

مشروع قانون الحريات النقابية

٦ فبراير ٢٠١٢

مقترح قانون رقم () لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون الحريات النقابية

باسم الشعب
رئيس المجلس الأعلى للقوات المسلحة

١- بعد الإطلاع على الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ ٢٠١١/٢/١٣.

٢- وعلى الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ ٢٠١١/٣/٣٠.

٣- وعلى القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية، وتعديلاته.

٤- وعلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، والتي صدقت عليها مصر في ٦ نوفمبر ١٩٥٧.

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يُعمل بأحكام قانون الحريات النقابية المرافق، ويُلغى قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، وأي حكم يخالف أحكام القانون المرافق أينما ورد في قوانين أخرى.

(المادة الثانية)

لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق التعبير والاجتماع التي يكفلها الدستور والمواثيق الدولية، ولا ينبغي أن يؤدي تفسير هذه الأحكام أو تطبيقها -على أي نحو- إلى الإخلال بالحقوق والحريات النقابية ومعايير العمل الأساسية التي تنص عليها إتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من الحكومة المصرية.

(المادة الثالثة)

تحل عبارة (النقابة العمالية المعنية) محل عبارات (اللجنة النقابية) و(النقابة العامة المعنية) و(الاتحاد العام لنقابات عمال مصر) أينما وجدت في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وفي كافة القوانين والقرارات المعمول بها.

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بالحقوق والمزايا الخاصة بأعضاء المنظمات النقابية العمالية والمترتبة على اشتراكهم في صناديق الادخار أو الزمالة أو صناديق خاصة أخرى تم إنشاؤها بمعرفة النقابات تحت أي مسمى، وذلك بحرمانهم منها أو الانتقاص من حقوقهم بها عند رغبتهم في الانسحاب من هذه المنظمات أو نقل عضويتهم من المنظمات النقابية العمالية المنشأ بها هذه الصناديق إلى منظمات نقابية عمالية أخرى.

(المادة الخامسة)

تستمر المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال التي سبق تشكيلها قبل إصدار هذا القانون في ممارسة نشاطها على أن توفق أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون خلال ستة شهور من تاريخ إصداره، وإلا اعتبرت منحلة. ويصدر وزير القوى العاملة والهجرة قراراً بكيفية توفيق هذه الأوضاع وفقاً للشروط والضوابط الواردة بهذا القانون، خلال شهر من تاريخ العمل بالقانون المرفق.

(المادة السادسة)

على المحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ودون رسوم ما يوجد لديها من دعاوى أو طعون أصبحت بمقتضى أحكام هذا القانون من إختصاص محاكم مجلس الدولة وذلك بالحالة التي تكون عليها، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الاحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد المحدد أمام المحكمة التي أخطيت إليها الدعوى.

(المادة السابعة)

يُنشر هذا القانون بالجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر في يوم الموافق هجرياً

الموافق ٢٠١٢ ميلادياً

رئيس المجلس الأعلى للقوات المسلحة

المشير/ محمد حسين طنطاوي

الفصل الأول التعريفات

مادة (١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه، سواء كان عمله دائماً، أو مؤقتاً، أو عرضياً، أو موسمياً.
- الحرفيون: يقصد بهم العاملون لحسابهم، وأصحاب الحرف الحرة.
- العمال المستقلون: يقصد بهم القائمون بأعمال أو أنشطة اقتصادية أو خدمية لحسابهم الخاص دون استخدام عمالة بأجر.
- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص. ويعتبر في حكم المنشأة الفرع الذي يقع في غير المكان الذي به المركز الرئيسي.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، سواء كان من منشآت القانون العام أو الخاص.
- النقابة العمالية: كل تجمع عمالي ينشئه العمال على مستوى المنشأة أو المهنة أو الحرفة، وتم تأسيسه وفق أحكام هذا القانون.
- الاتحادات النقابية العمالية: هي اتحادات يتم تشكيلها بمعرفة عدد من النقابات العمالية فيما بينها وفقاً لإرادتها سواء كانت على مستوى المهنة أو الحرفة أو الصناعة أو النطاق الجغرافي أو على مستوى المهنة أو الحرفة في نطاق جغرافي محدد.
- الاتحادات العامة للعمال: وهي اتحادات عامة تشكل على المستوى الوطني للعمال وتشكل بمعرفة النقابات أو بمعرفة الاتحادات النقابية.
- المنظمات النقابية: يقصد بها كل من النقابة العمالية والاتحادات النقابية العمالية والاتحادات العامة للعمال.
- ممثلو العمال: يقصد بهم أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية أو الاتحادات النقابية العمالية أو الاتحادات العامة للعمال، وكذلك العمال الذين يتم اختيارهم لتمثيل زملائهم للتحدث باسمهم أو نيابة عنهم.
- العمل النقابي: يقصد به كل نشاط يقوم به العامل منفرداً أو بالاشتراك مع آخرين للدفاع عن مصالح وحقوق العمال، كجمع التوقيعات والتبرعات والوقفات الإحتجاجية والتظاهرات والإضرابات والتفاوض والتشاور والتحكيم أو الدعوة لأي منهم.
- اتحاد أصحاب الأعمال: هو اتحاد يتم تشكيله بمعرفة عدد من أصحاب الأعمال على مستوى الصناعة أو التجارة أو النطاق الجغرافي أو على مستوى الصناعة أو التجارة في نطاق جغرافي محدد.
- اتحادات عامة لأصحاب الأعمال: هي اتحادات عامة يتم تشكيلها على المستوى القومي لأصحاب الأعمال بمعرفة اتحادات أصحاب الأعمال.
- منظمة أصحاب الأعمال: ويقصد بها اتحادات أصحاب الأعمال والاتحادات العامة لأصحاب الأعمال.
- ممثلو أصحاب الأعمال: يقصد بهم أعضاء مجالس إدارة منظمات اتحاد أصحاب الأعمال أو الاتحادات العامة لأصحاب الأعمال، أو ممن تختارهم منظماتهم للتحدث بأسمائهم أو نيابة عنهم.
- جمعيات رجال الأعمال: هي الجمعيات والمؤسسات المنشأة وفقاً لأحكام القانون (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- الجهة الإدارية المختصة: وزارة القوى العاملة والهجرة، ومديرياتها.
- الوزير المختص: وزير القوى العاملة والهجرة.

الفصل الثاني الأحكام العامة

مادة (٢)

تثبت الشخصية الاعتبارية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال المشكّلة وفقاً لأحكام هذا القانون من تاريخ إخطار الجهة المختصة بأوراق التأسيس الموضحة بالمادة ١٥ من القانون.

مادة (٣)

لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح المهنية لأعضائها.

مادة (٤)

تحدد الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية في التشاور الثلاثي والمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية واللجان المنصوص عليها في قانون العمل وفقاً للتمثيل النسبي لعدد العمال المنضمين إليها من خلال فريق تفاوضي يتكون من تمثيل نسبي لكل منظمة نقابية بحسب نسبة عضويتها، وتختار كل منظمة ممثلها في الفريق، وعند الاختلاف في تحديد حجم العضوية تختص وزارة القوى العاملة والهجرة بتحديد نسبة التمثيل وفقاً لسجلات العضوية لكل منظمة نقابية.

