



Egyptian Businessmen's Association  
جمعية رجال الأعمال المصريين

القاهرة في ١٥ ديسمبر ٢٠٢٢

السيد المهندس / محمد زكي السويدي  
رئيس اتحاد الصناعات المصرية

تحية طيبة وبعد،

بالإشارة إلى خطاب سيادتكم الوارد إلى جمعية رجال الأعمال المصريين بتاريخ ١٢ ديسمبر الجاري، بشأن رؤية إتحادكم الموقر حول التعديلات المقترحة على مشروع قانون العمل المقدم من الحكومة لمجلس النواب المصري والجاري دراسته من خلال لجنة القوى العاملة بالمجلس حالياً.

وبناءً على طلب سيادتكم لقيام الجمعية بوضع رؤيتها بشأن التعديلات المقترحة حول مشروع القانون المشار إليه، لذا فإننا نتشرف أن نرفق لسيادتكم **”رؤية جمعية رجال الأعمال المصريين حول مشروع قانون العمل الجديد – ديسمبر ٢٠٢٢“**، والتي تتوافق بشكل كبير مع مقترحات إتحادكم الموقر.

آملين في المزيد من التعاون فيما بيننا،  
وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير،،

رئيس مجلس الإدارة  
جمعية رجال الأعمال المصريين

م. علي عيسى

٢١ شارع شارل ديغول - برج النيل الإداري - الجيزة

تليفون: ٣٥٧٢٣.٢٠ - ٣٥٧٣٦.٢٠ - ٣٥٧٣٦.٢٠ - ٣٥٧٣٦.٢٠ - ٣٥٧٣٦.٢٠ - ٣٥٧٣٦.٢٠

فاكس: ٣٥٧٣٧٢٥٨ - ٣٥٧٣٣٨٥٥ - ٣٥٧٣٣٨٥٥ - ٣٥٧٣٣٨٥٥ - ٣٥٧٣٣٨٥٥ - ٣٥٧٣٣٨٥٥  
بريد إلكتروني: [committees@eba.org.eg](mailto:committees@eba.org.eg)



## رؤية وتعليق جمعية رجال الأعمال المصريين

### حول مشروع قانون العمل الجديد – ديسمبر ٢٠٢٢

بالإشارة إلى مشروع قانون العمل الجديد الصادر عن الحكومة والذي تم الاجتماع بشأنه والتعليق عليه من خلال لجنة القوى العاملة بمجلس النواب، قمنا بإعداد هذا التقرير الموجز الذي يتضمن بيان بما شاب مشروع القانون من عيوب من النواحي القانونية والعملية وكذلك بيان بالأمور المستحسنة في مشروع القانون.

#### ➤ أولاً: العيوب التي نراها في مشروع قانون العمل:

- (١) بصفة عامة، لم يأتي مشروع القانون بجديد حيث تضمن المشروع غالبية النصوص والأحكام التي يقرها قانون العمل الحالي مع إدخال بعض التفصيلات والتعديلات على عدد من هذه النصوص.
- (٢) وضع المشروع قيود إضافية غير منطقية على سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، خاصة فيما يتعلق بأحكام الانهاء وقبول الاستقالة وإبرام العقود محددة المدة ومدة العقد.
- (٣) تضمنت المادة الأولى من الشروع العديد من التعريفات والمصطلحات التي لم يتم استخدامها أو الإشارة إليها في نصوص القانون.
- (٤) قرر مشروع القانون التزامات مالية إضافية على أصحاب العمل والمتمثلة في اشتراكات صناديق العمالة غير المنتظمة والابقاء على اشتراكات صندوق التدريب والتأهيل المهني وصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. وذلك بالرغم من النقد الموجه لهذه الصناديق في ظل القانون الحالي والدعاوى الدستورية المتعددة المطالبة ببطان التزامات أصحاب العمل بسداد اشتراكات في هذه الصناديق.

