

مذكرة جمعية رجال الأعمال المصريين

حول مشروع قانون العمل الجديد- يناير ٢٠٢٢

➤ أولاً: العيوب التي نراها في مشروع قانون العمل:

- (١) بصفة عامة، لم يأتي مشروع القانون بجديد حيث تضمن المشروع غالبية النصوص والأحكام التي يقرها قانون العمل الحالي مع إدخال بعض التفاصيل والتعديلات على عدد من هذه النصوص.
 - (٢) وضع المشروع عدة قيود غير مبررة على إرادة كل من صاحب العمل والعمال في تنظيم علاقة العمل بالشكل الذي يتراءى لهما ، خاصة فيما يتعلق بأحكام الانهاء والاستقالة وإبرام العقود محددة المدة ومدة العقد.
 - (٣) تضمنت المادة الأولى من المشروع العديد من التعريفات والمصطلحات التي لم يتم استخدامها أو الإشارة إليها في نصوص القانون.
 - (٤) قرر مشروع القانون التزامات مالية إضافية على أصحاب العمل والمتمثلة في اشتراكات صناديق العمالة غير المنتظمة والابقاء على اشتراكات صندوق التدريب والتأهيل المهني وصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. وذلك بالرغم من النقد الموجه لهذه الصناديق في ظل القانون الحالي والدعوى القضائية بعدم دستورية إلزام أصحاب العمل بسداد اشتراكات في هذه الصناديق.
- وفيما يلي بيان بأهم النقاط التي تعيب مسودة مشروع القانون والتي من شأنها أن تؤثر سلباً على مصالح أصحاب العمل والعمال على حد سواء، ومقترحاتنا بشأن التعامل معها.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون
لذلك نرى ضرورة توضيح الفارق بين تلك المفاهيم المختلطة حول صاحب العمل والمنشأة والشركة، مع توضيح المسؤولية الملقاه على كل طرف، لضمان تصنيف المصطلحات بشكل واضح.	يجب التفرقة في التعريف بين صاحب العمل ومكان العمل والمدير المسئول.	(١/م)	المقصود بـ: صاحب العمل كل شخص طبيعى أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
لذلك نرى ضرورة توضيح الفارق بين العمولة والنسبة المئوية، أو إلغاء تعريف النسبة المئوية كلية والاستعاضة عنها بعنصر العمولة، حيث انه من الناحية العملية العمولة تشمل ما يتم سداده للعامل على أساس "نسبة مئوية من قيمة أو مبلغ من المال".	وضع المشروع تعريفاً للعمولة يكاد يتطابق مع تعريف النسبة المئوية مما يثير الغموض واللبس حول الفارق بينهما. ففي حين تم تعريف <u>العمولة</u> بأنها "النسبة المئوية التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له"، نجد أن قد عرف <u>النسبة المئوية</u> بأنها "مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة".	(١/م)	المقصود بـ "العمولة"، "النسبة المئوية"