مادة (٥)

تسري أحكام هذا القانون على المنشآت والقطاعات الآتية والعمالين فيها:

- الوزارات ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة.
- شركات القطاع العام.
- شركات قطاع الأعمال العام والعمالين بالأنشطة الاقتصادية التي يتم إنشاؤها بقانون.
- منشآت القطاع الخاص.
- القطاع التعاوني.
- العاملين المدنيين في الجيش والشرطة والإنتاج الحربي.
- القطاع الاستثماري والقطاع المشترك.
- المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة.
- فروع الشركات المتعددة الجنسية.
- عمال الزراعة الدائمين والمؤقتين.
- عمال الخدمة المنزلية.
- العاملين، لحسابهم وأصحاب المهن الحرة.
- العمالة المؤقتة أو العرضية أو الموسمية أو غير المنتظمة.
- أصحاب المعاشات.
- الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال.

مادة (٦)

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من الحقوق النقابية المقررة فيه. كما يحظر تشكيل نقابات ومنظمات أصحاب الأعمال على أساس ديني أو حزبي.

مادة (٧)

تُعفى من الرسوم والمصروفات القضائية وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمال أو منظماتهم النقابية.

مادة (٨)

يجوز لمجالس إدارة المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال ورؤساء المنشآت العمومية تحديد قواعد التفرغ بمهام النشاط النقابي لتحقيق ورعاية مصالح العاملين، على أن يستحق عضو مجلس الإدارة المتفرغ خلال فترة تفرغه أجره وملقاته، ولا يخل هذا التفرغ بحق العامل المتفرغ بكامل حقوقه الوظيفية -وعلى الأخص الترقيات والعلاوات- وكافة المزايا المالية والتأمينية والعلاجية التي يتمتع بها نظراًؤه في المستوى الوظيفي. وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.

وتعتبر إصابة النقابي المتفرغ أثناء مباشرة مهامه النقابية إصابة عمل.

مادة (٩)

لا يجوز تكوين نقابة عمالية إذا قل عدد المؤسسين لها عن عشرين عضواً.
ولا يجوز تكوين منظمة أصحاب أعمال إذا قل عدد المؤسسين لها عن عشرة أعضاء.

الفصل الأول
الحقوق الأساسية، والعضوية النقابية

مادة (١٠)

للعمال ولأصحاب الأعمال -دون تمييز أو إذن- الحق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك حق الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

مادة (١١)

لا يجوز حرمان أي عامل أو صاحب عمل من حقه في الاشتراك في تأسيس منظمة نقابية أو منظمة أصحاب الأعمال التي يختارها أو الانضمام إليها، كما لا يجوز إكراهه على الانضمام إليها أو الانسحاب منها.

مادة (١٢)

لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في وضع دساتيرها ولوائحها التنظيمية والمالية والإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها، وتمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

مادة (١٣)

يُحظر التمييز في الحقوق النقابية وحقوق العمل لأية أسباب، ولا يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للنقابة، أو قواعد انضمام العمال إليها أو عضويتهم بها أي تمييز بينهم بسبب اختلاف اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الأصل العرقي، أو الوضع الاجتماعي، أو الرأي السياسي.

ولا ينبغي أن تتضمن هذه القواعد انتقاصاً من حقوق الإنسان أو حقوق العمال والحريات الأساسية للعمل سواء للمنضمين أو غير المنضمين إليها.

مادة (١٤)

يُحظر على النقابات والاتحادات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال تكوين السرايا أو التشكيلات العسكرية أو الميليشيات ذات الطابع العسكري.

الفصل الثاني

تأسيس النقابات واتحادات العمال وأصحاب الأعمال

مادة (10)

يتم إخطار الجهة الإدارية بطلبات تأسيس النقابات العمالية واتحاداتها ومنظمات أصحاب الأعمال واتحاداتها على أن تتولى الجهة الادارية قيد هذه الطلبات فور إخطارها بها أو تسليمها إليها فى سجل يعد لهذا الغرض وفقا لتاريخ وترتيب دورها، على أن يرفق الطلب المستندات الآتية:

(أ) بيان بعدد أعضاء النقابة أو المنظمة.

(ب) عدد (٣) نسخ من لائحة النظام الأساسي موقعاً عليها من أعضاء مجلس الإدارة، ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسخ مصدقاً عليها من الشهر العقاري.

(ج) عدد (٣) نسخ من محضر اجتماع الجمعية العمومية التأسيسية.

(د) عدد (٣) نسخ من محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.

(هـ) كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة، وهيئة المكتب، وصفة كل منهم.

(و) كشف بأسماء مؤسسي النقابة أو منظمة أصحاب الأعمال مبين به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته وصناعته وجنسيته موقع عليه من كل عضو منهم.

(ز) إقرار موقع عليه من أعضاء مجلس الإدارة يثبت تكوين النقابة أو منظمة أصحاب الأعمال وفقاً لأحكام هذا القانون.

(ح) صورة من السجل التجاري لكل عضو بمنظمة أو اتحاد أصحاب الأعمال.

وعلى الجهة الادارية المختصة تسليم خطاب للممثل القانوني لفتح حساب للمنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال بالبنك الذي تحدده الجهة الطالبة، وكذا تسليم الممثل القانوني خطابات لمصلحة الأحوال المدنية لاعتماد أختامها، ولصاحب العمل تخطره فيه بتأسيس المنظمة النقابية، وللمطابع الأميرية لنشر لائحة نظامها الأساسي وتاريخ تكوينها بالوقائع المصرية على نفقة الجهة الإدارية.

مادة (11)

لكل ذي مصلحة حق اللجوء إلى محكمة القضاء الإداري التي يقع فى دائرتها المقر الرئيسي للمنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال للاعتراض على إنشائها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الجهة الإدارية أو تسليمها أوراق التأسيس وذلك بموجب عرضية تودع قلم كتاب المحكمة، ولا تخل إقامة الدعوى بحق المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال فى ممارسة أنشطتها لحين الفصل فى الدعوى.

الفصل الأول البنيان النقابي

مادة (١٧)

يكون تأسيس الاتحادات النقابية للعمال بناءً على طلب انضمام عشرة نقابات عمالية، ويكون تأسيس الاتحادات العامة للعمال على المستوى الوطني بناءً على طلب انضمام من عشرة اتحادات عمالية أو عشرين نقابة عمالية من قطاعات مختلفة.

وعلى الوزارة المختصة أن تسعى إلى تشجيع التفاوض الاختياري بين المنظمات النقابية من أجل التكتل النقابي وتحقيق الوحدة النقابية.

وتتشكل اتحادات أصحاب الأعمال على مستوى الصناعة أو التجارة أو النطاق الجغرافي بناءً على طلب خمسة أعضاء على الأقل، كما يتشكل كل اتحاد عام لأصحاب الأعمال على المستوى الوطني بناءً على طلب عشرة اتحادات عامة لأصحاب الأعمال على الأقل.

مادة (١٨)

يضع طالبو تأسيس المنظمة النقابية العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال النظام الأساسي للمنظمة موقّعاً منهم، ويجب أن يشمل هذا النظام البيانات الجوهرية المتعلقة بالمنظمة وقواعد العمل بها، وعلى الأخص: اسمها المميز عن غيرها، ومقرها، ومنطقة عملها، وأغراضها، وشروط العضوية، ونظام قبول الأعضاء، وأجهزتها القيادية، وهياكلها التنظيمية، والاشتراكات الشهرية التي يسدها الأعضاء، ونظام الرقابة المالية والإدارية على أنشطتها، وميزانياتها، وقواعد تعديل نظامها الأساسي، وقواعد حلها واندماجها وتصفية أموالها.

مادة (١٩)

يحدد النظام الأساسي للمنظمة قواعد وإجراءات انتخاب أجهزتها التنفيذية، وهيئاتها التمثيلية بما يكفل حق الاقتراع الحر السري المباشر، وبما لا يخل بحقوق الترشيح والانتخاب لجميع أعضائها، ويشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية هذه الأجهزة أن يكون بالغاً سن الرشد، كامل الأهلية، يجيد القراءة والكتابة، وألا يكون قد بلغ السن القانونية لاستحقاق المعاش - ويستثنى من هذا الشرط منظمات أصحاب المعاشات - وألا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جناية مخرقة بالشرف والأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، وألا يكون له سلطة توقيع الجزاء، أو مفوضاً في بعض أو كل صلاحيات صاحب العمل.

مادة (٢٠)

إذا طرأ تعديل على النظام الأساسي للمنظمة بموجب قرار من جمعيتها العمومية؛ يتقدم ممثلها المفوض بذلك بطلب التعديل بإخطار الجهة الإدارية المختصة مؤرخاً وموقّعاً من الممثل القانوني، ويرفق بالإخطار ملخص النظام الأساسي المعدل، وتتولى الجهة الإدارية التأشير بالتعديل في السجل المعد لذلك لديها، وعليها تسليم الممثل القانوني للمنظمة خطاباً للمطابع الأميرية لنشر النظام الأساسي الجديد للمنظمة بالوقائع المصرية على نفقة الجهة الإدارية.

مادة (٢١)

للجمعية العمومية للمنظمة اتخاذ قرار حلها وفقاً للضوابط والشروط الواردة في نظامها الأساسي، ويحدد النظام الأساسي كيفية التصرف في أموالها وممتلكاتها، ولكل ذي مصلحة الطعن على هذا القرار أمام محكمة القضاء الإداري الواقع في دائرتها مقر المنظمة النقابية، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور قرار الحل.

الفصل الثاني النشاط النقابي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال

مادة (٢٢)

تباشر النقابة ومنظمة أصحاب الأعمال كافة الأنشطة التي تكفل لها تحقيق أغراضها في الدفاع عن حقوق أعضائها ورعاية مصالحهم، والعمل على تحسين شروط وظروف العمل، ويكون للمنظمات النقابية حق تمثيل أعضائها في منازعات العمل الجماعية وفقاً لنص المادة الرابعة من هذا القانون.

مادة (٢٣)

للنقابات العمالية واتحاداتها وكذا اتحادات أصحاب الأعمال في سبيل تحقيق أغراضها وتطوير قدراتها وقدرات أعضائها؛ الحق فيما يأتي:

١- نشر الوعي النقابي ورفع المستوى الثقافي للعمال، والوقاية من مخاطر العمل.

٢- رفع الكفاءة المهنية للعمال، والإرتقاء بمستواهم المهني.

٣- إنشاء معاهد للتدريب المهني لتأهيل العمال لمتطلبات سوق العمل بالتنسيق مع وزارة القوى العاملة والهجرة.

٤- تنظيم الاجتماعات والاحتفالات وإصدار الصحف والمجلات والمطبوعات وفقاً لأحكام القوانين المعمول بها.

٥- إنشاء معاهد لنشر ثقافة العمل.

٦- المشاركة في فعاليات المؤتمرات العربية والأفريقية والدولية، واستضافة الوفود النقابية الدولية والعربية والإفريقية.

٧- تكوين الاتحادات العربية والإفريقية والدولية ذات الصلة أو الإنضمام إليها.

الفصل الثالث الموارد المالية

مادة (٢٤)

للنقابة العمالية ولاتحادات أصحاب الأعمال في سبيل تحقيق أغراضها ودعم مواردها المالية أن تقيم الأنشطة الفنية والرياضية. كما يجوز لها إنشاء وإدارة صناديق ادخار أو زمالة، أو جمعيات تعاونية، أو نوادٍ رياضية، وغير ذلك من الأنشطة التي تقدم خدماتها للعمال ولها قبول الهبات والتبرعات -من غير أشخاص وجهات أجنبية- وفقاً لما يقرره نظامها الأساسي.

ولا يجوز للمنظمات النقابية قبول تبرعات أو هبات من أشخاص أو جهات أجنبية، ويستثنى من ذلك كافة أوجه الدعم الفني والتقني من الاتحادات العربية والدولية المنضمة إليها بعد موافقة الجهة المختصة في إطار القوانين المعمول بها.

ولها أن تحدد اشتراكات العضوية وطريقة سدادها.

ويتم صرف موارد المنظمات النقابية للعمال وأصحاب الأعمال في الأنشطة والأغراض المنشأة من أجلها.

مادة (٢٥)

تنص لأئحة النظام الأساسي للمنظمة النقابية واتحادات أصحاب الأعمال على نظامها المالي والمحاسبي، وعليها أن تُودع أموالها أحد البنوك أو صناديق التوفير، وأن تستثمر أموالها في أوجه استثمار آمنة وفقاً للضوابط التي تنص عليها لأئحة نظامها الأساسي.

وتنتخب الجمعية العمومية -وقت انتخاب مجلس الإدارة- ثلاثة أعضاء على الأقل للمراجعة والرقابة المالية، شريطة عدم تولي أي منهم مسئولية إدارية بالمنظمة أو عضوية مجلس إدارتها، ولا يجوز عزلهم إلا بموافقة الجمعية العمومية. ولها الحق في دعوة الجمعية العمومية في اجتماع غير عادي إذا تبين لها قيام المنظمة بصرف أموالها في غير الأغراض المخصصة لها أو اكتشاف مخالفات مالية.

وفي جميع الأحوال يتعين على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إخضاع أموالها لمراقب حسابات معتمد تأكيداً لمبدأ الشفافية.

وتعتبر أموال هذه المنظمات في حكم الأموال العامة في حالة ارتكاب أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات.

الفصل الرابع حقوق النشاط النقابي للعمال وأصحاب الأعمال

مادة (٢٦)

لا يجوز لصاحب العمل أو من يمثله اتخاذ أي إجراء من شأنه تعطيل ممارسة الأنشطة النقابية العمالية، ويجب عليهم تمكين الأعضاء النقابيين من القيام بهذه الأنشطة، وعلى الأخص:

- (أ) الاتصال بالعمال وعقد الاجتماعات معهم بمقر النقابة أو بمقر العمل.
- (ب) إجراء الانتخابات النقابية في مواقع العمل بما لا يؤثر على سير العمل بالمنشأة.
- (ج) الحصول على المعلومات الصحيحة اللازمة للمفاوضة الجماعية لدى طلبها وفقاً لأحكام قانون العمل.