وفيما يلي بيان بأهم النقاط التي تعيب مسودة مشروع القانون والتي من شأنها أن تؤثر سلباً على

#### مصالح أصحاب العمال والعمال على حد سواء، ومقترحاتنا بشأن التعامل معها.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
نرى ضرورة توضيح الفارق بين العمولة والنسبة المئوية، أو إلغاء تعريف النسبة المئوية كلية والاستعاضة عنها بعنصر العمولة، حيث انه من الناحية العملية العمولة تشمل ما يتم سداده للعامل على أساس "نسبة مئوية من قيمة أو مبلغ من المال".	وضع المشروع تعريفاً للعمولة يكاد يتطابق مع تعريف النسبة المئوية مما يثير الغموض واللبس حول الفارق بينهما. ففي حين تم تعريف <u>العمولة</u> بأنها "النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له"، نجد أن المشروع قد عرف <u>النسبة المئوية</u> بأنها "مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة".	(١/م)	المقصود بـ "العمولة"، "النسبة المئوية"	١.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
نرى ضرورة توضيح الفارق بين الوهبة ومقابل الخدمة، أو إلغاء احدهما والاكتفاء بمصطلح واحد فقط. حيث انه من الناحية العملية كلاهما له نفس المعنى.	وضع المشروع تعريفاً لمقابل الخدمة يكاد يتطابق مع تعريف الوهبة مما يثير الغموض واللبس حول الفارق الجوهرى بينهما.	(١/م)	"الوهبة" و "مقابل الخدمة"	٢.
نقترح إلغاء مثل هذه التعريفات لتجنب اللبس أو الغموض حول حالات تطبيقها. ونرى أهمية أن يتضمن القانون الجديد تنظيم للعمل لبعض الوقت Part-Time Work وكذلك العمل عن بعد Remote Work.	وضع المشروع تعريفات للمقصود بالعمل العرضي والعمل المؤقت بالرغم من عدم استخدام أى من هاذين المصطلحين في نصوص مشروع القانون. فلم يُفرد المشروع أي نصوص خاصة تنظم أحكام العمل العرضي أو المؤقت.	(١/م)	"العمل العرضي"، "العمل المؤقت"	٣.
نقترح أن يُحيل القانون بشأن تعريف المنشأة الصناعية للتعريف الوارد بالقانون رقم ٢٠١٨/٩٥ بشأن الهيئة العامة للتنمية الصناعية وأن يشترط القانون أن تكون المنشأة مقيّدة بالسجل الصناعي، وذلك لتوحيد تعريف "المنشأة الصناعية" وتفادي حدوث تعارض بين نصوص القوانين ذات الصلة.	وضع المشروع تعريفاً للمقصود بالمنشأة الصناعية بـ "كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد انتاج او تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية" ويلاحظ أن هذا التعريف عام وغير محدد بضوابط معينة.	(١/م)	المنشأة الصناعية	٤.
نقترح إلغاء هذا الصندوق، حيث أثبت - في ظل القانون الحالي - عدم فاعليته في تقديم خدمات جدية للعمال. خاصة وأن هناك العديد من الدعاوى التي تم رفعها أمام المحكمة الدستورية للطعن في دستورية هذا الصندوق ودستورية الاشتراكات التي يلتزم أصحاب الأعمال بسدادها. وفي حالة الإصرار على استمرار هذا الصندوق في القانون الجديد، نرى أهمية النص على اعفاء أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات الصندوق في حالة قيام صاحب العمل بتقديم برامج تدريب وتأهيل للعاملين لديه.	أصر المشروع على إلزام أصحاب العمل (في المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عامل أو أكثر) بسداد اشتراكات شهرية في صندوق التدريب والتأهيل. وقد حدد هذه الاشتراكات بنسبة (١٪) من إجمالي الأجور الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية.	(١٩/م)	صندوق التدريب والتأهيل	٥.
نرى عدم وجود أي جدوى من تأسيس هذا الصندوق لما يمثل من زيادة الأعباء المالية على عاتق أصحاب الأعمال وذلك بإلزامهم بسداد اشتراكات جديدة في هذا الصندوق. ويكتفى هي هذا الشأن بالتزام اصحاب الأعمال بسداد اشتراكات تأمين اجتماعي على العمالة غير المنتظمة لديهم.	استحدث المشروع إنشاء صندوق للعمالة غير المنتظمة الذي يقدم خدمات رعاية وتشغيل للعمالة غير المنتظمة ويتبع الوزير المختص. وقد ألزم المشروع المنشآت التي تستخدم عمالة غير منتظمة بسداد اشتراكات بما لا يقل عن (١٪) ولا يزيد عن (٣٪) مما تمثله الأجور عن الأعمال المنفذة.	(٣٢/م)	صندوق العمالة غير المنتظمة	٦.
نرى الإبقاء على استحقاق العاملة لإجازة وضع مرتين طوال مدة خدمتها (كما هو مقرر في القانون الحالي) وذلك تمسحاً مع سياسة الدولة في تحديد النسل وكذلك كي لا يؤثر ذلك سلباً على تشغيل النساء حيث قد يترتب على هذا النص عزوف اصحاب الأعمال عن تشغيل النساء.	قرر المشروع استحقاق العاملة اجازة وضع مدتها أربعة شهور وذلك ثلاث مرات خلال مدة خدمتها (مدفوعة الأجر).	(٥٠/م)	اجازة الوضع	٧.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
نرى الابقاء على استحقاق العاملة لإجازة رعاية الطفل مرتين طوال مدة خدمتها (كما هو مقرر في القانون الحالي) وذلك تمشيًا مع سياسة الدولة في تحديد النسل وكذلك كي لا يؤثر ذلك سلبيًا على تشغيل النساء.	قرر المشروع احقية العاملة في الحصول على <u>إجازة رعاية طفل - بدون اجر - لمدة سنتين ثلاث مرات</u> خلال مدة خدمتها.	(م/٥٣)	إجازة رعاية الطفل	٨.
نرى أهمية تعديل نص المادة ٧٠ من المشروع لتضمن إمكانية إبرام عقد العمل لأى مدة اتفق الاطراف عليها (حتى لو أقل من سنة) وذلك إعمالاً لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين". كذلك فإن النص المقترح يتناقض مع تعريف مشروع القانون "للعمل الموسمي" و"العمل المؤقت" و"العمل غير المنتظم"، حيث أن هذا القيد يعنى عدم إمكانية إبرام عقود عمل تحمى هذه الفئات من العمالة وذلك لأن مدد تشغيلهم لدى صاحب العمل تقل عادة عن مدة سنة.	قررت المادة ٧٠ من المشروع، أن الأصل أن عقد العمل الفردى يُبرم لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة وذلك باتفاق الأطراف، <u>شريطة ألا تقل مدة العقد عن سنة</u> . ويمثل هذا النص قيد غير مبرر على ارادة كل من صاحب العمل والعامل في إبرام عقود عمل لمدد أقل من سنة.	(م/٧٠)	عدم إبرام عقد العمل لمدة تقل عن سنة	٩.
نرى ضرورة عدم تقييد مدة عقد العمل محدد المدة (أو تجديدها اللاحقة) على مدة أربع سنوات كحد أقصى للأسباب الآتية: - يمثل ذلك تعدى - غير مشروع - على حق اطراف عقد العمل في تحديد مدة العقد وتجديده كيفما يشاؤون دون أن يؤدي ذلك إلى اعتبار العقد غير محدد المدة. - سيؤدي إعمال هذا النص - من الناحية العملية - إلى اتجاه اصحاب العمل لانتهاء العقود قبل السنة الرابعة لتفادى تحول العقد إلى غير محددة المدة، الأمر الذى يلحق ضرر بالعمال ويؤدي إلى عدم استقرارهم في وظائفهم.	اعتبرت المادة ٧١ من المشروع أن العقد يعتبر غير محدد المدة إذا كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده <u>لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات</u> .	(م/٧١)	مدة العقد	١٠.
نرى ان تحرير العقد من (٤) نسخ يعتبر تزييد غير مبرر، لذلك يقترح حذف هذا البند والاكتفاء بتحرير العقد من ثلاث نسخ (كما هو الوضع الحالي) يتسلم كل طرف نسخة والنسخة الثالثة يتم تسليمها لمكتب التأمينات.	اشترط المشروع تحرير عقد العمل من (٤) نسخ، يتم تسليم نسخة للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب العمل ونسخة لمكتب التأمينات.	(م/٧٢)	نسخ العقد	١١.

رقم المادة	مشروع القانون	الموضوع	التعليق والاقتراحات
١٢.	لغة العقد	نصت المادة ٧٢ من المشروع أنه يجوز إذا كان العامل اجنبياً ولا يجيد اللغة العربية أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل.... ألخ وبذلك حصر المشروع امكانية تحرير عقود العمل بلغتين (من بينهما اللغة العربية) فقط على الحالات التي يكون فيها العامل غير مُجيد للغة العربية وهو قيد غير مبرر. حيث في كثير من الأحيان يكون صاحب العمل منشأة تابعة لشركة أجنبية أو فرع لها أو مؤسسة أجنبية وتتوافر لديها الرغبة في ابرام العقد بلغة اجنبية (إلى جانب اللغة العربية) وذلك للاطلاع على بنوده والموافقة عليه وتوقيعه.	نقترح حذف هذا القيد لعدم وجود ما يبرره، والاكتفاء بأن يحرر العقد باللغة العربية (كما هو الوضع في القانون الحالي) وأن تكون الأولوية في تفسير بنود العقد للغة العربية في حالة ما إذا كان العقد محرر بلغة أخرى بجانب اللغة العربية.
١٣.	ملفات العمال	ألزمت المادة ٧٥ من المشروع صاحب العمل بالاحتفاظ بملفات العمال لمدة خمس سنوات بعد انقضاء علاقة العمل (يقرر القانون الحالي هذا الالتزام لمدة سنة واحدة). ونرى أن تقرير هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل يعتبر أمر مرهق وغير منطقي ولا يوجد ما يبرره.	نرى الاكتفاء بالزام صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة واحدة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل وذلك تماشيًا مع نص القانون الذي يقرر أنه تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد (مادة ١/٦٩٨ مدني). كذلك نرى ضرورة السماح بالاحتفاظ بملفات العامل إلكترونياً.
١٤.	الاجازات السنوية	المادة رقم (١٠١) البند الرابع قرر منح العامل الذي تجاوز سن الخمسين خمسة وأربعين يوم إجازة سنوية.	يرجى إعادة النظر في زيادة أيام الإجازات الممنوحة للعامل في هذه الحالة حيث أن منح العامل ٤٥ يوم إجازة سنوية هي مدة طويلة لا يوجد لها مثيل في قوانين أي دولة أخرى.
١٥.	التسوية الودية للمنازعات	قررت المادة ١٢٣ أنه في حالة نشوء نزاع يتم طلب تسوية النزاع ودياً امام لجنة مختصة. فإذا تم التوصل لتسوية ودية بين العامل وصاحب العمل، يتم اثبات التسوية في محضر (بوقعه الطرفين) ويُحال محضر التسوية إلى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية ويكون قابل للتنفيذ بالأمر الذي يُصدره القاضي بانتهاء النزاع. نرى عدم فاعلية هذا النص من الناحية العملية وذلك لانطوائه على قيد إجرائي غير ضروري يترتب عليه أطالة أمد النزاع الذي تم تسويته ودياً، بالإضافة إلى زيادة أعداد المنازعات العمالية أمام المحاكم. فما الحكمة من إلزام أطراف النزاع - الذي تم تسويته ودياً - بعرض التسوية على المحكمة حتى يدخل اتفاق التسوية حيز النفاذ.	نرى ضرورة حذف النص المتعلق بالزام عرض اتفاق التسوية على قاضي الأمور الوقفية لكي يدخل حيز النفاذ وذلك تجنباً لاطالة تنفيذ التسوية المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل وكذلك منعاً لتراكم المنازعات أمام القضاء.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
<p><u>هذه المادة تحتاج إلى إعادة صياغة كاملة، حيث ان النص يشوبه كثير من اللبس والغموض الذي سيترتب عليه الكثير من المشاكل في الواقع العمل.</u></p> <p>- هل المكافأة المقررة في النص يتم منحها للعامل بنهاية مدة العقد محدد المدة <u>كمكافأة</u> له أم أن هذا المبلغ <u>تعويض</u> عن الانهاء المبكر/ المبسر الذي ينهي به صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء المدة؟</p> <p>- لماذا يتشترط نص المادة عدم تجاوز مدة العقد لأربع سنوات؟ ما هو الوضع بالنسبة لإنهاء عقود العمل التي تزيد عن أربع سنوات هل يتلزم صاحب العمل بسداد المكافأة المذكورة؟</p>	<p>تنص المادة على انتهاء عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك <u>مدة لا تجاوز أربع سنوات</u> جاز لأى من الطرفين انهاء العقد بشرط اخطار الطرف الأخر كتابة قبل الانهاء بشهرين ولا يسرى ذلك على عقود الاجانب.</p> <p>فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل <u>استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن سنة من سنوات الخدمة.</u></p>	(م/١٣١)	انتهاء عقد العمل محدد المدة	١٦.
<p><u>نص المادة قرر اجراءات معقدة وغير واضحة بشأن تقديم الاستقالة وقبولها وتاريخ نفاذها وهو أمر لا يوجد له مثيل في قوانين أى دولة أخرى.</u></p> <p>كذلك فإن اشترط اعتماد مكتب العمل لاستقالة العامل أو للعدول عنها يعتبر تزييد إجراءي غير مبرر من شأنه تعطيل قبول الاستقالة وتعطيل مصلحة كل من العامل وصاحب العمل في انهاء علاقة العمل بشكل بات.</p>	<p>نصت هذه المادة بشأن استقالة العامل على الآتي:</p> <p>""للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعه منه أو من وكيله <u>الخاص ومعتمدة من الجهة الادارية المختصة.</u></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 العدول عن الاستقالة خلال اسبوع من تاريخ اخطاره بقبول صاحب العمل <u>للاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الادارية وبشرط موافقة صاحب العمل،</u> وفي هذا الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن".</p>	(م/١٤٤)	استقالة العامل	١٧.
<p>نقترح إلغاء هذا الصندوق لما يسببه من إرهاق مالى غير مبرر على عاتق صاحب العمل، وعدم فاعليته في تقديم خدمات جديدة للعمال.</p>	<p>ألزم المشروع منشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العامة والقطاع الخاص، والتي يبلغ عدد عمالها ٢٠ عاماً فأكثر أن تدفع مبلغ لا يقل عن ٨ جنيهات ولا يتجاوز ١٦ جنية عن كل عامل سنوياً (بدلاً من ٥ جنيهات) إلى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.</p>	(م/٢٤٤)	صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية	١٨.

