

جدول مقارنة

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

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

[illegible]

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

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

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	<p>25-مشاركة التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.</p> <p>26-الإضراب السلمي عن العمل: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.</p> <p>27-إصابة العمل والأمراض المزمنة: التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</p> <p>28-المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (211) من هذا القانون.</p> <p>29-موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل تواجده فيه بسببه.</p> <p>30-المنشأة الصناعية: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد إنتاج أو تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (211) من هذا القانون.</p> <p>31-الوزير المختص: الوزير المختص بشئون العمل.</p> <p>32-الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون العمل.</p>	<p>25- كما هو .</p> <p>26- كما هو .</p> <p>27- كما هو .</p> <p>28- كما هو .</p> <p>29- موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل وجوده فيه بسببه.</p> <p>30- كما هو .</p> <p>31- الوزير المختص: الوزير المعني بشئون العمل.</p> <p>32- الوزارة المختصة: الوزارة المعنية بشئون العمل.</p>	<p>ضبط لغوي</p> <p>ضبط لغوي</p>

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

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

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

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

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

(2) مرفق صورة من خطاب السيد رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلى السيد الدكتور وزير القوى العاملة بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة الـ 7% من الأجر الأساسي المنصوص عليها في قانون العمل الحالي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، وقد أفاد سيادته بأنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة الـ 7% من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالى 2.8% من أجور اشتراك المؤمن عليهم، ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة الـ 7% السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة 2.8% تقريباً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (134)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال. 2. ما تخصصه له الدولة من موارد . 3. الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق. 4. عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق. <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.</p> <p>ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات.</p>	<p>مادة (19)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. نسبة (0.25%) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى عشرين جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها فى المادة السابقة. <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يجاوز (70%) من النسبة المشار إليها، وذلك فى حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ما تخصصه الدولة من موارد. 3. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن. 4. عائد استثمار أموال الصندوق. <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>مادة (19)</p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. نسبة (0.25%) من إجمالي أجور الاشتراكات التأمينية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بحد أدنى خمسة جنيهات، وبحد أقصى خمسون جنيهاً عن كل عامل، تتحملها وتلتزم بسدادها المنشأة، مقابل الخدمات المنصوص عليها فى المادة السابقة. <p>ويتم تحصيل تلك النسبة وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلي من النسبة المشار إليها، وذلك فى حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2- كما هو. 3- كما هو. 4- كما هو. <p>ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.</p>	<p>الفقرة الأولى/ البند الأول:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. رؤى زيادة الحد الأقصى لرسم الاشتراك ليكون خمسين جنيهاً بدلاً من عشرين جنيهاً. 2. تم النص على آلية تحصيل رسوم الاشتراك اتفاقاً وحكم المادة (38) من الدستور، والتي أناطت بالقانون تحديد طرق تحصيل الضرائب والرسوم وغيرها من المتحصلات السيادية. 3. تم النص على جواز الإعفاء الكلي من رسم الاشتراك وليس الإعفاء الجزئي منه؛ حيث استقرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع - فى مقام تفسيرها للمادة (134) من قانون العمل الحالي - والتي تقابل المادة محل العرض - أن الرسم المقرر على المنشآت يجب أن يكون مقابل خدمة تدريب فعلية، فإن لم تحصل المنشأة على خدمة تدريبية فلا مجال لسدادها لرسم الاشتراك وإلا انحل ضريبة، وهو ما ينطوي على شبهة عدم الدستورية في ضوء التزام تلك المنشآت بسداد ضريبة الدخل.