مادة (٢٧)

يُحظر على صاحب العمل القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال، أو تمييز بين العمال، بسبب نشاطهم النقابي، وتُعد من الأعمال المحظورة على الأخص ما يلي:

- (أ) الامتناع عن تشغيل عامل بسبب انضمامه إلى نقابة معينة.
- (ب) إنهاء خدمة عامل بسبب انضمامه إلى نقابة معينة.
- (ج) التمييز في الأجر أو أي من ملحقاته، أو المزايا العينية بين العمال بسبب الانضمام إلى نقابة معينة أو ممارسة نشاط نقابي مشروع.
- (د) إكراه الأعضاء النقابيين على تغيير مواقفهم التفاوضية أو تغيير انتمائهم النقابي.
- (هـ) تقديم أو عرض مزايا مادية أو عينية على الأعضاء النقابيين بغرض حثهم على تغيير مواقفهم التفاوضية أو تغيير انتمائهم النقابي.

مادة (٢٨)

لا يجوز توقيع أي عقوبة على العامل المنتخب في إحدى مجالس إدارة الهيئات التمثيلية للنقابات، أو وقفه عن العمل احتياطياً أو تأديبياً إلا بناءً على قرار أو حكم صادر عن السلطة القضائية المختصة الموضحة بالمادة ١٥ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، ويسري هذا النص على كل عامل يكتسب أو يتخذ صفة ممثل العمال في التفاوض مع صاحب العمل أو أية جهات أخرى، أو قام بأية أنشطة نقابية أيًا ما كانت طبيعة النشاط النقابي الذي يقوم به، ومدته، كما يسري أيضًا على العامل الذي يقوم بالأعمال التحضيرية لإنشاء نقابة، أو المرشح لإحدى هيئاتها التنفيذية أثناء فترة التحضير أو الترشيح.

مادة (٢٩)

لا يجوز نقل العامل المنتخب في إحدى الهيئات التمثيلية للنقابات، أو ندبه للعمل في فرع آخر أو موقع غير موقع عمله الأصلي أكثر من أسبوعين-بغير موافقته الكتابية على ذلك- ويسري هذا النص على كل عامل يكتسب أو يتخذ صفة ممثل العمال، كما يسري على العامل الذي يقوم بالأعمال التحضيرية لإنشاء نقابة، أو المرشح لإحدى هيئاتها التنفيذية أثناء فترة التحضير أو الترشيح.

مادة (٣٠)

لا يجوز التحقيق مع العامل المنتخب في إحدى الهيئات التمثيلية للنقابات إلا بعد إخطار النقابة التي ينتمي إليها، وللنقابة حق حضور التحقيقات مع العامل وتوكيل محام للدفاع عنه، ولا يخل ذلك بحق العامل في توكيل محام آخر لحضور التحقيقات.

الاتحادات النقابية، والاتحادات العامة للعمال وأصحاب الأعمال

مادة (٣١)

للنقابات ولمنظمات أصحاب الأعمال حق تكوين الاتحادات فيما بينها وفقاً لإرادتها، سواء كانت اتحادات على مستوى الصناعة أو المهنة أو الحرفة أو النطاق الجغرافي، أو على مستوى الصناعات المتماثلة أو المرتبطة في نطاق جغرافي محدد، كما يكون للنقابات والاتحادات حق تكوين الاتحادات العامة على المستوى القومي.

مادة (٣٢)

يتقدم عضو الاتحاد المفوض بالإخطار مؤرخاً وموقعاً من ممثله القانوني المفوض منه بذلك إلى الجهة الإدارية المختصة، ويرفق بالإخطار ملخص النظام الأساسي متضمناً اسم الاتحاد، ونطاق عمله الجغرافي، وعدد وأسماء النقابات المنضمة إليه، ونطاق عملها الجغرافي، ولا يحق للجهة الإدارية المختصة الامتناع عن قبول الطلب، وعليها تسليم خطاب لممثل الاتحاد للنشر عن تأسيس الاتحاد في جريدة الوقائع المصرية على نفقة الجهة الادارية.

مادة (٣٣)

لا يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للاتحاد وقواعد انضمام المنظمات النقابية إليه أو عضويتهم به أي تمييز على أساس الدين أو الجنس أو الأصل العرقي أو الرأي السياسي، ولا ينبغي أن تتضمن هذه القواعد انتقاصاً من حقوق المواطنة المتساوية لجميع المصريين.

مادة (٣٤)

يكون لكل ذي مصلحة حق اللجوء إلى محكمة القضاء الاداري المختصة للاعتراض على إنشاء الاتحادات النقابية أو الاتحادات العامة للعمال أو منظمات أصحاب الأعمال خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الجهة الادارية بتأسيسه، وذلك بموجب عريضة تودع قلم كتاب المحكمة، ولا تخل إقامة الدعوى بحق الاتحاد في ممارسة أنشطته لحين الفصل في الدعوى.

مادة (٣٥)

تحدد المنظمات النقابية واتحاداتها ومنظمات أصحاب الأعمال واتحاداتها في أنظمتها الأساسية عدد أعضاء مجالس إدارتها وهيئاتها التنفيذية، ومدة الدورة النقابية بشرط ألا تزيد عن ثلاث سنوات، وبما يكفل تحقيق الديمقراطية النقابية وتداول العمل النقابي، وعليها أيضاً تحديد الإجراءات المتعلقة بانتخاب مجالس إدارتها وهيئاتها التنفيذية بالاقتراع السري المباشر، وتحت الإشراف القضائي، وكيفية ومكان الإعلان عن الترشيح، وتشكيل اللجان المشرفة على الانتخابات وتنظيم عملية التصويت.

العقوبات

مادة (٣٦)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد في قانون العقوبات أو أي قانون آخر؛ يعاقب على الجرائم المنصوص عليها بالمواد التالية:

مادة (٣٧)

يُعاقب بغرامة لا تزيد عن خمسة آلاف جنيه كل عضو مجلس إدارة منظمة نقابية عمالية أو أصحاب الأعمال في حالة تعمدته إعطاء بيانات غير حقيقية فيما يتعلق بالنظام الأساسي أو المالي المحاسبي بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

مادة (٣٨)

يُعاقب بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه كل مَنْ يقوم بعمل يؤدي إلى مخالفة أو تعطيل أحكام المواد (٢٦، ٢٧، ٢٩) من هذا القانون وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

مادة (٣٩)

يُعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون.

مع إلزام صاحب العمل بصرف الأجر الشامل للعامل وملحقاته طوال مدة إمتناعه عن تنفيذ الحكم القضائي، كما يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة بسداد الاشتراك التأميني للعامل مشتملا على نسبه ونسبه العامل، مع إحتفاظ العامل بكامل حقوقه الوظيفية وعلى الأخص: جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الانتاج والمزايا المالية التي يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى المالي كما لو كان يؤدي عمله فعلا، وتحسب مدة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم القضائي ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.

مادة (٤٠)

للمنظمة النقابية أو للعامل صاحب المصلحة حق اللجوء إلى النيابة العامة لإعمال شأنها في تطبيق العقوبات الواردة في هذا القانون أو تحريك الدعوى بالادعاء المباشر.