## ➤ ثانياً: الإيجابيات التي نراها في مشروع قانون العمل:

- (١) توسع مشروع القانون من نطاق حظر التمييز بين العمال؛ فجعلها تشمل التمييز في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقود العمل (وذلك بدلاً من قصرها على التمييز في الأجور فقط كما هو الحال في قانون العمل الحالي)، كما توسع النص من نطاق اسباب التمييز بين العمال لتشمل التمييز القائم على اساس اللون أو العرق أو اللغة أو الاعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أى سبب آخر يترتب عليه اخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة.
- (٢) استحدث المشروع نصاً يقرر ضرورة أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، مع النص على تولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد.
- (٣) نص المشروع صراحة على أن العلاوة السنوية لا تستحق إلا بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك لإزالة اللبس الذى كان يعترض التطبيق العملي لل علاوة السنوية بالنسبة للعامل الذى لم يكمل سنة لدى صاحب العمل. فأكد على أن العلاوة الدورية السنوية لا تستحق إلا بتمام السنة.
- (٤) قرر المشروع أنه في حالة تلقى العامل لتدريبات من قبل صاحب العمل، يلتزم العامل بالاستمرار في العمل للمدة المتفق عليها وإلا يلتزم بتعويض صاحب العمل عن الانهاء المبسر.
- (٥) استحدث المشروع طريقة جديدة لإثبات حصول العامل على أجره وهى طريقة (التحويل البنكي) لحساب العامل، فقد اعتبره المشروع مبرراً لذمة صاحب العمل تماشياً مع التطور الالكتروني السائد.
- (٦) حذف المشروع الاشتراط الخاص بالحد الأقصى— في الأعياد والعطلات والمناسبات للإجازات المنصوص عليه في قانون العمل الحالي حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديدها. كما نص على استفادة العاملين غير المسلمين من أيام إجازاتهم الدينية تحقيقاً للمساواة بين جميع العاملين بالقطاعات المختلفة بالدولة.
- (٧) استحدث المشروع خضوع العامل للكشف الطبي عن المواد المخدرة والأمراض المعدية بناء على طلب صاحب العمل.
- (٨) قرر مشروع القانون اعتبار العامل مستقياً لو تغيب عن العمل بدون سبب مشروع اكثر من عشرة ايام متصلة أو عشرون يوم متقطعة خلال السنة.
- (٩) أوجب مشروع القانون على المحكمة العمالية، إذا رأت من ظاهر الأوراق عدم مشروعية فصل العامل، أن تلزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل تعويض يعادل أجر ٦ أشهر (بدلاً من ١٢ شهراً وفقاً لقانون العمل الحالي). وحذف المشروع سلطة المحكمة في الحكم باستمرار العامل في عمله (إلا في حالات الفصل لنشاط العامل النقابي) وذلك حتى لا يتم اجبار صاحب العمل الاستمرار في تشغيل أشخاص غير مرغوب فيهم.
- (١٠) حدد المشروع المقصود بـ "أسرة العامل" المستحقين لتعويض تكاليف الجنازة في حالة وفاة العامل. حيث قرر أن هذا المبلغ يُصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرف لأرشد الأولاد أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة.
- (١١) انشاء محاكم عمالية متخصصة (بدائرة اختصاص المحاكم الابتدائية)، وتوسيع نطاق اختصاصها ليشمل كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وكذلك الدعاوى المتعلقة بالمنظمات النقابية وحقوق العمال التأمينية.

- (١٢) انشاء دوائر استئنافية متخصصة لنظر الطعون التي ترفع إليها بشأن احكام المحاكم العمالية. وايضاً تشكيل دائرة أو أكثر في محكمة النقض تختص - دون غيرها - بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية، ولها أن تحكم في موضوع الدعوى.
- (١٣) نص المشروع على أن الاتفاقية الجماعية تكون نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها وإيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التوقيع عليها. وألغى المشروع اشتراط نشر- الإيداع في الوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية نظراً لما سببه ذلك من مشكلات عملية وأعباء مالية على الطرفين (في ظل القانون الحالي).
- (١٤) انشاء مركز وساطة وتحكيم تابع لوزارة القوى العاملة للنظر في منازعات العمل الجماعية، وكذلك اعداد قائمة من الوسطاء وقائمة ن المحكمين الذين سيتولون الفصل في المنازعات.
- (١٥) كما اشترط مشروع القانون إبرام اتفاق او مشاركة تحكيم بين طرفي النزاع وعدم جواز اجبار احد اطراف النزاع الخوض في منازعة تحكيم عمالي دون موافقته.
- (١٦) أشترط المشروع أن يتم اعلان الاضراب عن العمل وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية العمالية وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في القانون.
- (١٧) قرر مشروع القانون انه في حالة تقدم صاحب العمل بطلب غلق المنشأة كلياً أو جزئياً لضرورات اقتصادية وعدم تلقيه رد من اللجنة المختصة خلال (٤٥) يوم يعتبر ذلك بمثابة موافقة ضمنية على طلب الغلق.

٢١ شارع شارل ديغول - برج النيل الإداري - الجيزة  
تليفون: ٣٥٧٢٣٠٢٠ - ٣٥٧٣٦٠٣٠ - ٣٥٧٣٦٠٤ - ٠١٠٠/٥٣٨٤٦٠٤ - ٠١٠٠/٥٣٨٤٦٠٥  
فاكس: ٣٥٧٣٧٢٥٨ - ٣٥٧٢٣٨٥٥ - ٣٥٦٨١٠١٤ - بريد إلكتروني: [committees@eba.org.eg](mailto:committees@eba.org.eg)

