

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p>بإسم الشعب، رئيس الجمهورية،</p> <p>فرد</p> <p>(المادة الأولى)</p> <p>مجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه</p>	<p>مشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p>بإسم الشعب، رئيس الجمهورية،</p> <p>فرد</p> <p>مجلس الشيوخ القانون الآتي نصه، يرسل إلى مجلس النواب</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 ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له.</p>	<p>قرار رئيس مجلس الوزراء</p> <p>بمشروع قانون بإصدار قانون العمل</p> <p>رئيس مجلس الوزراء</p> <p>بعد الإطلاع على الدستور، وبعد موافقة مجلس الوزراء، وبناءً على ما ارتأه مجلس الدولة،</p> <p>فرد</p> <p>مشروع القانون الآتي نصه، يقدم إلى مجلس النواب</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 ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل والقانون المرافق له، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق له.</p>
<p>(المادة الثانية)</p>	<p>(المادة الثانية)</p> <p>تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال مسارية، إلى أن يتم إبرام، ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p>	<p>(المادة الثانية)</p> <p>تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال مسارية، إلى أن يتم إبرام، ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق.</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
	<p>وتعتبر المزايا الواردة بطلب التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه. ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام القانون المشار إليه، <b>ويتبعان</b> الوزير المختص بشؤون العمل، ويباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق.</p> <p>كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجري تشكيله، ويمارس اختصاصه على النحو المبين بالقانون المرافق.</p>	<p>وتعتبر المزايا الواردة بطلب التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه. ويستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، كما يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام القانون المشار إليه، ويتبع الوزير المختص بشؤون العمل، ويباشر كل منهما اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق.</p> <p>كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجري تشكيله، ويمارس اختصاصه على النحو المبين بالقانون المرافق.</p>
<p><b>(المادة الثانية)</b></p>	<p><b>(المادة الثالثة)</b></p> <p>كما هي</p>	<p><b>(المادة الثالثة)</b></p> <p>لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم، والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.</p>
<p><b>(المادة الرابعة)</b></p>	<p><b>(المادة الرابعة)</b></p> <p><b>تنول</b> إلى الخزينة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.</p>	<p><b>(المادة الرابعة)</b></p> <p>تنول إلى الخزينة العامة للدولة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المتسركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
(المادة الخامسة)	(المادة الخامسة)  كما هي	(المادة الخامسة)  يُعمل بالقرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر الوزير المختص بشؤون العمل القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به، ما لم ينص القانون المرافق على خلاف ذلك.
(المادة السادسة)	(المادة السادسة)  يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكّلة كمنشأة فريدة، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون؛ على أن تقوم بتوفيق أوضاعها وفقاً لأحكام القانون المرافق خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة.  ويحوز لأصحاب الأعمال تشغل العمال أصحاب الحرف دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص، مزاولة الحرفة المنصوص عليه في المادة (٢٥) 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.  واستثناء من حكم الفقرة الثانية من هذه المادة، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بشؤون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى	(المادة السادسة)  يستمر عمل الجهات القائمة بالتدريب المشكّلة كمنشأة فريدة، أو شركة من شركات الأشخاص، لمدة لا تزيد على سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، على أن تقوم بتوفيق أوضاعها وفقاً لأحكام القانون المرافق، خلال هذه المدة وإلا اعتبرت غير قائمة.

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
(المادة السابعة)	مماثلة.  (المادة السابعة) 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 <u>يلتزم</u> قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى.	(المادة السابعة) 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.
(المادة الثامنة)	(المادة الثامنة) تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة السابقة، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقاً للمادة العاشرة من هذا القانون.	(المادة الثامنة) 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.
(المادة التاسعة)	(المادة التاسعة) كما هي	(المادة التاسعة) يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة.
(المادة العاشرة)	(المادة العاشرة) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لاتقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره،	(المادة العاشرة) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لاتقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره،

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف</p>	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف</p>	<p>قانون العمل (الكتاب الأول) التعاريف والأحكام العامة (الباب الأول) التعاريف</p>
<p>مادة (١):</p>	<p>مادة (١):</p>	<p>مادة (١):</p>
<p>يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p> <p>١- <b>العامل</b>: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>٢- <b>التشاورج</b>: كل من التحق لدى صاحب عمل يقصد تعلم مهنة أو صناعة.</p>	<p>يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p> <p>١- <b>العامل</b>: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>٢- <b>التشاورج</b>: كل من التحق لدى صاحب عمل يقصد تعلم مهنة أو صناعة.</p>	<p>يقصد، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p> <p>١- <b>العامل</b>: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>٢- <b>التشاورج</b>: كل من التحق لدى صاحب عمل يقصد تعلم مهنة أو صناعة.</p>
<p>ويجوز أن ينفذ كقانون من قوانينها.</p>	<p>ويجوز أن ينفذ كقانون من قوانينها.</p>	<p>ويجوز أن ينفذ كقانون من قوانينها.</p>
<p>٢٠١٧/٢/٢</p>	<p>٢٠١٧/٢/٢</p>	<p>٢٠١٧/٢/٢</p>
<p>رئيس مجلس</p>	<p>رئيس مجلس</p>	<p>رئيس مجلس</p>
<p>(مهندسين/شريف إسماعيل)</p>	<p>(مهندسين/شريف إسماعيل)</p>	<p>(مهندسين/شريف إسماعيل)</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٣- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء أجر.</p> <p>٤- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل من صاحب لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.</li> <li>- الأجر المتغير: باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:</li> <li>(أ) النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع لمقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.</li> <li>(ب) العمولة: النسبة المئوية التي تدفع لمقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له.</li> <li>(ج) العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلي الأجر الأساسي.</li> </ul>	<p>٣- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً، أو أكثر لقاء أجر.</p> <p>٤- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء عمله، نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.</li> <li>- الأجر المتغير: باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:</li> <li>(أ) النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.</li> <li>(ب) العمولة: النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له.</li> <li>(ج) العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلي الأجر الأساسي.</li> </ul>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<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 نقداً كان أو عيئاً نظير إجابة، 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 <u>يصرف</u> للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً 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 بلانحة المنشأة.</p> <p>(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي يدفعه</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 نقداً كان أو عيئاً نظير إجابة، 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 وفقاً 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 بلانحة المنشأة.</p> <p>(ط) مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذي</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ووه من الحكومة
	<p>المعلاء 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>(ج) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل، من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.</p> <p>٥- <b>الأجر التأميني:</b> الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.</p> <p>٦- <b>العمل المؤقت:</b> العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه.</p> <p>٧- <b>العمل العرضي:</b> العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجاز أكثر من ستة أشهر.</p> <p>٨- <b>العمل الموسمي:</b> العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.</p>	<p>يدفعه المعلاء 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>٥- <b>الأجر التأميني:</b> الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.</p> <p>٦- <b>العمل المؤقت:</b> العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه.</p> <p>٧- <b>العمل العرضي:</b> العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجاز أكثر من ستة أشهر.</p> <p>٨- <b>العمل الموسمي:</b> العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.</p>



نص مشروع القانون كما اتممت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٩- <b>العامل غير المنتظم:</b> كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.</p> <p>١٠- <b>السفخرة:</b> كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإتزال عقوبة أو إيداء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بحض اختياره.</p> <p>١١- <b>الليل:</b> الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p>١٢- <b>التوجيه المهني:</b> مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.</p> <p>١٣- <b>التدريبي:</b> كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن والوظائف، أو إكساب الفرد المعارف والمهارات المؤهلة لمزاولة مهنة معينة، أو تطوير تلك المعارف والمهارات وصقلها، للارتقاء بها والترقي من خلالها.</p> <p>١٤- <b>وكالات التشغيل الخاصة:</b> شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط</p>	<p>٩- <b>العامل غير المنتظم:</b> كل عامل يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته لدى الغير مقابل أجر.</p> <p>١٠- <b>السفخرة:</b> كل عمل أو خدمة تؤدي من أي شخص تحت التهديد بإتزال عقوبة أو إيداء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بحض اختياره.</p> <p>١١- <b>الليل:</b> الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.</p> <p>١٢- <b>التوجيه المهني:</b> مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.</p> <p>١٣- <b>التدريبي:</b> كل عمل منظم يهدف إلى إعداد القوى البشرية لممارسة المهن والوظائف، أو إكساب الفرد المعارف والمهارات المؤهلة لمزاولة مهنة معينة، أو تطوير تلك المعارف والمهارات وصقلها، للارتقاء بها والترقي من خلالها.</p> <p>١٤- <b>وكالات التشغيل الخاصة:</b> شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون.</p>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة الشركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>التي أوجبها هذا القانون.</p> <p>١٥- هروب العامل الأجنبي: كل تغيب إرادي للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك.</p> <p>١٦- المفاوضة 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>١٧- المفاوضة 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> <p>١٨- الشركاء الاجتماعيون: أطراف العملية الإنتاجية الحكومية، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).</p> <p>١٩- الفوض 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>٢٠- اتفاقية العمل الجماعية: كل اتفاق مكتوب يتضمن</p>	<p>١٥- هروب العامل الأجنبي: كل تغيب إرادي للعامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك.</p> <p>١٦- المفاوضة 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>١٧- المفاوضة 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> <p>١٨- الشركاء الاجتماعيين: أطراف العملية الإنتاجية (الدولة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).</p> <p>١٩- الفوض 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>٢٠- اتفاقية العمل الجماعية: كل اتفاق مكتوب يتضمن ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة</p>

نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما اتمت إليه اللجنة المشتركة
<p>العمل من خلال إحدى وسائل فض منازعات العمل الجماعية.</p> <p>٢١- <b>التوفيق</b>: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالبا تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضات الجماعية بينهما.</p> <p>٢٢- <b>الوساطة</b>: 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>٢٣- <b>التحكيم</b>: 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>٢٤- <b>شروط التحكيم</b>: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.</p> <p>٢٥- <b>مشاركة التحكيم</b>: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.</p> <p>٢٦- <b>الإضراب السلمي من العمل</b>: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء</p>	<p>ما تم الاتفاق عليه بين طرفي علاقة العمل من خلال إحدى وسائل فض منازعات العمل الجماعية.</p> <p>٢١- <b>التوفيق</b>: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالبا تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضات الجماعية بينهما.</p> <p>٢٢- <b>الوساطة</b>: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي، يدعى (وسيط النزاع)، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك.</p> <p>٢٣- <b>التحكيم</b>: 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>٢٤- <b>شروط التحكيم</b>: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم.</p> <p>٢٥- <b>مشاركة التحكيم</b>: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.</p> <p>٢٦- <b>الإضراب السلمي من العمل</b>: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء</p>	

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.</p> <p>٢٧- <b>إصابة العامل والأمراض الزمنية:</b> التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</p> <p>٢٨- <b>المنشأة:</b> كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١١) من هذا القانون.</p> <p>٢٩- <b>موقع العمل:</b> هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل وجوده فيه بسببه.</p> <p>٣٠- <b>المنشأة الصناعية:</b> 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 (٢١١) من هذا القانون.</p> <p>٣١- <b>الوزير المختص:</b> الوزير المعني بشؤون العمل.</p> <p>٣٢- <b>الوزارة المختصة:</b> الوزارة المعنية بشؤون العمل.</p>	<p>أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.</p> <p>٢٧- <b>إصابة العامل والأمراض الزمنية:</b> التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي والمعاشات وقراراته التنفيذية.</p> <p>٢٨- <b>المنشأة:</b> كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١٥) من هذا القانون.</p> <p>٢٩- <b>موقع العمل:</b> هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به، أو يحتمل تولده فيه بسببه.</p> <p>٣٠- <b>المنشأة الصناعية:</b> كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص يقصد إنتاج أو تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢١٥) من هذا القانون.</p> <p>٣١- <b>الوزير المختص:</b> الوزير المختص بشؤون العمل.</p> <p>٣٢- <b>الوزارة المختصة:</b> الوزارة المختصة بشؤون</p>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		العمل.
مادة (٢):	مادة (٢): كما هي	مادة (٢): في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً، والشهر ثلاثين يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
(الباب الثاني) الأحكام العامة	(الباب الثاني) الأحكام العامة	(الباب الثاني) الأحكام العامة
مادة (٣):	مادة (٣): كما هي	مادة (٣): يجبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.
مادة (٤):	مادة (٤): لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ١. العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . ٢. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.	مادة (٤): لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ١. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . ٢. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.
مادة (٥):	مادة (٥): كما هي	مادة (٥): يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل سخرة.
مادة (٦):	مادة (٦): يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف	مادة (٦): يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف

نص مشروع القانون كما أتممت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٧):</p>	<p>العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو 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.</p> <p>ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقارب، كلما كانت مقررّة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرت من أجله.</p>	<p>العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو 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.</p> <p>ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقررّة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرت من أجله.</p>
<p>مادة (٧):</p>	<p>يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاضاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاضاً، 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.</p> <p>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررّة، أو تقر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.</p>	<p>مادة (٧):</p> <p>يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق، يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاضاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>ويقع باطلاً كل اتفاق يتضمن انتقاضاً، 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.</p> <p>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررّة، أو تقر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.</p>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٨):</p>	<p>كما يسري ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.</p> <p>مادة (٨):</p> <p>تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محامٍ على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>	<p>كما يسري ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.</p> <p>مادة (٨):</p> <p>تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محامٍ على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>
<p>مادة (٩):</p>	<p>مادة (٩):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار،</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (١٠):	مادة (١٠):  كما هي	وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزنة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم. وتعتبر اشتراكات التأمين الإجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة.
مادة (١٠):	مادة (١٠):  كما هي	مادة (١٠): 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. ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.
مادة (١١):	مادة (١١):  كما هي	مادة (١١): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٥) لسنة (٢٠١٠) المشار إليه، لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون، حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها. ويجب أن يحدد القرار، أو الحكم الصادر بأي من ذلك، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، وتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد.