مادة (٤١)

تؤول المبالغ المحكوم بها وفقاً لأحكام هذا القانون إلى الوزارة المختصة، على أن يخصص ٥٠٪ منها إلى المنظمة النقابية المعنية، وذلك في غير الأحوال التي تكون فيها المنظمة النقابية المعنية محكوماً عليها، وفي حالة تعدد المنظمات التي ينتمى إليها العامل توزع هذه النسبة وفقاً لقواعد التمثيل النسبي الواردة في المادة (٤) من القانون، وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية ينتمى إليها العامل تذهب القيمة المستدقة إلى صناديق الزمالة بالمنشأة التي يعمل بها العامل، تؤول باقي النسبة إلى الجهة الادارية المختصة، ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد التصرف في النسبة المخصصة للوزارة.

المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون الحريات النقابية

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم () لسنة ٢٠١١ (بإصدار قانون الحريات النقابية)

ليس خفياً الدور الذي لعبه اتحاد عمال مصر وتنظيماته النقابية في دعم نظام مبارك والمشاركة في تمرير سياساته التي أضرت بحقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية، أو على أقل تقدير التواطؤ مع هذه السياسات مقابل استمرار الالتصاق بالسلطة.

ولم يكن ليلعب الاتحاد هذا الدور لولا الحماية التي كان يتمتع بها من خلال القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الذي فرض على عمال مصر تنظيم هرمي أحادي مثل الاحتكارية النقابية في أوضح صورها، وحرّم العمال الحريات النقابية، وفي القلب منها الحق في التعددية النقابية.

وتحت زعم الخوف من تفتيت الحركة النقابية ظل القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ سيفاً مسلطاً على رقاب العمال يجرّمهم من إنشاء النقابات المستقلة والحرّة التي يختارونها بإرادتهم ويحددون برامجها وأنشطتها ولوائحها بأنفسهم دون تدخل من أي جهة.

وبالطبع كان الجميع يتجاهل أن الوحدة التي تفرض بقانون ما هي إلا وحدة زائفة، وأن الوحدة الحقيقية التي تؤتي ثمارها هي التي يذهب إليها العمال طواعية واختياراً وليس إجباراً أو إكراهاً.

لقد صدقت جمهورية مصر العربية على عدد من معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كانت أولها الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمساومة الجماعية للتفاوض الاختياري من أجل إبرام اتفاقيات عمل جماعية وذلك في ١٩٥٤/٥/٧. كما صدقت على الاتفاقية الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم في ١٩٥٧/١١/٦.

وفي مجال معايير العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية صدقت جمهورية مصر العربية على الاتفاقية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية وكذا الاتفاقية العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضات الجماعية، وكذا الاتفاقية العربية رقم (١) بشأن مستويات العمل.

وبقراءة مضمون هذه الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية يمكن القول إن الحرية النقابية صارت من الحريات الأساسية للإنسان وتمارس على المستوى الفردي؛ بمعنى إعطاء الحق لكل مواطن -توافرت فيه الشروط القانونية- الحق في تكوين نقابة والانضمام أو الامتناع عن الانضمام لها أو الانسحاب منها، ويترتب على هذا الحق الفردي الانتقال بالحرية النقابية من نظامها الفردي إلى نطاق جماعي بتكوين نقابات ذات شخصية اعتبارية مستقلة عن الأفراد المكونين لها على النحو الآتي:

حق العمال وأصحاب الأعمال في تكوين منظماتهم بكل حرية

حيث كرسّت الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٧ هذا الحق للعمال وأصحاب الأعمال وفصلت مضمونه في المادتين (٢) و(٣) والتي تقرران على التوالي:

للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات [مادة ٣].

لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها.

تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة [مادة ٣].

حق العمال في اختيار النقابات التي ينضمون إليها.

وحق العمال في اختيار النقابات التي يختارونها بمحض اختيارهم أي أنه لا يجوز تقييد حق تكوين النقابات على أنشطة أو مهن محددة كما لا يجوز أيضا تحديد حق العاملين في مهنة ما بتكوين نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة أو على مستوى المهن أو الصناعات المتمثلة أو الاتحاد العام الواحد، حيث إنه من المتفق عليه وفقا لمستويات العمل الدولية أن الوحدة النقابية لا يجوز فرضها بقانون وإلا كان التشريع مخالفا لمعايير العمل الدولية، وليس هناك ما يمنع من اعتبار ذلك أمرا مشروعاً طالما كان العمال هم الذين اختاروا الوحدة النقابية. وأيا كان الأمر فإن حرية الاختيار هذه تعد من أسس ودعائم الحرية النقابية، وهذا المبدأ يتعلق به حق العمال في تحديد بنيان وتركيب النقابات وحققهم في إقامة أكثر من نقابة في أية منشأة أو مهنة أو فرع نشاط، وحققهم في إقامة الاتحادات والاتحادات العامة بكل حرية.

ولا يختلف مضمون العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والنقابية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر عام ١٩٦٦ وتوقيع جمهورية مصر العربية على هذا الإعلان في ١٩٦٧/٨/٤ وتصديق مصر على الاتفاقية الصادرة نفاذاً له بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ عن المعايير السابقة، حيث يؤكد مضمون الإعلان أيضا على:

- حق كل شخص في تكوين النقابات.
- حق النقابات في تكوين اتحادات قومية.
- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية.
- حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا للقانون.

وبالرغم من تصديق جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقيات إلا أن القوانين المتعاقبة الصادرة لتنظيم النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال تضمنت العديد من المواد القانونية التي تعطي الدولة حق التدخل في تكوين النقابات وتنظيم أعمالها، والرقابة المالية على أعمالها وكذلك التدخل في تشكيل منظمات أصحاب الأعمال، وفي تنظيم لوائحها الأساسية مما كان محل انتقاد باستمرار لجمهورية مصر العربية في المحافل الدولية.

وبصدور الإعلان العالمي لحق العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية في الدورة ٨٦ لمؤتمرها العام في سنة ١٩٩٨- ومن المعروف أن هذا الإعلان قد صدر على خلفية الصراع بين الدول الصناعية الكبرى ودول العالم الثالث من خلال مؤتمرات المنظمة الدولية للتجارة الحرة في عام ١٩٩٤ و عام ١٩٩٦ بضرورة احترام الدول لمعايير العمل الدولية حتى لا تتسبب الدول التي لا تراعي تشريعاتها احترام هذه المعايير في إحداث إغراق اجتماعي كالإغراق السلعي، حيث إن احترام معايير العمل الدولية يشكل تكلفة على إنتاج السلع والخدمات- حيث تمكنت الدول الصناعية الكبرى ومن خلال مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٨ في دورته السادسة والثمانين من استصدار الإعلان العالمي لحق العامل والذي يلزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية سواء كانوا مصدقين على المعايير الدولية للعمل من عدمه، بضرورة احترام ما ورد في هذا الإعلان من مبادئ. وبجيء أولى هذه المبادئ حول أهمية احترام مبدأ الحريات النقابية وتقرير حق الإضراب واحترام معايير العمل الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية واتخاذ الحوار الاجتماعي أسلوباً لتحقيق السلام الاجتماعي وتحسين شروط وظروف العمل وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

وجدير بالذكر أن الضمانات الأساسية لنجاح الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب الأعمال لحل المشكلات العمالية وتحسين ظروف العمل وتحقيق المطالب الفئوية وفقاً لمعايير العمل الدولية السابق الإشارة إليها والفقهاء القانونيون يتطلب:

(أ) أن يتم الحوار بين منظمات مشروعة ومعترف بها.