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
نرى ضرورة تعديل المقصود بنصيب العامل في الأرباح كالآتي: "ما يعطى للعامل من صافي الأرباح التي يتقرر توزيعها وفقاً للقوانين المنظمة لها".	استحدث مشروع قانون العمل تعريفاً لنصيب العامل في الأرباح كأحد عناصر الأجر المتغير فنص على أنه "ما يعطى للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها". وهو الأمر الذي يتعارض صراحة مع النصوص المنظمة لنصيب العاملين في الأرباح في قانون الشركات رقم ١٩٨١/١٩٥ ولائحته التنفيذية والتي تحدد نصيب العاملين في الأرباح بحد أدنى ١٠٪ من الأرباح التي يتم توزيعها بموجب قرار الجمعية العمومية للشركة.	(١/م)	"نصيب العامل في الأرباح"	٣.
لذلك نرى ضرورة توضيح الفارق بين الوهبة ومقابل الخدمة، أو إلغاء احدهما والاكتفاء بمصطلح واحد فقط. حيث انه من الناحية العملية كلاهما له نفس المعنى.	وضع المشروع تعريفاً لمقابل الخدمة يكاد يتطابق مع تعريف الوهبة مما يثير الغموض واللبس حول الفارق الجوهرى بينهما.	(١/م)	"الوهبة" و "مقابل الخدمة"	٤.
نقترح إلغاء مثل هذه التعريفات لتجنب اللبس أو الغموض حول حالات تطبيقها. ونرى ضرورة ادراج تنظيم قانونى لعقد العمل لبعض الوقت Part-time Work	وضع المشروع تعريفات للمقصود بالعمل العرضى والعمل المؤقت بالرغم من عدم استخدام أى من هاذين المصطلحين فى نصوص مشروع القانون. فلم يُفرد المشروع أى نصوص خاصة تنظم أحكام العمل العرضى أو المؤقت.	(١/م)	"العمل العرضى"، "العمل المؤقت"	٥.
نرى ضرورة أن يُحيل القانون بشأن تعريف "المنشأة الصناعية" للتعريف الوارد بالقانون رقم ٢٠١٨/٩٥ بشأن الهيئة العامة للتنمية الصناعية وأن يشترط القانون أن تكون المنشأة مقيدة بالسجل الصناعى وكذلك تعريف "المنشأة الصناعية" الوارد بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن منح تراخيص المنشآت الصناعية، وذلك لتوحيد تعريف "المنشأة الصناعية" وتفادى حدوث تعارض بين نصوص القوانين ذات الصلة.	وضع المشروع تعريفاً للمقصود بالمنشأة الصناعية بـ "كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص بقصد انتاج او تحويل أو تشغيل المواد الخام أو الأولية" ويلاحظ أن هذا التعريف عام وغير محدد بضوابط معينة.	(١/م)	المنشأة الصناعية	٦.
نقترح إلغاء هذا الصندوق لما يسببه من إرهاق مالى غير مبرر على عاتق صاحب العمل. كذلك فقد اثبت هذا الصندوق - خلال الفترة الماضية- عدم فاعليته فى تقديم خدمات جديدة للعامل. خاصة وأن هناك العديد من الدعاوى التي تم رفعها أمام المحكمة الدستورية والتي تطعن فى دستورية هذا الصندوق ودستورية الاشتراكات التي يلتزم أصحاب العمل بسدادها.	أصر المشروع على إلزام أصحاب العمل (فى المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملاً أو أكثر) بسداد اشتراكات شهرية فى صندوق التدريب والتأهيل. وقد حدد هذه الاشتراكات بنسبة (٢٥٪) من إجمالى الأجر الأساسية الشهرية التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الاجتماعية (بحد أدنى ٥ جنيهاً وحد أقصى - ٢٠ جنيهاً عن كل عامل). مع ملاحظة أن اللجنة المشتركة بمجلس الشيوخ اقترحت زيادة الحد الأقصى لـ ٥٠ جنيهاً عن كل عامل.	(١٩/م)	صندوق التدريب والتأهيل	٧.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
نرى عدم وجود جدوى من تأسيس هذا الصندوق والزام اصحاب الأعمال بسداد اشتراكات فيه، ويكتفى التزام اصحاب الأعمال بسداد اشتراكات تأمين على العمالة غير المنتظمة.	استحدث المشروع إنشاء صندوق للعمالة غير المنتظمة الذى يقدم خدمات رعاية وتشغيل للعمالة غير المنتظمة ويتبع الوزير المختص. وقد ألزم المشروع المنشآت التى تستخدم عمالة غير منتظمة بسداد اشتراكات بما لا يقل عن (١٪) ولا يزيد عن (٣٪) مما تمثله الأجور عن الأعمال المنفذة.	(٣٢/م)	صندوق العمالة غير المنتظمة	٨.
نرى الابقاء على استحقاق العاملة لإجازة وضع مرتين طوال مدة خدمتها (كما هو مقرر فى القانون الحالى) وذلك تمشيًا مع سياسة الدولة فى تحديد النسل وكذلك كى لا يؤثر ذلك سلبًا على تشغيل النساء حيث قد يترتب على هذا النص عزوف اصحاب الأعمال عن تشغيل النساء.	قرر المشروع استحقاق العاملة <u>إجازة وضع مدتها أربعة أشهر وذلك ثلاث مرات</u> خلال مدة خدمتها (مدفوعة الأجر). اقترحت اللجنة المشتركة بمجلس الشيوخ زيادة اجازة الوضع لمدة (٤) أشهر على غرار قانون الخدمة المدنية.	(٥٠/م)	اجازة الوضع	٩.
نرى الابقاء على استحقاق العاملة لإجازة رعاية الطفل مرتين طوال مدة خدمتها (كما هو مقرر فى القانون الحالى) وذلك تمشيًا مع سياسة الدولة فى تحديد النسل وكذلك كى لا يؤثر ذلك سلبًا على تشغيل النساء حيث قد يترتب على هذا النص عزوف اصحاب الأعمال عن تشغيل النساء.	قرر المشروع احقية العاملة فى الحصول على <u>اجازة رعاية طفل - بدون اجر - لمدة سنتين ثلاث مرات</u> خلال مدة خدمتها.	(٥٣/م)	اجازة رعاية الطفل	١٠.
نرى أهمية تعديل نص المادة ٦٩ من المشروع لتضمن الآتى: <ul style="list-style-type: none"> ➤ أمكانية ابرام عقد العمل لأى مدة اتفق الاطراف عليها (حتى لو أقل من سنة) وذلك إعمالًا لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين". ➤ عدم تقييد تجديد عقد العمل محدد المدة لمدة أو مدد أخرى مماثلة لمدة العقد الأصلية. فنرى ضرورة منح الحق للأطراف الاتفاق على تجديد عقد العمل لمدة أو مدد أخرى حتى لو كانت غير مماثلة لمدة العقد الأصلية. 	قررت المادة ٦٩ من المشروع، أن الأصل أن عقد العمل الفردى يُبرم لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة وذلك باتفاق الأطراف، <u>شريطة ألا تقل مدة العقد عن سنة.</u> ويمثل هذا النص قيد غير مبرر على ارادة كل من صاحب العمل والعامل فى ابرام عقود عمل لمدة أقل من سنة. ويتناقض هذا النص أيضًا مع تعريف مشروع القانون "للعمل الموسمى" و"العمل المؤقت" و"العمل غير المنتظم"، حيث أن هذا القيد يعنى عدم امكانية ابرام عقود عمل تحمى هذه الفئات من العمالة وذلك لأن مدد تشغيلهم لدى صاحب العمل تقل عادة عن مدة سنة.	(٦٩/م)	عدم ابرام عقد العمل لمدة تقل عن سنة	١١.

