/٧/٢٠٠٣ (بعد تسعين يوما من اليوم التالى لتاريخ نشره).

# قانون العمل

## الكتاب الأول التعريف والأحكام العامة<sup>(١)</sup>

---

(١) يتضمن هذا الكتاب بابين على النحو التالي:  
الباب الأول : التعاريف (المادتين ١ و ٢)  
الباب الثاني : أحكام عامة (المواد ٣ إلى ١٠)





## الباب الأول التعريف

مادة (١): يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها: (١)  
أ - العامل (٢ و٣): كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

(١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة (١) بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥م حيث طلب المقرر بالنسبة للمادة (١) تعديل صدر هذه المادة ليصبح "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها بدلا من "في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بـ".

(٢) ذات نص م ١/ من القانون ١٣٧.

(٣) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

إستبقى المشرع تعريف العامل الوارد فى القانون ١٣٧ لسنة ٨١ بعد أن نبذ التفرقة بين العامل والمستخدم، تلك التفرقة التى مازالت تقرها بعض القوانين(القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الخاص بالشركات المساهمة) ذلك لأنه لا يوجد عمل لا يتضمن الجانبين اليدوى والذهنى معاً، وهذا التعريف لا يقيد العامل بأى وصف سواء كان العمل يدوياً أو ذهنياً أو أن يكون من يقوم بالعمل عاملاً بالمعنى الفنى الضيق لهذا اللفظ أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً فكل هؤلاء سيخضعون بمقتضى المادة (١/أ) لأحكام هذا المشروع.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: المعاقين والحد الأدنى لسن العامل:

وفقاً لمضبطة الجلسة الخامسة ٢٠٠٢/١١/١٨ طالب العضو عبد المنعم العليمى بتحديد السن بالنسبة لتعريف العامل فقد عرف القانون المدنى الشخص الطبيعى بأنه الإنسان منذ ولادته حتى مماته وهذا وارد فى المادة ٢٩ ... وعرف قانون الطفل الطفل من سن أقل من ١٨ سنة... ووفقاً لقانون التأمين الإجتماعى لا يجوز التأمين إلا بعد سن ١٨ سنة أو من سن ١٨ سنة فأكثر.

وأبدى العضو عبد المنعم العليمى .. يعرف العامل المعاق، كل شخص طبيعى بلغ سن الرابعة عشرة سنة، وتتوافر فيه الإعاقة المنصوص عليها بالقانون الخاص بذلك،... كنا أطلقنا السن، السن يعنى إنه من الممكن أن يكون ١٨ سنة أو ٢١ سنة، وممكن ١٤ سنة... من هنا، أريد أن أقول: المعاق، المعاق هو بالفعل له قانون خاص بذلك ولكن ماذا يكون موقفه هنا بالنسبة لهذا المشروع بقانون؟ =

ب - صاحب العمل<sup>(٢١)</sup>: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.  
ج - الأجر<sup>(٣٠ و٣٥)</sup>: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله،

= وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة إن المعوقين لهم قانون خاص بهم يقوم بتنظيم كل وسائل التعامل معهم، أما قانون العمل لا يتعرض لهذا لأنه إذا تعرض لهذا فيجب أن يتعرض لكل ما جاء بقانون المعوقين.  
كما أشار الوزير (مضبطة الجلسة الخامسة ٢٠٠٢/١١/١٨) إلى أن قانون العمل يشترط سن معينة لتلافى موضوع عمالة الطفل، فنحن لدينا بعد سن الـ ١٤ سنة طبقا للاتفاقية والتي تم التصديق عليها يمكن أن يكون شخصا ويعمل. وفي المادة (٩٨) "يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي، ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة" هؤلاء يمكن أن يكونوا عاملين ويعملون وليس سن ١٨ سنة ... وعبارة "شخص طبيعي" في كل الإتفاقيات الدولية واردة حتى في القانون (١٣٧) وكل الأمور تحدد الشخص الطبيعي  
وهنا أوضح رئيس المجلس أنه ما دامت هذه العبارة داخلة في الإتفاقيات الدولية كلها، إذن هنا أن نلتزم بالخط الخاص بالإتفاقيات الدولية.

(١) ذات نص م/ب من القانون ١٣٧.

(٢) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

كان هناك رأى ينادى بعدم إعتبار الشخص صاحب عمل لمجرد أنه يستخدم عاملا واحدا في عمل عرضي مثلا وإنما يجب أن يكون العمل الذى يؤديه العامل داخلا فى طبيعة نشاط صاحب العمل.  
ولكن الرأى الذى رجحه المشرع وأخذ به مضمونه أن الشخص يعد صاحب عمل ولو لم يتخذ من العمل الذى يؤديه العامل حرفة له، وعلى ذلك لا يشترط أن يكون عمل العامل داخلا فى طبيعة نشاطه حتى يمكن أن نعتبره صاحب عمل طالما أن العامل يؤدي عمله تحت إدارته أو إشرافه. كذلك لا يشترط أن يتخذ صاحب العمل من هذا العمل حرفة له، كما لا يشترط أن تكون ممارسة صاحب العمل لنشاطه بقصد الربح كما هو الحال فى الأنشطة الدينية والثقافية.

(٣) صدر النص وفقا لمشروع الحكومة:

"كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا على الا يستحق الأجر المتغير إلا إذا تحقق سببه."

(٤) نص م/ج المقابل بالقانون ١٣٧ كان كالاتى:

"كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتى:  
١- العلاوة الدورية.  
=

٢- علاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.  
٣- العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.  
٤- الامتيازات العينية .

٥- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها.  
٦- الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبية المؤبقة التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين ... وقد صدر في هذا الشأن قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية بعد الإطلاع على القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٣ في شأن المنشآت الفندقية والسياحية، وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وعلى القرار الوزاري رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٢ بشأن توزيع النسبة المؤبقة (مقابل الخدمة) في المنشآت السياحية والوهبة في المحال غير السياحية على العاملين بها، وعلى قرار وزير السياحة والطيران المدني رقم ٦٨ لسنة ١٩٨٣ بتشكيل لجنة لتوزيع حصيلة النسبة المؤبقة ومقابل الخدمة في المنشآت السياحية والوهبة في المحال غير السياحية على العاملين بها.

**(٥) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:**  
**وقفة حول الأجر بين قانون العمل وقانون التأمين الإجتماعي ومفهوم الأجر**  
**بالقانون المدني:**

في بيان مفهوم الأجر في مشروع قانون العمل الجديد جاءت العبارات الآتية:  
"إنه رأى إلى الإكتفاء بتعريف مختصر - خلافاً للتعريف الوارد بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١- وذلك لتلافى ما قد يثور من خلاف حول ما يعتبر من ملحقات الأجر، خاصة وإن هذه الملحقات قد وردت على سبيل المثال لا الحصر، وربما تجد في العمل صور لهذه الملحقات يختلف الرأي في شأنها نظراً لأنها تختلف باختلاف طبيعة العمل. وقد أسس أصحاب هذا الرأي وجهة نظرهم على أن هذا الإتجاه يتمشى مع فلسفة المشروع من حيث أنه يفسح المجال أمام الشركاء الإجتماعيين ليقرروا ما يروه في مثل هذه الأمور التفصيلية عن طريق المفاوضات الجماعية فيما بينهم ووفقاً لما يرونه مناسباً لظروف العمل.

وقد إتجه المشروع في البداية إلى الأخذ بهذا الرأي، ولكن عدل عنه فيما بعد نزولاً على الآراء التي أبدت من العمال وأصحاب الأعمال في لجان الإستماع، ورؤى الأخذ بما كان عليه الأمر في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من تعريف للأجر وهو تقريباً التعريف الذي أخذت به لجنة الأجر، والتدريب والتأمين الإجتماعي، فتم تعريف الأجر على النحو الوارد بالمادة ١/ج من المشروع. ويلاحظ أن المقصود بالأجر الثابت "الأساسي" والأجر المتغير هو نفس الوارد بالمادة (٥) فقرة "ط" من قانون التأمين الإجتماعي الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.."

**ولنا هنا أن نشير إلى أنه إذا كان قانون العمل قد حدد مفهومهما للأجر فقد سبقه في ذلك القانون المدني حيث عرف الأجر في المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدني حيث لا يرد حكم بقانون العمل المشار إليه وبذلك يفهم الأجر بأنه =**

## ثابتاً (١) كان أو متغيراً (٢)، نقداً أو عيناً (٣).

= كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا ما كان نوعه ومهما كانت تسميته وذلك طالما كان مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد.

وإذا كان قانون التأمين الإجتماعى قد حدد مفهومًا خاصًا بالأجر فإن هذا المفهوم يعتد به فتطبيق قانون التأمينات فقط وهو مفهوم ضيق فضلًا عن أنه يضع حدودًا قصوى للأجر الأساسى ويحيل في تحديد شروط وأوضاع حساب بعض العناصر (والتي تسمى بالأجر المتغير) إلى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات.

وهكذا فإن مفهوم الأجر الوارد بالمادة الخامسة من قانون التأمين الإجتماعى لا يتفق ومفهوم الأجر كما يجب أن ينص عليه تشريع العمل وكما يقرره القانون المدنى. ولنا هنا أن نراجع م٥/ط من قانون التأمين الإجتماعى والقرارات والمنشورات الوزارية التنفيذية التي تبين أن هناك حدودًا قصوى لكل من الأجر الأساسى والمتغير وأن هناك مفهومًا تأمينيًا لكل من عناصر الأجر المتغير وأن كلا من تلك الحدود والمفاهيم تحددها قرارات وزارية يتم تعديلها من آن لآخر بمراعاة الإعتبارات التأمينية.

### (١) ملاحظة عن مقابل الساعات الإضافية:

يتمثل مفهوم الأجر في قانون العمل والقانون المدنى بشموله لكل ما يدخل في ذمة العامل من مال كمقابل للعمل موضوع العقد بما في ذلك مقابل ساعات العمل الإضافية وذلك بعكس الوضع في تطبيق قانون التأمين الإجتماعى حيث يعرف الأجر بأنه "كل ما يحصل عليه العامل من مقابل نقدى لقاء عمله الأصيل" ولما كان من المفترض أن للعمل موضوع العقد ساعات معينة يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه خلالها. فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءًا من الأجر التأمينى لأنه لا يقابل ساعات العمل الأصلية.

على أن الساعات الإضافية (التي تجاوزت ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانونًا) إذا إتسمت بالدورية والانتظام (كأن تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة إلى جانب ساعات التشغيل المحددة قانونًا) فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر المقابل الذى يعطونها من عناصر الأجر... ومن الصور الواضحة فهذا المجال ما يجرى عليه العمل ببعض المصانع التى تتحدد ساعات العمل اليومية بسبع ساعات فقط فى حين يتم تشغيل المصنع طوال ٢٤ ساعة ثلاثة ورديات مدة كل منها ثمانى ساعات فتكون هناك ساعة إضافية لعمال الورديات (تسمى بالساعة الثامنة أو التجهيزية حيث تتم فيها تجهيز العمل للوردية التالية) يعتبر مقابلها أجرا نظرا لأن تلك الساعة أخذت حكم ساعات العمل الأصلية لإتسامها بالدورية والانتظام.

وبالطبع فإنه إذا لم تتسم الساعات الإضافية بالدورية والانتظام وبالتالى وبالمقابلها بصفة عرضية أو بمناسبة معينة فلا يعتبر عندئذ جزءًا من الأجر التأمينى.

ومن المتفق عليه أن الدورية والانتظام والثبات من المسائل المتعلقة بالواقع، فإذا ما ثار بشأنها نزاع بين صاحب العمل والعاملين لديه إنعقد الإختصاص وإستقل بتقديرها قاضى الموضوع عند رفع النزاع إلى القضاء.

=

## = (٢) من مناقشات مجلس الشعب:

أثناء مناقشة القانون قالت الدكتورة أمال عثمان أن عبارة "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا" تعود إلى الأجر وليس للعمل فهنا نصف الأجر إما أن يكون ثابتا أو متغيرا، مثل نصيب العامل في الأرباح فهو أجر متغير، وكذلك مثل المنح فهي أجر متغير فالثابت أو المتغير مرتبط بالأجر وليس بالعمل وهنا وصف الأجر قد يكون ثابتا أو متغيرا، قد يكون نقديا أو عينيا، إذن هنا وصف للأجر.

## (٣) من مناقشات مجلس الشعب:

عند مناقشة مشروع القانون قال السيد كمال الشاذلي وزير الدولة لشئون مجلسي الشعب والشورى "قد نيهني أحد الزملاء إلى شئ فكلمة "عينا" هذه تحدثت أي من الممكن أن يكون الأجر كله عينا، وهذا موجود ربما بالنسبة لعمال الزراعة في الريف، فأحيانا يكون هناك إتفاق بأن يأخذ الأجر جزءا من المحصول. إذن كلمة "عينا" هي لمصلحة العامل.

**وقد أشار العضو عادل عبد المقصود عيد** في مضبطة الجلسة الخامسة ٢٠٠٢/١١/١٨ أن عبارة الأجر "نقدا أو عينا" صفة للأجر وليست صفة للعمل، لهذا فإن مكانها "كل ما يحصل عليه العامل نقدا أو عينا لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا" لأن عبارة "ثابتا أو متغيرا" صفة للعمل.

**وتساءل الدكتور زكريا عزمي** ماذا يقصد من كلمة "عينا" ، هذا النص يتعارض مع المادة (٣٨) من نفس مشروع القانون، المادة (٣٨) فقرة (ح) تنص على: الأجر يكون بالعملة المصرية" وإتفاقية ٩٥ الإتفاقية العربية مادة ١/٣ تنص على "العملة" ولم تقل "عينا" هذه هل سيكون منتجا فيقال له أنه لا توجد أموال هذه المرة خذ ذلك مثلا بعض عبوات البلوبيف كبديل، ويظل العامل وأولاده يأكلون البلوبيف طوال الشهر.. أن تعطى للعامل تبرعات أو هدايا أو سيارة فلا مانع من ذلك إنما ورود كلمة "عينا" في تعريف الأجر تعني إما أن يأخذ أجره أموالا أو يأخذ أجره عينا فيجب أن تحذف من هنا، إنما أي مزايا عينية أخرى نحن نوافق عليها وهذا شئ جيد أن يعطى هذه المزايا وأبدي رئيس المجلس أن هذا النص لصالح العامل .. لأنه إذا ما أريد إحتساب قيمة الأجر فستراعى المزايا العينية.

وأضاف **وزير القوى العاملة والهجرة** بالإضافة إلى أنه عند إحتساب مثلا مكافأة نهاية الخدمة تدخل مثل هذه المزايا ضمن حساب الأجر. وأضافت الدكتورة **أمال عبد الرحيم عثمان** أن القانون الحالي (١٣٧) فيه الإمتيازات العينية.

وأوضح **رئيس المجلس** أن القانون الحالي قال "نقدا مضافا إليه" وفي مشروع القانون بدلا من عبارة "مضافا إليه" أو ورد كلمة (محتوى) .. وهو نوع من تغيير الصياغة فقط، ولكن لا تتعدى المعنى الذي أخذ به القانون الحالي.

وأضافت **الدكتورة جورجيت صبحي عبده** أن الجزء الآخر الذي كان يتحدث عنه الدكتور زكريا عزمي وهو كلمة (عينا) فأقول إنها لمصلحة العامل لأن بعض الوظائف تقتضى أن يكون جزء من الأجر (عينيا) مثل من يعملون في شركات =

## ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:- (١) ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل. (٢ و٣ و٤)

= التليفونات المحمولة اليوم، فكل عملهم يلزم صرف موبايل معين حتى يقوموا بإجراء إتصالاتهم لو لم نحسبه ضمن الأجر وسحب منهم فيكون قد فقد جزءا كبيرا جدا من أجره. فكلما (عينا) هي لمصلحة العامل.

(١) النص وفقا لمشروع الحكومة: "ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:-  
١- العمولة . ٢- النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة. ٣- العلاوات أيا كان سبب إستحقاقها. ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل. ٥- المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل أو جرت العادة بمنحها متى توافرت لها صفات العمومية والديمومة. ٦- البديل: هو ما يعطى للعامل لقاء جهد يبذله أو مخاطر معينه يتعرض لها في أداء عمله. ٧- المشاركة في الأرباح إذا تحقق سببها القانوني. ٨- الوهبة إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أو كانت تحصل في صندوق مشترك يوزع على العمال بواسطة صاحب العمل أو تحت إشرافه."

### (٢) من مناقشات مجلس الشعب:

أثناء مناقشة هذا البند قال الدكتور حسام بدرأوى أريد فقط العودة إلى موضوع العمولة والنسبة المئوية لأنه في الحقيقة أن المكتوب في تعريف النسبة المئوية وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له، هو العمولة فعلا، لكن النسبة المئوية يجب أن تكون من الأرباح أى من صافى الربح

وهنا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن كلمة "العمولة" هنا شئ غير النسبة المئوية فالنسبة المئوية تستحق مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله، أما العمولة فتكون جزءا من الأجر ويكون منصوفا عليها في العقد ويأخذ عمولة نسبة معينة بالفعل ولكن يكون منصوفا عليها في العقد كجزء من الأجر، العمولة الأخرى عمولة مرتبطة بالإنتاج أو البيع وأشار رئيس المجلس أنه تمت الموافقة على إقتراح من الحكومة بأن تعرف العمولة بأنها العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل وعلى البند ٢ الخاص بالنسبة المئوية كما أقرته اللجنة والبند ٣ الخاص بالعلاوات لم تحدث مناقشة فيها كما أقرته اللجنة.

(٣) أثناء المناقشة أبدى العضو جمال الدين أبو ذكري إن مصطلح "العمولة" مصطلح معاقب عليه بالقانون العام بالدولة ويجب إستبداله بكلمة أخرى وأن يتم تنظيمها وفقا لللائحة الداخلية. وقد أوضح الدكتور زكريا عزمى أن هذه عمولة قانونية ومشروعة وموجودة في القانون التجارى، فأرجو الإبقاء عليها.

(٤) العمولة في إطار علاقة العمل(سواء كان مصدرها العرف أو الإتفاق أو غير =

٢- النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

= ذلك) وهي تختلف عن السمسرة ولا تجرى عليها مادة الرشوة الخاصة بالعمال وتستحق ولو لم تتحقق أرباح:

أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن العمولة المعروفة هي العمولة المشروعة العمولة الداخلة في نطاق الأجر ويطلق عليها في المؤسسات كلمة عمولة، فمثلا مندوب البيع أحيانا يأخذ جزء من أجره كعمولة، ومثلا عمولة الخدمة في الفنادق وفي أماكن الخدمة تدخل أيضا كعمولة.. فهذه العمولة تدخل في نطاق الأجر وأحيانا تكون هي الأجر.. وهي منصوص عليها في عقد العمل لأن العمولة ليس عمولة تعامل، فليس إنها مجرد أن شخصا سيورد شيئا ويأخذ سمسرة، فهي غير السمسرة.

وأبدى رئيس المجلس: إذن العمولة المتفق عليها مع صاحب العمل ... لأنه في قانون التجارة الوكيل بالعمولة ليس عاملا، بل شخص مستقل وهو وكيل تجاري، وبالتالي العمولة هنا ليست هي العمولة الخاصة بالوكيل بالعمولة، ومن ثم يجب أن نقول العمولة المتفق عليها مع صاحب العمل، لأنه لو أخذ عمولة أخرى غير التي اتفق عليها ستجرب عليها مادة الرشوة الخاصة بالعمال.

وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة أن هناك عمال تعمل بالكامل- بالعمولة وهم المندوبون التجاريون والمبيعات وما إلى ذلك، في بعض الأحيان يعمل- بالكامل- بالعمولة.

وتساءل رئيس المجلس: إذن، نريد أن نضع لها ضوابط ولا نقول العمولة فقط وأضاف الدكتور احمد حسن البرعى أن المحاكم المصرية وضعت لها ضوابط منذ سنة ١٩٤٨ وهي معروفة لكن لا نستطيع أن نذكرها في نص القانون والفارق بينها وبين النسبة المئوية أن النسبة المئوية أحيانا لا تستحق إلا إذا حقق صاحب العمل أرباحا أما العمولة فتستحق للعامل في جميع الأحوال ولو لم يحقق العامل أرباحا.

وأوضح رئيس المجلس أن المادة ١٠٦ من قانون العقوبات تنص على "كل مستخدم خاص- هنا مقصود به الخاص- طلب لنفسه أو أخذ وعدا أو عطية بغير علم مخدومة ورضائه يعتبر مرتشيا يعاقب بالحبس". وهذه إسمها الرشوة في مجال عقود العمل ، فأود أن أضبط كلمة العمولة حتى لا يقع العامل تحت طائل المادة (١٠٦) من قانون العقوبات... العمولة التي تدخل في إطار رابطة العمل، ولا داعي لعبارة المتفق عليها لأن العرف يقول عليها... "في إطار علاقة العمل" سواء مصدرها العرف أو الإتفاق أو غير ذلك ونتركها كما استقر عليها القضاء.

العضو صابر عبد الصادق محمد سعيد: إقتراحى يتعلق بالعمولة لأن كل ما قيل عن العمولة جاء في الفقرة التالية لها وهي "النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة" فإذا كانت النسبة المئوية سوف ترد فلماذا نضع العمولة؟.

- ٣- العلاوات أيا كان سبب إستحقاقها (١) أو نوعها.  
٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل. (٢)  
٥- المنح، (٣) وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما

### (١) العلاوات بوجه عام:

نص قانون العمل على أن مفهوم الأجر يمتد إلى كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها. وقد جاءت عبارة العلاوات أيا كان نوعها عامه وبالتالي فإنها تشمل بحكم عمومها جميع العلاوات التي تمنح إلى العامل أيا كان نوعها دون تفرقه بين علاوة وأخرى. ومن أمثلة ذلك (وقتند) ما يسمى بعلاوة أسوان فلا تعدو أن تكون علاوة شأنها في ذلك شأن العلاوات التي تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة والتي نص عليها المشرع صراحة حتى لا يثور شك في تكييفها.