نص مشروع القانون كما اتهمته إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>ولا يترتب على إجماع المنشأة، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، ولو كان بالمعزاد العنفي، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>
<p>مادة (١٢):</p>	<p>مادة (١٢):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٢):</p> <p>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣ ٪) من أجر الاشتراك التأميني، 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.</p>
<p>مادة (١٣):</p>	<p>مادة (١٣):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٣):</p> <p>يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.</p>
<p>(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب</p>	<p>(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب</p>	<p>(الكتاب الثاني) التدريب والتشغيل (الباب الأول) التدريب</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (١٤):</p>	<p>مادة (١٤): تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: ١. الراغبون في التدريب. ٢. الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية. ٣. المترجمون. ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر. ٥. عمال التلمذة الصناعية.</p>	<p>مادة (١٤): تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعلى الفئات الآتية: ١. الراغبون في التدريب. ٢. ذوي الإعاقة، والفئات الأولى بالرعاية. ٣. المترجمون. ٤. الراغبون في التأهيل الأعلى أو المستمر.</p>
<p>مادة (١٥):</p>	<p>مادة (١٥): كما هي</p>	<p>مادة (١٥): تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبى التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدريب عليها وفقا لقدراتهم. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك، والجهات والفئات المستفيدة.</p>
<p>مادة (١٦):</p>	<p>مادة (١٦): ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية"، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من: - الوزير المختص. - الوزير المعنى بشئون التخطيط. - الوزير المعنى بشئون التربية والتعليم والتعليم الفني.</p>	<p>مادة (١٦): ينشأ مجلس أعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، ويكون مقره محافظة القاهرة، برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كل من: الوزير المختص بشئون العمل. الوزير المختص بشئون التخطيط. الوزير المختص بشئون التربية والتعليم والتعليم الفني.</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة

مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ

نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة

- الوزير المعني بشؤون التعليم العالي.  
- الوزير المعني بشؤون التجارة والصناعة.  
- الوزير المعني بشؤون الاستثمار.  
- الوزير المعني بشؤون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.  
- الوزير المعني بشؤون التضامن الاجتماعي.  
- الوزير المعني بشؤون قطاع الأعمال العام.  
- الوزير المعني بالتنمية المحلية.  
- الوزير المعني بشؤون الإسكان والمرافق.  
أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عددًا من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم.  
أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعني بترشحهم الاتحاد.  
وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة.  
ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.  
كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.  
ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في موعد لا يتجاوز

الوزير المختص بشؤون التعليم العالي.  
الوزير المختص بشؤون التجارة والصناعة.  
الوزير المختص بشؤون الاستثمار.  
الوزير المختص بشؤون الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.  
الوزير المختص بشؤون التضامن الاجتماعي.  
الوزير المختص بشؤون قطاع الأعمال العام.  
الوزير المعني المختص بالتنمية المحلية.  
أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عددًا من حيث العضوية ترشحهم منظماتهم.  
أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد النقابي العمالي المعني بترشحهم الاتحاد.  
وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة من الفئات التي يرى لزومًا لتمثيلها.  
ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية الموارد والمهارات البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.  
كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل.  
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

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (١٧):</p>	<p>مادة (١٧):</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 (١٦) من هذا القانون، يتولى متابعة تنفيذ الخطط، والقرارات، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، والتنسيق مع الجهات 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 (١٦) من هذا القانون، على أن يجتمع مرة على الأقل كل شهر.</p>	<p>المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.</p> <p>مادة (١٧):</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 المختصة بتنمية مهارات القوى البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر، ويحدد القرار اختصاصات المجالس 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>
<p>مادة (١٨):</p>	<p>مادة (١٨):</p> <p>يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلي:</p> <p>١- تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق</p>	<p>مادة (١٨):</p> <p>يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي، ويختص بما يلي:</p> <p>١- تمويل العملية التدريبية، وتنمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي، سواء فيما يتعلق</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>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>٢- وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية وتمية الموارد والمهارات البشرية على المستوى القومي سواء فيما يتعلق بالبنية الأساسية أو الجوانب الفنية للعملية التدريبية.</p> <p>٣- متابعة وتقييم البرامج التدريبية المعمولة من الصندوق.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والتقايات العمالية والوزارات والجهات المختصة، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس أعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارد، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p> <p>ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته.</p>	<p>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>٢- وضع الشروط والقواعد التي تتبع لتمويل العملية التدريبية وتمية 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 وعضوية ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والتقايات العمالية بعدد متساو والوزارات والجهات المختصة، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي، ونظام تحصيل موارد، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.</p> <p>ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته.</p> <p><u>وتتولى الوزارة المختصة التنسيق مع الوزارة المختصة بشؤون التعليم والتعلم الفني، واتحاد الصناعات وغيرها من الجهات المعنية بشأن نشاط وبرامج الصندوق.</u></p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشرع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p><b>مادة (١٩):</b></p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة (١٨) من هذا القانون من:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>نسبة (٠.٢٥٪) 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 جنيهاً، وتلتزم بسدادها المنصوص عليها في المادة (١٨) من هذا القانون.</li> </ol> <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 في حالة قيام المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</li> </ol>	<p><b>مادة (١٩):</b></p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة (١٨) من هذا القانون من:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>نسبة (٠.٢٥٪) 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 جنيهاً، وتلتزم بسدادها المنصوص عليها في المادة (١٨) من هذا القانون.</li> </ol> <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 في حالة قيام المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</li> </ol>	<p><b>مادة (١٩):</b></p> <p>تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>نسبة (٠.٢٥٪) 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 جنيهاً، وتلتزم بسدادها المنصوص عليها في المادة السابقة.</li> </ol> <p>ويحدد بقرار من الوزير المختص أسلوب سداد تلك النسبة، وقواعد، وشروط الإعفاء الجزئي منها بما لا يحاوز (٧٠٪) من النسبة المشار إليها، وذلك في حالة قيام المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ما تخصصه الدولة من موارد .</li> <li>الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</li> </ol>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٢٠):</p>	<p>٣. عائد استثمار أموال الصندوق. ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤجل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>	<p>٤. عائد استثمار أموال الصندوق. ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزنة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤجل فائض أمواله إلى الخزنة العامة.</p>
<p>مادة (٢٠):</p>	<p>مادة (٢٠): لا يجوز لأية جهة مزولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسم، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد. ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١. منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون المنظم لها، التي تزول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون. ٢. جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها. ٣. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها. ٤. الكيانات التي تزول عمليات تأهيل وتدريب</p>	<p>مادة (٢٠): لا يجوز لأية جهة مزولة عمليات التدريب، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة، أو التوصية بالأسم، أو ذات المسؤولية المحدودة، أو الشخص الواحد. ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١. منظمات أصحاب الأعمال والعمال، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون المنظم لها، التي تزول عمليات التدريب وقت العمل بهذا القانون. ٢. جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها. ٣. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها. ٤. الكيانات التي تزول عمليات تأهيل وتدريب</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٢١):</p>	<p>الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p>	<p>نوي الإعاقة والأقزام، والفئات الأولى بالرعاية.</p>
<p>مادة (٢١):</p>	<p>مادة (٢١): يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وتجديده، وحالات إلغائه، ورسومه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها. كما يحدد القرار قواعده، وإجراءات إنشائه، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون. وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل ورفعي أو إلكتروني لقيود الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>	<p>مادة (٢١): يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وتجديده، وحالات إلغائه، ورسومه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها. كما يحدد القرار قواعده، وإجراءات إنشائه، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون. وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل لقيود الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.</p>
<p>مادة (٢٢):</p>	<p>مادة (٢٢): تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها لإعتادها، على أن تتضمن ما يأتي: - الشروط التي يجب توافرها في المتدربين</p>	<p>مادة (٢٢): تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون فيما عدا البند (٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها، على أن تتضمن ما يأتي: - الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للاتحاق</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٢٢):</p>	<p>للاتحاق بالبرامج.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات، ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها.</li> <li>- مستويات وتخصصات المدربين.</li> <li>- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.</li> </ul> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتقاد بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية.</p>	<p>بالبرامج.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات، ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها.</li> <li>- مستويات وتخصصات المدربين.</li> <li>- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.</li> </ul> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار بعد العرض على المجلس الأعلى لتنمية موارد ومهارات القوى البشرية.</p>
<p>مادة (٢٣):</p>	<p>مادة (٢٣):</p> <p>يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخّص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو الغائه.</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربين التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p>	<p>مادة (٢٣):</p> <p>يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخّص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناءً على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة (٢٠) من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز ألف جنيه، وحالات إيقافه أو الغائه.</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربين التابعين للجهات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٢٠) من هذا القانون، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها.</p>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٢٤):	<p>وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.</p> <p>مادة (٢٤):</p> <p>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تقيّد اجتياز البرنامج التدريبي الذي عقده له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة. وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيهاً.</p>	<p>وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.</p> <p>مادة (٢٤):</p> <p>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تقيّد اجتياز البرنامج التدريبي الذي عقده له، والمستوى الذي بلغه، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة. وتعتمد تلك الشهادات من الجهة الإدارية المختصة مقابل رسم لا يزيد على خمسين جنيهاً.</p>
مادة (٢٥):	<p>مادة (٢٥):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٥):</p> <p>يلتزم كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة.</p> <p>ويحدد القرار شروط وطواعد، وإجراءات منحت الترخيص، والرسوم 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 تقيّد</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٢٦):	مادة (٢٦): يشترط في المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاماً ولا يزيد على ثمانية عشر عاماً، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل.	مستوى مهارته وما يفيد تسجيله بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية المعنية المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى، وكيفية إجرائه، وشروط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة، ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز مائة جنيه، وحالات الإعفاء من هذا الرسم. ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات، الذين يعملون في مجال تخصصهم.
مادة (٢٧):	مادة (٢٧): يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنف، ومرحلتها المتتابعة والمكافأة	مادة (٢٦): يشترط في المتدرج ألا يقل سنه عن ثلاثة عشر عاماً ولا يزيد على ثمانية عشر عاماً، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد، والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل، دون الإخلال بأحكام قانون الطفل ولائحته التنفيذية.
مادة (٢٧):	مادة (٢٧):	مادة (٢٧): يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنف، ومرحلتها المتتابعة والمكافأة

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
المادة (٢٨):	كما هي	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 الصنعة التي يتدرج فيها.
المادة (٢٨):	كما هي	المادة (٢٨): لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة، أو الصنعة بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق. ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.
المادة (٢٩):	كما هي	المادة (٢٩): مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني في هذا الكتاب، تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل، وقررات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون.
المادة (٣٠):	المادة (٣٠): سياسات التشغيل	المادة (٣٠): سياسات التشغيل

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تخضارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.</p> <p>ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس، واختصاصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	<p>ينشأ مجلس أعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة، وممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال تخضارهم منظماتهم، مع مراعاة التساوي فيما بينهم.</p> <p>ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس، واختصاصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء، في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>
مادة (٣١):	<p>تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p>	<p>مادة (٣١): تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة للموسمين، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر.</p>
مادة (٣٢):	<p>ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص.</p>	<p>مادة (٣٢): ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>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 فروعها في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١٪ ولا يزيد على ٣٪ مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى 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 لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>	<p>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 فروعها في المحافظات، ولائحة نظامه الأساسي والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن ١٪ ولا يزيد على ٣٪ مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.</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 القانون.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص في خزائنة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزائنة العامة.</p>
مادة (٣٣):	مادة (٣٣):	مادة (٣٣): مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، على كل

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>قادر على العمل، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لتقيد 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 دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها، بقرار من الوزير المختص.</p> <p>ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً 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 يوماً من تاريخ تسلمه العمل.</p> <p>ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.</p>
مادة (٣٤):	كما هي	مادة (٣٤): إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بتحديد قنار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٥) من هذا القانون، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزولة الحرفة.