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

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

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

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

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

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

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

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

مبررات التعديل	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
		الصادرة منها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.	وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة....
	<p>مادة (36)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (36)</p> <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنتهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتقاضونها. وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:</p> <p>1. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.</p> <p>2. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.</p> <p>3. بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.</p> <p>وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة المختصة. وعلى الجهة الإدارية المختصة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة السابقة.</p>	<p>مادة (15)</p> <p>يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها .</p> <p>.....</p> <p>وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :</p> <p>(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .</p> <p>(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .</p> <p>(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .</p> <p>كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .</p> <p>ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</p>	<p>ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه.</p>	<p>كما هي</p>	
	<p>مادة (67)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغيب العامل الأجنبي عن عمله لمدة خمسة عشر يومًا متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط، والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.</p>	<p>مادة (67)</p> <p>كما هي</p>	
	<p>مادة (68)</p> <p>يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقته الخاصة، حال انتهاء علاقة العمل، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك .</p>	<p>مادة (68)</p> <p>كما هي</p>	
	<p>(الكتاب الثالث)</p> <p>علاقات العمل</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>عقد العمل الفردي</p>	<p>(الكتاب الثالث)</p> <p>علاقات العمل</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>عقد العمل الفردي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (31) تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.	مادة (69) تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.	مادة (69) كما هي	
	مادة (70) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .	مادة (70) يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .	ضبط صياغة
	مادة (71) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: 1. إذا كان غير مكتوب. 2. إذا لم ينص العقد على مدته. 3. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات . 4. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.	مادة (71) يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية: 1. كما هو. 2. كما هو. 3. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات . 4. كما هو.	ارتأت اللجنة تعديل البند الثالث، واعتبار عقد العمل غير محدد المدة إذ كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد على أربع سنوات بدلاً من ست سنوات؛ حيث رُئي أنها مدة مناسبة لترتيب أثار عقد العمل غير محدد المدة.
مادة (32) يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص. ويجب أن يتضمن العقد على الأخص	مادة (72) يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة، وتسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.	مادة (72) كما هي كما هي	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>البيانات الآتية:</p> <p>(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</p> <p>(ب) اسم العامل ومؤهلته ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .</p> <p>(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .</p> <p>(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.</p> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحدة إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .</p> <p>ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.</p>	<p>ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:</p> <p>1. تاريخ بداية العقد.</p> <p>2. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</p> <p>3. اسم العامل ومؤهلته، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.</p> <p>4. طبيعة ونوع العمل محل العقد.</p> <p>5. الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.</p> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات.</p> <p>ويعطي صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.</p>	<p>كما هي</p> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة.</p> <p>كما هي</p>	<p>ضبط لغوي</p>
<p>مادة (33)</p> <p>تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.</p>	<p>مادة (73)</p> <p>تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة اشهر.</p> <p>ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.</p>	<p>مادة (73)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (76)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل</p>	<p>مادة (74)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>	<p>مادة (74)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا بشرط عدم المساس بحقوق العامل. ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.			
مادة (77) على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك. وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (1) تأمينات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه. على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.	مادة (75) على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وأن يودع في الملف صورة من عقد العمل، ومحاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (1) تأمينات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه. على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.	مادة (75) كما هي	
مادة (78) يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معها فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال	مادة (76) يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معها فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل	مادة (76) كما هي	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.	لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها. فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة، بناء على طلب العامل، إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.	كما هي	
مادة (79) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.	مادة (77) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .	مادة (77) كما هي	
	مادة (78) يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضي لديه المدة المتفق عليها، وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك.	مادة (78) كما هي	
مادة (34) ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق	(الفصل الثاني) الأجور مادة (79) يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية وعضوية كل من:	(الفصل الثاني) الأجور مادة (79)	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>التوازن بين الأجور والأسعار.</p> <p>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.</p> <p>وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :</p> <p>1- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .</p> <p>2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .</p> <p>3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .</p> <p>ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.</p> <p>ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - الوزير المعنى بشئون العمل. - الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي. - الوزير المعنى بشئون المالية. - الوزير المعنى بشئون التجارة والصناعة . - الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام. - الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية. - رئيس المجلس القومى للمرأة. - رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء . - الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة. - خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية. - خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر. ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات. <p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتى:</p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين فى كافة القطاعات على المستوى القومى، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>2. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين فى القطاعات على المستوى القومى كافة ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>2 - كما هي.</p>	<p>ضبط لغوي</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	3. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.	3 - كما هي.	كما هي
	مادة (80) يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه كل ثلاثة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس.	مادة (80) كما هي	
	مادة (81) تلتزم كافة المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، بتنفيذ قرارات المجلس ، كل فيما يخصها.	مادة (81) تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون كافة ، بتنفيذ قرارات المجلس ، كل فيما يخصها.	ضبط لغوي
	مادة (82) يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون ، للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.	مادة (82) كما هي	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ⁽¹⁾	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	<p>مادة (83)</p> <p>لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	<p>مادة (83)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (36)</p> <p>يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34 ، 35) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (84)</p> <p>يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (84)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (38)</p> <p>تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل فى أيام العمل بالعملة المتداولة قانونا فى أحد أيام العمل وفى مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :</p> <p>(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .</p> <p>(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة</p>	<p>مادة (85)</p> <p>تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانونًا، أو في حساب العامل البنكي ، مع مراعاة الأحكام التالية :</p> <p>1. العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .</p> <p>2. إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل</p>	<p>مادة (85)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به.</p> <p>(ج) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر مالم يتفق على غير ذلك .</p> <p>(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعمال أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p>	<p>أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقى أجره خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به.</p> <p>3. فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.</p> <p>4. إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدي صاحب العمل للعمال أجره وجميع المبالغ المستحقة له فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p> <p>وفى جميع الأحوال يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.</p>	<p>كما هي</p>	
<p>مادة (39)</p> <p>يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .</p>	<p>مادة (86)</p> <p>يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتقاضون أجورا أساسية مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.</p>	<p>مادة (86)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (40)</p> <p>يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله</p>	<p>مادة (87)</p> <p>لصاحب العمل بعد موافقة العامل كتابة أن ينقله من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهري.</p>	<p>مادة (87)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>كتابة ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.</p> <p>مادة (41)</p> <p>إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.</p> <p>أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.</p>			
	<p>مادة (88)</p> <p>إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.</p>	<p>مادة (88)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (42)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .</p>	<p>مادة (89)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو يقدمه من خدمات.</p>	<p>مادة (89)</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو مما يقدمه من خدمات.</p>	<p>ضبط صياغة</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (43) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.	مادة (90) لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.	مادة (90) كما هي	
مادة (44) مع مراعاة أحكام المواد (75 ، 76 ، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة. وعند التزام يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات. ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون.	مادة (91) مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة. وعند التزام يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات. ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون.	مادة (91) كما هي	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
وفقا لقوانين التأمين الاجتماعى ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة.			
مادة (45) لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك وفى كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.	مادة (92) لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك، أو فى كشوف الأجر، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.	مادة (92) كما هي	
مادة (46) مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لزمته.	مادة (93) مع مراعاة حكم المادة (92) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً. ويكون هذا التسليم مبرئاً لزمته.	مادة (93) كما هي	
مادة (80) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (94) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها.	(الفصل الثالث) ساعات العمل وفترات الراحة مادة (94) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. كما هي	ضبط لغوي

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (81) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل عن ساعة ، وأن يراعى فتعديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة . وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .	مادة (95) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل فى مجموعها عن ساعة، ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الفعلية.	مادة (95) كما هي	
مادة (82) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل . ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد.	مادة (96) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد.	مادة (96) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات الحضور ، إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة وجودهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد.	ضبط لغوي
مادة (83) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع	مادة (97) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع	مادة (97) يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع	ضبط لغوي

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .</p> <p>مادة (84)</p> <p>استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية الم جمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية الم جمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية الم جمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .</p>	<p>الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .</p> <p>واستثناء من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية الم جمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية الم جمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p>ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية الم جمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>	<p>الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .</p> <p>واستثناء من الحكم الوارد في الفقرة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية الم جمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية الم جمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.</p> <p>كما هي</p>	<p>ضبط لغوي</p>
<p>مادة (85)</p> <p>لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل على</p>	<p>مادة (98)</p> <p>يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (94،95،96،97) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل.</p>	<p>مادة (98)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>موافقة كتابية منها .</p> <p>وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافاً إليه (35%) عن ساعات العمل النهارية، و(70%) عن ساعات العمل الليلية .</p> <p>فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى.</p> <p>وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد.</p>	<p>وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافاً إليه (35%) عن ساعة العمل النهارية، و(70%) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى.</p> <p>وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة على اثنى عشرة ساعة.</p>	<p>كما هي</p> <p>وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنى عشرة ساعة.</p>	<p>ضبط لغوي</p>
<p>مادة (86)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .</p>	<p>مادة (99)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التى يستعملها العمال، أو فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.</p>	<p>مادة (99)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (87)</p> <p>لا تسرى أحكام المواد (80 ، 81 ، 82 ، 84) من هذا القانون على:</p> <p>1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.</p> <p>2- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</p> <p>3- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .</p> <p>وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (2)، (3) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم فى هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (85) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (100)</p> <p>لا تسرى أحكام المواد أرقام (94،95،96)، والفقرة الثانية من المادة (97) من هذا القانون على الفئات الآتية:-</p> <p>1. الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.</p> <p>2. العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</p> <p>3. العمال المخصصين للحراسة والنظافة.</p> <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (2،3) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (98) من هذا القانون.</p>	<p>مادة (100)</p> <p>لا تسرى أحكام المواد أرقام (94،95،96)، والفقرة الثانية من المادة (97) من هذا القانون على الفئات الآتية:-</p> <p>1. الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل.</p> <p>2. العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</p> <p>3. العمال المخصصون للحراسة والنظافة.</p> <p>كما هي</p>	ضبط لغوي
<p>مادة (47)</p> <p>تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .</p> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل.</p>	<p>(الفصل الرابع)</p> <p>الإجازات</p> <p>مادة (101)</p> <p>يستحق العامل إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتى:</p> <p>1. خمسة عشر يوماً في السنة الأولى.</p> <p>2. واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية.</p> <p>3. ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.</p> <p>4. خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين عاما ولذوي الإعاقة.</p>	<p>(الفصل الرابع)</p> <p>الإجازات</p> <p>مادة (101)</p> <p>كما هي</p> <p>1 - كما هو.</p> <p>2 - كما هو.</p> <p>3 - كما هو.</p> <p>4 - خمسة وأربعون يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين عاما وللأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p>	ضبط لغوي وصياغة

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
وفى جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون، لا يجوز للعمال النزول عن إجازته.	وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل. وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المختصة.	كما هي كما هي	
مادة (48) يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها. وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد . ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال وذوي الإعاقة .	مادة (102) يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ، وللمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخطاره بها، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال وذوي الإعاقة .	مادة (102) كما هي كما هي كما هي	الفقرة الرابعة: تم استبدال عبارة (والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام) بعبارة (وذوي الإعاقة)؛ لضبط الصياغة واتفاقاً مع باقي أحكام مشروع القانون.

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (49)</p> <p>للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p>مادة (55)</p> <p>مع مراعاة ما ورد بالمادة (49) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.</p>	<p>مادة (103)</p> <p>للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p>وللعامل الحق فى الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلى :</p> <p>1. إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان.</p> <p>2. أن تكون الدراسة فى ذات طبيعة عمله بالمنشأة.</p> <p>3. إجتياز الامتحان بنجاح.</p>	<p>المادة (103)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>1 - كما هو.</p> <p>2 - حذف.</p> <p>3 - حذف.</p>	<p>تم حذف الشرطين الثاني والثالث، على سند من أن الإجازة قاصرة على أيام الامتحانات الفعلية فقط وليس تفرغ دراسي، كما أن شرطة اجتياز الامتحان يعد أمر لاحق على الحصول على الإجازة وليس سابقاً عليها.</p>
<p>مادة (50)</p> <p>لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.</p>	<p>مادة (104)</p> <p>لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.</p>	<p>مادة (104)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (51)</p> <p>للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>مادة (105)</p> <p>للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>مادة (105)</p> <p>للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>تم زيادة مدة الإجازات العارضة لتكون سبعة أيام بدلاً من ستة أيام، بحسبانها من مسائل الملائمة، واستهداء بما هو معمول به فى الدولة (مادة 48 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016).</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (52) للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما فى السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.	مادة (106) للعامل الحق فى إجازة بأجر فى العطلات، والأعياد، والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.	مادة (106) كما هي ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب العامل.	تم تعديل الفقرة الثانية بإضافة حكم يجيز للعامل الحصول على يوم إجازة بديلة عن يوم الإجازة الرسمية التى أدى العمل فيها - كبدل عن الحصول على مثلي أجر اليوم - وذلك أسوة بما هو متبع فى قوانين التوظيف العامة (مادة 47 من قانون الخدمة المدنية المشار إليه).
مادة (53) للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.	مادة (107) للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق فى إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.	مادة (107) كما هي	
مادة (54) للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى . ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (1) ، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث	مادة (108) للعامل الذى يثبت مرضه، أو إصابته الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى . ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث	مادة (108) للعامل الذى يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات . ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم	الفقرة الأولى: تم إضافة عبارة (على نحو يحول بينه وبين أداء عمله) اتفاقاً وحكم المادة (49) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (148) لسنة 2019 - والتي تنص على أن: "إذا حالت الإصابة بين المؤمن