### (٢) الإمتيازات العينية:

نص قانون العمل صراحة على إعتبار المزايا العينية من عناصر الأجر، مؤكداً بذلك إنه لا يهم في إعتبار مقابل العمل أجرا أن يكون في صورة عينية طالما أن ما يقدم عينا يمثل إمتيازاً للعامل... وفي هذا يختلف مفهوم الأجر في قانون العمل عنه في قانون التأمين الإجتماعي الذي ينص صراحة على أنه يقصد بالأجر المقابل النقدي لقاء العمل الأصلي من صاحب العمل الأصلي.

هذا وحيث تدق التفرقة بين ما يعتبر إمتيازاً للعامل وما لا يعتبر كذلك مما يقدم عينا، فإننا نرى ان الفيصل في ذلك توفير أحد أوجه الإنفاق المعتاده أو تحقيق إضافة للدخل من عدمه .

فإذا ما قام صاحب العمل بتوفير سكن للعامل وأسرته قريب من المدارس الأولية للأطفال، فلا شك أن ذلك يعتبر ميزة عينية يتعين تقويمها نقداً وإعتبارها من عناصر الأجر.

وعلى العكس من ذلك فلا يعتبر أجرا توفير سكن للعامل في منطقة نائية عن المدن دون السماح له بإصطحاب أسرته به صراحة أو كان في ذلك مشقه عمليه. وبذلك المعيار يعتبر الغذاء المعتاد ميزه عينية على عكس الامر بالنسبه لما يقدم من تغذية إضافية لمواجهة ظروف عمل غير عادية، كما تعتبر الملابس العادية التي يسمح للعامل بإختيارها ميزه عينية على عكس الامر بالنسبه للملابس ذات المواصفات الخاصة التي يستدعيها مظهر العمل أو طبيعته كتلك التي تصرف للبائعات في المحال التجارية وللعاملين أمام الآلات بالمصانع والمضيفين والطيارين.

(٣) الأصل في المنحه أن يكون أداؤها إختياريا لصاحب العمل فله الحق في أدائها للعامل أو الإمتناع عن ذلك دون إبداء الأسباب.  
وإذا ما قام بأدائها في إحدى السنوات فإن ذلك لا يعتبر تعهدا بأدائها في السنوات اللاحقة.=



## يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررّة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما

=ومن هنا فإنها لا تعتبر، بحكم الأصل، من قبيل الأجر الذي يعتبر إلزاماً يتعين على صاحب العمل الوفاء به كمقابل لإلتزام العامل بأداء العمل لحسابه وتحت إشرافه. ومع ذلك فإنه وفقاً لحكم قانون العمل والمادة 613 من القانون المدني فإن كل منحه تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرّف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك، يعد جزءاً من الأجر في الحالتين الآتيتين:

(١) أن تكون المنحه مقررّه في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الانظمة الأساسية للعمال.

ومن الواضح هنا إنه طالما تم الاتفاق على المنحه أصبحت إلزاماً على صاحب العمل وفقدت بالتالي صفتها الاختيارية وبالتالي كان من الطبيعي إعتبارها جزءاً من الأجر.

(٢) أن يكون العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

ونرى هنا عدم دقة الصياغة بحيث يجرى العرف على منح العلوّه فلن يعتدّ العمال فقط إنها جزءاً من الأجر بل سيعتدّ كذلك أصحاب الأعمال أنفسهم بل والعاملين الجدد ممن يصبحون عندئذ أصحاب حق في المنحه.

والعرف كما نعلم له ركنان أولهما مادي وهو الاعتياد على أمر من الأمور والثاني معنوي وهو الاعتقاد الذي ينشأ في الأذهان بأن هناك مصدراً للإلزام بهذا الأمر الذي جرت العادة عليه وفي حقيقة الأمر فإن مصدر الإلزام هنا هو الاعتقاد ذاته ومن هنا فقد إتفق الفقه والقضاء على أن هناك شروطاً ثلاثة يجب توافرها في المنحه حتى يقال بأن العرف قد جرى على منحها فأصبحت جزءاً من الأجر: المده والثبات والعموميه.

وهكذا تعتبر المنحه جزءاً من الأجر إذا تم صرفها لمدته استقرت المحاكم على إنها لا تقل عن ثلاث سنوات (حتى يستقر في أذهان مستحقيها إنها أصبحت جزءاً من أجورهم) وأن يتم الصرف في مواعيد ثابتة أو تكاد تكون كذلك وبمعدل ثابت (فلا ينال من هذا الشرط التغيير الطفيف في قيمة المنحه أو موعد صرفها بين سنة وأخرى) وأخيراً يجب أن يتم صرف المنحه لجميع العمال أو طائفة معينة منهم.

ومتى توافرت الشروط الثلاثة السابقه تحقق للمنحه نوع من الرتبة التي ينشأ معها الاعتقاد بإنها أصبحت جزءاً من الأجر، ويتوافر بالتالي العرف وتصبح حقاً مكتسبه للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأداءه إليهم حتى ولو إنخفضت أرباحه أو تحققت خساره.

وإلتزام صاحب العمل بصرف المنحه التي جرى العرف على صرفها إمتياز لعماله وحق لهم ويتعين عليه مساواة العمال الجدد في هذا الإمتياز اسوة بزملائهم القدامى الذين حصلوا على هذا الحق.

وإتفاقا مع هذا إنتهت الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية إلى حساب المنح والمكافآت التي كانت تصرف للعاملين بالقطاع العام والتي روعيت في أجورهم عند التقويم والتسكين وفقاً للائحة =

جرت العادة بمنحه (١) متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.  
٦- البديل، (٣٩٢) هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينه  
يتعرض لها في أداء عمله.  
٧- نصيب العامل في الأرباح.

=العاملين بالمؤسسات والشركات الصادره بالقرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ضمن  
عناصر الأجر الذى تؤدى على أساسه الاشتراكات وذلك إعتبارا من تاريخ بدء تطبيق  
نظام التأمينات الاجتماعية حتى ولو كان سابقا على تاريخ بدء سريان لائحة العاملين  
المشار إليها.

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

قال العضو عادل عيد المقصود عيد أن الجزء الأخير من البند "وكذلك ما جرت  
العادة بمنحه.." فأرى أن تكون العبارة" ماجرى العرف" وأنا أنضم إلى الدكتور أمال  
فهذا...وأشار رئيس المجلس أنه بدلا من أن يقول كلمة العرف قاموا بتعريفه.

#### (٢) البدلات:

إن تعريف الأجر كما ورد فى قانون العمل والقانون المدنى وكذا ما إتجه إليه الفقه  
والقضاء يحدد معالم ما يعتبر اجرا بأنه كل ما يقابل العمل أما ما يصرف للعامل فى نظير  
أعباء أو نفقات يتطلبها العمل فلا يدخل ضمن عناصر الأجر ومن هنا فإن بدل طبيعة  
العمل الذى يصرف لبعض الوظائف كالمهنيين (بدل تخصص) والأطباء والصيداله (بدل  
تفرغ) وأخصائى ومساعدى المعامل والاشعه (بدل عدوى) يعتبر من عناصر الأجر، كما  
يعتبر كذلك بدل الإغتراب وبدل الأعصاب وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهه.  
وعلى العكس من ذلك بدل الانتقال الثابت وبدل التمثيل وبدل حضور جلسات  
مجالس الإدارة والبدلات المماثلة التى تعتبر نفقات مسترده.  
وقد سبق وإنتهت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى إعتبار بدل الصرافه من  
بدلات طبيعة العمل التى تعتبر قبيل الأجر، على إننا نميل إلى إعتباره نفقه مسترده إذ إنه  
يصرف مقابل العجز المعتاد فى أعمال الصرافه رغم ما يشترط فى الصرف من دقه.  
هذا ولا يغير من إعتبار بعض البدلات من قبيل الأجر على النحو السابق الاشاره  
إليه عدم ثباتها فالثبات ليس شرطا أو صفه فى مقابل العمل حتى يعتبر اجرا وإنما  
يرتبط بحساب الأجر بوحدة زمن، وذلك فضلا عن ان العديد من البدلات لصيق بالمهنه  
ويتقرر للعامل فى أغلب مستويات العمل (كالبدل الخاص بالمهندسين والاطباء ومساعدى  
المعمل والاشعه).

#### (٣) من مناقشات مجلس الشعب:

أشار العضو حسين قاسم مجاور أن البديل يختلف من مكان إلى مكان  
ومن طبيعة عمل إلى طبيعة عمل، ومن منشأ إلى منشأ وبدل الانتقال لا يدخل فى  
الأجر، وذلك لأنه له لوائح وله نظم مختلفة.

٨- الوهبة (١) التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها (٢)، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

(١) متى تعتبر الوهبة من عناصر الأجر وفقاً للقانون المدني:

الأصل في الأجر إنه إلزام على صاحب العمل تجاه العامل مقابل إلزام الأخير بأداء العمل المتفق عليه ومن هنا فإن من الغريب أن يقال بأن الوهبة التي يؤديها العميل وهو ليس طرفاً في عقد التأمين جزء من الأجر مع ما يترتب على ذلك من التزامات تقع على عاتق صاحب العمل منها أداء اشتراكات التأمينات الإجتماعية عن الوهبة. ومع ذلك فقد تنص قوانين العمل والقانون المدني على اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر بشروط معينة بل وعلى إنه يجوز في بعض الأعمال كاعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام وحتى يزول وجه الغرابة هنا نبادر إلى القول بأنه لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر في القانون المدني شرطين يواجهان ما قد يدعيه صاحب العمل بأنه لا علم له بما يتقاضاه عماله من وهبه وإنه حتى ولو علم بذلك فمن أين له أن يعرف ما قد حصلوا عليه فعلاً.

ومؤدى الشرطين المشار إليهما أن الوهبة لا تلحق بالأجر إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف على أداء وهبه وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أي بتحديدتها.

وهكذا فإنه حيث يجوز في بعض الأعمال، كأعمال الفنادق والمطاعم... الخ، ألا يكون للعامل من أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام فيجب لذلك أن تكون هناك قواعد لضبطها.

وقد أورد القانون المدني مثلاً لضبط الوهبة يتوافر إذا كان ما يدفعه العملاء منها إلى عمال المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء العمال بنفسه أو تحت إشرافه.

ومن الصور السائدة في وقتنا المعاصر تلك النسبة المئوية من ثمن البيع والتي يؤديها العملاء (الـ ١٠% خدمه)، وفي هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدي علاوة على حسابيه نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الاشتراط لمصلحة الغير في ذمة العميل وحق مباشر للعامل.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

قانون العمل الجديد بين العرف والعادة التي لها قواعد تسمح بتحديدتها:

في تعليق المستشار حنا ناشد مينا عن الوهبة، أبدى أننا نستعوض عن كلمة "العرف" بكلمة "العادة" لأن العرف له ركنان، ركن مادي وهو اضطراد العمل بنسبة معينة، وركن معنوي وهو أن يسود الإعتقاد بأن هذه النسبة قد أصبحت لها قوة الإلزام القانوني، وبالطبع في مسائل العمال، فإن من حسن السياسة التشريعية أننا نيسر على العامل إثبات حقوقه المالية لأن الركن المعنوي فالعرف قد يضيق وقد يصعب على العامل إثباته فمن أجل هذا أرى العودة إلى النص الوارد من الحكومة بحيث تكون =

## ويصدر قرار من الوزير المختص بالإتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور<sup>(١)</sup> مع الوزير المعنى.

= الوهبة هي التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها إلى آخر النص الوارد من الحكومة، لأن الركن المعنوي في العرف- كما قلت - قد يصعب إثباته.  
وقال العضو سعد سليم مصطفى الجمال أنه يرى الأخذ بكلمة "جرت العادة"، وكما ذكر السيد الزميل الفاضل المستشار حنا ناشد أن كلمة "العرف" فيها ركنان، وأنا إذا استخدمت العرف ففي هذه الحالة أعمل على توضيح دائرة الحماية للعامل .. إذا كنا نسعى لمصلحة العامل فإن كلمة جرت العادة " هي التفسير الأصح للعامل عن عبارة "جرى العرف"... أما النقطة الثانية التي تقول: وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وأنا لى تعديل على هذه العبارة لتصبح "قواعد تسمح بضبطها" فقد وردت بالمادة (٦٨٤) من القانون المدنى "حيث ورد بها"... بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها " وهو التعبير الأدق والأشمل.

وتحدث الدكتور أحمد حسن برعى وقال إن محكمة النقض جرت في قانون العمل على الأخذ بالعادة فقط وليس بالعرف لأننا لو أخذنا بكلمة (العرف) فهذا يستلزم الجزء المعنوي وهو الإعتقاد بالإلزام ويقوم في ذهن المدين به وهو صاحب العمل، ومحكمة النقض تهمل هذا الجزء المعنوي، إذا "جرت العادة" يعنى الركن المادى فقط لذلك استخدمنا في مشروع الحكومة لفظ "العادة".

وقالت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان بالنسبة للخلاف الذى أثير حول استخدام كلمة "عرف" فأنا أؤيد العرف بطبيعة الحال لأنه إصطلاح دقيق وواضح وهو وارد فى النص كما أقرته اللجنة بالنسبة للوهبة وأرجو أيضا أن يعدل بالنسبة للمنع بحيث نستخدم كلمة "العرف" .. لأنها كلمة منضبطة ومستقرة.

وقالت الدكتورة جورجيت صبحى عبده أن كلمة (عادة) ليست الأفضل فى الاستعمال والتعبير، لكن كلمة "عرف" أرقى فى التعامل وفى التعبير لأن العادة قد تكون مشروعة وقد تكون غير مشروعه، أما العرف عادة لا بد أن يكون مشروعا، فبدلا من أن نقول "قواعد تسمح بضبطها أو كانت تحصيل... " وما إلى ذلك، فأكتفى بعبارة جرى العرف بدفعها ولا لزوم للعبارة التي ترد بعد ذلك والتي تقول "وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها" لأن القواعد قد تختلف من منشأة لأخرى وخصوصا أن الفقرة التي تليها تقول "ويصدر قرار من الوزير المختص بالإتفاق مع الوزير المعنى والمنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين" فنحن وضعنا لها ضوابط هنا، وكلمة عرف أى لها ضوابط ولها قواعد.

وأشار رئيس المجلس أنه سبق وأن وافق المجلس على لفظ "العرف" فى فقرة سابقة، فإما أن نبقى عليها أو نقول لنا الحكومة رأيها لتوحيد الإصطلاح... طالما أن هذا لصالح العامل فلا بأس، وبالتالي نستبدل كلمة "العادة" بكلمة "العرف" أينما وردت فى مشروع القانون...

(١) أثناء مناقشة هذا البند قيل أن التشاور معناه إتفاق، أما أخذ الرأى فلا يشترط الإتفاق... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة إن التشاور أقوى من أخذ الرأى.

**(د) العمل المؤقت (٣١ و٣٢): العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة (٤)، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه. (٥)**

**(١) تقابل نص م ١/د من القانون ١٣٧ كالاتى:**  
"مادة ١- يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون:  
د - بالعمل المؤقت: العمل الذى تقتضى طبيعته إنجازه مدة محدودة أو الذى ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه."

**(٢) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:**  
تنقسم الأعمال إلى قسمين كبيرين: إما دائم، وإما مؤقت، فالعمل العرضى والموسمى يندرجان تحت لواء العمل المؤقت، وكان يمكن الاكتفاء بوضع تعريف واحد لهما، ولكن مشروع القانون لم يأخذ بهذا الاتجاه لاختلاف الأحكام التى تترتب على إعتبار العمل مؤقتاً، عن تلك التى تترتب على إعتباره عرضياً، ورؤى الأبقاء على تعريف العمل المؤقت حتى يطمئن أصحاب الأعمال فلا يحجمون عن استخدام العمالة المؤقتة فتزيد بذلك فرص العمل.

**(٣) فى التفرقة بين العمل المؤقت والعرضى:**  
أشارت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان بالنسبة للبند (د) فيما يتعلق بالعمل المؤقت والبند (هـ) فيما يتعلق بالعمل العرضى فإن إقتراحى العودة إلى نص الحكومة بالنسبة لتعريف العمل المؤقت لأنه أكثر دقة ويوضح الفرق بين العمل المؤقت والعمل العرضى ... فالعمل المؤقت، فى نص الحكومة "العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط..." هذا ما يوضح الفرق بينه وبين العمل العرضى، ولأن هذا يقربنا من التفرقة بين الوظيفة العامة والوظيفة المؤقتة، هنا أيضاً قد يكون عملاً عاماً أو مؤقتاً، فى الحالتين العمل العام والمؤقت فهذا يرتبط بنشاط صاحب العمل، أما العمل العرضى فهو الذى لا يرتبط بالنشاط إلا بصفة غير مباشرة.

**(٤) من مناقشات مجلس الشعب:**  
أثناء مناقشة هذا البند تساءل العضو محمد خليل قويطه كيف يظل العمل المؤقت مفتوحاً دون تحديد مدة معينة، وعلى سبيل المثال لدينا اليوم فى مديريات الخدمات فى وزارة التربية والتعليم والصحة أناس تعمل بعقود مؤقتة منذ تسع سنوات ولم يتم تثبيتهم على درجة مالية حتى الآن لكن المنطق يقول؛ أن نحدد هذه المدة بشرط ألا تتجاوز ستة أشهر فيكون التعريف:  
"العمل المؤقت: العمل الذى تقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة بشرط ألا تتجاوز ستة أشهر أو الذى ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه."

**(٥) أنواع العقود وارده بالقانون المدنى ومنها العقد المؤقت وليس لمدته حد أقصى:**  
أعيدت مداولة البند م ١/د بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥ م حيث =

## (هـ) العمل العرضي<sup>(٢٩١)</sup>: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر.<sup>(٣)</sup>

= أبدى العضو محمد خليل على قويطة أنه عندما وصفت المادة (١) العمل المؤقت، تركت مدة العمل المؤقت مفتوحة دون ضوابط ودون تحديد مدة معينة وبالتالي أصبحت رهن مشيئة صاحب العمل، إن شاء ثبت العامل، وإن شاء طرد العامل، وبالتالي يصبح العامل تحت رحمة صاحب العمل، ولذلك التعديل الذي وافق عليه العشرون عضوا الذين تقدموا بطلب إعادة المداولة هو أنه لا بد أن تكون مدة العمل المؤقت محددة، وقلت أن الكلام موجود بالألا تزيد على ستة أشهر خصوصا أن هناك عمالا وموظفين منذ تسع سنوات ما زالوا يعقود مؤقتة، فكان من الواجب أن يكون العمل المؤقت محددًا بمدة معينة على ألا تزيد مدته على ستة أشهر.

وقد طلب رئيس المجلس رأى الحكومة في هذا التعديل الذي يراد منه أن العمل المؤقت تقتضى طبيعة إنجازة في مدة محددة، وهم يريدون أن تكون هذه المدة لا تزيد على ستة أشهر.

وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة إن أنواع العقود واردة في القانون المدني، ونحن أخذنا من هذا القانون هذه المواد الخاصة بالعامل الذي يعمل في عمل مؤقت أو العقد المؤقت أو عقد محدد المدة والعقد للقيام بعمل معين فهذا يختلف عن هذا وفي كلتا الحالتين هناك ضوابط أيضا واردة في القانون إنه إذا لم يجدد أو لم ينته عقد محدد المدة في موعده ينقلب إلى عقد غير محدد المدة، أما موضوع العقد الذي يبرم لأداء عمل في مدة معينة، فإذا استمر فإنه يستمر لحين إنتهاء ما تم التعاقد عليه في هذا القانون، وموضوع العقود منظمة طبقا لما ورد في القانون المدني المصرى.

كما أبدى العضو محمد بشير على خليل (رفعت بشير) أنه بالنسبة للعمل المؤقت إذا تركت المدة مفتوحة يضر بالعاملين. وبعرض الإقتراح المؤيد من عشرين عضوا لم يحصل على الأغلبية.

### (١) ذات نص م ١/هـ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

### (٢) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

كان هناك إتجاه ينادى بإلغاء تعريف العمل العرضي باعتباره عملا مؤقتا بطبيعته إذ أن إنجازة لا يستغرق سوى مدة محدودة. ولكن المشروع أقر الإبقاء على تعريف العمل العرضي وذلك لفتح الطريق أمام أصحاب الأعمال بلا تردد لإستخدام عمال عرضيين فيما يتوافر لديهم من أعمال مما يسمح بتوفير فرص عمل لهؤلاء العمال خاصة وأن صاحب العمل يستطيع إلغاء هذا العمل العرضي فى أى وقت دون أية مسئولية.

### (٣) من مناقشات مجلس الشعب:

أبدى العضو على فرج عبد العال محمد أنه يكتفى فى تعريف العمل العرضي أنه بطبيعته لا يدخل فى نشاط صاحب العمل، لكن العمل العرضي قد يستغرق أكثر =

(و) العمل الموسمي<sup>(١)</sup>: العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.

(ز) الليل<sup>(٢)</sup>: الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها.  
(ح) الوزير المختص: الوزير المختص بالقوى العاملة<sup>(٣)</sup>.

= من ستة أشهر، فلماذا نحن نحدده بستة أشهر؟ .. وعلى عكس ذلك أبدى سعد الدين السيد عبد الهادى أن العمل العرضى عمل طارئ لا يستغرق كل هذه المدة فنرى أن تحدد بمدة لا تزيد على شهر .. وبين هذا وذاك تساءل العضو على فرج عبد العال كيف أحدد مده للعمل العرضى.

وفى هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة إن مدة شهر مدة قليلة جدا، وإطلاقها معناه أنه تحول إلى عقد مؤقت. إذن صاحب العمل عليه أن يختار صيغة العقد المؤقت وليس العقد العرضى ما دام أنه أكثر من ستة أشهر. أما موضوع العمل العرضى فهو ينصب على بعض الأنشطة الخارجة مثل عملية الصيانة ... وبالتالي أرى أن مدة ستة أشهر كافية جدا حتى لا يتلاعب بإستمروارية العقد بأن يبرم كل فترة عقدا عرضيا وتصبح العملية مفتوحة ... أيضا، نحن نريد أن نسد ثغرة التلاعب بإستمروارية العقد.

(١) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

ذات تعريف العمل الموسمي الوارد فى م/١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع استبدال كلمة "منتظمه" بعبارة "متعارف عليها" لأنها أوسع مدلولاً.

(٢) ذات تعريف م ٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

أثناء مناقشة البند (ح) تناول العضو منصور عبد المجيد عامر تعريف الوزير المختص بأنه وزير القوى العاملة والهجرة ... :إن المحفظة الوزارية قد تتغير، وتصبح وزارة القوى العاملة والصناعة مثلا، وحتى لا يكون القالب جامدا ... تكون الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة بحيث يصبح القانون صالحا لأى تعديلات تطرأ مستقبلا على حقيبة وزارية، وبالتالي يكون القانون منضبطا.

وأشاد بالإقتراح رئيس المجلس قانلا القانون للحاضر والمستقبل، وقرارات تشكيل الحكومة متغيرة بإختلاف متطلبات الحكومة، ولهذا ليس هناك مانع أن نقول: الوزير المختص بالقوى العاملة، واذكر إنه فى إحدى المرات كان يسمونه "وزير التشغيل"، فمشروع هذا القانون يتعلق بالقوى العاملة ولا يتعلق بالتشغيل، وبالتالي الوزير المختص هنا هو الوزير المختص بالقوى العاملة، وأرى أن إقتراح السيد العضو منصور عامر وجيه جدا.

وقد أشار الدكتور زكريا عزمى إلى الفقرة الخاصة بالوزير المختص (فى الفقرة ج) والتي تكلم عنها الأخ جمال أبو ذكري والتي تقول "وبصدر قرار من الوزير المختص... وأبدي أن الحكومة قالت "بالإتفاق مع وزير السياحة أو الوزير المعنى" =

## (ط) الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.

مادة (٢) (١): في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما، والشهر ثلاثين يوما إلا إذا تم الإتفاق على خلاف ذلك.

= ثم جاء مجلس الشورى وقال "بالإتفاق مع الوزير المعنى" ثم جاءت اللجنة فى مجلس الشعب وقالت "بعد أخذ رأى الوزير المعنى" وهذا فرق كبير.

(١) من مناقشات مجلس الشعب: عدد أيام السنة (يمكن أن يتم التعاقد طبقا للسنة الهجرية):

نوقشت المادة (٢) بالجلسة الخامسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ حيث طلب العضو منصور عبد المجيد عامر من السيد الوزير إيضاح معنى عبارة "إلا إذا نص على خلاف ذلك" كيف يمكن أن نعتبر السنة أقل من ٣٦٥ يوما؟ أو سنعتبر الشهر أقل من ٣٠ يوما؟ .. وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة نحن نفرق بين التقويم الهجرى والتقويم الميلادى وبعض التقويمات الأخرى،... يمكن أن يتم التعاقد طبقا للسنة الهجرية، فما المانع من ذلك؟ .. وطلب العضو منصور عبد المجيد عامر إلغاء عبارة "إلا إذا نص على خلاف ذلك" فلا محل لها .. وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة أنه إذا نص العقد على خلاف ذلك.

وعقب رئيس المجلس إذا لا نقول "نص" ولكن تكون العبارة "ما لم يتم الإتفاق على خلاف ذلك".

وأبدى العضو عبد السلام محمد إبراهيم موسى أن السنة الهجرية تقل ١١ يوما عن السنة الميلادية، بناء عليه أقترح أن تبقى المادة على ما هو عليه.  
وأبدى العضو يوسف محمد يوسف أن المادة لا يوجد بها شئ كلمة "يعتبر" أو "يحسب" ليست هى القضية: تعودنا عند بداية المادة أن نقول "فى تطبيق هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما". وأبدى رئيس المجلس موافقته ويكون التعديل على النحو التالى "فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما والشهر ثلاثين يوما، إلا إذا نص على خلاف ذلك، وطلب من السيد الوزير ضبط صياغة العبارة المقترحة ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أنه فى بعض المواد كنا ننقل المادة الموجودة فى القانون رقم ١٣٧ ما دامت لا يوجد بها تغيير، فنحن نقلناها كما هى، ولكن الذى إقترحته حقيقة فى محله، إلا إذا إتفق على خلاف ذلك... وقال رئيس المجلس إذن تكون العبارة "إلا إذا تم الإتفاق على خلاف ذلك".



## الباب الثاني أحكام عامة

مادة (٣): يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة إتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون. (١)

مادة (٤): لا تسرى أحكام هذا القانون على (٣٥):  
(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة

(١) تقابلها م ٣ من مشروع القانون ونصه:  
"يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم جميع علاقات العمل التابع."

(٢) تقابل م ٤ من مشروع القانون ونصها:  
"لا تسرى أحكام هذا القانون على:  
أ - العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة.  
ب- خدم المنازل ومن فى حكمهم.  
ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا."  
وهو نص مستحدث أوضحته المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون فى الآتى "الإتجاه العام للمشروع هو إعتبار قانون العمل هو القانون العام الذى يحكم كل علاقات العمل التابع ولذلك حاول التضييق من حالات عدم سريانه، ورأى أن يبقى فى النهاية قانون العمل هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناءه وذلك فى حالة عدم وجود حكم لها فى قانونها الخاص الذى يحكمها.  
وعلى هذا الأساس رأى المشروع ضرورة إستثناء العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة باعتبار أن علاقاتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذى ينظم العلاقات التعاقدية، ولكن يطبق قانون العمل على هؤلاء فى حالة عدم وجود نص فى قانونهم الخاص.  
كما أبقى المشروع على الفئات المستثناءه والواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهم خدم المنازل ومن فى حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم بالفعل وذلك لنفس الأسباب التى استثنيت من أجلها فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١."

(٣) وفقا للمادة ٣ من القانون ١٣٧ لا تسرى أحكامه على:  
(أ) العاملين بالجهاز الإدارى للدولة و وحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والقطاع العام فيما عدا الأحكام الواردة بالبواب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية).  
(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم. =

## المحلية والهيئات العامة. (١)

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلا.

(١) من مناقشات مجلس الشعب:

عبارة العاملين بأجهزة الدولة أشمل من عبارة العاملين بالجهاز الإدارى وتمتد للأجهزة الفنية وأعضاء الهيئات القضائية والأجهزة الرقابية(الجهاز المركزى للمحاسبات):

أشار رئيس المجلس إلى أن العبارة عامة لا تسرى أحكام القانون على جميع العاملين بالجهاز الإدارى ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة أيا كانت كوادهم عامة أو خاصة ... وقال إن **العضو رفعت** بشير يريد أن يضيف عمال شركات القطاع العام ويضيف ما يسمى المؤسسات العامة ولقد ألغيت ... الهيئات العامة تتمتع باستقلال إدارى عن الوزارات، رغم أن لها وزير مختص ... المؤسسة العامة تعبير كان معروفا فى ظل القوانين الاشتراكية خاص بالمسائل الاقتصادية وقد إلغى هذا التعبير وأصبح ما كان يسمى مؤسسة عامة يسمى هيئة عامة أو أخذ مسمى شركة قابضة أو غير ذلك، فتعبير المؤسسات العامة من الناحية القانونية غير موجود الآن وبذلك فإن إقتراح السيد العضو رفعت بشير ينصرف إلى شركات القطاع العام ... وإنما يبقى سؤال موجه إلى الحكومة فالنص يذكر العاملين بالجهاز الإدارى للدولة .. هناك سلطات ليست جزءا فى الجهاز الإدارى للدولة مثل الهيئات القضائية، فهنا العاملون بالدولة، ألا ترون أن مقولة (العاملون بالدولة) أكثر إنضباطا ... فبالأمس صدر حكم من محكمة النقض أن إختصاص الرقابة الإدارية لا يسرى على الهيئات القضائية لأن قانونها ينص على الرقابة على العاملين بالجهاز الإدارى للدولة لا يشمل أعضاء الهيئات القضائية، والسؤال الآن نحن نقول لا تسرى أحكام هذا القانون على العاملين بالجهاز الإدارى للدولة، فماذا عن غيرهم من العاملين.. نريد ضبط الصياغة ... الهيئات القضائية هيئات عامة كلها ولها إستقلال إدارى وإنما الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وكافة الأجهزة التابعة لها فمثلا الآن الجهاز المركزى للمحاسبات، جهاز رقابى وليس جهازا إداريا للدولة إننى أعرف إن المشروع لا ينطبق، ولكننى أريد أن أضبط العبارة.

أشار وزير القوى العاملة والهجرة بالنسبة لموضوع شركات القطاع العام والأعمال، ونقول الإستثمارى أو الخاضع للقانون ٢٠٣، أو للقانون ٤٣، وكل هذه القوانين، إذن لماذا كنا نسمى مشروع القانون مشروع قانون العمل الموحد؟ من أجل حسم كل خلاف لأجهزة الدولة، وبحيث يخضع الجميع لقانون واحد. أما الآن فإن مشروع القانون يهدف إلى أن كل التعامل العمالى يخضع لقانون واحد.

وأضاف السيد كمال الشاذلى وزير الدولة لشئون مجلسى الشعب والشورى يقول: "العاملين بالجهاز الإدارى للدولة" وهناك فى الدولة يوجد جهاز إدارى، وجهاز فنى، أى أن هناك وظائف فنية فى أجهزة الدولة لذا أقتراح عبارة "العاملين بأجهزة الدولة" لتشمل الكل... وقال رئيس المجلس بأن هذا أفضل.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. (١)  
(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. (٢)

(١) إستثناء عمال الخدمة المنزلية (بدلا من تعبير خدم المنازل) حماية للأسرار ووفقا للإتفاقيات الدولية:

أثناء المناقشة تساءل العضو محمد أحمد على إبراهيم عمر .. عمال الخدمة المنزلية عددهم كبير ويتم تصديرهم الآن للخارج، فأى قانون عمل سيحكمهم .. أفاد وزير القوى العاملة والهجرة لابد أن نعود للقانون ١٣٧ الحالى ونعود للإتفاقيات الدولية فيما يخص خدم المنازل ومن في حكمهم، أما التشغيل في الخارج فهذا يقع تحت طائلة قانون آخر... عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم طبقا للإتفاقيات أيضا، موضوع العلاقة ما بين عمال الخدمة المنزلية والأسرة وإطلاعهم على ما يدور داخل الأسرة وما إلى ذلك .. أيضا نزولا على الإتفاقيات ... في القانون ٤٧، أو ٤٨ ورد الآتى: "ما لم يرد نص في هذا القانون يرجع إلى قانون العمل.

أشار سعد سليم محمد حسين الجمال أنه في الحقيقة التأمينات الإجتماعية وقانون التأمينات الإجتماعية حدد تحديدا أدق من لا يطبق عليهم قانون التأمين الإجتماعى وفقا لقرار وزير التأمينات رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٦ لابد من توافر شرطين في عمال الخدمة المنزلية حتى لا يطبق عليهم قانون التأمين الإجتماعى... الأول: أن يكون محل الخدمة منزلا معدا للسكن أو ملحقاته، والشرط الثانى أن يكون العمل الذى يمارسه العامل يدويا ولا يقصد من ورائه تحقيق الربح أى بغرض قضاء حاجات شخصية للمخدوم ... لذلك فإننى أرى التعديل إلى عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم متى كانت أعمالهم يدوية، ولا يقصد من ورائه تحقيق الربح، وهذه الطريقة يمكن أن نخرج - مثلا - السكرتير الخاص وهو الذى يقوم بعمل ذهنى.. وعقب رئيس المجلس أن هذه ليست خدمة منزلية.

وأشار العضو سعد سليم أنها ليست خدمة منزلية لكن هو يقوم بعمل فى داخل المنزل فلكى لا يكون هناك لبس يجب تحديد عمال الخدمة المنزلية ... أما بالنسبة لأفراد الأسرة سنجد أن المادة كما أقرتها اللجنة وهو عدم تحديد أفراد الأسرة حتى لا يخضعون لهذا القانون تركت عامة وهذا الكلام فى القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، وقد أثار شيئا من الجدل والخلاف الفقهي فى تحديد أفراد الأسرة، وهذا الكلام تم حسمه فى القانون الأخير القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذى حدد فيه أفراد الأسرة فى الزوج والزوجة والأصول والفروع الذين يعولهم فعلا... لذلك فإننى أرى الإبقاء على نص القانون القائم. وتساءل العضو سعد الدين السيد عبد الهادى مصطفى .. كيف أشرع لكل الأجانب وأحميهم ولا أحمى عمال الخدمة المنزلية فى مشروع هذا القانون.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: لماذا إستثناء أفراد الأسرة .. الزوجة من أفراد الأسرة وإعالتها مفترضة :

نوقشت المادة الرابعة بالجلسة الخامسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ وفيها أثارت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلينى أن الزوجة حتى لو كانت إحدى العاملات=

## وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

= فى مؤسسة يمتلكها زوجها ولها راتب فى شرعا وقانونا ستعتبر ضمن الذين يعولهم، فقد يحدث بعد مرور عشرين عاما أو ثلاثين عاما من الزواج أن تنفصل عنه فتخرج الزوجة ولا يكون قد تم عمل تأمينات لها ولا تعتبر طوال فترة العمل موظفة وتخرج فاقدة لكل حقوقها والسؤال الآن هل ستتنصرف هذه المادة بالنسبة للتأمينات أيضا؟

وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة أننا لم نتصور أن الزوجة ليست من أفراد عائلة صاحب العمل لأن ذلك وارد حتى فى الإتفاقات الدولية .. أن أفراد أسرة صاحب العمل لا ينطبق عليها قوانين العمل حفاظا على العلاقات الأسرية، فكيف سيتعامل معها فى الغياب مثلا والإجازة وغيرها من المسائل كيف يتم ذلك؟ وإحتساب مدة الخدمة، وإحتمال حتى فى حالة عدم الإنفصال فى حالة الوفاة تستحق مكافأة نهاية خدمة وغير ذلك، فالحقيقة أى تعديل بالنسبة لأسرة صاحب العمل، إننى لا أعتقد ولا أستطيع أن أفصل بين أفراد الأسرة أو الأسرة ككل ومن إعتبرهم القانون ومن تعتبرهم الإتفاقات الدولية أسرة صاحب العمل، فالمسألة غير مقصودة وتصورها بالتحديد أعتقد أنه من الصعوبة بمكان، وإذا كانت هناك تأمينات فقانون التأمينات ينص على ذلك.

وأفادت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلبنى أن الحق المقرر فى الشريعة أن الزوج يعول زوجته، هذا حق، وحققها فى إستقلال الذمة المالية هذا حق آخر... ولا يعنى تمتعها بأحد الحقوق أن ينسخ الحق الآخر أو أنها تفقد الحق الآخر. لذلك فهذه المادة تفقد أو تتعارض مع مبدأ مستقر فى الشريعة وهو مبدأ إستقلال الذمة المالية أن يكون لها مرتب أن يكون لها تأمينات أن يكون لها وضع وكيان فى العمل.

وأشار الدكتور أحمد حسن البرعى إلى أن هناك خلط بعض الشئ بين الذمة المالية وبين العمل... عدم خضوعها لقانون العمل لا يعنى عدم خضوعها لتنظيم قانونى وهو القانون المدنى الذى ينظم عقد العمل، ويسرى على من إستثناهم قانون العمل من الخضوع لأحكامه ... إن العلاقات الزوجية أولى بالرعاية من علاقة العمل، فإذا إنتهت فإنها تعود للوضع الأول، لكن هذا لا يتعارض مع الشريعة لأن الذمة المالية للزوجة تظل منفصلة، وتتقاضى أجرها.

وأوضح رئيس المجلس إننى أريد أن أقول للسيدة العضو الدكتورة جورجيت أن علاقة التبعية ترجع إلى الإعالة لا إلى عقد العمل، وهذا المقصود من نص تبعية مصدرها الإعالة وليس مصدرها علاقة بالذمة المالية.

إقتراح العضو صلاح ربيع عواد حسين العودة للقانون القائم رقم ١٣٧، لأن النص الوارد به عام وشامل " (ج)، أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلا". أما النص الجديد فيوجد به ثغرة بأن الكلام ينصرف على صاحب العمل وأبنائه فقط ... هذا بالنسبة للبند (ج)، أما بالنسبة للبند (ب) والخاص بعمال الخدمة المنزلية، فإننى أقترح تعديل صياغته بأن يكون: "العاملين بالخدمة المنزلية وما فى حكمهم..". =

## مادة (٥): (١) يقع باطلا كل شرط (٢) أو إتفاق (٣) يخالف أحكام

= وقد كان لرئيس المجلس ملحوظة فى ترتيب المواد ... أن تكون المادة (٧) هى المادة (٥) مباشرة وبذلك يكون مشروع القانون هكذا حددنا القانون العام ونطاق تطبيقه، بعد ذلك تجئ قواعده أمره، ثم أبدأ فى المادة (٥) والتي ستصبح المادة (٦).

### (١) ذات نص م ٧ من مشروع القانون ونصها:

"يقع باطلا كل إتفاق يخالف أحكام هذا القانون، إذا كان يتضمن إنتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه، حتى ولو كان سابقا على العمل به. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. ويقع باطلا كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون." وقد تمت زيادة المدة.

### (٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون: المقصود بالشرط المخالف للقانون (الطابع الأمر للقانون):

نص م ٥ هو ذاته نص المادة الرابعة من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهو يتضمن حكما عاما لا خلاف بشأنه ولذلك روى الإبقاء عليه للمحافظة على الطابع الأمر لأحكام هذا القانون ومن المعلوم أن المقصود بالشرط المخالف للقانون هو الشرط الذى يتضمن انتقاصا من الحقوق التى قررها القانون لحماية العامل، أما إذا كان الشرط المخالف يزيد من حقوق العامل، أو يخالف حكم القانون مخالفه يترتب عليها إضافة مزايا للعامل لم يقرها القانون، فمن الطبيعى أن مثل هذا الشرط لا يكون باطلا ... ونص المادة الرابعة من ١٣٧ كما يلي:

"يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فعقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف." .. لاحظ ضبط الصياغة فى نص القانون وإستحداث فقرة جديدة.

### (٣) من مناقشات مجلس الشعب: بطلان الإتفاق غير المشروع (أى المخالف للقانون وبأثر رجعى لصالح العامل):

نوقشت المادة (٥) بالجلسة الخامسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٧ وتبين مناقشات مجلس الشعب التى دارت حول هذه المادة بطلان الشروط والإتفاقيات والمصالحات غير المشروعة وبأثر رجعى على النحو التالى:

ذكر الدكتور محمد إسماعيل خليل الدعدع أن مشروع القانون المعروض يضع قيда على العامل فى المصالحة (المشار إليها فى مادة ٣/٥)، وإننى أقول أن =

هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن إنتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه.  
ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.  
وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن إنتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهائه<sup>(١)</sup> متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

= المصالحة هنا تكون حائلا أمامه لأنه من الممكن أن يرى العامل من مصلحته أن يأخذ حقه من صاحب العمل، وقد يكون متاح له فرصة عمل أخرى أو سببوجد عملا آخر، فنحن نضع وصاية على العامل بأن يأخذ هذه المصالحة بحجة أنه أخذ حقوق أقل من حقوقه أو أخذ طلبات أقل مما نص عليها هذا القانون، إن العامل هنا في هذه اللحظة أدري بمصلحته جيدا، وقد يكون من مصلحته ترك هذا العمل، ويلتحق بعمل جديد ... وأضاف العضو محمد فريد حسنين إنه مؤيد تماما ما قاله السيد العضو الدكتور محمد إسماعيل الددع وعلى الحكومة أن تتراجع بعض الشيء في وصايتها، صاحب العمل والعامل يتفقان، ولكن ما شأننا في هذا، هل نقول لهم لا تتفقا، فإبنى أوافق على ما قيل، وهذا تدخل لا معنى له وغير موجود في أى مكان في العالم.

وفى هذا أشار وزير القوى العاملة والهجرة أن الحكومة ملتزمة بحكم الدستور وبحكم القانون وبحكم كل ما يقرر هنا، أنها يجب ألا ترفع يدها عن سوق العمل وتتركه غابة لمن يريد أن يستغل الناس، فهل إذا إكتشف القانون أن هناك مصالحة بها لى ذراع للعامل هل نقر هذا؟ هذا النص يحمى العامل من عمليات الإجبار ولى الذراع والإضرار، هذا هو المقصود من هذا وعندما يتظلم العامل فالحكومة عليها أن تخطر صاحب العمل ... إن الإتفاق تحت ضغط غير مشروع هذه المادة تقصد الإتفاق غير المشروع.

وأشار رئيس المجلس هي خاصة بالإتفاق غير المشروع، لأن آخر العبارة ينص على "متى كانت تخالف أحكام هذا القانون" ... من المفترض اليوم أن مشروع هذا القانون له أثره المباشر وبالتالي ما كان يجوز أن يقع البطلان إلا على الإتفاقات التى تتم فى ظل هذا القانون، وجاء هذا القانون وقال "كل شرط أو إتفاق يخالف هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به" لأن هذا سيثير مدى توافر الأثر الرجعى عند التصويت لأنه سينترب عليه أثر رجعى على الإتفاقيات الحالية. ولكن هذا الأثر الرجعى إشتراط فيه للبطلان أن يكون ضارا بالعامل، فإذا كان مشروع هذا القانون بأثر رجعى فى صالح العامل فإن الإتفاق يعتبر صحيحا.

(١) من مناقشات مجلس الشعب: حول مدة تقادم الحقوق الناشئة عن عقد العمل:  
طلب العضو صلاح ربيع عواد حسين بالنسبة للمادة (٥) حذف جملة "خلال مدة سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنتهائه" لأن المدة تضيع حق العامل، ممكن =

**مادة (٦): (٢٩١) تعفى من الرسوم القضائية (٣) فى جميع مراحل التقاضى  
الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون**

= عامل يقدم بعد مدة سنة أو سنتين فإننى أرى أن تكون المدة ما بين سنة وخمس سنوات ومدة شهر غير كافية... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن الحقوق الناشئة من عقد العمل مدة التقادم فيها سنة بعد ذلك تسقط هذه الحقوق وبالعكس هذا دافع للعامل أن يسرع فى أن يتقدم بالشكوى أو التظلم أو ما إلى ذلك، فكان شهرا فى مشروع الحكومة واللجنة إقترحت ثلاثة أشهر والحكومة وافقت على الثلاثة الأشهر، لكن نتركها سنة وإثنين وثلاث سنوات إستقرار علاقات العمل.  
ومن ناحية أخرى ولضبط الصياغة أبدى العضو عادل عبد المقصود عيد من ناحية الصياغة فالمادة تنص على "يقع باطلا كل مصلحة" وأرى أن تصيح "وتقع باطله كل مصلحة".

(١) ذات حكم م ه من المشروع مع ضبط الصياغة "تعفى من الرسوم القضائية ... وعمال التلمذة الصناعية والمستحقون عنهم، وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاد المؤقت وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ..."

(٢) ذات حكم المادة (٦) من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط الصياغة "تعفى من الرسوم القضائية ... وعمال التلمذة والمستحقون عنهم عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاد المؤقت وبلا كفالة ... ويعفى العمال من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات التى تعطى لهم أو تقدم منهم بالتطبيق لأحكام هذا القانون."

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: الرسوم القضائية (ورسم الدمغة) لا تمتد للمصروفات الأخرى (كأمانة الخبير وأتعاب المحاماة) وللمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ... عبارة النفاذ معجل (ليس مؤقت) تتفق وقانون المرافعات:

نوقشت المادة (٦) بالجلسة السادسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٩ حيث أوضح العضو أبو النجا محمود عثمان المحرزى أن المادة ١٨٧ من قانون المحاماة توجب مصروفات قضائية أو أتعاب محاماه على خاسر الدعوى وكان من المفروض أن ينص على أن تعفى أيضا الدعوى من أتعاب المحاماة بالنسبة لخاسر الدعوى،... وإننى أتساءل - هل الدعوى العمالية التى يكون رسمها مجانيا ستعفى من أتعاب المحاماة المنصوص عليها فى نص المادة ١٨٧... وهو مبلغ خمسين جنيها... لأنهم يعتقدون أن مبلغ الأتعاب يؤول للمحامين، ولكنه يؤول إلى نقابة المحامين، وهى واجبة على خسائر الدعوى ... وأضاف العضو عادل عيد كان يجب أن يكون النص "تعفى من المصاريف القضائية" وليس فقط الرسوم لأن الرسوم هى ما يدفع لخزينة وزارة العدل فقط عند رفع الدعوى، لكن هناك مصاريف أخرى مثل أمانات الخبراء مثلا =

## التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون (١) وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها

= وأجور الانتقال فلا محل هنا لأن أعفى العامل من مصاريف القضية ثم ألزمه بأمانة الخبير التي تبلغ أضعاف أضعاف رسوم الدعوى. لهذا أرى أن يكون التعديل على النحو الآتي "تعفى من المصاريف القضائية" المصاريف وليس مجرد الرسوم. وتساءل رئيس المجلس ألا ترى أننا إذا أعفيناهم من المصروفات سيكون ذلك إيحاء لهم بالمغالاة في المنازعات... إن هذا سيثجع كل الناس على رفع قضايا لأنه مطمئن بأنه لن يحكم عليه بمصاريف ولن يدفع رسوما وعندئذ سيضم رول محكمة العمال عددا هائلا من القضايا.

وأبدى العضو عادل عيد أن هذا نص قديم ... والتعديل الثاني أن نقول بالنفوذ المعجل وليس بالنفوذ المؤقت وذلك طبقا لقانون المرافعات ... المادة ٢٨٧ من قانون المرافعات التي تنص على النفاذ المعجل ولا تعرف النفاذ المؤقت ... أيضا تعديل آخر يتعلق بالفقرة الثانية، فنقول "وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور...". أي نحذف كلمة "كل" فلا محل لها لأنه إذا قلنا كل الشهادات والصور فسيفتضى النص أن نقول "كل الشهادات"، كل الصور وكل الشكاوى وكل الطلبات" لذلك أرى حذف كلمة "كل" ... كما أقترح حذف كلمة "الشكاوى" لأن حق الشكاوى حق دستوري مكفول للجميع وطبقا للقانون لا تفرض أى دمغة أو رسم على تقديم الشكاوى، وذكر كلمة "الشكاوى" هنا نافلة ولا تأتي بجديد.

وأبدى العضو منصور عبد المجيد عامر أن "من رسم الدمغة" وليس "من ضريبة الدمغة" لأن العبارة الصحيحة هي رسم الدمغة لأنه مبلغ يؤديه أو يدفعه طالب الخدمة مقابل حصوله على شهادة أو صورة ... وأضافت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قليني لن أطيل وإننى متمسكة بالنص المقترح من مجلس الشورى لأن كلمة "رسم" هي أدق وأفضل من كلمة "ضريبة".

وأبدى رئيس المجلس إن الرسم مقابل خدمة ولكن الضريبة ليست مقابل خدمة. وأبدت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان أنه في حالة رفض الدعوى يكون للمحكمة أن تحكم بالمصاريف كلها أو بعضها، وليس هناك مشكلة، فالنص جوازى. وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة إن هذه المادة مستقرة في التطبيق وهي تقابل المادة (٦) في القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، ونحن نترك للمحكمة تقدير ما يمكن أن تعفى العامل منه إن كانت مصروفات أو غير مصروفات، لأنه تختلف بعض القضايا..

(١) من مناقشات مجلس الشعب: الصبية عاملين ومتدربين لهم حق التقاضى والقانون يطابق جميع الإتفاقات الدولية تماما:

أثناء مناقشة المادة إقترح الدكتور محمد إسماعيل خليل الددع حذف عبارة "العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية"، وذلك على أساس أننا هنا أمام قانون الطفل وأمام إتفاقيات دولية تحارب عمالة الأطفال ... وأبدت الدكتورة =



بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.  
وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (٧): (٢٩) تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين

= أمال عبد الرحيم عثمان أنه يوجد باب في القانون ينظم عمل صبية التلمذة الصناعية والصبية المتدرجون، وهناك باب في المشروع ينظم عمالتها وتشغيلها ... وتساءل رئيس المجلس هل توجد نسخة من هذه الإتفاقيات الآن وسأل وزير القوى العاملة هل توافق على وجود كلمة "الصبية" في نص المادة؟

وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة أن "فالصبية المتدرجون والتلمذة الصناعية نظام معمول به، ونحن نعطي الحق لهؤلاء الناس أن تقاضى صاحب العمل إن كان لهم حقوق تتفق مع أحكام القانون، ولا يمكن أن تحرم هذه الفئة من تقاضى مقابل مثلاً هناك إنهاء عقد بالنسبة لهم ... إنهاء تدريب، لكن التشغيل أمر آخر سيأتى تفصيله لتحديد من يعمل ومن لا يعمل".

وأضافت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان إن الفصل الثالث في المادة (٩٨) من هذا المشروع بقانون ينظم أحوال التشغيل وينظم أحوال التدريب وحقوق الصبية المتدرجة تحت عنوان "تشغيل الأطفال".

وأضاف المقرر إن القانون روجع بالنسبة لجميع الإتفاقيات، فقد تمت المراجعة وهو يطابق تماماً كافة الإتفاقيات الدولية.

وأضاف رئيس المجلس إن الصبية قد يكونوا عاملين وقد يكونون متدربين، فلو أننا قلنا "العاملون" فلن يسرى هذا على الصبية في منازعاتهم غير المتعلقة بعلاقة العمل.

(١) النص كما ورد بمشروع القانون:

"تكون للمبالغ المستحقة للعامل والمستحقين عنه بمقتضى .... وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. ومع ذلك ... السابقة".

(٢) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

وهي تقابل المادة ٥ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ١١٤١ من القانون المدنى وإن كانت المادة الخامسة من قانون العمل تفضل المادة ١١٤١ حيث أن الإمتياز الذى تضمنته هذه الأخيره قاصر فقط على أجر الستة أشهر الأخيرة، فى حين أن نص المادة الخامسة من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أعطى إمتيازاً عاماً لكل =

عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين (١) من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ

=مستحقات العامل لدى صاحب العمل وليس فقط أجر السنة الأخيرة لذلك رؤى أن الحماية المقررة بنص المادة المشار إليها حماية أنسب لمستحقات العامل مع إضافة فقرة ثانية تعطى للأجر وحده - لما له من أهمية فى حياة العامل - إمتيازاً يأتى فى المرتبة الأولى قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

**وفيما يلى نص المادة (٥) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :**

"يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم."

أما المادة ١١٤١ من القانون المدنى فنصها كالآتى:

"(١) يكون للحقوق الآتية إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتابة والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن السنة الأشهر الأخيرة.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مآكل وملبس فى السنة الأشهر الأخيرة.

(ج) النفقة المستحقة فى ذمة المدين لأقاربه عن السنة الأشهر الأخيرة.

(٢) وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها."

**(١) من مناقشات مجلس الشعب: للأجر إمتياز أول على جميع أموال المدين يستوفى قبل المصروفات القضائية ومستحقات الخزانة العامة (وتأتى فى الدرجة الثالثة باقى المبالغ المستحقة للعامل) تمثياً مع الإتفاقية العربية ١٥ لسنة ٨٣ وحماية له مما يصاحب مرحلة التحول من تعثر:**

نوقشت المادة (٧) (أصلها بالمشروع م٦) بالجلسة السادسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٩ حيث أشار الدكتور أحمد حسن البرعى إلى إن هذا النص أريد به التوازن فى مرحلة التحول ... فى القانون المدنى تحصل المصروفات القضائية ومستحقات الخزانة العامة على إمتياز أول على جميع الديون الأخرى، وهذا النص مستقر فى قانون العمل منذ قانون سنة ١٩٨١، نحن هنا غيرنا فى أننا أبقينا على الدرجة الإمتياز وهى الدرجة الثالثة، ولكننا إستثنينا من الإمتياز الثالث أجر العامل فقط ونقلناه إلى الدرجة الأولى، والسبب هو مرحلة التحول وما يترتب عليها أحيانا من تعثر فأردنا أن نضمن للعامل أن يكون أجره الأول ... وكان لابد من التنسيق بين النص والقانون المدنى ... ولذلك النص متوازن وليس فيه أخطاء لغوية، وإن عبارة "المستحقين" عنه إصطلاح قانونى وكلمة "الإمتياز" إصطلاح قانونى أيضا.