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٣٥):</p>	<p>مادة (٣٥): مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعيها تدوين رقم سجل قيد العمال بالمنشأة.</p>	<p>مادة (٣٥): مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل، بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعيها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.</p>
<p>مادة (٣٦):</p>	<p>مادة (٣٦): كما هي</p>	<p>مادة (٣٦): 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، وهنهم، وفيات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتقاضونها. وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: ١. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة. ٢. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.</p>



<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p><b>مادة (٣٧):</b></p>	<p><b>مادة (٣٧):</b></p> <p>تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإسكان سجل وركبي أو الكتروني لقيد أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام والحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، بحسب الأحوال، الذين أحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p>	<p><b>مادة (٣٧):</b></p> <p>تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإسكان سجل خاص لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأقزام والحاصلين على شهادات التأهيل الذين أحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك.</p>
<p><b>(الفصل الثاني)</b> <b>التشغيل في الداخل والخارج</b></p>	<p><b>(الفصل الثاني)</b> <b>التشغيل في الداخل والخارج</b></p> <p>ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعود اللذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>	<p>ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوو الإعاقة والأقزام، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعود الذي يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.</p>
<p><b>(الفصل الثاني)</b> <b>التشغيل في الداخل والخارج</b></p>	<p><b>(الفصل الثاني)</b> <b>التشغيل في الداخل والخارج</b></p>	<p><b>(الفصل الثاني)</b> <b>التشغيل في الداخل والخارج</b></p>

<p><b>نص مشروع القانون كما اتهمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس السيوج</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٣٨):</p>	<p>مادة (٣٨):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٨):</p> <p>يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الأعمال العرضية وما في حكمها.</li> <li>٢. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل.</li> </ol> <p>ولوزير المختص أن يصدر قرارًا بسريان أحكام هذا الفصل على كل، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.</p>
<p>مادة (٣٩):</p>	<p>مادة (٣٩):</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها.</li> <li>٢. المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط.</li> <li>٣. شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.</li> <li>٤. وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات</li> </ol>	<p>مادة (٣٩):</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة، أو الجهات الآتية:-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها.</li> <li>٢. المنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها فقط.</li> <li>٣. شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.</li> <li>٤. وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات</li> </ol>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة الشركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة.	المسئولية المحدودة، والشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة. ٥. النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.
مادة (٤٠):	مادة (٤٠): مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسئولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص: ١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مغلقة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٢. ألا يقل رأسمال 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	مادة (٤٠): مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون الشركات المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسئولية المحدودة، يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون، توافر الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:- ١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مغلقة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٢. 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

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>المصريين الذين يمتلكون في مجموعهم ( ٥١ %) على الأقل من رأسمالها.</p> <p>٣. أن تقدم الشركة تأمينًا مقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط، وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية 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 يعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.</p> <p>ويكون الترخيص لمدة <u>سنة</u> قابلة للتجديد وفقا للقواعد، والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز <u>عشرة آلاف</u> 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>للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ( ٥١ %) على الأقل من رأس مالها.</p> <p>٣. أن تقدم الشركة تأمينًا مقداره مائة وخمسون ألف جنيه إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط، وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية 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 يعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.</p> <p>ويكون الترخيص لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد وفقا 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>

نص مشروع القانون كما أتممت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٤١):</p>	<p>مادة (٤١):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤١):</p> <p>يصدر الوزير المختص قرارًا 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 (٤٢):</p>	<p>مادة (٤٢):</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي 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 في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>مادة (٤٢):</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل، ولها تقاضي مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٤) من المادة رقم (٣٩) من هذا القانون تقاضي مبلغًا لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>
<p>مادة (٤٣):</p>	<p>مادة (٤٣):</p> <p>يلغى الترخيص المشار إليه بالفند (٤) من المادة (٣٩) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:-</p>	<p>مادة (٤٣):</p> <p>يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:-</p>

نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة
<p>١. إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص.</p> <p>٢. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.</p> <p>٣. إذا ثبتت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.</p> <p>٤. تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بإيقاف نشاط الشركة مؤقتاً 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 بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>	<p>الآتية:</p> <p>١. إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص.</p> <p>٢. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.</p> <p>٣. إذا ثبتت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.</p> <p>٤. تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بإيقاف نشاط الشركة مؤقتاً 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 بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.</p>	<p>مادة (٤٤):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بإصدار قرار بالترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية، والمنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة</p>
<p>مادة (٤٤):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بإصدار قرار بالترخيص للجمعيات والمؤسسات، والمنظمات النقابية العمالية والنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة</p>	<p>مادة (٤٤):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة رقم (٣٨) من هذا القانون، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p> <p>ويجوز للوزير المختص بإصدار قرار بالترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية، والمنظمات النقابية العمالية بالنسبة لأعضائها، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة</p>	<p>مادة (٤٤):</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٤٥):</p>	<p>في هذا الفصل.</p> <p>مادة (٤٥):  صاحب 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>في هذا الفصل.</p> <p>مادة (٤٥):  صاحب 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، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقا له.</p> <p>وفي حالة عدم قيام الجهة الإدارية بالرد في المدة المشار إليها يعتبر ذلك موافقة ضمنية على النشر.</p>
<p>مادة (٤٦):</p>	<p>مادة (٤٦):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٦):  تلتزم الجهات المشار إليها في المادة رقم (٣٩) من هذا القانون عدا البند (١) 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 العبرية 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 والمعقود المستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر، أو</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٤٧):</p>	<p>كما هي</p>	<p>مخالفتها للنظام العام والآداب العامة. فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات، والطلبات والعقود، موافقاً عليها. ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات، وأساليب، ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.</p>
<p>مادة (٤٨):</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٧): تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات، والجهات المختصة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.</p>
<p>مادة (٤٨):</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (٤٨): للمنظمات الدولية أن تزول 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 بياناً بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المعبرمة.</p>
<p>مادة (٤٩):</p>	<p>مادة (٤٩):</p>	<p>مادة (٤٩): مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية، تسري على</p>
<p>(الفصل الثالث) تشغيل النساء</p>	<p>(الفصل الثالث) تشغيل النساء</p>	<p>(الفصل الثالث) تشغيل النساء</p>



نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.</p> <p>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.</p>
<p><b>مادة (٥٠):</b></p>	<p><b>مادة (٥٠):</b></p> <p>للعاملة التي أمضت ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد التاريخ الذي يبرجج شهادة طبية مبنياً بها التاريخ الذي يبرجج 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 الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز</p>	<p><b>مادة (٥٠):</b></p> <p>للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على الأقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبنياً بها التاريخ الذي يبرجج حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة رقم (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>وتخفض 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>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٥١):</p>	<p>تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.</p> <p>مادة (٥١):</p> <p>يحظر فصل العاملة، أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع المبنية بالمادة (٥٠) من هذا القانون.</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الذي يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم ادائه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.</p>	<p>مادة (٥١):</p> <p>يحظر فصل العاملة، أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع المبنية بالمادة السابقة.</p> <p>ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الذي يلتزم بأدائه عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم ادائه منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.</p>
<p>مادة (٥٢):</p>	<p>مادة (٥٢):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٢):</p> <p>يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، فضلا عن فترة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.</p> <p>وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.</p>
<p>مادة (٥٣):</p>	<p>مادة (٥٣):</p> <p>مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة يوم أجر لمدة لا تتجاوز</p>	<p>مادة (٥٣):</p> <p>مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز</p>

نص مشروع القانون كما أتممت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٥٤):	مادة (٥٤): سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة عام على الأقل، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين.	سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
مادة (٥٥):	مادة (٥٥): للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها، أو حملها، أو إنجابها، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج، أو ثبوت الحمل، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها ونفقا لأحكام هذا القانون، أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي والمعاشات.	مادة (٥٥): يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يطبق في أماكن العمل، أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
مادة (٥٦):	مادة (٥٦): على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل.	مادة (٥٦): على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

<p><b>نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٥٧): <b>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال</b></p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>مادة (٥٨): <b>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال</b></p>	<p>مادة (٥٧): <b>(الفصل الرابع) تشغيل الأطفال</b></p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٧): مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة.</p>
<p>مادة (٥٨):</p>	<p>مادة (٥٨):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٨): 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 منحه بطاقة تثبت أنه يتدرب أو يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختتم بخاتمها.</p>
<p>مادة (٥٩):</p>	<p>مادة (٥٩):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٥٩): يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي</p>

نص مشروع القانون كما أتممت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٦٠):</p>	<p>مادة (٦٠):</p> <p>كما هي</p>	<p>يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، طبقاً للنظام المقرر وفقاً لأحكام قانون الطفل.</p> <p>مادة (٦٠):</p> <p>يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، 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.</p> <p>وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.</p>
<p>مادة (٦١):</p>	<p>مادة (٦١):</p> <p>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.</li> <li>٢. تحرير كشف موضح به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.</li> <li>٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.</li> </ol>	<p>مادة (٦١):</p> <p>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.</li> <li>٢. تحرير كشف موضح به ساعات العمل، وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.</li> <li>٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.</li> </ol>

<p><b>نص مشروع القانون كما اتهمت إليه اللجنة المشتركة</b></p> <p>مادة (١٢):</p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p> <p>مادة (١٢):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه، 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><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p> <p>مادة (١٢):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصامر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، 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 (١٣):</p>	<p>مادة (١٣):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٣):</p> <p>يحظر على الأيوان أو متولي أمر الطفل - بحسب الأحوال - تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.</p>
<p>مادة (١٤):</p>	<p>مادة (١٤):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤):</p> <p>يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع، أو مهنة، أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة</p>
<p>(الفصل الخامس) <b>تنظيم عمل الأجانب</b></p>	<p>(الفصل الخامس) <b>تنظيم عمل الأجانب</b></p>	<p>(الفصل الخامس) <b>تنظيم عمل الأجانب</b></p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٦٥):</p>	<p>مادة (٦٥):</p> <p>كما هي</p>	<p>المنزلية.</p> <p>مادة (٦٥): 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 شروط المعاملة بالمثل.</p> <p>ويجند الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات، وحالات الاستثناء من تلك النسبة، والمهين والحرف التي يُحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل.</p>
<p>مادة (٦٦):</p>	<p>مادة (٦٦):</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 الترخيص المشار إليه، 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</p>	<p>مادة (٦٦):</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</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٦٧):</p>	<p>مادة (٦٧):</p> <p>يتلزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن هروب العامل الأجنبي، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.</p>	<p>مادة (٦٧):</p> <p>يتلزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة إذا تغيب العامل الأجنبي عن عملة لمدة خمسة عشر يومًا متصلة دون مسوغ قانوني، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط والشروط، والإجراءات المنظمة لذلك.</p>
<p>مادة (٦٨):</p>	<p>مادة (٦٨):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٦٨):</p> <p>يتلزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعاقته 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>(الكتاب الثالث) علاقات العمل</p>	<p>(الكتاب الثالث) علاقات العمل</p>	<p>(الكتاب الثالث) علاقات العمل</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>الباب الأول</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>مقد العمل الفردي</p> <p>مادة (٦٩)</p>	<p>(الباب الأول)</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>مقد العمل الفردي</p> <p>كما هي</p> <p>مادة (٦٩):</p>	<p>(الباب الأول)</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>مقد العمل الفردي</p> <p>مادة (٦٩):</p> <p>تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.</p>
<p>مادة (٧٠)</p>	<p>مادة (٧٠):</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة .</p>	<p>مادة (٧٠):</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة .</p>
<p>مادة (٧١)</p>	<p>مادة (٧١):</p> <p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. إذا كان غير مكتوب.</li> <li>٢. إذا لم ينص العقد على مدته.</li> <li>٣. إذا كان مبرما لمدة محددة وانقضى الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات.</li> <li>٤. إذا كان مبرما لمدة محددة واستمر الطرفان في</li> </ol>	<p>مادة (٧١):</p> <p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. إذا كان غير مكتوب.</li> <li>٢. إذا لم ينص العقد على مدته.</li> <li>٣. إذا كان مبرما لمدة محددة واستمر الطرفان في</li> </ol>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٧٢)</p>	<p>تفديده بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.</p>	<p>تفديده بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.</p>
<p>مادة (٧٢)</p>	<p>مادة (٧٢):  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.</p> <p>ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تاريخ بداية العقد.</li> <li>٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</li> <li>٣. اسم العامل ومؤهله، ومهنته، أو حرفته ورقمه ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.</li> <li>٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد.</li> <li>٥. الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا التقديرية والعينية المتفق عليها.</li> </ol> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات</p>	<p>مادة (٧٢):  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.</p> <p>ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. تاريخ بداية العقد.</li> <li>٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.</li> <li>٣. اسم العامل ومؤهله، ومهنته، أو حرفته ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.</li> <li>٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد.</li> <li>٥. الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا التقديرية والعينية المتفق عليها.</li> </ol> <p>وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل الحق في إثبات</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٧٤)	علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة. ويعطي صاحب العمل للعامل إيصلاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.	علاقة العمل، وجميع الحقوق المترتبة عليها بكافة طرق الإثبات. ويعطي صاحب العمل للعامل إيصلاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.
مادة (٧٤)	كما هي	مادة (٧٤): تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.
مادة (٧٤)	كما هي	مادة (٧٤): لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العطل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعا 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. وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.
مادة (٧٥)	مادة (٧٥): على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل	مادة (٧٥): على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يتضمن اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشورة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>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 وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (1) تأميمات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.</p> <p>وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>	<p>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 وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل يكون من بينها نسخة من نموذج رقم (1) تأميمات اجتماعية، ونموذج الكشف الطبي الابتدائي، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية حسب الأحوال عند طلبه.</p> <p>على أن يحتفظ بملف العامل لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>
<p>مادة (٣٦)</p>	<p>مادة (٣٦):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٣٦):</p> <p>يلتزم صاحب العمل، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون، ولو كان خلال فترة الاختبار، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها.</p> <p>فيإذا لم يتم 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</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٧٧)	مادة (٧٧): كما هي	مادة (٧٧): 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 متضامًا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .
مادة (٧٨)	مادة (٧٨): كما هي	مادة (٧٨): يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نقفة 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 (٧٩) (الفصل الثاني) الأجور	مادة (٧٩): يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشؤون التخطيط والتنمية الاقتصادية، وعضوية كل من: • الوزير المختص، • الوزير المعني بشؤون التضامن الاجتماعي. • الوزير المعني بشؤون المالية.	مادة (٧٩): يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشؤون التخطيط والتنمية الاقتصادية، وعضوية كل من: • الوزير المعني بشؤون العمل . • الوزير المعني بشؤون التضامن الاجتماعي. • الوزير المعني بشؤون المالية.