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>	<p>سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (85%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>	<p>15 لسنة 2017، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (85%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	<p>عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك، ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم... كما تم استبدال عبارة (قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات) بعبارة (قانون التأمين الاجتماعي) الواردة بعجز الفقرة؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.</p> <p><u>الفقرة الثانية:</u> تم استبدال عبارة (قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم 15 لسنة 2017) بعبارة (المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
			1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها؛ وذلك لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل المواد المشار إليها.
	مادة (109) الجهة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمريض بمرض معدٍ من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة، ولا تحسب هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>وزير الصحة</u> .	مادة (109) كما هي ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من <u>الوزير المختص بشئون الصحة</u> .	ضبط صياغة
	مادة (110) تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.	مادة (110) كما هي	
مادة 56 يجب على العامل: (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل بالفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في	مادة (111) يجب على العامل ما يأتي: 1. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. 2. أن ينفذ أوامر، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن في هذه الأوامر، والتعليمات ما يخالف العقد، أو	مادة (111) كما هي	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر.</p> <p>(ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.</p> <p>(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>(و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه فى العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها.</p> <p>(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به.</p> <p>(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات</p>	<p>القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر.</p> <p>3. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.</p> <p>4. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>5. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>6. أن يحترم رؤسائه وزملاءه فى العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها.</p> <p>7. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>8. أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>9. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>10. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين أو النظم إدراجها فى السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>11. أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>	<p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالاته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>(ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.</p>			
<p>مع مراعاة أحكام المادتين (109) و (115) من هذا القانون.</p> <p>يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة <u>أو المسكرة</u> أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، <u>على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على نفقة صاحب العمل</u>، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بإتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.</p>	<p>مادة (112)</p> <p>مع مراعاة حكمي المادتين (109) و (115) من هذا القانون، يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية <u>حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته</u>، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (112)</p> <p>مع مراعاة حكمي المادتين (109) و (115) من هذا القانون، يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية <u>حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته</u>، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.</p>	<p><u>الفقرتان (1-2):</u></p> <p>تم دمج الفقرتين الأولى والثانية لحسن الصياغة والحفاظ على النسق التشريعي.</p> <p>تم حذف عبارة (أو المسكرة) الواردة بالفقرة الثانية بحسبان تناول المواد المسكرة في حد ذاته وتواجد أثارها في الدم غير مجرم إلا في حالات محددة (تناولها في الأماكن العامة أو أن يكون الشخص في حالة سكر في مكان عام أو محل عام وفقاً للقانون رقم 63 لسنة</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة ⁽¹⁾	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
			<p>1976 بشأن حظر شرب الخمر).. ومسألة التواجد في حالة السكر من المخالفات المعاقب عليها بالفعل وفق المادة (125) من مشروع القانون المعروض.</p> <p>وفي سياق متصل، فإنه في ضوء عدم تحديد الواقعة التي ينشأ معها احتساب مدة الستة أشهر المُشار إليها بالفقرة الثانية، تم إعادة صياغة الحكم ليكون العامل ملزم بإجراء الاختبار الطبي متى طلب منه ذلك صاحب العمل على أن يتحمل الأخير نفقات الاختبار.</p>
<p>مادة (57)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.</p> <p>(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعد على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .</p>	<p>مادة (113)</p> <p>يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:</p> <p>1. الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل.</p> <p>2. العمل لدى الغير سواء بأجر، أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.</p>	<p>مادة (113)</p> <p>كما هي</p> <p>1- كما هو .</p> <p>2- كما هو .</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكا أو عاملا .</p> <p>(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولايسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .</p> <p>(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل .</p> <p>(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .</p>	<p>3. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً.</p> <p>4. الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.</p> <p>5. طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل.</p> <p>6. جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابية، مع مراعاة ما تقضى به أحكام <u>قانون المنظمات النقابية العمالية</u>.</p>	<p>3- كما هو .</p> <p>4- كما هو .</p> <p>5- كما هو .</p> <p>6- جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابية، مع مراعاة ما تقضى به أحكام <u>قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى</u>.</p>	<p>تم استبدال عبارة (قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى) بعبارة (قانون المنظمات النقابية العمالية) الواردة بعجز البند (6)؛ لضبط الصياغة في ضوء حلول القانون الأول محل الأخير.</p>
<p>مادة (58)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر</p>	<p>مادة (114)</p> <p>على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية خلال ثلاثين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب، أو نفاذ هذا القانون بحسب الأحوال، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة، والمنظمة النقابية العمالية المعنية نسخة من اللائحة، وعلى المنظمة النقابية العمالية إبداء رأيها للجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليمها، وعلى هذه الجهة مراجعتها والتصديق عليها، فإذا لم تقم هذه الجهة بالتصديق، أو</p>	<p>مادة (114)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال . وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.	الاعتراض عليها خلال ثلاثين يومًا من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة. وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها. وللوزير المختص أن يُصدر قرارًا منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.	كما هي	
مادة (59) يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل . وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (60) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة.	مادة (115) يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقررة لها، وفقا لما هو منصوص عليه في المادة (116) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة. ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة.	مادة (115) كما هي	
مادة (60) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي: 1- الإنذار. 2- الخصم من الأجر. 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها. 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.	مادة (116) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقًا للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي: 1. الإنذار الكتابي. 2. الخصم من الأجر الأساسي. 3. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. 4. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها. 5. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.	مادة (116) كما هي	

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (66)</p> <p>لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p> <p>مادة (67)</p> <p>إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.</p> <p>وعلى المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.</p> <p>فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.</p> <p>وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.</p>	<p>مادة (122)</p> <p>لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً، مع صرف أجره في الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إذا أجبيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك. 2. إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل. 3. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة. 	<p>مادة (122)</p> <p>لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، وذلك في الحالات الآتية :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- كما هو . 2- كما هو . 3- كما هو . 	<p>تم إعادة صياغة صدر المادة من خلال إضافة كلمة (كاملاً) بعد أجره الواردة بالسطر الثالث، وحذف علامة (،) الواردة بعد عبارة (ستين يوماً)، وذلك لمزيد من الوضوح التشريعي، وإزالة اللبس حول ما إذا كانت الحالات الثلاث الواردة على سبيل الحصر أم المثال، إذ ذهب البعض على أنها على سبيل المثال، وأن الحالات الثلاث فقط هي ما يدفع فيها الأجر وفق مفهومه الوارد بمشروع القانون، إلا أن ممثل الحكومة أفاد بأنها على سبيل الحصر وليس المثال؛ لذا أعيدت الصياغة على النحو المتقدم.</p>

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
لايجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: 1- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة . 2- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. 3- إذا ثبت تكرار من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن يكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. 4- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة. 5- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه. 6- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 7- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه. 8- <u>إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (204) إلى (206) من هذا القانون.</u> وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.	1- كما هو. 2- كما هو. 3- كما هو. 4- كما هو. 5- كما هو. 6- كما هو. 7- كما هو. 8- <u>إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد (204، 205، 206) من هذا القانون.</u> كما هي	لسنة 2003؛ لذا تم استبدال الفقرة الأولى من مشروع الحكومة، وتضمنها سلطات توقيع الجزاءات صراحة.	ضبط لغوي