التعليق والاقتراحات	الموضوع	رقم المادة	مشروع القانون	
<p>نرى ضرورة عدم تقييد مدة عقد العمل محدد المدة (أو تجديدهات اللاحقة) على مدة ست سنوات كحد أقصى للأسباب الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يمثل ذلك تعدي - غير مشروع - على حق اطراف عقد العمل في تحديد مدة العقد وتجديده كيفما يشاؤوا دون أن يؤدي ذلك إلى اعتبار العقد غير محدد المدة. - الأصل أن العقد شريعة المتعاقدين وان عقد العمل عقد ملزم للجانبين يحق لأطرافه تحديد بنوده على النحو الذي يترأى لهم. - سيؤدي إعمال هذا النص - من الناحية العملية - إلى اتجاه اصحاب العمل لانتهاء العقود في السنة الخامسة لتفادي تحول العقد إلى غير محددة المدة قبل انقضاء السنة السادسة، الأمر الذي يلحق ضرر بالعمال ويؤدي إلى عدم استقرارهم في أعمالهم. 	<p>اعتبرت المادة ٧٠ من المشروع أن العقد يعتبر غير محدد المدة إذا كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده <u>لمدة تزيد في مجموعها على ست سنوات</u>. وقد اقترحت اللجنة المشتركة بمجلس الشيوخ أن يعتبر العقد غير محدد المدة <u>إذا كان مبرمًا لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات</u>.</p>	(٧٠/م)	مدة العقد	١٢.
<p>نرى ان تحرير العقد من (٤) نسخ يعتبر تزيد غير مبرر، لذلك يقترح حذف هذا البند والاكتفاء بتحرير العقد من ثلاث نسخ (كما هو الوضع الحالي) يتسلم كل طرف نسخة والنسخة الثالثة يتم تسليمها لمكتب التأمينات.</p>	<p>اشترط المشروع تحرير عقد العمل من (٤) نسخ، يتم تسليم نسخة للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب التأمينات.</p>	(٧١/م)	نسخ العقد	١٣.
<p>نقترح حذف هذا القيد لعدم وجود ما يبرره، والاكتفاء بأن يحرر العقد باللغة العربية (كما هو الوضع في القانون الحالي) وأن تكون الأولوية في تفسير بنود العقد للغة العربية في حالة ما إذا كان العقد محرر بلغة أخرى بجانب اللغة العربية.</p>	<p>نصت المادة ٧١ من المشروع <u>أنه يجوز إذا كان العامل اجنبيًا ولا يجيد اللغة العربية أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل.... ألخ</u> وبذلك حصر المشروع امكانية تحرير عقود العمل بلغتين (من بينهما اللغة العربية) فقط على الحالات التي يكون فيها العامل غير مُجيد للغة العربية وهو قيد غير مبرر. حيث في كثير من الأحيان يكون صاحب العمل منشأة تابعة لشركة أجنبية أو فرع لمؤسسة أجنبية وتتوافر لديها الرغبة في ابرام العقد بلغة اجنبية (إلى جانب اللغة العربية) وذلك للاطلاع على بنوده والموافقة عليه وتوقيعه.</p>	(٧١/م)	لغة العقد	١٤.