نص مشروع القانون كما اتهمته إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>• الوزير المعني بشؤون التجارة والصناعة.</p> <p>• الوزير المعني بشؤون قطاع الأعمال العام.</p> <p>• الوزير المعني بشؤون التموين والتجارة الداخلية.</p> <p>• رئيس المجلس القومي للمرأة.</p> <p>• رئيس الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.</p> <p>• الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.</p> <p>• رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.</p> <p>• خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية.</p> <p>• خمسة أعضاء يمثلون التنظيم النقابي المعني.</p> <p>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> <p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي:</p> <p>(١) وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي، بمرعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة</p>	<p>• الوزير المعني بشؤون التجارة والصناعة.</p> <p>• الوزير المعني بشؤون قطاع الأعمال العام.</p> <p>• الوزير المعني بشؤون التموين والتجارة الداخلية.</p> <p>• رئيس المجلس القومي للمرأة.</p> <p>• رئيس الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.</p> <p>• الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.</p> <p>• خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية.</p> <p>• خمسة أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات مصر.</p> <p>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> <p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي:</p> <p>(١) وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات على المستوى القومي، بمرعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٨٠)	<p>العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>٢) وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون .</p> <p>٣) النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	<p>العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>٢) وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون .</p> <p>٣) النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>
مادة (٨١)	<p>مادة (٨٠):</p> <p>يجتمع المجلس القومي للأحور بدعوة من رئيسه كل ثلاثة أشهر على الأقل، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتكون اجتماعاته صحيحة اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس.</p>	<p>مادة (٨١):</p> <p>تلتزم كافة المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، بتنفيذ قرارات المجلس، كل فيما يخصها.</p>
مادة (٨٢)	<p>مادة (٨١):</p> <p>تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون، بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأحور، كل فيما يخصها.</p>	<p>مادة (٨٢):</p> <p>يُعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا</p>

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٨٣)	كما هي	القانون، للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل.
مادة (٨٣)	<p>مادة (٨٣): لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.</p>	<p>مادة (٨٣): 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 يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار المطعون فيه أمام المحكمة العمالية المختصة المنصوص عليها في هذا القانون.</p>
مادة (٨٤)	كما هي	<p>مادة (٨٤): يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولي قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>
مادة (٨٥)	مادة (٨٥):	مادة (٨٥): تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>أحد أيام العمل وفي مكانه بالمعملة المتداولة قانوناً، أو في حساب العامل البنكي، مع مراعاة الأحكام التالية :</p> <p>١. العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.</p> <p>٢. إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتته من العمل، وأن يؤدي له باقي أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.</p> <p>٣. في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.</p> <p>٤. إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.</p> <p>وفي جميع الأحوال يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون مند قانوني.</p>
مادة (٨٢)	مادة (٨٢):	مادة (٨٢): يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج، أو العمال الذين يتقاضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.
مادة (٨٧)	مادة (٨٧): كما هي	مادة (٨٧): 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 في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاهما بالأجر الشهري.
مادة (٨٨)	مادة (٨٨): كما هي	مادة (٨٨): 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 لأسباب قهربية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.
مادة (٨٩)	مادة (٨٩): لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية، أو سلع أو خدمات من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع، أو ما يقدمه من خدمات.	مادة (٨٩): 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.

نص مشروع القانون كما أتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٩٠)	مادة (٩٠):  كما هي	مادة (٩٠):  لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سيران العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.
مادة (٩١)	مادة (٩١):  كما هي	مادة (٩١):  مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، 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

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٩٢)	مادة (٩٢): كما هي	مادة (٩٢): لا تبتأ تنمية صواب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يقيد 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 (٩٣)	مادة (٩٣): كما هي	مادة (٩٣): مع مراعاة حكم المادة (٩٢) من هذا القانون، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.
مادة (٩٤)	مادة (٩٤): مادة (٩٤): مادة (٩٤):	مادة (٩٤): مادة (٩٤): مادة (٩٤):
مادة (٩٤) مادة (٩٤) مادة (٩٤)	مادة (٩٤): مادة (٩٤): مادة (٩٤):	مادة (٩٤): مادة (٩٤): مادة (٩٤):

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٩٥)	<p>ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.</p> <p>كما هي</p>	<p>ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.</p>
مادة (٩٦)	<p>مادة (٩٥):</p>	<p>مادة (٩٥):</p> <p>يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة، وبإعني في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.</p> <p>وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات، أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، ولأعمال المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة، وتحسب من ساعات العمل الفعلية.</p>
مادة (٩٦)	<p>مادة (٩٦):</p> <p>يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات الحضور، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغولون في أعمال مقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة وجودهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>	<p>مادة (٩٦):</p> <p>يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغولون في أعمال مقطعة بطبيعتها، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>

نص مشروع القانون كما انضمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٩٧)</p>	<p>مادة (٩٧): 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 الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر. 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 الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمع، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمع بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة. ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمع أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>	<p>مادة (٩٧): 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 الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر. 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 الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمع، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمع بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة. ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمع أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>
<p>مادة (٩٨)</p>	<p>مادة (٩٨): يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧) من هذا القانون، إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام</p>	<p>مادة (٩٨): يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد أرقام (٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧) من هذا القانون، إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>العمل.</p> <p>وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥ %) عن ساعة العمل النهارية، و(٧٠ %) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة.</p>	<p>العمل.</p> <p>وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥ %) عن ساعة العمل النهارية، و(٧٠ %) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة على اثني عشرة ساعة.</p>
<p>مادة (٩٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٩٩):</p>	<p>مادة (٩٩):</p> <p>على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال، أو في 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 (١٠٠)</p>	<p>مادة (١٠٠):</p> <p>لا تسري أحكام المواد أرقام (٩٤،٩٥،٩٦)، والفقرة</p>	<p>مادة (١٠٠):</p> <p>لا تسري أحكام المواد أرقام (٩٤،٩٥،٩٦)، والفقرة</p>

نص مشروع القانون كما تقدمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>(الفصل الرابع) الإجازات</p> <p>مادة (١٠١)</p>	<p>الثانية من المادة (٩٧) من هذا القانون على الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل.</li> <li>٢. العمال <u>المشتغلون</u> بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</li> <li>٣. العمال المخصصون للحراسة والنظافة.</li> </ol> <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٣، ٢) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (٩٨) من هذا القانون.</p>	<p>الثانية من المادة (٩٧) من هذا القانون على الفئات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.</li> <li>٢. العمال <u>المشتغلين</u> بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.</li> <li>٣. العمال المخصصين للحراسة والنظافة.</li> </ol> <p>ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٣، ٢) من الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (٩٨) من هذا القانون.</p>
<p>(الفصل الرابع) الإجازات</p> <p>مادة (١٠١)</p>	<p>(الفصل الرابع) الإجازات</p> <p>مادة (١٠١):</p> <p>يستحق العامل إجازة سنوية بإجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- خمسة عشر يومًا في السنة الأولى.</li> <li>٢- واحد وعشرون يومًا اعتبارًا من السنة الثانية.</li> <li>٣- ثلاثون يومًا لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.</li> <li>٤- خمسة وأربعون يومًا لمن تجاوز سنه الخمسين عامًا وللأشخاص ذوي الإعاقة والأقارب.</li> </ol> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته</p>	<p>(الفصل الرابع) الإجازات</p> <p>مادة (١٠١):</p> <p>يستحق العامل إجازة سنوية بإجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- خمسة عشر يومًا في السنة الأولى.</li> <li>٢- واحد وعشرون يومًا اعتبارًا من السنة الثانية.</li> <li>٣- ثلاثون يومًا لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر.</li> </ol> <p>وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>بنسبة العدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للمسال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.</p>	<p>بنسبة العدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للمسال الذين يعملون في الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المختصة.</p>
<p>مادة (١٠٢)</p>	<p>مادة (١٠٢): يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.</p> <p>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.</p> <p>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 استيفاء العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة</p>	<p>مادة (١٠٢): يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.</p> <p>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.</p> <p>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 استيفاء العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	للأطفال والأخصاص ذوي الإعاقة والأقارب.	للأطفال وذوي الإعاقة.
المادة (١٠٣)	<p>المادة (١٠٣):          للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان مقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p>والعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازته السنوية، ويشترط لذلك:</p> <p>١. إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل.</p> <p>٢. إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعلاً.</p>	<p>المادة (١٠٣):          للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان مقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p>والعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحسب من رصيد إجازته السنوية، ويشترط للحصول على هذه الإجازة ما يلي :</p> <p>١. إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل بما يفيد دخوله الامتحان.</p> <p>٢. أن تكون الدراسة في ذات طبيعة عمله بالمتقاة.</p> <p>٣. اجتياز الامتحان بنجاح.</p>
مادة (١٠٤)	<p>مادة (١٠٤):          كما هي</p>	<p>مادة (١٠٤):          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>
مادة (١٠٥)	<p>مادة (١٠٥):          للعامل أن يقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة</p>	<p>مادة (١٠٥):          للعامل أن يقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>والعامل الذي يولد له مولود، الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر بسوم العولادة، لا تحسب من رصيد إجازته السنوية، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.</p>	<p>للعامل.</p>
<p>مادة (١٠٦):</p>	<p>للعامل الحق في إجازة باجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.</p> <p>ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناء على طلب كتابي من العامل يوضع بالملف الخاص به.</p>	<p>مادة (١٠٦):</p> <p>للعامل الحق في إجازة باجر في العطلات، والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.</p> <p>ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.</p>
<p>مادة (١٠٧):</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (١٠٧):</p> <p>للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة باجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
<p>مادة (١٠٨):</p>	<p>مادة (١٠٨):</p> <p>للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول</p>	<p>مادة (١٠٨):</p> <p>للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته الحق في إجازة</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها توظيفاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها قانون تسيير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر باجر، ثم ستة أشهر باجر يعادل (٨٥ ٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر باجر يعادل (٧٥ ٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويخصص من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بإدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر. وللعامل أن يستفيد من متجدد إجازته 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>مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها توظيفاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</p> <p>ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر باجر، ثم ستة أشهر باجر يعادل (٨٥ ٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر باجر يعادل (٧٥ ٪) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويخصص من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بإدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر. وللعامل أن يستفيد من متجدد إجازته 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>
مادة (١٠٩)	مادة (١٠٩): للجهة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمرضى بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة، ولا تحسب	مادة (١٠٩): للجهة الطبية المختصة، أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحي منع العامل المخالط لمرضى بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة، ولا تحسب

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعني بشئون الصحة.	هذه المدة من إجازة العامل. ويلتزم صاحب العمل بصرف أجره عنها، وتحدد هذه الأمراض بقرار من وزير الصحة.
مادة (١١٠)	مادة (١١٠): كما هي	مادة (١١٠): تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيًا، وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.
<p>(الفصل الخامس) واجبات العمال ومسئولتهم</p> <p>مادة (١١١)</p>	<p>(الفصل الخامس) واجبات العمال ومسئولتهم</p> <p>مادة (١١١): يجب على العامل ما يأتي : ١ . أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقه وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. ٢ . 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 القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.</p>	<p>(الفصل الخامس) واجبات العمال ومسئولتهم</p> <p>مادة (١١١): يجب على العامل ما يأتي : ١ . أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقه وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون، ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. ٢ . 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 القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.</p> <p>٤. 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 في ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>٦. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>٧. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>٨. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل.</p> <p>١٠. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفة من أداء</p>	<p>٣. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده.</p> <p>٤. 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 في ذلك عناية الشخص المعتاد.</p> <p>٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.</p> <p>٦. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.</p> <p>٧. أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم.</p> <p>٨. أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.</p> <p>٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.</p> <p>١٠. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفة من أداء</p>

نص مشروع القانون كما تقدمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القرائن أو النظم إراجها في السجل الخاص به، وكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهتياً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>	<p>الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القرائن أو النظم إراجها في السجل الخاص به، وكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.</p> <p>١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهتياً وثقافياً، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.</p>
<p>مادة (١١٢)</p>	<p>مادة (١١٢): مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٩) و (١١٥) من هذا القانون، يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى ثقته، ويتم الاختيار 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 (١١٢): مع مراعاة أحكام المادتين (١٠٩) و (١١٥) من هذا القانون. يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر على ثقة صاحب العمل، ويتم الاختيار 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>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (١١٣)</p>	<p>مادة (١١٣): يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية : ١ . الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أي بيانات الكترونية أو أي من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل. ٢ . 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. ٣ . ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً. ٤ . الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف. ٥ . 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>مادة (١١٣): يحظر على العامل أن يقوم بنفسه، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية : ١ . الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل. ٢ . 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. ٣ . ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً. ٤ . الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف. ٥ . طلب أو قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل.</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	٦. جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي.	٦. جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضي به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية.
مادة (١١٤)	مادة (١١٤): على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة هذا العمل، على أن تتضمن - على الأخص - تنظيم إمكانية العمل عن بُعد، ونظم الترقية، والنقل، والأجور، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، 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 الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.  وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.	مادة (١١٤): على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة هذا العمل، على أن تتضمن - على الأخص - تنظيم إمكانية العمل عن بُعد، ونظم الترقية، والنقل، والأجور، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، 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 الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة.  وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها.