(ب) أن يتم الحوار بين منظمات سليمة التمثيل.

(ج) أن يتم الحوار بين منظمات تتمتع بحرية التعبير.

ونظراً لأن القوانين المنظمة لتشكيل منظمات العمال وأصحاب الأعمال تركز سيطرة الدولة عليها من حيث التشكيل وإعداد لوائحها الأساسية والرقابة المالية على أموالها مما جعل هذه المنظمات إحدى أجهزة الدولة والمكونة بطريقة لا تتفق والمعايير الدولية، ولم تتمتع بحسن التمثيل ولا بحرية التعبير. وقد شهد المجتمع المصري خلال السنوات العشر السابقة على ثورة ٢٥ يناير العديد من الإضرابات للمطالبة بتحسين الأجور وظروف العمل، ولم يعترف المضربون بالمنظمات القائمة لتمثيلهم في بحث هذه المطالب لفقدان الثقة بها لإدراكهم أنها إحدى أجهزة الدولة، ولم تلجأ إلى الإجراءات النظامية التي وردت في قانون العمل لتنظيم ممارسة حق الإضراب والتي تفرض على المضربين الرجوع إلى منظماتهم للأسباب السالف ذكرها.. وأصبحت جمهورية مصر العربية محل انتقاد دائم من خلال المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية حيث انتهى الأمر إلى وضع مصر على القائمة القصيرة (القائمة السوداء) لعدم احترامها معايير العمل الدولية والمتعلقة بالحريات النقابية وتشجيع التفاوض لتحسين شروط وظروف العمل وحل المشكلات العمالية وخاصة أن جمهورية مصر العربية صدقت على هذه المعايير منذ الخمسينيات كما سبق الإشارة، وما سوف يستتبع ذلك من آثار سلبية على اقتصاد مصر ويضعف موقفها التنافسي من تجارة السلع والخدمات وفقاً لاتفاقية الدولية للتجارة الحرة. وجاءت ثورة ٢٥ يناير حيث كان أحد مطالبها التأكيد على حق الأفراد في ممارسة الحرية وحق التعبير الحر. ومن ضمن هذه الحقوق حق تكوين التنظيمات السياسية ومنظمات المجتمع المدني ومنها النقابات- دون قيود من السلطة، وحق الأفراد في الانضمام إليها من عدمه.

لذا كان من الضروري إصدار قانون للحريات النقابية يؤكد على حق العمال وأصحاب الأعمال في تكوين منظماتهم بحرية مطلقة وبدون أي تدخل من الدولة، وحقهم في وضع لوائحهم ونظمهم الأساسية واختيار الأنظمة المحاسبية وأنظمة الرقابة المالية الخاصة بها، كما راعى أيضاً ما صدر من أحكام المحكمة الدستورية العليا وكذا محكمة النقض المصرية بخصوص ما ورد على بعض المواد في قانون النقابات رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦.

والمشروع المقترح قد نص في **مادته الأولى** على العمل بما جاء به من أحكام وإلغاء قانون النقابات العمالية رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته وإلغاء أي حكم يخالف أحكام القانون المرافق أينما وجد في قوانين أخرى.

كما نص في **مادته الثانية** من مواد الإصدار على عدم إخلال أحكام هذا القانون بحقوق التعبير والاجتماع التي يكفلها الدستور والمواثيق الدولية، وألا يؤدي تفسير أي نص أو حكم من هذا القانون على نحو يخل بالحقوق والحريات النقابية ومعايير العمل الأساسية التي وردت في اتفاقيات العمل الدولية والعربية.

كما نص في **مادته الرابعة** من مواد الإصدار على الاحتفاظ بالحقوق والمزايا الخاصة لأعضاء المنظمات النقابية العمالية المترتبة على اشتراكهم في صناديق خاصة كصناديق الزمالة وغيرها، والتي تم إنشاؤها بمعرفة النقابات التي كانت قائمة قبل صدور هذا القانون، وذلك بحرمانهم أو الانتقاص منها عند رغبتهم في الانسحاب من هذه المنظمات النقابية أو نقل عضويتهم منها إلى منظمات نقابية عمالية أخرى، وذلك حتى لا يكون هناك عائقاً مادياً أمام من يرغب في الانتقال لنقابة أخرى، ولفتح أبواب الحرية لكل العمال فمن أراد أن يبقى في النقابة المنشأة قبل صدور هذا القانون فليبقى، ومن أراد أن ينتقل لأخرى فلنمنحه هذا الحق مع حفظ كافة حقوقه في الصناديق.

وقد أكدت **المادة الخامسة** من مواد الإصدار على ضرورة قيام المنظمات النقابية العمالية السابق تشكيلها قبل صدور هذا القانون وكذا منظمات أصحاب الأعمال بتوفير أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون خلال ستة أشهر من تاريخ صدوره وإلا اعتبرت منحلّة. وفوضت الوزير المختص (وزير القوى العاملة والهجرة) في إصدار قرار بكيفية توفير هذه الأوضاع خلال شهر من تاريخ صدور القانون وفقاً للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون.

كما أكدت **المادة السادسة** على إلزام المحاكم بأن تحيل ومن تلقاء نفسها ودون رسوم كافة الطعون والدعاوى التي تنظرها وأضحت وفق أحكام هذا القانون من اختصاص محاكم القضاء الإداري بمجلس الدولة المصري.

وقد تناول **الباب الأول** التعريف والأحكام العامة لكل من العامل والحرفي والمنشأة والعمال المستقلون وصاحب العمل والنقابة العمالية والاتحادات النقابية والاتحادات العامة للعمال والمنظمات النقابية والنشاط النقابي واتحاد أصحاب الأعمال والاتحادات العامة لأصحاب الأعمال ومنظمة أصحاب الأعمال وممثلو أصحاب الأعمال وجمعيات رجال الأعمال.

وأكد في **المادة الثانية** من الأحكام العامة على ثبوت الشخصية الاعتبارية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال المشكّلة وفقاً لأحكام هذا القانون من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة بأوراق التأسيس، مع مراعاة تقديم المستندات اللازمة والموضحة بالقانون.

وأكدت **المادة الثالثة** على حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال في التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح المهنية لأعضائها.

ونظمت **المادة الرابعة** الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية في التشاور الثلاثي والمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية واللجان المنصوص عليها في قانون العمل وفقاً للتمثيل النسبي لعدد العمال المنضمين إليها من خلال فريق تفاوضي يتكون من تمثيل نسبي لكل منظمة نقابية بحسب نسبة عضويتها. وتختار كل منظمة ممثلاً في الفريق.