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (73)</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف .</p> <p>ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق</p>	<p>مادة (127)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا يحضر رئيس اللجنة محضرًا بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يومًا من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</p> <p>فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، وبعد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائيًا.</p> <p>تخصم المبالغ التي استوفها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (133) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>	<p>مادة (127)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا يحضر رئيس اللجنة محضرًا بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يومًا من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</p> <p>فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، وبعد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائيًا.</p> <p>تخصم المبالغ التي استوفها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (133) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>	<p>مادة (127)</p> <p>إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا يحضر رئيس اللجنة محضرًا بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، ورأيها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يومًا من تاريخ ورود الطلب، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.</p> <p>فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، وبعد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائيًا.</p> <p>تخصم المبالغ التي استوفها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (133) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>
<p>مادة (128)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (128)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (128)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (128)</p> <p>كما هي</p>

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (120)</p> <p>لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:</p> <p>(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.</p> <p>(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابفي نطاق ما تحدده القوانين.</p> <p>(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.</p> <p>(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.</p> <p>(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</p> <p>(و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.</p>	<p>مادة (142)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.</p> <p>ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:</p> <p>1. انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.</p> <p>2. ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.</p> <p>3. تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلمًا من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.</p> <p>4. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</p> <p>5. استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون.</p> <p>6. اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.</p>	<p>مادة (142)</p> <p>إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.</p> <p>كما هي</p>	<p>ضبط لغوي</p>

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (121)</p> <p>للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .</p> <p>ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .</p>	<p>مادة (145)</p> <p>للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون، أو عقد العمل الفردى أو الجماعى، أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل، أو ممن يمثله.</p> <p>ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.</p>	<p>مادة (145)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (123)</p> <p>ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة .</p> <p>ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته.</p> <p>وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه.</p> <p>كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذى توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، وتصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها، أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .</p>	<p>مادة (146)</p> <p>ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، أو حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته.</p> <p>فإذا توفي العامل وهو فى الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة، وذلك بحد أدنى ألف جنيه.</p> <p>كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذى توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها، أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .</p>	<p>مادة (146)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p> <p>ضبط لغوي</p> <p>كما هي</p>	

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

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	مادة (159) لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجرح والمخالفات، في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.	مادة (159) كما هي	
	مادة (160) تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (156) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة. ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ. ويكون الاختصاص بالفصل في التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام (المحكمة ذاتها)، على ألا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار، أو الأمر المتظلم منه.	مادة (160) كما هي	
	مادة (161) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو من دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	مادة (161) ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام، والقرارات الصادرة عنها، أو عن دوائرها الاستئنافية، ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها.	ضبط لغوي
	مادة (162) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر بـ تعقد المحكمة العمالية- مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونته المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل. ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.	مادة (162) ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر فيه المحكمة العمالية- مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونته المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل. كما هي	ضبط لغوي

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	<p>مادة (166)</p> <p>تشكل فى نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه فى المادة (165) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>	<p>مادة (166)</p> <p>تشكل فى نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه فى المادة (165) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة السابقة، وعددًا من ذوي الخبرة، وعددًا متساويًا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية، وتنفيذ ما يصدر عن المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي من توصيات، ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها الأخرى قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>	<p>تم إضافة كلمة (الأخرى) فى عجز المادة عقب كلمة (اختصاصاتها) لضبط الصياغة لاسيما أن المادة فى متنها تناولت اختصاصات تلك المجالس بالفعل.</p>
<p>مادة (146)</p> <p>المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:</p> <p>(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.</p> <p>(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .</p> <p>(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>	<p>(الفصل الثاني)</p> <p>المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (167)</p> <p>تجري المفاوضة الجماعية فى إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل. 2. التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. 3. تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال. 	<p>(الفصل الثاني)</p> <p>المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (167)</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (147)</p> <p>تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومى .</p>	<p>مادة (168)</p> <p>تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها، أو المهنة، أو الصناعة، أو على المستوى الإقليمي، أو على المستوى القومي.</p>	<p>مادة (168)</p> <p>كما هي</p>	

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (154) يقع باطلا كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة. وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.	مادة (173) يقع باطلاً كل نص يرد فى اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة. وفى حالة تعارض نص فى عقد العمل الفردى مع نص فى الاتفاقية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة كبرى للعامل.	مادة (173) كما هي	
مادة (153) يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.	مادة (174) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتمد بالنص العربي .	مادة (174) يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتمد بالنص المكتوب باللغة العربية .	ضبط صياغة
مادة (156) يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام هذا القانون.	مادة (175) يتعين على طرفي اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام هذا القانون.	مادة (175) كما هي	

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة ⁽¹⁾	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مادة (162) يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنع عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.	مادة (181) يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنع عن القيام بأى عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.	مادة (181) كما هي	
مادة (163) إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما . فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (170) من هذا القانون.	مادة (182) إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما. فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات التوفيق، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون.	مادة (182) كما هي	
مادة (164) لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل نى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها.	مادة (183) لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، وكذلك لكل نى مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها. ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة، أو الممثل القانوني لها.	مادة (183) كما هي	