<p>نص مشروع القانون كما انضمت إليه اللجنة المشتركة</p>	<p>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</p>	<p>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</p>
<p>مادة (١١٥)</p>	<p>والوزير المختص أن يصدر قرارا بالقواعد العامة لهذه اللائحة.</p>	<p>والوزير المختص أن يصدر قرارا منه بالقواعد العامة لهذه اللائحة.</p>
<p>مادة (١١٥)</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (١١٥): يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأنيباً أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد اللائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقررة لها، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١١٦) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة. ولا يجوز توقيع جزاء تأنيبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة.</p>
<p>مادة (١١٦)</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (١١٦): الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي: ١- الإضرار الكتابي. ٢- الخصم من الأجر الأساسي. ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها. ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على ستة أشهر.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>٦- خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.</p> <p>٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر.</p> <p>٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
مادة (١١٧)	مادة (١١٧):  كما هي	مادة (١١٧):  لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزء من جزاء عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١١٦) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
مادة (١١٨)	مادة (١١٨):  كما هي	مادة (١١٨):  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 ممثلًا 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

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		في القرار الذي يصدر بتوقيع الجزاء . وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.
مادة (١١٩)	مادة (١١٩):  كما هي	مادة (١١٩): تختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوي الخبرة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.
مادة (١٢٠)	مادة (١٢٠):  كما هي	مادة (١٢٠): 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 وفاء للجزاء 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 (١٢١)	مادة (١٢١):	مادة (١٢١): يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.
<p>مادة (١٢٢)</p> <p>لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتًا بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يومًا، مع صرف أجره كاملاً، وذلك في الحالات الآتية :</p> <p>١. إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبتها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.</p> <p>٢. إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.</p> <p>٣. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.</p>	<p>مادة (١٢٢):</p> <p>لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتًا بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يومًا، مع صرف أجره كاملاً، وذلك في الحالات الآتية :</p> <p>١. إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبتها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.</p> <p>٢. إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.</p> <p>٣. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.</p>	<p>مادة (١٢٢):</p> <p>لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتًا بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يومًا، مع صرف أجره في الحالات الآتية :</p> <p>١. إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبتها داخل مقر العمل، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.</p> <p>٢. إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل.</p> <p>٣. إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.</p>
<p>مادة (١٢٣)</p> <p>للعامل المتظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١، ٢) من المادة (١٢٢) من هذا القانون، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p>	<p>مادة (١٢٣):</p> <p>للعامل المتظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١، ٢) من المادة (١٢٢) من هذا القانون، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p>	<p>مادة (١٢٣):</p> <p>للعامل الصادر بحقه قرار الوقف المشار إليه في البندين (١، ٢) من المادة السابقة، المتظلم من هذا القرار، بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.	وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه على الأكثر، فإذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة أخرى.
مادة (١٢٤)	<p>مادة (١٢٤):  صاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.  وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل لعمله، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً لحين البت في الطلب. فإذا قضي برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.  فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالنند (٢) من المادة (١٢٢) من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلي عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلًا تعسفيًا.</p>	<p>مادة (١٢٤):  صاحب العمل التقدم إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة بطلب مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام، وعلى القاضي أن يبت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف، فإذا قضي برفض الطلب يصرف للعامل أجره ويعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.  إذا رأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته وجبت إعادته إلي عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الإيقاف، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلًا تعسفيًا.</p>
المادة (١٢٥)	مادة (١٢٥):	مادة (١٢٥):

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي، والخصم من الأحرار لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>٢- 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.</p> <p>٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازمة اتباعها لسلامة العمال، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.</p> <p>٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.</p>	<p>تحدد لوائح العاملين بالمنشأة سلطات توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا القانون.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:</p> <p>١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</p> <p>٢- 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.</p> <p>٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازمة اتباعها لسلامة العمال، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.</p> <p>٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٦- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>٧- 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>٨- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد (٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦) من هذا القانون.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	<p>٦- إذا ثبت وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>٧- 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>٨- إذا ثبت عدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (٢٠٤) إلى (٢٠٦) من هذا القانون.</p> <p>وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>المادة (١٢٦)</p>	<p>مادة (١٢٦):</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 ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي:</p> <p>١- مدير مديريه العمل، أو من ينيبه. (رئيساً)</p> <p>٢- العامل، أو من يمثله. (عضواً)</p> <p>٣- صاحب العمل، أو من يمثله. (عضواً)</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</p>	<p>مادة (١٢٦):</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 ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي:</p> <p>١- مدير مديريه العمل، أو من ينيبه. (رئيساً)</p> <p>٢- العامل، أو من يمثله. (عضواً)</p> <p>٣- صاحب العمل، أو من يمثله. (عضواً)</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</p>



<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>الوردية، يثت رئيس اللجنة ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الوردية فيه.</p> <p>ويصدر الموزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها.</p>	<p>الوردية، يتولى رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الوردية فيه.</p> <p>ويصدر الموزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها.</p>	<p>الوردية، يتولى رئيس اللجنة إثبات ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الوردية فيه.</p> <p>ويصدر الموزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة، والنماذج، والسجلات التي تستعين بها.</p>
<p><b>مادة (١٢٧) :</b></p>	<p><b>مادة (١٢٧) :</b></p>	<p><b>مادة (١٢٧) :</b></p>
<p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحضر رئيس اللجنة محضراً بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، وأنها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة ببناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لتنظر النزاع في مدة لا تجاوز عشرين يوماً 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، أزمته صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، ويحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p>وتفصم المبالغ التي استوفاهما العامل تفاداً لقرار المحكمة</p>	<p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحضر رئيس اللجنة محضراً بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، وأنها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة ببناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لتنظر النزاع في مدة لا تجاوز عشرين يوماً 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، أزمته صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، ويحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p>وتفصم المبالغ التي استوفاهما العامل تفاداً لقرار المحكمة</p>	<p>إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحضر رئيس اللجنة محضراً بما تم، ويوقع منه، ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال، وما تلقته اللجنة من مستندات، وأنها في موضوع النزاع، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة ببناء على طلب أي من طرفيه، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لتنظر النزاع في مدة لا تجاوز عشرين يوماً 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، أزمته صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، ويحد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً.</p> <p>تفصم المبالغ التي استوفاهما العامل تفاداً لقرار</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٤٢) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>	<p>المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل، مع مراعاة نص المادة (١٣٣) من هذا القانون.</p> <p>فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.</p>
<p>المادة (١٢٨)</p>	<p>مادة (١٢٨):</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات أو غيرها، يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلّف.</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 العماليه 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 يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجر شهريين.</p>	<p>مادة (١٢٨):</p> <p>إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات أو غيرها، يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلّف.</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 العماليه 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 يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجر شهريين.</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>المادة (١٢٩)</p>	<p>مادة (١٢٩): لا يُخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات التعاونية المالية وخاصة حق التنظيم النقابي لأعضاء مجالس إدارة المنظمات التعاونية.</p>	<p>مادة (١٢٩): لا يُخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات التعاونية المالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات التعاونية.</p>
<p>المادة (١٣٠)</p>	<p>مادة (١٣٠): كما هي</p>	<p>مادة (١٣٠): يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً لقيود الجزاءات المالية الموقعة على العمال، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لحصيلتها حساباً خاصاً. ويصدر الوزير المختص قراراً بكيفية التصرف فيها بالاتفاق مع المنظمة التعاونية المالية المعنية.</p>
<p>(الفصل السادس) <b>انتهاء علاقة العمل الفردية</b> المادة (١٣١)</p>	<p>(الفصل السادس) <b>انتهاء علاقة العمل الفردية</b> مادة (١٣١): مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٧١، ٧٠) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا حدد عقد العمل لمدة لا تتجاوز أربع سنوات، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجنبي.</p> <p>فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات</p>	<p>(الفصل السادس) <b>انتهاء علاقة العمل الفردية</b> مادة (١٣١): مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (٧١، ٧٠) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك، جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجنبي.</p> <p>فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	الخدمة.	
<p>المادة (١٣٢)</p>	<p>مادة (١٣٢): إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديدًا منهما لهذا العقد لعمل، أو أعمال أخرى مماثلة. 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>مادة (١٣٢): إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك تجديدًا منهما لهذا العقد لعمل، أو أعمال أخرى مماثلة. 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>المادة (١٣٣)</p>	<p>مادة (١٣٣): مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٤٢) من هذا القانون، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.</p>	<p>مادة (١٣٣): إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.</p>
<p>المادة (١٣٤)</p>	<p>مادة (١٣٤): كما هي</p>	<p>مادة (١٣٤): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٨) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد التالية، لا يجوز لأصحاب الأعمال، والعمال، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمير مشروع وكاف.</p>



نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة العامل.
المادة (١٣٩)	كما هي	المادة (١٣٩): إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني 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 في اليوم السابق للغياب على الأقل.
المادة (١٤٠)	كما هي	المادة (١٤٠): لصاحب العمل أن يعفي 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.
المادة (١٤١)	كما هي	المادة (١٤١): إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار، أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً 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 في

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		تحمل الأعباء، والالتزامات المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.
<p>المادة (١٤٢)</p>	<p>مادة (١٤٢):  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 قانوناً.  ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:  ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.  ٢- ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.  ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.  ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</p>	<p>مادة (١٤٢):  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 قانوناً.  ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:  ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.  ٢- ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.  ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.  ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشورة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٥- استخدام العامل لحقه في الاجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>٦- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسئوليات العائلية، أو العمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.</p>	<p>٥- استخدام العامل لحقه في الاجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>٦- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسئوليات العائلية، أو العمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.</p>
<p>مادة (١٤٣):</p> <p>يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب دون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إخطار بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابيه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	<p>مادة (١٤٣):</p> <p>يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب دون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إخطار بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابيه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>	<p>مادة (١٤٣):</p> <p>يعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إخطار بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، للعامل بعد غيابيه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية.</p>
<p>مادة (١٤٤):</p> <p>للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل 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، ولا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو</p>	<p>مادة (١٤٤):</p> <p>للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل 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، ولا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو</p>	<p>مادة (١٤٤):</p> <p>للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل 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 خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمها، ولا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل</p>



نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>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>المستقبل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال المدة المذكورة على أن يكون هذا العدول مكتوبًا ومعتمدًا من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>
<p>مادة (١٤٥):</p>	<p>مادة (١٤٥):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٥):</p> <p>للمعامل إنهاء العقد إذا أدخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للمؤسسة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل، أو ممن يمثله.</p> <p>ويعتبر الإتهام في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.</p>
<p>مادة (١٤٦):</p>	<p>مادة (١٤٦):</p> <p>ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة، أو حكمًا، طبقًا للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي يتقطع بوفاته.</p> <p>فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقًا لآخر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصروف للأرامل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بعمل نفقات</p>	<p>مادة (١٤٦):</p> <p>ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة، أو حكمًا، طبقًا للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، أو بنشاطه الذي يتقطع بوفاته.</p> <p>فإذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقًا لآخر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصروف للأرامل، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بعمل نفقات</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>الجنارة، وذلك بعد ألف جنيه.</p> <p>كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه، والشهرين التاليين له، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، ويُصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بتفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</p>	<p>الجنارة، وذلك بعد ألف جنيه.</p> <p>كما تُصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي 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 بتفقات تجهيز، ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</p>
<p>مادة (١٤٧)</p>	<p>مادة (١٤٧):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أي إذا كان سبب هذا العجز:</p> <p>فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر، لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض.</p> <p>وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>	<p>مادة (١٤٧):</p> <p>مع عدم الإخلال بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أي إذا كان سبب هذا العجز:</p> <p>فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر، لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض.</p> <p>وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>
<p>مادة (١٤٨)</p>	<p>مادة (١٤٨):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٨):</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</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.</p> <p>وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن، لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.</p>
<p>مادة (١٤٩)</p>	<p>مادة (١٤٩)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٤٩)</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 في 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>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (١٥٠)	كما هي	مادة (١٥٠): يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل، إلا إذا استنفد إجازته المرضية، وما تبقى من متجمد إجازته السنوية المستحقة له، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات. وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برقيقته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.
مادة (١٥١)	كما هي	مادة (١٥١): لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة، أو مبرماً لإجراز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بقتولية جنائية أو بقتولية مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً.
مادة (١٥٢)	كما هي	مادة (١٥٢): يلتزم صاحب العمل أن يعطي 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.