رقم المادة	مشروع القانون	الموضوع	التعليق والاقتراحات
١٥.	ملفات العمال	ألزمت المادة ٧٤ من المشروع صاحب العمل بالاحتفاظ بملفات العمال لمدة خمس سنوات بعد انقضاء علاقة العمل (يقرر القانون الحالي هذا الالتزام لمدة سنة واحدة). ونرى من جانبنا أن تقرير هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل يعتبر أمر مرهق وغير منطقي ولا يوجد ما يبرره.	نرى الاكتفاء بالزام صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة واحدة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل وذلك تماشيًا مع نص القانون الذي يقرر أنه تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد (مادة ١/٦٩٨ مدني).
١٦.	الخضوع لاختبارات طبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الممعدية	الزمت المادة العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك على أن يكون ذلك <u>خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر</u> على نفقة صاحب العمل....	ما المقصود بـ "خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر"، هل يعني ذلك خلال مدة (٦) أشهر من تاريخ تعيين العامل؟ نرى ضرورة حذف عبارة "خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر" ومنح صاحب العمل الحق في طلب إجراء العامل للكشف الطبي عند بداية التعاقد وفي أي وقت اثناء سريان علاقة العمل.
١٧.	التحقيق مع العامل	نصت المادة على أن يبدأ التحقيق مع العامل <u>خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة...</u> ليس من الواضح ما هو المقصود بـ "اكتشاف المخالفة"؟	نرى ضرورة تعديل لفظ "اكتشاف المخالفة" واستبداله بأن يبدأ التحقيق مع العامل <u>خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ علم صاحب العمل بالمخالفة</u> (كما هو الوضع في القانون الحالي).
١٨.	التسوية الودية للمنازعات	قررت المادة ١٢٢ أنه في حالة نشوء نزاع يتم طلب تسوية النزاع وديًا امام لجنة مختصة. فإذا تم التوصل لتسوية ودية بين العامل وصاحب العمل، يتم اثبات التسوية في محضر. (يوقعه الطرفين) <u>ويحال محضر التسوية إلى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية ويكون قابل للتنفيذ بالأمر الذي يصدره القاضي بانتهاء النزاع.</u> نرى من جانبنا عدم فاعلية هذا النص من الناحية العملية وذلك لانطوائه على قيد إجراءي غير ضروري يترتب عليه أطالة أمد النزاع الذي تم تسويته وديًا، بالإضافة إلى زيادة أعداد المنازعات العمالية أمام المحاكم. فما الحكمة من إلزام أطراف النزاع - الذي تم تسويته وديًا - بعرض التسوية على المحكمة حتى يدخل اتفاق التسوية حيز النفاذ.	نرى ضرورة حذف النص المتعلق بالزام عرض اتفاق التسوية على قاضي الأمور الوقفية لكي يدخل حيز النفاذ وذلك تجنبًا لأطالة تنفيذ التسوية المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل وكذلك منعًا لتراكم المنازعات أمام القضاء.