وحددت **المادة الخامسة** نطاق سريان هذا القانون، وأكدت على حق المدنيين في الجيش والشرطة والانتاج الحربي، والعمالة المؤقتة والموسمية والعرضة وغير المنتظمة، وعمال الخدمة المنزلية وأصحاب المعاشات في إنشاء نقابات والتمتع بالحماية الواردة في نصوص هذا القانون.

كما نصت **المادة السادسة** على بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً للعمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من الحقوق النقابية المقررة فيه، وحظر تشكيل النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال على أساس ديني أو حزبي.

وذهبت **المادة السابعة** إلى إعفاء العمال ومنظماتهم النقابية من الرسوم والمصروفات القضائية وأتعاب المحاماة في جميع مراحل التقاضي في الدعاوى الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون.

والمادة الثامنة تركت تنظيم موضوع التفرغ النقابي للتشاور والحوار بين الأطراف المعنية في نطاق بحث (قواعد التفرغ) بناءً على توصية منظمة العمل الدولية بهذا الشأن، حيث إن دفع الأجور للنقابيين المتفرغين معمول به في العديد من دول العالم وذلك اعترافاً بدور النقابة في تحقيق التقدم الاجتماعي وترسيخ مبادئ الحوار لتحقيق السلم الاجتماعي، على أن يكون ذلك بموافقة الطرفين، مع تقرير ضمانات للعامل المتفرغ.

وأكدت **المادة التاسعة** على الأخذ بمعايير منظمة العمل الدولية في كون العدد عشرين كشرط لتأسيس النقابة يعد شرطاً غير مغالي فيه، ويتفق مع قواعد الحريات النقابية، كما اشترطت المادة ألا يقل عدد المؤسسين لمنظمة أصحاب الأعمال عن عشرة أعضاء.

وفي مجال الحقوق الأساسية والعضوية النقابية في المواد من (١٠) إلى (١٦) أكد مشروع القانون المقترح على ما ورد في معايير العمل الدولية والعربية بشأن ما ورد في الحقوق الأساسية والعضوية النقابية من مبادئ.

وأوضح **الفصل الثاني من الباب الثاني** أن تأسيس النقابات حق أصيل للعمال وأصحاب الأعمال دون تمييز ولا يتوقف ذلك على إذن من أي جهة، وأن العامل لا يتقيد إلا بلوائحها الداخلية، كما لا يجوز حرمانه من الاشتراك في أو تأسيس منظمة نقابية، وكذلك لا يجوز إجراؤه على الانضمام إليها أو الانسحاب منها.

وأكدت **المادة الخامسة عشر** على كفالة الحريات النقابية للعمال وأصحاب الأعمال بأن جعلت تأسيس النقابات واتحادات العمال وأصحاب الأعمال بإخطار الجهة الإدارية المختصة بالمستندات الموضحة بها بالمادة أو تسليمها إليها، كما ألزمت الجهة الإدارية بتسليم خطاب للممثل القانوني لفتح حساب للنقابة أو منظمة أصحاب الأعمال بالبنك الذي تحدده الجهة الطالبة، وكذا تسليم الممثل القانوني خطابات لمصلحة الأحوال المدنية لاعتماد أختامها، ولجهة العمل وللمطابع الأميرية لنشر لأئحة نظامها الأساسي وتاريخ تكوينها بجريدة الوقائع المصرية على نفقة الجهة الإدارية.

وأعطت **المادة السادسة عشر** كل ذي مصلحة حق اللجوء إلى محكمة القضاء الإداري التي يقع في دائرتها مقر المنظمة للاعتراض على تكوين هذه المنظمات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الجهة الإدارية بأوراق التأسيس أو تسليمه لها، وألا يخل إقامة الدعوى بحق المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال في ممارسة أنشطتها لحين الفصل في الدعوى.

والأصل أن النقابات العمالية من أشخاص القانون الخاص التي يتولى القضاء العادي نظر منازعاتها ولكن لكون القضاء الإداري ينظر منازعات النقابات المهنية، ومنازعات الجمعيات الأهلية وغيرها من منظمات العضوية والتمثيلية فيضحي من الملائم أن يعهد إليه بمنازعات الحريات النقابية في النقابات العمالية أيضاً.

وتناول **الباب الثالث** البنيان النقابي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، حيث تناولت المادة السابعة عشر ضوابط تشكيل الاتحادات النقابية سواء للعمال أو أصحاب الأعمال على المستوى الجغرافي أو مستوى الصناعة أو التجارة أو على المستوى القومي.

فيكون تأسيس الاتحادات النقابية للعمال على مستوى المهنة أو الصناعة أو نطاق جغرافي محدد بطلب انضمام من عشرة نقابات عمالية، ويكون تأسيس الاتحادات العامة للعمال على المستوى الوطني بطلب انضمام من عشرة اتحادات نقابية عمالية أو عشرين نقابة عمالية من قطاعات مختلفة.

أما بخصوص منظمات أصحاب الأعمال فقد اشترط القانون تكوينها على مستوى الصناعة أو التجارة أو النطاق الجغرافي؛ أن يكون من خمسة أعضاء على الأقل، أما على المستوى القومي فلا بد من توافر عشرة اتحادات لأصحاب الأعمال على الأقل.

كما نظمت باقي المواد كيفية وضع النظام الأساسي لهذه المنظمات وقواعد وإجراءات انتخاب هيئتها التنفيذية بالاقتراح الحر السري المباشر وبما لا يخل بحقوق الترشيح والانتخاب لجميع أعضائها، واشترطت أن يكون بالغ سن الرشد، كامل الأهلية، يجيد القراءة والكتابة، وألاً يكون قد بلغ السن القانونية لاستحقاق المعاش -مع استثناء منظمات أصحاب المعاشات من هذا الشرط- وألاً يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو عقوبة مقيدة للحرية في جنة مذلة بالشرف والأمانة -ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره- وألاً يكون له سلطة توقيع الجزاء أو مفوضاً في بعض أو كل صلاحيات صاحب العمل، وذلك بخصوص المرشحين لمجالس إدارة المنظمات العمالية.

ونظمت كذلك قواعد تعديل النظام الأساسي وحل المنظمة النقابية وطريقة الطعن على قرار الحل.

وتناول **الفصل الثاني من الباب الثالث** النشاط النقابي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، حيث أكد المشروع على حق هذه المنظمات في ممارسة كافة الأنشطة التي تكفل لها تحقيق أغراضها في الدفاع عن حقوق أعضائها ورعاية مصالحهم وإنشاء معاهد التدريب وتنظيم الاجتماعات والاحتفالات وإصدار الصحف وإنشاء المعاهد لنشر ثقافة العمل والمشاركة في فعاليات المؤتمرات العربية والإفريقية والدولية وتكوين الاتحادات العربية والإفريقية والدولية ذات الصلة، أو الانضمام إليها.

ونظم **الفصل الثالث** الموارد المالية، وأعطاه الحق في إنشاء وإدارة صناديق ادخار أو زمالة أو جمعيات تعاونية أو نوادي رياضية، ولها قبول الهبات والتبرعات من غير أشخاص وجهات أجنبية وفقاً لما يقرره نظامها الأساسي، أما الهبات والتبرعات من أشخاص أو جهات أجنبية فقد قصرها على أوجه الدعم الفني والتقني من الاتحادات العربية والدولية المنضمة إليها بعد موافقة الجهات المختصة في إطار القوانين المعمول بها.