وقد أبدى العضو طلعت أحمد نبوى القواس أن هذه المادة تحتاج إلى صياغة مرة أخرى، لأننى متشكك فى صياغتها لأنه يفصل بين المبالغ المستحقة للعامل والأجر وأرى أن يحصل العامل على جميع مستحقاته.=

المستحقة للخرانة العامة.  
ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في  
الفقرة السابقة.

مادة (٨) (٢٩): إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن  
فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون.

= وأثار العضو جمال الدين محمد أبو ذكري أن هناك مشكلة أساسية مثارة  
اليوم ومع البنوك والمستثمرون كلهم ورجال الأعمال الغالبية منهم مدين للبنوك والقانون  
العام ينص على أن مال البنك مثل مال الخزانة العامة؟ فيجب أن نقول "مستحق للخرانة  
العامة والبنوك".

واقترح العضو عادل عبد المقصود على عيد إستبدال عبارة "على جميع أموال  
صاحب العمل" بعبارة "على جميع أموال المدين" حتى نحدد من المدين حيث قد يكون  
هناك أكثر من مدين للعامل، فحكمه الشرع وسياق النص تنصرفان إلى صاحب العمل  
دون غيره من المدينين ... وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة إن التخوف أن يكون  
هناك مدينون آخرون يمكن أن يستوفى منهم أيضا مع صاحب العمل مستحقات العامل  
ولكن صاحب العمل يمكن أن تكون له تصرفات أخرى مع مدينين يمكن أن يرجع عليهم  
بهذه المستحقات ... وأوضح رئيس المجلس قد يكون المدين خلفا خاصا لصاحب العمل  
... إذن فهل نجعلها المدين ... ووافق وزير القوى العاملة والهجرة نعم لنتركها "المدين".

وقد حيا العضو سعد سليم الجمال اللجنة أنها قدمت إمتيازه عما ورد بالقانون  
الملغى وما ورد في مشروع القانون كما ورد من الحكومة وفي القانون المدنى المادة  
(١١٤١) ... بالنسبة للفقرة الثانية وهي إستحداث الإمتياز الخاص بالأجر على خلاف  
المبالغ المستحقة، هذا يتمشى مع مستويات العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص مثل  
الإتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ وهذه أعطت إمتياز الأجر للمرتبة الأولى فضلا  
عن الأجر لابد أن يتميز عن غيره من المستحقات.  
وأفاد رئيس المجلس أن كل الإقتراحات المقدمة عبارة عن إعادة صياغة والأجر  
له أولوية محددة له في فقرة خاصة لكى يكون لامعا ناصعا بدلا من إدماجه في الفقرة  
الأولى.

(١) ذات النص كما ورد بمشروع القانون مع ضبط الصياغة "إذا تعدد ... ويكون  
المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء ...  
القانون

(٢) تقابل نص المادة الثامنة من ١٣٧ كما يلي:

"يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا  
القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب =

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون (٢١).

### مادة (٩) (٣): لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقا

=العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها".

#### (١) المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

رؤى الإبقاء عليها مع تعديل الصياغة بحيث يقتصر حكمها على التضامن فقط بين صاحب العمل والمتنازل إليه عن العمليات كلها أو بعضها في الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

#### (٢) من مناقشات مجلس الشعب: الشريك الموصى مستثمر وليس صاحب عمل والمخالفات جزء من الإلتزامات:

نوقشت المادة الثامنة بالجلسة السادسة المنعقدة في ٢٠٠٢/١١/١٩ حيث أبدى الدكتور زكريا عزمي تأييده للمادة كما هي لأنها مستقرة ومعمول بها. وأشار العضو جمال الدين محمد أبو ذكري إلى أن المادة كما وردت في القانون (١٣٧) أحسن من حيث الصياغة والتضامن موجود بها. وأشار العضو صلاح ربيع عواد حسين إلى قانون الضرائب العامة وأوضح أن هناك تشابه بين حالة المتنازل والمتنازل إليه وهي أكثر إحكاما مما هو موجود في هذه المادة.

وعرض العضو حسين قاسم مجاور إقتراح بعض الزملاء بالرجوع إلى نص المادة الموجود في القانون القائم رقم (١٣٧) وهي تتحدث عن المخالفة والمادة في مشروع القانون الجديد تتحدث عن كافة الإلتزامات... فالإلتزامات هنا كثيرة غير المخالفات فقط فالمخالفات جزء من هذه الإلتزامات.

وتساءل العضو طلعت أحمد نبوى القواس: هل الشريك الموصى يصبح متضامنا في هذه الإلتزامات... وأشار رئيس المجلس أنه لم يرد ذكره هنا والقانون لن يطبق كل الأمور والقواعد العامة هي التي ستطبق... وأبدى العضو طلعت أحمد نبوى القواس أن هناك فرق بين القواعد العامة وقانون التجارة ولكن هل الشريك الموصى يكون متضامنا، فهنا أصبح متضامنا.

وأوضح رئيس المجلس أنه ليس صاحب عمل، فالشريك الموصى مستثمر... ليس صاحب عمل، لأنه إذا كان صاحب عمل فلن يكون شريكا موصيا، ستتغير الصفة نهائيا.

#### (٣) تقابلها م ٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:

"لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل المنشأة أو تصفيته أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالأرث =

للقانون<sup>(١)</sup>، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.  
ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلنى - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود إستخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود.<sup>(٢)</sup>

=أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلنى أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات.  
وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يظل عقد إستخدام عمال المنشأة قائماً ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المذكورة".

**(١) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون: الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون (بدلاً من عبارة المنصوص عليها) (القانون ١٢ أو القانون ١٣٧) طالما إكتمل نشؤها قبل إنقضاء المنشأة:**

كان الإتجاه فى البداية حذف الفقرة الأولى الواردة فى نص المادة التاسعة من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ باعتبار أنه بمجرد إنقضاء المنشأة فلا يمكن أن تستمر فى تحمل الإلتزامات المنصوص عليها فى هذا القانون ولذا ذكر على سبيل المثال الإلتزام بالاشتراطات الصحية، وعلى ذلك رؤى أن الإلتزامات التى يتصور أن تلتزم بها المنشأة فى هذه الحالة هى تلك التى إكتمل نشؤها قبل انقضاء هذه المنشأة. أما غير ذلك من الإلتزامات فلا محل للإلتزام بها وعلى ذلك إستبدلت عبارة "الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون" بعبارة "الإلتزامات المنصوص عليها فى هذا القانون" وذلك حتى تعكس العبارة الجديدة المقصود منها وتحاشياً لذكر الإشارة لأن هذه الإلتزامات - بعد خروج هذا المشروع إلى حيز النور - ستكون قد نشأت فى ظل قانون سابق وهو القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .. وقد رؤى الإبقاء على المبدأ الذى أقره هذا القانون الأخير وهو عدم تأثر عقود إستخدام عمال المنشأة فى كافة حالات الانتقال بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول أو البيع ولو كان بالمزاد العلنى أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات بحيث تبقى هذه العقود على الرغم من تغيير ملكية المنشأة.

**(٢) من مناقشات مجلس الشعب: المسئولية التضامنية(فى غير حالات الحل أو التصفية أو الإغلاق أو الإفلاس) بين الخلف والسلف (فى جميع حالات التصرف) محلها حقوق العامل لدى السلف:**

نوقشت المادة التاسعة بالجلسة السادسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٩ وفى البداية أبدى الدكتور محمد إسماعيل خليل الددع أنه لا يريد أن تكون المسئولية مشاعاً بالنسبة للإلتزامات العقود، بل يكون الخلف مسئولاً مسئولية مباشرة - طالما إنتقلت إليه ملكية هذه الشركة- عن جميع الإلتزامات الناشئة. وأوضح رئيس المجلس =

## مادة (١٠): (١) يصدر الوزير المختص قرارا (٢) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون(٣).

= أن الخلف الخاص مسئول مسؤولية كاملة، ولكنه ليس مسئولاً بمفرده وإنما بالتضامن، بحيث أن صاحب العمل السابق لو كان أغنى منه فإنهم سيعودون عليه. وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة بالنسبة لموضوع التضامن بين صاحب العمل القديم وبين صاحب العمل الجديد، أنه يثار دائما عندما يكون هناك ديون والتزامات على صاحب العمل القديم، فيأتي صاحب العمل الجديد ويتصل من هذه الحقوق، والمادة عالجت ذلك بالتضامن مع الطرف القديم، فليس هناك أي مشكلة، فموضوع التضامن ليس ضياعا لمسئولية، بل على العكس هو حفاظ على حقوق العامل عندما يأتي شخص ما يتعرض لأزمة فيبيع ويرحل، فهنا الحل بالتضامن، لأنني إذا لم أحصل على التزام العامل من القديم فلا بد - أيضا - أن أحصل عليه من الجديد فلا يضيع حق العامل بين قديم وجديد.

وتساءل رئيس المجلس لفرض أن شخصا باع شركته والشركة مرتبطة بعقود عمل، وأجور العمال عنده آلاف شهريا، والشركة الجديدة لم تدفع الأجور، كيف يعودون على صاحب الشركة القديم؟ .. وأجاب وزير القوى العاملة والهجرة أن الأجور الجديدة موجودة مع المالك الجديد، هذه مسألة أخرى، فالأجور حينما تتأخر من المالك الجديد فالمالك القديم ليس عليه التزامات، ولن أعود عليه.

وأوضحت الدكتورة آمال عبد الرحيم عثمان أن التضامن في المسؤولية موجود في القانون الحالي، ويقصد بها أصحاب الأعمال السابقين "عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود" أي العقود المتعلقة بأصحاب الأعمال السابقين، لكن العقد الجديد يكون أمر آخر، هذه التزامات جديدة... المشروع المعروض علينا حاليا أكثر دقة، لأنه فرق بين أمرين: فرق بين حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، وهنا لا يوجد تضامن... إنما التضامن في الحالة الثانية الواردة في الفقرة الثانية وهي إدماج المنشأة أو بيعها أو غير ذلك.

(١) ذات نص مشروع القانون وم ١٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) قرار وزارى بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل: فى ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدر فى هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة ١١٦ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٠ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية وقد حل محل قرار وزير القوى العاملة والتدريب ٢٩ لسنة ١٩٨٢.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة العاشرة بالجلسة السادسة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١١/١٩ حيث أشار العضو محمد حيدر بغدادي فريد إلى إنه عندما يطبق القانون سيكون هناك مكتب عمل وتأمينات إجتماعية وتأمين صحى وصندوق بطالة ... وهنا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن هذا القانون من إختصاص وزارة العمل ... جميع المواد الواردة هنا من إختصاص وزارة العمل حتى ولو كانت مع وزارة أخرى.