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

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>ويجوز للوسيط فى هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .</p> <p>مادة (178)</p> <p>على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها فى المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .</p> <p>مادة (179)</p> <p>إذا لم يقبل الطرفين أو أحدهما التوصيات التى قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .</p>	<p>وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>	<p>وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبوله من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>	<p>ضبط لغوي</p>
	<p>مادة (199)</p> <p>يشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين الشروط الآتية:</p> <p>1. أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها.</p> <p>2. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.</p> <p>3. ألا يكون قد سبق إدانته في جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.</p> <p>4. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة.</p>	<p>مادة (199)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	<p>5. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.</p> <p>6. قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، ومجالاته.</p> <p>7. اجتياز الاختبار الذي يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.</p>	كما هي	
	<p>مادة (200)</p> <p><u>يتولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار</u> محكم واحد، أو أكثر بشرط أن يكون العدد فرديًا لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يومًا من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</p>	<p>مادة (200)</p> <p><u>تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من</u> محكم واحد أو أكثر، بشرط أن يكون العدد فرديًا، لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يومًا من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</p> <p><u>وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز.</u></p>	<p>اضطرد قضاء المحكمة الدستورية على أن: "الأصل في التحكيم هو عرض نزاع معين بين طرفين على محكم من الأغيار يعين باختيارهما أو بتفويض منهما أو على ضوء شروط يحددها، ليفصل هذا المحكم في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن شبهة الممالة، مجرداً من التحامل، وقاطعاً لدابر الخصومة في جوانبها التي أحالها الطرفان إليه، بعد أن يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية.." (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 33 لسنة 36 قضائية بتاريخ ٨ مايو سنة ٢٠٢١)؛ وبالتالي تم إعادة صياغة المادة لتفادي شبهة عدم الدستورية، وذلك من خلال</p>

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .			
<p>مادة (182)</p> <p>تشكل هيئة التحكيم من:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة. 2. محكم عن صاحب العمل. 3. محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية. 4. محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص. <p>وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.</p>	<p>مادة (203)</p> <p>تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقعدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة.</p> <p>وإذا تضمن شرط أو مشاركة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمس وأربعين يوما من تاريخ الإحالة إليها.</p>	<p>مادة (203)</p> <p>تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادة النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقعدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة (202) من هذا القانون.</p> <p>وإذا تضمن شرط أو مشاركة التحكيم أن يكون على درجتين، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور حكم أول درجة، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ الإحالة إليها.</p>	<p>ضبط لغوي</p> <p>ضبط لغوي</p>
<p>مادة (192)</p> <p>للعامل حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون.</p> <p>وفى حالة اعتزام عامل المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا</p>	<p>(الفصل الخامس)</p> <p>الإضراب والإغلاق</p> <p>مادة (204)</p> <p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (171) من هذا القانون، للعامل حق الإضراب السلمى عن العمل للمطالبة بما يرونه محققا لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالى فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون.</p>	<p>(الفصل الخامس)</p> <p>الإضراب والإغلاق</p> <p>مادة (204)</p> <p>كما هي</p>	

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص في مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص في مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن . وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.	والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.		
مادة (200) يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.	مادة (213) يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية، كما يُحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.	مادة (213) كما هي	
مادة (201) مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور . فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقًا للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مبررًا من جانب صاحب العمل والعامل. وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.	مادة (214) مع عدم الإخلال بحكم المادة (211) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور . فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقًا للفقرة السابقة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مبررًا من جانب صاحب العمل والعامل. وفي جميع الأحوال يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.	مادة (214) كما هي	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه. ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض.	بإخطار الجهة المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، أو عند ظهور أعراض مرض مهني، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.		
	مادة (232) تتولى الوزارة المختصة، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي يرخص لها، التدريب الأساسي، والمتقدم، والنوعي، والتخصصي للأخصائيين، والفنيين، وأعضاء اللجان فى مجال السلامة والصحة المهنية. ويصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد منح التراخيص، ونظم التدريب فى الحالات السابقة فى مجال التدريب الأساسي، وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة على أن يتضمن شروط منح الترخيص، وإجراءاته، ومدته، والرسم المقرر عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.	مادة (232) كما هي	
	مادة (233) يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وقيدته فى السجل المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الإعفاء.	مادة (233) كما هي	

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

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص.			
مادة (231) تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ. وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعددا متساويا من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة، وعددا من ذوى الخبرة. ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام فيها قرار من الوزير المختص.	مادة (236) يُشكل فى نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم فى عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (235) من هذا القانون. ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.	مادة (236) كما هي	
مادة (216) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى: (أ) الكشف الطبى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذى يسند إليه . (ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ، ويصدر الوزير	(الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية مادة (237) مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى: 1. الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولياقته الصحية طبقا لنوع، واحتياجات العمل الذى يسند إليه. 2. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل. وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين	(الباب الخامس) الخدمات الاجتماعية والصحية مادة (237) كما هي	وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>مادة (219)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى:</p> <p>(أ) التفتيش الدورى اليومى كل ورديّة عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.</p> <p>(ب) قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.</p> <p>(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .</p>	<p>مادة (240)</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى:</p> <p>1. التفتيش الدورى اليومى فى كل ورديّة عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها، وإعداد سجل لهذا الغرض.</p> <p>2. فحص شكوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة، إن وجد.</p> <p>3. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية، والنفسية، والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن.</p>	<p>مادة (240)</p> <p>كما هي</p> <p>كما هي</p>	
<p>مادة (220)</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة</p>	<p>مادة (241)</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله</p>	<p>مادة (241)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>للعلاج وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا عُولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فالفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .</p> <p>ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .</p>	<p>بالمجان.</p> <p>وإذا عُولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقتين بمستشفى حكومى أو خيرى، وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة.</p> <p>ويتبع فى تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع <u>وزير الصحة</u>.</p>	<p>ويتبع فى تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع <u>الوزير المختص بشئون الصحة</u>.</p>	<p>ضبط صياغة</p>
<p>مادة (221)</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .</p> <p>وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل، وما يؤدى صاحب العمل مقابلاً لها.</p> <p>ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالي فى حالة عدم وجودها، بشرط أن</p>	<p>مادة (242)</p> <p>يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.</p> <p>وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات، ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل، وما يؤدى صاحب العمل مقابلاً لها.</p> <p>ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالي فى حالة عدم وجودها، بشرط أن</p>	<p>مادة (242)</p> <p>كما هي</p>	

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى.	يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدي.		
مادة (222) تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة . ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.	مادة (243) تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحميل العامل أى التزامات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.	مادة (243) كما هي	
مادة (223) ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى. وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق. ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام	مادة (244) يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى فى ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <u>لكافة العاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص.</u> ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، واختصاصاته، ونظام عمله، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مراعيًا في التشكيل التمثيل الثلاثي، (الجهة الإدارية، وأصحاب الأعمال، والعمال) بناءً على ترشيح الجهات المختصة. يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك	مادة (244) يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى فى ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي <u>للعاملين بمنشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص كافة.</u> كما هي	ضبط صياغة

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
<p>لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.</p> <p>كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها.</p> <p>كما يصدر الوزير المختص قرارا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف فى حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك</p>	<p>التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترجل أمواله من سنة مالية لأخرى، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي وفقا للأسس المتبعة بنظام المحاسبة المالية، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.</p> <p>وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهاً، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سدادته قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (245)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (70%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.</p>	<p>وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر، بدفع مبلغ لا يقل عن ثمانية جنيهاً، ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سدادته قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق، ويتم تحصيله وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (245) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (70%) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.</p>	<p>كما هي</p> <p>تنص المادة (38) من الدستور على أن: "... يحدد القانون طرق وأدوات تحصيل الضرائب والرسوم، وأي متحصلات سيادية أخرى...؛ لذا تم إعادة صياغة الفقرة الأخيرة بما يكفل تحديد القانون لطرق تحصيل رسوم الاشتراك بالصندوق من خلال الإحالة لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي، بدلاً من صدور قرار من الوزير المختص بكيفية سدادها؛ لتلافي شبهة عدم الدستورية.</p>

قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	النص فى مشروع القانون كما ورد من الحكومة(1)	النص فى مشروع القانون كما وافقت عليه اللجنة المشتركة	مبررات التعديل
	<p>مادة (245)</p> <p>يقوم الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>1- دعم النفقات العلاجية طبقا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.</p> <p>2- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب.</p> <p>3- عقد الندوات الثقافية.</p> <p>4- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.</p> <p>5- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.</p> <p>6- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيا، وثقافيا، ورياضيا.</p> <p>7- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقا لإمكانيات العمال.</p> <p>وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدائية للصندوق، متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	<p>مادة (245)</p> <p>يلتزم الصندوق المشار إليه فى المادة (244) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية:</p> <p>1- كما هو .</p> <p>2- كما هو .</p> <p>3- كما هو .</p> <p>4- كما هو .</p> <p>5- كما هو .</p> <p>6- كما هو .</p> <p>7- كما هو .</p> <p>كما هي</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	<p>ضبط صياغة</p> <p>تم حذف عبارة (متضمنة أسلوب تحصيل المبالغ المستحقة) الواردة بالفقرة الأخيرة بحسبان اشتراكات الصندوق مبينة في المادة (244) من مشروع القانون وتم تحديد كيفية تحصيلها.</p>
	<p>(الكتاب الخامس)</p> <p>تفتيش العمل والعقوبات</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	<p>(الكتاب الخامس)</p> <p>تفتيش العمل والعقوبات</p> <p>(الباب الأول)</p> <p>تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>	

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

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

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

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

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

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

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

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