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحدد خبرته، وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد، أو عند نهايته.</p> <p>ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقة العمل.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبها.</p>
<p>(الباب الثاني) للمحاكم العمالية المتخصصة</p> <p>مادة (١٥٣)</p>	<p>(الباب الثاني) للمحاكم العمالية المتخصصة</p> <p>مادة (١٥٣):</p> <p>تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى "المحكمة العمالية"، كما تنشأ في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية.</p> <p>ويكون تعيين مقار 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 مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.</p> <p>ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم</p>	<p>(الباب الثاني) للمحاكم العمالية المتخصصة</p> <p>مادة (١٥٣):</p> <p>تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية، محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تنشأ 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 مقار 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 مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.</p> <p>ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.	الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى.
مادة (١٥٤)	مادة (١٥٤): تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (١٥٣) من هذا القانون، دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.	مادة (١٥٤): تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة السابقة - دون غيرها- بنظر كافة النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.
مادة (١٥٥)	مادة (١٥٥): كما هي	مادة (١٥٥): تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ). وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف.
مادة (١٥٦)	مادة (١٥٦): كما هي	مادة (١٥٦): تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضياً 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،

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>وأصدر الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء في تلك المسائل أيضا كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية.</p>
<p>مادة (١٥٧) مادة (١٥٨)</p>	<p>مادة (١٥٧): يكون الطعن في الأحكام، والنتظام من الأوامر الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.</p>	<p>مادة (١٥٧): يكون الطعن في الأحكام، والنتظام من الأوامر الصادرة من قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها.</p>
<p>مادة (١٥٨)</p>	<p>مادة (١٥٨): كما هي</p>	<p>مادة (١٥٨): تختص نوازير المحاكم العمالية بنظر الجنيح والمخالفات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لتفلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية، والمتقاعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية، ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة.</p>
<p>مادة (١٥٩) مادة (١٦٠)</p>	<p>مادة (١٥٩): لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجنيح والمخالفات، في غير الأحوال الصادرة فيها أحكام بقوية مقيدة للحرية.</p>	<p>مادة (١٥٩): لا يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة في مواد الجنيح والمخالفات، في غير الأحوال الصادرة فيها أحكام بقوية مقيدة للحرية.</p>
<p>مادة (١٦٠)</p>	<p>مادة (١٦٠):</p>	<p>مادة (١٦٠): تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>تلك التي تصدر وفقًا للمادة (١٥٦) من هذا القانون، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المختصة.</p> <p>ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ.</p> <p>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.</p>
مادة (١٦١)	<p>مادة (١٦١): 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 قرارًا بتنظيم العمل بها.</p>	<p>مادة (١٦١): 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 قرارًا بتنظيم العمل بها.</p>
مادة (١٦٢)	<p>مادة (١٦٢): ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل. ويصدر وزير العدل قرارًا بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.</p>	<p>مادة (١٦٢): ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية - وكذا بكل مقر آخر تنعقد به المحكمة العمالية - مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل. ويصدر وزير العدل قرارًا بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (١٦٣)</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 (٢٦٣) 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>واستثناء من أحكام المادة (٣٩) من قانون حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقد، وأحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) 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 (١٦٣):</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 (٢٦٣) 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>واستثناء من أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) 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 (١٦٣):</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 (٢٦٣) 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>واستثناء من أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) 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 (١٦٤)</p>	<p>مادة (١٦٤):</p> <p>تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات</p>	<p>مادة (١٦٤):</p> <p>تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، بحسب الأحوال، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.	الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية والإثبات في المواد المدنية والتجارية، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.
<p align="center"><b>الباب الثالث</b> <b>علاقات العمل الجماعية</b> <b>(الفصل الأول)</b> <b>الحوار الاجتماعي</b></p> <p align="right">مادة (١٦٥)</p>	<p align="center"><b>الباب الثالث</b> <b>علاقات العمل الجماعية</b> <b>(الفصل الأول)</b> <b>الحوار الاجتماعي</b></p> <p align="right">مادة (١٦٥):</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى "المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي"، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعدداً من ذوي الخبرة، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على وجه الأخص:</p> <p>١- رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>٢- إعداد دراسات، وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها.</p>	<p align="center"><b>الباب الثالث</b> <b>علاقات العمل الجماعية</b> <b>(الفصل الأول)</b> <b>الحوار الاجتماعي</b></p> <p align="right">مادة (١٦٥):</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، برئاسة الوزير المختص، ويضم في عضويته ممثلين للجهات المختصة، وعدداً من ذوي الخبرة من الفئات التي يرى لزوماً لتمثيلها، وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهم، ويتولى المجلس على الوجه الأخص:</p> <p>١- رسم السياسات القومية للحوار بين الشركاء الاجتماعيين، وخلق بيئة محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات.</p> <p>٢- إعداد دراسات، وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وما يتصل بها.</p> <p>٣- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل،</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>٣- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة.</p> <p>٤- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.</p> <p>٥- اقتراح الحلول المناسبة للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل المجلس ونظام العمل به، واختصاصاته الأخرى.</p>	<p>والمنظمات النقابية، والقوانين ذات الصلة.</p> <p>٤- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.</p> <p>٥- اقتراح الحلول المناسبة للحد من منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل ونظام العمل به، واختصاصاته الأخرى.</p>
<p>مادة (١٦٦)</p>	<p>مادة (١٦٦):</p> <p>تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦٥) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المشار إليها بالمادة (١٦٥) من هذا القانون، 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>مادة (١٦٦):</p> <p>تشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس المشار إليه في المادة (١٦٥) من هذا القانون يرأسها المحافظ المختص، وتضم في 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 قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (١٦٧)</p>	<p>(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (١٦٧):</p> <p>تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :</p> <p>١- تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل.</p> <p>١- التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.</p> <p>٢- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>	<p>(الفصل الثاني) المفاوضة الجماعية</p> <p>مادة (١٦٧):</p> <p>تجري المفاوضة الجماعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :</p> <p>١- تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل.</p> <p>٢- التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.</p> <p>٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال.</p>
<p>مادة (١٦٨)</p>	<p>مادة (١٦٨):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٦٨):</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 (١٦٩)</p>	<p>مادة (١٦٩):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (١٦٩):</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>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<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 (١٧٠)</p>	<p>مادة (١٧٠): كما هي</p>	<p>مادة (١٧٠): إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين يُدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٧١)</p>	<p>مادة (١٧١): كما هي</p>	<p>مادة (١٧١): 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 مؤقتاً. ويُحظر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، أو المفوض العمالي بحسب الأحوال.</p>
<p>(الفصل الثالث) اتفاقيات العمل الجماعية مادة (١٧٢)</p>	<p>(الفصل الثالث) اتفاقيات العمل الجماعية مادة (١٧٢):</p>	<p>(الفصل الثالث) اتفاقيات العمل الجماعية مادة (١٧٢):</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>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 زلت 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، وتتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة (١٧٦) من هذا القانون.</p>	<p>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 زلت 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 (١٧٦) من هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٧٣)</p>	<p>مادة (١٧٣): كما هي</p>	<p>مادة (١٧٣): يقع بإطلاع كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو القوانين ذات الصلة. وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل.</p>
<p>مادة (١٧٤)</p>	<p>مادة (١٧٤): يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتد بالنص المكتوب باللغة العربية.</p>	<p>مادة (١٧٤): يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية، وفي حالة التعارض أو الخلاف يُعتد بالنص العربي.</p>
<p>مادة (١٧٥)</p>	<p>مادة (١٧٥):</p>	<p>مادة (١٧٥): يتعين على طرفي اتفاقية العمل الجماعية سلك طرق المفاوضات الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهوران 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 (١٧٦)	كما هي	مادة (١٧٦): 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 (١٧٣) من هذا القانون، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه، وذلك بكتاب موسى عليه مصحوبا بطم الوصول. فإذا انقضت المدة المتكورة، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض، وجب عليها إجراء القيد وفقا للأحكام السابقة.
مادة (١٧٧)	مادة (١٧٧): إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (١٧٦) من هذا القانون، جاز لأي من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة	مادة (١٧٧): إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية على وفق أحكام المادة السابقة، جاز لأي من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>العمالية المختصة التي يقع بدائرتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقاء الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.</p>	<p>المختصة التي يقع بدائرتها محل العمل، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض، فإذا قضت بقاء الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك.</p>
<p>مادة (١٧٨)</p>	<p>مادة (١٧٨): كما هي</p>	<p>مادة (١٧٨): يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.</p>
<p>مادة (١٧٩)</p>	<p>مادة (١٧٩): يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية، بناءً على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين، بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.</p>	<p>مادة (١٧٩): يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية للعمال ومنظماتهم النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية، وذلك بناءً على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.</p>
<p>مادة (١٨٠)</p>	<p>مادة (١٨٠): تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٦) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.</p>	<p>مادة (١٨٠): تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (١٧٦) بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد، أو انضمام، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.</p>



<p>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</p>	<p>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</p>	<p>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</p>
<p>مادة (١٨١)</p>	<p>مادة (١٨١): كما هي</p>	<p>مادة (١٨١): يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يتمتعا عن القيام بأي عمل، أو إجراء، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.</p>
<p>مادة (١٨٢)</p>	<p>مادة (١٨٢): كما هي</p>	<p>مادة (١٨٢): إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو لحكم من أحكامها أصبح مرفقاً، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصالحتيهما. فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليها عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات التوفيق، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>
<p>مادة (١٨٣)</p>	<p>مادة (١٨٣): كما هي</p>	<p>مادة (١٨٣): لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال، أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أي 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</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (١٨٤)</p>	<p>مادة (١٨٤): كما هي</p>	<p>مادة (١٨٤): المنظمة النقابية العمالية، والمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن تزج لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. وللعضو الذي رُفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.</p>
<p>مادة (١٨٥)</p>	<p>مادة (١٨٥): مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يفتق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثالث من هذا الكتاب.</p>	<p>مادة (١٨٥): مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يفتق عليها الطرفان، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثاني من هذا الكتاب.</p>
<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) أحكام عامة مادة (١٨٦)</p>	<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) أحكام عامة مادة (١٨٦): تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط</p>	<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية (الفرع الأول) أحكام عامة مادة (١٨٦): تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منتظماتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منتظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التفاوض.	العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل، وينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منتظماتهم، وبين جميع العمال أو فريق منهم أو منتظماتهم، مع عدم الإخلال بحق التفاوض.
مادة (١٨٧)	مادة (١٨٧): كما هي	مادة (١٨٧): إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضات دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.
(الفرع الثاني) التوفيق مادة (١٨٨)	(الفرع الثاني) التوفيق مادة (١٨٨): كما هي	(الفرع الثاني) التوفيق مادة (١٨٨): تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويخطر به طرف النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل. ويصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وقواعد التوفيق.
مادة (١٨٩)	مادة (١٨٩): إذا اتفق طرف النزاع على تسويته ونبأ وفقًا لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية، وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون،	مادة (١٨٩): إذا اتفق طرف النزاع على تسويته ونبأ وفقًا لأحكام هذا الفرع، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون،

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	وتكون ملزمة لهما.	وتكون ملزمة لهما.
مادة (١٩٠)	مادة (١٩٠): كما هي	مادة (١٩٠): مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ 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 (١٩١) من هذا القانون.
(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (١٩١)	(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (١٩١): ينشأ بالوزارة المختصه مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم"، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم. ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابله للتجديد. 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	(الفرع الثالث) مركز الوساطة والتحكيم مادة (١٩١): ينشأ بالوزارة المختصه مركز للوساطة والتحكيم، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين، قسم الوساطة، قسم التحكيم. ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابله للتجديد. 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

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشورة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>ويتوزم المركز بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمساعدات الإسمية للقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وتسوي في ما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح المركز أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤.</p>	<p>منها.</p>
<p>مادة ١٩٢:</p>	<p>مادة ١٩٢: كما هي</p>	<p>مادة ١٩٢: يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء، وقائمة من المحكمين الذين تطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الاتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهنتي بالانتماء والأمانة والصدق والأفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهنتي".</p>
<p>مادة ١٩٣:</p>	<p>مادة ١٩٣: استثناء من أحكام المادتين (١٩٤) و(١٩٩) من هذا القانون، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>	<p>مادة ١٩٣: يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>
<p>مادة ١٩٤:</p>	<p>مادة ١٩٤:</p>	<p>مادة ١٩٤: يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (١٩٥) :	كما هي	<p>١- أن يكون حاصلًا على مؤهل عال.</p> <p>٢- أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة.</p> <p>٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُز إليه اعتباره.</p> <p>٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.</p> <p>٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.</p> <p>٦- قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.</p> <p>٧- اجتياز الاختبار الذي يعقده المركز بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة.</p>
مادة (١٩٦) :	كما هي	<p>مادة (١٩٥) :</p> <p>لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقدمين بالقائمة في 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 ثلاثه أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة.</p>
مادة (١٩٦) :	كما هي	<p>مادة (١٩٦) :</p> <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحاله النزاع إليه، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر.</p> <p>وللوسيط كافة الصلاحيات في نظر النزاع، والإلزام</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		بمقتضى، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.
مادة (١٩٧):	مادة (١٩٧): مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٦) من هذا القانون، يحق لطرفي النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوما أن يطلب من المركز استقبال وسيط النزاع لمرّة واحدة، فإذا رُفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه المهمة.	مادة (١٩٧): مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة، يحق لطرفي النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوما أن يطلب من المركز استقبال وسيط النزاع لمرّة واحدة، فإذا رُفض الطرف الآخر استبداله تعين على المركز الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه المهمة.
مادة (١٩٨):	مادة (١٩٨): 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 ملزما للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه، وبشأن ذلك بالسجل المعد لهذا الشأن.	مادة (١٩٨): 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 ملزما للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه، وبشأن 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.	وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبوله من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>	<p>وفي جميع الأحوال على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهته تقريراً لقسم الوساطة، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق، والمستندات المقدمة من طرفيه، والتوصيات، وما تم قبولها من الطرفين، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>
<p>مادة (١٩٩)</p>	<p>مادة (١٩٩): كما هي</p>	<p>مادة (١٩٩): يشترط فبين يقد بإقامة المحكمين الشروط الآتية: ١. أن يكون حاصلًا على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية، أو ما يعادلها. ٢. أن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة. ٣. ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُز إليه اعتباره. ٤. ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة. ٥. ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي. ٦. قضاء مدة التدريب الأولى للمركز على أعمال التحكيم، وبجالاته. ٧. اجتياز الاختبار الذي يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.</p>
<p>مادة (٢٠٠)</p>	<p>مادة (٢٠٠):</p>	<p>مادة (٢٠٠):</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من 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>وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقًا للوائح المنظمة لعمل المركز.</p>	<p>يتولى مركز الوساطة والتحكيم اختيار 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>
مادة (٢٠١)	<p>مادة (٢٠١): يوقع طرفا النزاع مشاركة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، وتتبع فيما لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.</p>	<p>مادة (٢٠١): يوقع طرفا النزاع مشاركة التحكيم التي تحوي موضوع النزاع، والشروط، والإجراءات التي يجري عليها التحكيم، ويتبع فيما لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.</p>
مادة (٢٠٢)	<p>مادة (٢٠٢): كما هي</p>	<p>مادة (٢٠٢): يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ومبادئ القانون الطبيعي، والعرف، والعدالة الاجتماعية، وفقًا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.</p> <p>يتعين على المحكم، أو المحكمين الفصل في النزاع</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انضمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٢٠٣)</p>	<p>مادة (٢٠٣): تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادته النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة (٢٠٢) من هذا القانون. 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 إحالته إليها.</p>	<p>مادة (٢٠٣): تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر؛ لإعادته النظر، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة السابقة. 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 إحالته إليها.</p>
<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق مادة (٢٠٤)</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق مادة (٢٠٤): كما هي</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق مادة (٢٠٤): مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (١٧١) من هذا القانون، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يورثه محققا لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استقفا طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p>