رقم المادة	مشروع القانون	الموضوع	التعليق والاقتراحات
١٩.	انتهاء عقد العمل	(م/١٢٧)	تنص المادة على انتهاء عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمرت علاقة العمل بعد ذلك <u>مدة لا تتجاوز ست سنوات</u> جاز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط اخطار الطرف الأخر كتابة قبل الانتهاء بشهرين ولا يسرى ذلك على عقود الاجانب. فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن سنة من سنوات الخدمة.
٢٠.	استقالة العامل	(م/١٤٠)	نصت هذه المادة بشأن استقالة العامل على الآتي: "للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعه منه أو من وكيله الخاص ومعمدة من <u>الجهة الادارية المختصة</u> . ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل العدول عن الاستقالة خلال اسبوع من تاريخ اخطاره بقبول صاحب العمل <u>للاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعمداً من الجهة الادارية وبشرط موافقة صاحب العمل، وفي هذا الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن</u> ".
٢١.	صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية	(م/٢٤٣)	ألزم المشروع منشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العامة والقطاع الخاص، والتي يبلغ عدد عمالها ٢٠ عاملاً فأكثر أن تدفع مبلغ لا يقل عن ٨ جنيهاً ولا يتجاوز ١٦ جنية عن كل عامل سنوياً (بدلاً من ٥ جنيهاً) إلى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.

➤ ثانياً: الإيجابيات التي نراها في مشروع قانون العمل:

- (١) توسع مشروع القانون من نطاق حظر التمييز بين العمال؛ فجعلها تشمل التمييز في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقود العمل (وذلك بدلاً من قصرها على التمييز في الأجور فقط كما هو الحال في قانون العمل الحالي)، كما توسع النص من نطاق اسباب التمييز بين العمال لتشمل التمييز القائم على اساس اللون أو العرق أو اللة أو الاعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أى سبب آخر يترتب عليه اخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة. (٦/م)
- (٢) استحدثت المشروع نصاً يقرر ضرورة أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بحل المنشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها أجلاً للوفاء بحقوق العاملين، مع النص على تولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد. (١١/م)
- (٣) نص المشروع صراحة على أن العلاوة السنوية لا تستحق إلا بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك لإزالة اللبس الذي كان يعترض التطبيق العملي للطلاوة السنوية بالنسبة للعامل الذي لم يكمل سنة لدى صاحب العمل. فأكد على أن العلاوة الدورية السنوية لا تستحق إلا بتمام السنة. (١٢/م)
- (٤) حذف مشروع القانون الحد الأقصى لتشغيل الاجانب في المنشأة (بما لا يجاوز ١٠٪ من اجمالي العمالة بالمنشأة) وترك تحديد الأحد الأقصى والاعفاء منه للوزير المختص. (٦٤/م)
- (٥) قرر المشروع أنه في حالة تلقى العامل لتدريبات من قبل صاحب العمل، يلتزم العامل بالاستمرار في العمل للمدة المتفق عليها وإلا يلتزم بتعويض صاحب العمل عن الانتهاء المبسر. (٧٧/م)
- (٦) استحدثت المشروع طريقة جديدة لإثبات حصول العامل على أجره وهي طريقة (التحويل البنكي) لحساب العامل، فقد اعتبره المشروع مبرناً لذمة صاحب العمل تماشياً مع التطور الالكتروني السائد (٨١/م، ٨٨/م)
- (٧) قرر المشروع الاكتفاء بإبلاغ الجهة الادارية المختصة لتشغيل العاملين ساعات عمل اضافية مع بيان الاسباب والمدة الزامة لإتمام الأعمال، دون اشتراط موافقة الجهة الادارية على ساعات العمل الاضافية. كما اجاز مشروع القانون تواجد العامل في مكان العمل لمدة ١٢ ساعة يومياً (بدلاً من ١٠ ساعات في القانون الحالي). (٩٤/م)
- (٨) حذف المشروع الاشتراط الخاص بالحد الأقصى. في الأعياد والعطلات والمناسبات للإجازات المنصوص عليه في قانون العمل الحالي حتى يكون للوزير المختص المرونة في تحديدها. كما نص على استفادة العاملين غير المسلمين من أيام إجازاتهم الدينية تحقيقاً للمساواة بين جميع العاملين بالقطاعات المختلفة بالدولة.
- (٩) نص المشروع على أن يخصم من تعويض الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض أجر في حالات المرض والإصابة وذلك لتجنب حصول العامل على التعويض مرتين في هذه الحالات. (١٠٤/م)
- (١٠) استحدثت المشروع خضوع العامل للكشف الطبي عن المواد المخدرة والأمراض المعدية بناء على طلب صاحب العمل وعلى نفقته. (١٠٨/م)
- (١١) قرر مشروع القانون اعتبار العامل مستقبلاً لو تغيب عن العمل بدون سبب مشروع اكثر من عشرة ايام متصلة أو عشرون يوم متقطعة خلال السنة. (١٣٩/م)
- (١٢) أوجب مشروع القانون على المحكمة العمالية، إذا رأت من ظاهر الأوراق عدم مشروعية فصل العامل، أن تلزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل تعويض يعادل أجر ٦ أشهر (بدلاً من ١٢ شهراً وفقاً لقانون العمل الحالي). وحذف المشروع سلطة المحكمة في الحكم باستمرار العامل في عمله (إلا في حالات الفصل لنشاط العامل النقابي) وذلك حتى لا يتم اجبار صاحب العمل الاستمرار في تشغيل أشخاص غير مرغوب فيهم. (١٢٤/م)
- (١٣) حدد المشروع المقصود بـ "أسرة العامل" المستحقين لتعويض تكاليف الجنازة في حالة وفاة العامل. حيث قرر أن هذا المبلغ يُصرف للأرمل، فإذا لم يوجد صرف لأرشد الأولاد أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة. (١٤٢/م)
- (١٤) انشاء محاكم عمالية متخصصة (بدائرة اختصاص المحاكم الابتدائية)، وتوسيع نطاق اختصاصها ليشمل كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وكذلك الدعاوى المتعلقة بالمنظمات النقابية وحقوق العمال التأمينية. (١٥٠/م)
- (١٥) انشاء دوائر استئنافية متخصصة لنظر الطعون التي ترفع إليها بشأن احكام المحاكم العمالية. (١٤٩/م)، وايضاً تشكيل دائرة أو أكثر في محكمة النقض تختص - دون غيرها - بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية، ولها أن تحكم في موضوع الدعوى. (١٥٩/م)

- (١٦) نص المشروع على أن الاتفاقية الجماعية تكون نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها وإيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التوقيع عليها. وألغى المشروع اشتراط نشر الإيداع في الوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية نظراً لما سببه ذلك من مشكلات عملية وأعباء مالية على الطرفين (في ظل القانون الحالي). (١٧٢/م)
- (١٧) انشاء مركز وساطة وتحكيم تابع لوزارة القوى العاملة للنظر في منازعات العمل الجماعية، وكذلك اعداد قائمة من الوسطاء وقائمة ن المحكمين الذين سيتولون الفصل في المنازعات. (١٨٧/م)
- (١٨) كما اشترط مشروع القانون ابرام اتفاق او مشاركة تحكيم بين طرفي النزاع وعدم جواز اجبار احد اطراف النزاع الخوض في منازعة تحكيم عمالي دون موافقته. (١٩٧/م)
- (١٩) اشترط المشروع أن يتم اعلان الاضراب عن العمل وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية العمالية وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في القانون. (٢٠٠/م)
- (٢٠) قرر مشروع القانون انه في حالة تقدم صاحب العمل بطلب غلق المنشأة كلياً أو جزئياً لضرورات اقتصادية وعدم تلقيه رد من اللجنة المختصة خلال (٤٥) يوم يعتبر ذلك بمثابة موافقة ضمنية على طلب الغلق. (٢٠٥/م)