وألزمها بأن يتم صرف مواردها في الأنشطة والأغراض المنشأة من أجلها. كما ألزمها بأن تتضمن لأئحة نظامها الأساسي على النظام المالي والمحاسبي وإيداع أموالها في أحد البنوك، وأن تستثمر أموالها في أوجه استثمار آمنة وفقاً لما تنص عليه لأئحة نظامها الأساسي. ولها أن تحدد اشتراك العضوية.

وتتم استحداث نظام للرقابة المالية ذاتياً، يتم بمعرفة لجنة للرقابة المالية من ثلاثة أعضاء على الأقل يتم انتخابها وقت انتخاب مجلس الإدارة شريطة ألا يجمع أعضاؤها بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية أو أي عمل إداري بها، وغير قابلة للعزل أثناء فترة الدورة النقابية، ولها حق الرقابة المالية الذاتية على كيفية التصرف في أموال المنظمة، وحق دعوة الجمعية العمومية في اجتماع غير عادي إذا تبين لها قيام المنظمة بصرف أموالها في غير الأغراض المخصصة لها أو اكتشاف مخالفات مالية. وألزمها بإخضاع أموالها لمراقب حسابات معتمد ضماناً للشفافية.

كما اعتبر مشروع القانون أموال هذه المنظمات في حكم الأموال العامة في حالة ارتكاب أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من الكتاب الثاني قانون العقوبات.

وتضمن **الفصل الرابع من الباب الثالث** حقوق النشاط النقابي لكل من العمال وأصحاب الأعمال، حيث حظر على صاحب العمل أو ممثله اتخاذ أي إجراء يكون من شأنه تعطيل ممارسة الأنشطة النقابية العمالية أو القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال أو تمييز بين العمال بسبب نشاطهم النقابي وحدد حالات على سبيل المثال لا الحصر، كما أكد على عدم جواز توقيع أي عقوبة على العامل المنتخب في إحدى مجالس إدارة الهيئات التمثيلية للنقابات أو وقفه عن العمل احتياطياً أو تأديبياً إلا بناءً على قرار أو حكم صادر من السلطة القضائية المختصة وهي المحكمة التأديبية وفقاً لنص المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة المصري، مع امتداد سريان ذلك على كل عامل يكتسب أو يتخذ صفة ممثل العمال في التفاوض مع صاحب العمل أو أي جهات أخرى، ومد هذه الحماية للعامل أثناء فترة الترشيح للانتخابات وكذلك للعامل الذي يقوم بتأسي نقابة أثناء فترة التحضير لتأسيسها.

كما أوجبت **المادة (٢٩)** على أصحاب الأعمال بعدم جواز نقل العامل المنتخب في إحدى الهيئات التمثيلية للنقابات أو ندبه للعمل في فرع آخر أو موقع غير موقع عمله الأصلي أكثر من أسبوعين بغير موافقته الكتابية على ذلك، وكذلك على العامل الذي يقوم بالأعمال التحضيرية لإنشاء نقابة أو الترشح لإحدى هيئاتها التنفيذية.

والمادة (٣٠) أكدت على عدم جواز التحقيق مع العامل المنتخب في إحدى الهيئات التمثيلية للنقابات إلا بعد إخطار نقابته التي ينتمى إليها ولها حق حضور التحقيقات مع العامل وتوكيل محام للدفاع عنه.

وتضمن **الباب الرابع** المبادئ العامة في تشكيل الاتحادات النقابية والاتحادات العامة للعمال وأصحاب الأعمال في المواد من (٣١) حتى (٣٥)، حيث قرر للنقابات ولمنظمات أصحاب الأعمال حق تكوين الاتحادات فيما بينهم وفقاً لإرادتها سواء كانت اتحادات على مستوى الصناعة أو المهنة أو الحرفة أو النطاق الجغرافي أو على مستوى الصناعات المتماثلة أو المرتبطة في نطاق جغرافي محدد، كما يكون لها تكوين النقابات والاتحادات على المستوى القومي.

ونظمت **المادة (٣٢)** طريقة الإخطار بالتأسيس، وحظرت المادة (٣٣) أي تمييز على أساس الدين أو الجنس أو الأصل العرقي أو الرأي السياسي، ولا ينبغي أن تتضمن هذه القواعد انتقاصاً من حقوق المواطنة المتساوية لجميع المصريين.

وأكدت **المادة (٣٤)** حق كل ذي مصلحة في الطعن على إجراءات التأسيس أمام محكمة القضاء الإداري.

وذهبت **المادة (٣٥)** ضماناً للممارسة الديمقراطية وتحقيق مبدأ الديمقراطية النقابية وتداول العمل النقابي ألا تزيد مدة الدورة النقابية عن ثلاث سنوات ميلادية. على أن تتم الانتخابات بالاقتراع السري المباشر وتحت الإشراف القضائي، وتحدد المنظمات النقابية واتحاداتها ومنظمات أصحاب الأعمال واتحادها في أنظمتها الأساسية ذلك.

وتناول **الباب الخامس** العقوبات، حيث تم استهلاله: مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد في قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب على الجرائم المنصوص عليها بالمواد التالية:

- حيث نصت **المادة (٣٧)** على معاقبة عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية للعمال أو أصحاب الأعمال في حالة تعمده إعطاء بيانات غير حقيقية فيما يتعلق بالنظام الأساسي أو المالي المحاسبي بغرامة لا تزيد عن ٥٠٠٠ جنيه.

- كما نصت **المادة (٣٨)** بمعاقبة كل من يخالف أحكام المواد (٢٦، ٢٧، ٢٩) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد عن ٥٠٠٠ جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

- كما نصت **المادة (٣٩)** على معاقبة كل من يخالف أحكام المادتين (٢٨) بغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تزيد عن مائة ألف جنيه.

- ورخصت **المادة (٤٠)** للمنظمة النقابية أو للعامل حق اللجوء إلى النيابة العامة لإعمال شأنها في تطبيق العقوبات الواردة في هذا القانون أو تحريك الدعوى بالادعاء المباشر، كما أعطت هذا الحق للنيابة العامة أيضاً.

- في حين ذهبت **المادة (٤١)** إلى أيلولة ٥٠٪ من المبالغ المحكوم بها في الغرامات نفاذاً لأحكام هذا القانون إلى المنظمة النقابية التي ينتمى إليها العامل، وفي حالة تعددهم توزع النسبة بين النقابات وفقاً لقواعد التمثيل النسبي الواردة في المادة (٤) من هذا القانون، وفي حالة عدم وجود منظمة نقابية ينتمى إليها العامل تؤول النسبة لصناديق الزمالة بالمنشأة التي يعمل بها، أما باقى النسبة والمقدرة بـ ٥٠٪ فتؤول لوزارة القوى العاملة وعلى الوزير المختص إصدار قرار يقوعد التصرف في النسبة المخصصة للجهة الادارية.