نص مشروع القانون كما انضمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٢٠٥)	مادة (٢٠٥): يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعرض عليه بلم الرمول. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.	مادة (٢٠٥): يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وعرض عليه بلم الرمول. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وتاريخ بدايته ونهايته.
مادة (٢٠٦)	مادة (٢٠٦): كما هي	مادة (٢٠٦): يحظر على العمال الدعوة إلى إضرابه أو إعلانه بقصد تعويل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.
مادة (٢٠٧)	مادة (٢٠٧): كما هي	مادة (٢٠٧): يحظر الإضراب، أو الدعوى إليه، أو إعلانه، في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمغضات الاستثنائية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، وبمصر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتعميد هذه المغضات. ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.
مادة (٢٠٨)	مادة (٢٠٨): كما هي	مادة (٢٠٨): يترتب على الإضراب عن العمل، وقف الاتراعات الناشئة عن وقف العمل خلال مدة الإضراب.
مادة (٢٠٩)	مادة (٢٠٩):	مادة (٢٠٩):

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٢١٠):</p>	<p>كما هي</p>	<p>يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم، وذلك في الأوضاع، وبالشروط، والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.</p>
<p>مادة (٢١٠):</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (٢١٠):  في تطبيق أحكام المادة (٢٠٩) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل أن يقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب، والأوضاع، والشروط والإجراءات، التي يستند إليها في ذلك، وأعداد، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.  و على اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادر بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذها، فإذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على الإغلاق بالأوضاع، والشروط والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل.  ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويرتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد، وإجراءات التظلم، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلًا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية، وممثلًا عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.</p>
<p>مادة (٢١١)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢١١):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢١١):</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 اعتبارًا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب، أو التظلم على حسب الأحوال.</p>
<p>مادة (٢١٢)</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢١٢):</p> <p>كما هي</p>	<p>مادة (٢١٢):</p> <p>في حالة الإغلاق الجزئي 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>



نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٢١٣)	كما هي	وتعتبر الأقمية، والأعباء العائلية، والسمن، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن. ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستفتاء عنهم من العمال، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.
مادة (٢١٤)	كما هي	يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي، أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو تشاؤها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية، كما يُحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.
مادة (٢١٤)	كما هي	مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢١١) 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 بصفته 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 وفقاً للفقرة

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>الكاتب الرابع</p> <p>السلامة والصحة المهنية وآمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢١٥)</p>	<p>الكاتب الرابع</p> <p>السلامة والصحة المهنية وآمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢١٥):</p> <p>كما هي</p>	<p>المسابقة جاز العامل أن يتخى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإتهام في هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل والعمال.</p> <p>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.</p>
<p>الكاتب الرابع</p> <p>السلامة والصحة المهنية وآمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢١٥)</p>	<p>الكاتب الرابع</p> <p>السلامة والصحة المهنية وآمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢١٥):</p> <p>كما هي</p>	<p>الكاتب الرابع</p> <p>السلامة والصحة المهنية وآمين بيئة العمل</p> <p>مادة (٢١٥):</p> <p>يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p> <p>المنشأة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص الصناعة: كل مشروع، أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام، أو الخاص يقصد إنتاج، أو تحويل، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية.</p>
<p>مادة (٢١٦)</p>	<p>مادة (٢١٦):</p> <p>تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية أو هوائية.</p> <p>كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع</p>	<p>مادة (٢١٦):</p> <p>تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها، أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.</p> <p>كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مواقع العمل والإقطاعات والبرامج مادة (٢١٧)</p>	<p>أنواعها ووسائل النقل المختلفة.</p>	<p>أنواعها ووسائل النقل المختلفة.</p> <p>(الباب الأول) <b>مواقع العمل والإقطاعات والبرامج</b> مادة (٢١٧): تشكل في وزارة الإسكان لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصة بوزارات العمل، والصناعة والصحة، والموارد المائية والري، والكهرباء، والداخلية، وشؤون البيئة، والزراعة، والتنمية المحلية. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بشؤون الإسكان بالاتفاق مع الوزراء المختصين وتختص دون غيرها بما يلي: ١- وضع معايير واشتراطات منح التراخيص الخاصة بالمحال والمشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات، أو الهيئات العامة، أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام، أو شركات القطاع العام. ٢- وضع المعايير والاشتراطات للمشروعات الجديدة، أو ذات الطابع الخاص، والتي لا يوجد لها معايير واشتراطات سابقة، وذلك في موعد لا يتجاوز ستين يومًا من تاريخ تقديم</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>الطلب للجنة.</p> <p>٣- وضع معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.</p> <p>٤- البت في التظلمات المقدمة من ذوي الشأن فيما تصدره اللجان الفرعية من قرارات.</p> <p>٥- إصدار لوائح نظام العمل باللجنة المركزية، ولجان المحافظات موضحاً بها طريقة عملها، ومواعيد انعقادها، والنماذج، والأوراق الخاصة بطلب الحصول على التراخيص، والرسوم المستحقة للتراخيص بما لا يزيد على عشرة آلاف جنيه وحالات الإعفاء منها، وما تراه اللجنة لازماً لتسهيل مهمتها.</p> <p>ويكون للجنة المركزية لجائناً فرعية بالمحافظات، ويصدر بتشكيلها، ونظام العمل بها قراراً من الوزير المختص بشئون الإسكان على أن تكون برئاسه سكرتير عام المحافظة.</p>
<p>مادة (٢١٨)</p>	<p>مادة (٢١٧): يجب الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة للوزارة المختصة على منح التراخيص للمحال والمنشآت أياً كان نوعها، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.</p>	<p>مادة (٢١٨): 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.</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>(الباب الثاني) تأمين بيئة العمل مادة (٢١٩)</p>	<p>(الباب الأول) تأمين بيئة العمل مادة (٢١٨): تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناتجة عما يلي: ١- العواصف الحرارية والبرودة. ٢- الضوضاء والاهتزازات. ٣- الإضاءة. ٤- الإشعاعات الضارة، والخطرة (مؤينة - غير مؤينة). ٥- تغيرات الضغط الجوي. ٦- مخاطر الانقراض. ٧- كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمعققة.</p>	<p>(الباب الثاني) تأمين بيئة العمل مادة (٢١٩): تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهروإتية (الكهرباء الديناميكية - الكهروإتية الإستاتيكية).</p>
	<p>مادة (٢١٩): تلتزم المنشأة، وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكهروإتية (الكهرباء الديناميكية - الكهروإتية الإستاتيكية).</p>	

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة (٢٢٠)</p>	<p>مادة (٢٢٠): كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٠): تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل، للوقاية من المخاطر الهندسية وعلى الأخص ما يأتي: ١. كل خطر ينشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، ووسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة. ٢. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط. ٣. كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات، ومكان العمل.</p>
<p>مادة (٢٢١)</p>	<p>مادة (٢٢١): كما هي</p>	<p>مادة (٢٢١): 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 يأتي: ١. مخالطة الأدميين المرضى، والقيام بخدماتهم من رعاية، وتحاليل، وفحوص طبية ومعملية، وعمليات جراحية. ٢. التعامل مع الحيوانات، ومنتجاتها، ومخلفاتها. ٣. وحدات تداول، ونقل، وتخزين، ومعالجة النفايات</p>

<p>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</p>	<p>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</p>	<p>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</p> <p>والخطافات الطبية، والبيطرية الخطرة. ٤. وحدات استقبال، وتخزين، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.</p>
<p>مادة (٢٢٢) :</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٢) :</p> <p>تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل في المواد الكيميائية، والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.</li> <li>٢. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات معينة لكل منها.</li> <li>٣. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة، والعمال عند تداول، ونقل، وتخزين، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة، والتخلص من نفاياتها.</li> <li>٤. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنًا جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل، التي يتعرض لها العمال.</li> </ol>
<p>مادة (٢٢٢)</p>	<p>مادة (٢٢٢) :</p>	<p>مادة (٢٢٢) :</p>

نص مشروع القانون كما اتهمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>٥. وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري، وتركيبها الكيميائي، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها، أو موردها عند التوريد.</p> <p>٦. تخريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.</p>
مادة (٢٢٣)	<p>مادة (٢٢٣): تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير العباشرة، 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.</p>	<p>مادة (٢٢٣): تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر غير العباشرة، 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.</p>
مادة (٢٢٤)	مادة (٢٢٤):	<p>مادة (٢٢٤): تلتزم المنشأة، وفروعها باتخاذ الاحتياطات،</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	والاشتراطات اللازمة للرقابة من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.
مادة (٢٢٥)	مادة (٢٢٥):	مادة (٢٢٥):
	<p>تلتزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتبردين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة مظاهراتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر.</p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.</p> <p>كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ، وبأي تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.</p> <p>وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيهه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم</p>	<p>تلتزم المنشأة، وفروعها بإجراء تقييم، وتحليل للمخاطر، والكوارث الصناعية، والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال، والمتبردين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة مظاهراتها، وتصحيحها إذا لزم الأمر.</p> <p>ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري، أو مراكز استشارية في 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 في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.</p> <p>وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيهه أحكام هذه المادة، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.	الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المختصة.
مادة (٢٢٦)	مادة (٢٢٦): كما هي	مادة (٢٢٦): يصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد، ومعايير، وبيان حدود الأمان في أماكن العمل، والاشتراطات، والاحتياجات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.
(الباب الثالث) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٢٧)	(الباب الثاني) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٢٧): مع مراعاة الاحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يأتي: ١. تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، في مجالات الطب	(الباب الثالث) التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل مادة (٢٢٧): مع مراعاة الاحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية بما يأتي: ١. تشكيل جهاز متخصص من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية، في مجالات الطب

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشروحة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>البشري، والبيطري، والصيدلية، والهندسة والعلوم، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة.</p> <p>٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشغل إليه، وفي النقد السلوق، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.</p> <p>٣. تزويد جهاز التفتيش المشغل إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.</p> <p>يكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالامن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>	<p>البشري، والبيطري، والصيدلية، والهندسة والعلوم، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة.</p> <p>٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشغل إليه، وفي الفقرة السالفة، وتزويدهم بالخبرات الفنية، والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.</p> <p>٣. تزويد جهاز التفتيش المشغل إليه بأجهزة، ومعدات القياس، وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.</p> <p>يكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالامن القومي، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>
مادة (٢٢٨)	مادة (٢٢٨):	<p>مادة (٢٢٨):</p> <p>على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل في سبيل أداء عملهم:</p> <p>١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.</p> <p>٢- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداوله في العمليات الصناعية، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد</p>



نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
		<p>يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، يفرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، ونظائر المنشأة<sup>١</sup> تلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.</p> <p>٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير، وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث.</p> <p>٤- الاطلاع على خطط الطوارئ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .</p> <p>٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي تترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.</p> <p>٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي 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 في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة، أو صحة العمال والمترددين، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.</p> <p>وللجهة الإدارية المختصة بناءً على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.</p> <p>ونفذ القرار الصادر بإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٢٢٩)</p>	<p>مادة (٢٢٩): كما هي</p>	<p>وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر. مادة (٢٢٩): يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون، والقرارات المنقذة له.</p>
<p>( الباب الرابع ) تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب مادة (٢٣٠)</p>	<p>( الباب الثالث ) تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب مادة (٢٣٠): 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. ويجب أن يشمل التدريب، العاملين بالجهة الوظيفي</p>	<p>( الباب الرابع ) تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، والتدريب مادة (٢٣٠): 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. ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهة الوظيفي</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، والإنتاج بمستوياتهم كافة؛ بما يتفق ومسئوليتهم، وطبيعة عملهم.	للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسؤولين عن الإدارة، والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئوليتهم، وطبيعة عملهم.
مادة (٢٣١)	مادة (٢٣١):  كما هي	مادة (٢٣١): تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها عشرة عمال فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية بيانات حقيقية عن الأمراض العادية، والمزمنة، والحوادث الجسيمة، والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو، ويناير على الأكثر. كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب، 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 (٢٣٢)	مادة (٢٣٢):	مادة (٢٣٢): 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 في مجال

<p><b>نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>مادة (٢٢٣)</p>	<p>كما هي</p>	<p>السلامة والصحة المهنية. ويصدر الوزير المختص قرارًا بوقايد منح الترخيص، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي، وتدريب السلامة والصحة المهنية، والتدريب النوعي، والتخصصي، للكليات، والمعاهد، والجمعيات الأهلية، والشركات والمؤسسات المتخصصة، على أن يتضمن شروط منح الترخيص، وأجراءاته، ومدة، والرسم المقرر عنه، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.</p>
<p>مادة (٢٢٣)</p>	<p>كما هي</p>	<p>مادة (٢٢٣): يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط، وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدة، وقيدته في السجل المعد لهذا الغرض، والرسم المقرره عنه بما لا يزيد على خمسة آلاف جنيه، وحالات الإعفاء.</p>
<p>(الباب الخامس) أجهزة البحوث والدراسات والجلس الأعلى مادة (٢٢٤)</p>	<p>(الباب الرابع) أجهزة البحوث والدراسات والجلس الأعلى مادة (٢٢٤):</p>	<p>(الباب الخامس) أجهزة البحوث والدراسات والجلس الأعلى مادة (٢٢٤): يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣م بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي لإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.
مادة (٢٣٥)	<p><b>مادة (٢٣٥):</b>  ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة، ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>	<p><b>مادة (٢٣٥):</b>  ينشأ مجلس أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات، والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وعدد من ذوي الخبرة، ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات، واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>
مادة (٢٣٦)	كما هي	<p><b>مادة (٢٣٦):</b>  يشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، تضم في عضويتها ممثلين عن الجهات المنصوص عليها بالمادة (٢٣٥) من هذا القانون.</p>

<p><b>نص مشروع القانون كما انضمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p>
<p>( الباب السادس ) الخدمات الاجتماعية والصحية</p>	<p>( الباب الخامس ) الخدمات الاجتماعية والصحية</p>	<p>( الباب السادس ) الخدمات الاجتماعية والصحية</p>
<p>مادة ( ٢٢٧ )</p>	<p>مادة ( ٢٢٧ ) : مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي: ( ١ ) الكشف الطبي الابتدائي على العامل، قبل التحاقه بالعمل، للتأكد من سلامته، ولباقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه. ( ٢ ) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسدية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.</p>	<p>مادة ( ٢٢٧ ) : مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي : ( ١ ) الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته، ولباقته الصحية طبقاً لنوع، واحتياجات العمل الذي يسند إليه. ( ٢ ) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسدية، والعقلية، والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.</p>
<p>مادة ( ٢٢٨ )</p>	<p>مادة ( ٢٢٨ ) : وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشؤون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة، والسلامة الصحية، والقدرات العقلية، والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.</p>	<p>مادة ( ٢٢٨ ) : ١- تحديد العامل على الأسمن السليمة لإداء تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>مهنته.</p> <p>٢- إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.</p> <p>ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات، أو تقتطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.</p>
مادة (٢٣٩)	مادة (٢٣٩): كما هي	<p>مادة (٢٣٩):</p> <p>يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحمايته وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.</p>
مادة (٢٤٠)	مادة (٢٤٠):	<p>مادة (٢٤٠):</p> <p>تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :</p> <p>١- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها،</p>

نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ كما هي	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>مادة ( ٢٤١ )</p>	<p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأروية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا غوّج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفترتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيرى، وجب على</p>	<p>وإعداد سجل لهذا الغرض.</p> <p>٢- فحص شكوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة، إن وجد.</p> <p>٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على ألياقهم الصحية، والنفسية، والعقائية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهينة في مراحلها الأولى وللإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.</p> <p>مادة ( ٢٤١ )</p> <p>تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأروية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا غوّج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفترتين السابقتين بمستشفى حكومي أو خيرى، وجب على</p>



<p><b>نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشتركة</b></p>	
<p><b>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</b></p> <p>المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في التفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون الصحة.</p>	<p><b>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</b></p> <p>المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في التفقرات السابقة الطرق، والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.</p>
<p><b>مادة ( ٢٤٢ )</b></p>	<p><b>مادة ( ٢٤٢ ) :</b></p> <p>كما هي</p>
<p><b>مادة ( ٢٤٢ ) :</b></p> <p>يلائم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.</p> <p>وحتى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ومع منظمات أصحاب الأعمال، وأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشترطات، ومواصفات المسكن، وتعيين أصناف الطعم والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يوردية صاحب العمل مقابلها.</p> <p>ويجوز بالتسوية لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافقه عليه إدارة المنشأة والمنظمة النيابية العمالية أو المفوض العمالي في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة،</p>	<p>١٥١</p>

<p>نص مشروع القانون كما اتهمت إليه اللجنة المشتركة</p>	<p>مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ</p>	<p>نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة</p>
<p>مادة ( ٢٤٣ )</p>	<p>مادة ( ٢٤٣ ) : كما هي</p>	<p>مادة ( ٢٤٣ ) : تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية، والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية، دون تحميل العامل أي التزامات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والأعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>
<p>مادة ( ٢٤٤ )</p>	<p>مادة ( ٢٤٤ ) : يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للتهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين بمشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص كافة. 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</p>	<p>مادة ( ٢٤٤ ) : يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي في ممارسة عمله، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للتهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي لكافة العاملين بمشآت القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص. 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</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل 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 جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيها عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداه 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 (٢٤٥) من هذا القانون، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة (٧٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا.</p>	<p>التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي المصري وترحل 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 جنيهات، ولا يجاوز ستة عشر جنيها عن كل عامل سنويا لتمويل هذا الصندوق، ويصدر بتحديد الاشتراك السنوي وكيفية سداه قرار من الوزير المختص، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة (٢٤٥)، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويا أيهما أقل.</p>
<p>مادة (٢٤٥)</p>	<p>مادة (٢٤٥): يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (٢٤٤) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية: ١- دعم النفقات العلاجية طبقا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات التي تتولى</p>	<p>مادة (٢٤٥): يقوم الصندوق المشار إليه في المادة السابقة بتقديم الخدمات الآتية: ١- دعم النفقات العلاجية طبقا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية، والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج، والجهات</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
<p>(الكتاب الخامس ) فتيش العمل والمقوبات (الباب الأول) فتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٤٦)</p>	<p>تنفيذ الخدمات الصحية. ٢- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب. ٣- عقد الندوات الثقافية. ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة. ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة. ٦- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً. ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانات العمال. والموزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارة للصندوق، وملاحظات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>	<p>التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية. ٢- تدعيم مكاتب المنشآت بالكتب. ٣- عقد الندوات الثقافية. ٤- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة. ٥- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة. ٦- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً، وثقافياً، ورياضياً. ٧- إعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً لإمكانات العمال. والموزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى حسب الأحوال. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارة للصندوق، متضمنة أساليب تحصيل المبالغ المستحقة، وملاحظات وضوابط الصرف والرقابة عليها.</p>
<p>(الكتاب الخامس ) فتيش العمل والمقوبات (الباب الأول) فتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٤٦)</p>	<p>(الكتاب الخامس ) فتيش العمل والمقوبات (الباب الأول) فتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٤٦):</p>	<p>(الكتاب الخامس ) فتيش العمل والمقوبات (الباب الأول) فتيش العمل والضبطية القضائية مادة (٢٤٦): يكون للعاملين القاميين على تنفيذ أحكام هذا</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	<p>القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.</p> <p>ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتي: "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سراً من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي".</p>
مادة (٢٤٧)	مادة (٢٤٧): كما هي	<p>مادة (٢٤٧): 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 ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم.</p>
مادة (٢٤٨)	مادة (٢٤٨):	<p>مادة (٢٤٨): على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات، والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.
مادة (٢٤٩)	مادة (٢٤٩): كما هي	مادة (٢٤٩): على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٤٦) من هذا القانون، وذلك في المواعيد التي يحدونها.
مادة (٢٥٠)	مادة (٢٥٠): على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له؛ عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.	مادة (٢٥٠): على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.
(الباب الثاني) العقوبات مادة (٢٥١)	(الباب الثاني) العقوبات مادة (٢٥١): كما هي	(الباب الثاني) العقوبات مادة (٢٥١): مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.
مادة (٢٥٢)	مادة (٢٥٢): يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٨١) من هذا	مادة (٢٥٢): يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (الخاصة بقرارات

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	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.	المجلس القومي للأحور) 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 (٢٥٣)	مادة (٢٥٣): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٦٠٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	مادة (٢٥٣): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٦٠٥) 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 (٢٥٤)	مادة (٢٥٤): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة (١)، ٤٥ فقرة (٢)، ٤٦ فقرة (١)، ١١٤، ١٣٠ فقرة (١) 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 (٢٥٤): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة (١)، ٤٦ فقرة (١)، ١١٤، ١٣٠ فقرة (١) 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 (٢٥٥)	مادة (٢٥٥): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (١٩ بند (١)، ٢٤) 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 (٢٥٥): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (١٩ بند (١)، ٢٤) 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.





نص مشروع القانون كما انتمت إليه اللجنة المشورة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>وباقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المساد (٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه، وفي كل الأحوال تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة.</p> <p>وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بخلق المنشأة لمدة لا تحاوز الستة أشهر.</p>	<p>العور.</p>
<p>مادة (٢٥٩)</p>	<p>مادة (٢٥٩): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣) فقرة ٢، ٣٥، ٣٦، ٣٧ فقرات (٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢٥٩): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٣٣) فقرة ٢، ٣٥، ٣٦، ٣٧ فقرات (٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢١٠)</p>	<p>مادة (٢١٠): 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: ١. مزاوله عمليات إحقاق المصيرين بالعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٣٩) من هذا القانون دون الحصول على</p>	<p>مادة (٢١٠): 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: ١. مزاوله عمليات إحقاق المصيرين بالعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٣٩) من هذا القانون دون الحصول على</p>

نص مشروع القانون كما انتحمت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	<p>الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤٠) من هذا القانون، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.</p> <p>٢. مخالفة القرارات الوزارية المنفذة لأحكام تشغيل العمالة المصرية في الداخل أو الخارج، أو مخالفة نص المادة رقم (٤٢) من هذا القانون.</p> <p>٣. تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل، أو من مستحقاته عن عمله في الداخل، أو الخارج.</p> <p>وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي في حالات الإذانة بإغلاق المنشأة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإذانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١) من هذه المادة.</p>	<p>الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤٠) من هذا القانون، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.</p> <p>٢. مخالفة القرارات الوزارية المنفذة لأحكام تشغيل العمالة المصرية في الداخل أو الخارج، أو مخالفة نص المادة رقم (٤٢) من هذا القانون.</p> <p>٣. تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل، أو من مستحقاته عن عمله في الداخل، أو الخارج.</p> <p>وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق، وللمحكمة أن تقضي في حالات الإذانة بإغلاق المنشأة، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإذانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند رقم (١).</p>
<p>مادة (٢١١)</p>	<p>مادة (٢١١): يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيًا من أحكام المصاد (٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>	<p>مادة (٢١١): يعاقب كل من الأجنبي وصاحب العمل الذي يخالف أيًا من أحكام المصاد (٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>مادة (٢١٢)</p>	<p>مادة (٢١٢):</p>	<p>مادة (٢١٢):</p>

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
	كما هي	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 (٦٨) من هذا القانون.
مادة (٢٦٣)	مادة (٢٦٣): كما هي	مادة (٢٦٣): يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٧١) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.
مادة (٢٦٤)	مادة (٢٦٤): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٩)، ٢١٠، ٢١١، ٢١٣، ٢١٤، فقرة "٣" 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.	مادة (٢٦٤): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد أرقام (٢٠٩)، ٢١٠، ٢١١، ٢١٣، فقرة "١"، ٢١٤ فقرة "٣" 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 (٢٦٥)	مادة (٢٦٥): يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.	مادة (٢٦٥): يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

نص مشروع القانون كما انتهت إليه اللجنة المشتركة	مشروع القانون بالصيغة التي وافق عليها مجلس الشيوخ	نص مشروع القانون كما ورد من الحكومة
مادة (٢١٦)	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.	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 (٢١٧)	كما هي	يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة التي يخالف أيا من أحكام المادتين رقمي (٢٤٨ ، ٢٤٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه، وتضاعف الغرامة في حالة العود.
مادة (٢١٧)	كما هي	مادة (٢١٧): يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاؤه بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة. ويكون الشخص الاعتباري مسئولا بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعيضات.