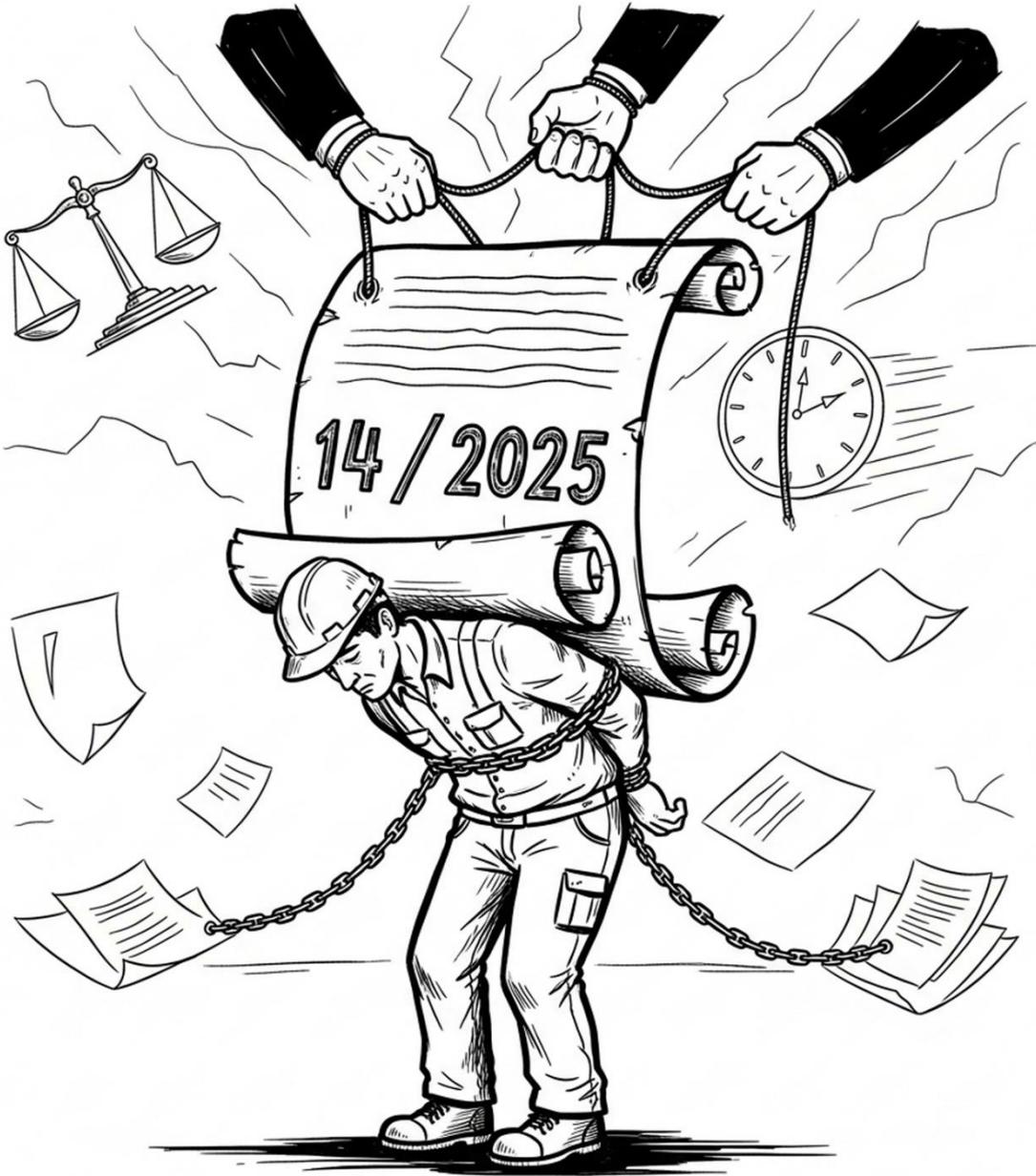


قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

استمرارا للغدر
على حقوق العمال والمزيد من الالتزامات



قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025

استمرارا للغدر

على حقوق العمال والمزيد من الالتزامات

الفهرس

4	مقدمة
8	أولاً: نطاق سريان القانون من حيث الأشخاص
11	ثانياً: المفوض العمالي
15	ثالثاً: المصروفات القضائية
18	رابعاً: تشغيل الأطفال
23	خامساً: إجازة رعاية الطفل
28	سادساً: تنظيم ساعات العمل اليومية وفترات الراحة
33	سابعاً: الجزاءات التأديبية
38	ثامناً: حق الإضراب
43	تاسعاً: وكالات التشغيل الخاصة / شركات توريد العمالة
45	عاشراً: التحرش والتنمر
47	حادي عشر: الأجور
48	ثاني عشر: إنهاء عقد العمل
55	خاتمة

مقدمة

تأتي هذه الورقة في سياق مراجعة نقدية لمشروع قانون العمل الجديد، استنادًا إلى المبادئ الدستورية والتشريعات الدولية المنظمة لعلاقات العمل، ومن خلال رصد الواقع العمالي في مصر. وتستهدف هذه الورقة تسليط الضوء على أبرز ما ورد بهذا القانون.

بدايةً نطرح هذا السؤال؛ لماذا نحتاج إلى قانون العمل؟ هذا السؤال نطرحه على أنفسنا وكان على الحكومة أن تطرحه على نفسها وهي تضع مشروع هذا القانون الكارثي، فقد جاء هذا القانون بعد سنوات من المطالبات بضرورة تحديث البنية التشريعية للعمل، لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وللتغلب على أوجه القصور التي كشف عنها التطبيق العملي لقانون العمل السابق رقم 12 لسنة 2003، ذلك أن لكل قانون فلسفة تقف خلفه أو بمعنى آخر ضرورة اجتماعية تفرض وجوده، ولا شك أن كل النظم القانونية في العالم وكل الفقه القانوني قد استقر على اعتبار قانون العمل واحد من أهم التشريعات الاجتماعية إلى جانب قوانين التأمين والمعاشات والتأمين الصحي وغيرها.

وقانون العمل باعتباره تشريع اجتماعي يتدخل لتنظيم علاقات العمل بما يحفظ حد أدنى من الحقوق للطرف الضعيف في العملية الإنتاجية وهو العامل الذي لا يملك شيئًا إلا قوة عمله " ذراعه" في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يملكون رأس المال والسلطة الإدارية والذين تحمي مصالحهم حزمة من التشريعات الخاصة بالاستثمار وغيره.

ورغم أن القانون الجديد جاء في إطار استجابة واضحة لمتطلبات الدستور المصري الصادر عام 2014، والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة المصرية، وعلى رأسها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إلا أن القراءة الأولية لأحكام هذا القانون أظهر عددًا من الإشكاليات القانونية. من حيث مدى تحقيق هذا القانون للتوازن بين حماية حقوق العمال، وتمكين أصحاب الأعمال من إدارة منشآتهم بكفاءة ومرونة، وسط بيئة تشريعية محفزة للاستثمار من جهة، وعادلة اجتماعيًا من جهة أخرى.

الضرورة الاجتماعية التي فرضت وجود قانون العمل إذن هي وجود خلل في توازن القوة بين العامل وصاحب العمل اقتضت تدخل المشرع في جميع دول العالم لحماية حقوق العامل، وقد عبرت عن هذا بوضوح القاعدة القانونية المستقرة التي أخرجت " عقد العمل " من باب "العقد شريعة المتعاقدين"، أي أن الفقه القانوني أبى أن تسري قواعد القانون المدني على عقد العمل

نظرا لاختلال توازن القوى لصالح أصحاب العمل الأمر الذي يطلق أيديهم في صياغة عقود عمل مجحفة، هنا تكمن أهمية القانون في تنظيم علاقات العمل بما يحفظ حقوق الطرف الأضعف.

إن قانون العمل تشريع اجتماعي يمس حياة الملايين من العمال وأسرههم مما يستدعي أولا وقبل كل شيء مشاركة ممثلي العمال في مناقشته قبل أن يصدر، وهذه أولى المآخذ على هذا القانون الجديد الذي صدر دون مناقشة مجتمعية حقيقية تشمل ممثلين حقيقيين للعمال والمجتمع المدني وفي مدة زمنية كافية لعرض كل الشواغل، ومعالجة الكوارث التي خلفها القانون القديم التي دفع العمال ثمنها فادحا.

وفي هذا السياق، فإن إصدار قانون جديد للعمل كان ينبغي أن يراعي عدة نقاط لا غنى عنها وهي:

أن يصدر بعد نقاش مجتمعي حقيقي.

أن يتضمن ما التزمت به البلاد في المواثيق الدولية المختلفة المتعلقة بشئون العمل.

أن يعالج المشكلات التي خلفها التشريع السابق عليه.

أن يحترم السوابق القضائية والمبادئ القانونية المستقرة خاصة التي أرستها محكمة النقض.

وكان من الطبيعي أيضا أن يعالج القانون الجديد الأزمات والمشكلات العملية التي ظهرت مع تطبيق القانون القديم سواء المتعلقة بحقوق العمال أو بطرق الدفاع عنها والحصول عليها. فقد عانى العمال طوال السنوات الماضية من غياب الأمان الوظيفي وسيادة فكرة عقود العمل المؤقتة وانتشار واسع لظاهرة عمال المقاول "مقاول الباطن"، غياب آليات المفاوضة الجماعية وتعثر التسويات الودية، عدم مراعاة أحكام الدستور والمواثيق الدولية، وطول مدة المنازعات القضائية، وهزلية العقوبات المقررة على أصحاب العمل المخالفين لأحكام القانون مما فتح الباب واسعا للتدخل من كل أحكامه.

هذا وقد عبر عن هذا الخلل ورغم التضيق الامني غضب عمالي واسع رصدنا منه فقط وخلال العام الأخير من عُمر القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ما يقارب ١٢٠ احتجاج عمالي في العام ٢٠٢٤م منهم ٨٢ وقفة احتجاجية و٢٣ إضراب عن العمل وكانت مطالب رفع الأجور والتثبيت في الوظيفية " العمالة المؤقتة" وكذلك مطالب ضد قرارات الفصل والنقل التعسفي هي السمة الغالبة على هذه الاحتجاجات.

ونظرا لغياب التنظيم النقابي المستقل وغياب الإرادة السياسية بالإضافة إلى مشكلات نصوص قانون العمل نفسه غابت آليات التسوية الودية والمفاوضة الجماعية، وحضرت دائما وابدأ الشرطة والقمع الأمني في مواجهة احتجاجات العمال! وكان هذا مظهرا آخر من مظاهر مشكلات قانون العمل القديم والجديد على حد سواء، وهي إقرار آليات لتسوية النزاعات تحتاج إلى وجود حد أدنى من التنظيم العمالي والنقابي في حين يجري منع العمال من بناء هذا التنظيم النقابي على الدوام.

يناقش هذا البحث جملة من الموضوعات الحيوية وأوجه القصور والغموض في عدد من النصوص، نرى فيها الحاجة إلى مراجعة تشريعية دقيقة لضمان التفسير المنضبط والتطبيق العادل، وذلك من خلال تناول النقاط التالية:

أولاً: نطاق سريان القانون من حيث الأشخاص.

ثانياً: المفوض العمالي، الذي يثير إدراجه جدلاً قانونياً حول مدى وضوح سلطاته، ومشروعية تمثيله للعامل دون ضوابط أو نصوص تفصيلية تنظم آلية التفويض والرقابة عليه.

ثالثاً: المصروفات القضائية، وقد عالج القانون هذه المسألة بشكل متوازن، إذ أعفى العامل من الرسوم القضائية تأكيداً على ضمان حق التقاضي، مع منح المحكمة سلطة الحكم بالمصروفات فقط حال رفض الدعوى.

رابعاً: تشغيل الأطفال، حيث أظهرت المواد (61) إلى (68) قصوراً في وضع نظام لحماية الطفل العامل وتدريبه مهنيًا، مع غياب بعض الضمانات العملية المتوافقة مع الاتفاقيات الدولية، خصوصاً الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل.

خامساً: إجازة رعاية الطفل، التي رغم اعترافها بحقوق الأم العاملة، إلا أن قصرها على عدد محدود من المرات يثير مخاوف حول جدوى النص في دعم التوازن بين العمل والأسرة.

سادساً: تحرير عقد العمل للعامل الأجنبي، الذي لا يزال يفتقر إلى التنظيم الدقيق الذي يوازن بين حماية سوق العمل المحلي وضمان الحقوق المتساوية للعامل الأجنبي طبقاً للمعايير الدولية.

سابعاً: تنظيم ساعات العمل اليومية وفترات الراحة، حيث كشفت النصوص عن حاجة إلى مزيد من التفصيل في طبيعة فترات الراحة وكيفية تنظيمها بما يضمن حماية العامل دون الإضرار بكفاءة العمل.

ثامناً: الجزاءات التأديبية، التي منحت صاحب العمل صلاحيات واسعة دون وجود آليات رقابية فعّالة أو نظام تأديبي تدرّجي يحد من إساءة استعمال السلطة.

تاسعاً: حق الإضراب، والذي جاء محاطاً بقيود إجرائية قد تفرغه من مضمونه كحق أصيل في القانون الدولي، وتطرح تساؤلات حول مدى التوازن بين حماية مصلحة العمل والإنتاج، وضمان الحق المشروع في الإضراب.

عاشراً: إنهاء عقد العمل، خاصة فيما يتعلق بغياب التدرج التأديبي، ومرونة النصوص.

ويهدف هذا البحث إلى تحليل هذه الموضوعات من منظور دستوري وقانوني، وصولاً إلى توصيات إصلاحية تتماشى مع متطلبات تحقيق العدالة والاستقرار في بيئة العمل المص

أولاً: نطاق سريان القانون من حيث الأشخاص

نصت المادة (1) من مواد إصدار قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025¹ على أن أحكام هذا القانون تسري على العاملين بالقطاع الخاص، وكذلك على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية، وهو ما يعكس توجهًا جديدًا نحو توسيع دائرة الحماية القانونية لتشمل فئات متعددة، وضمان حقوقهم داخل بيئة العمل المصرية.

وقد حدد النص ذاته الفئات المستثناة من تطبيق القانون، ومنهم العاملون بأجهزة الدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، الذين يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، فضلًا عن استثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وذلك على الرغم من انتشار اخبار مناقشة مشروع قانون -ينظم أحكام عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم كالعاملين بالحراسة من "بوابين" وخفر والسائقين وغيرهم- قبل تمرير ومناقشة قانون العمل، إلا أن المشرع عاد في الفصل الخاص بتنظيم عمل الأجانب وعرف عمل الأجنبي بأنه "كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو أي مهنة أو صناعة أو حرفة **بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية**".

فمن جانب يسري هذا القانون على جميع العمال الأجانب داخل البلاد بما فيهم عاملات وعمال الخدمة المنزلية الاجانب، وهذا نوع من التمييز السلبي ضد عمال وعاملات الخدمة المنزلية المصريين، كما أنه لا يستقيم مبدأ المساواة أمام القانون. ومن جانب آخر يمثل هذا الإطار نقلة مقارنة بالقانون السابق رقم 12 لسنة 2003²، الذي كان يستثني أفراد أسرة صاحب العمل الذين

¹ مادة 1 إصدار: يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.

كما تسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية.

وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية:

1- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

2- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

² مادة رقم 4 من قانون رقم 12 لسنة 2003:

لا تسري أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

يعولهم فعليًا من نطاق الحماية. بينما جاء القانون الجديد ليشملهم صراحة ضمن الفئات الخاضعة لأحكامه، مما يُعد خطوة مهمة نحو ضبط العلاقة التعاقدية في المنشآت العائلية وتقليل فرص استغلال هؤلاء الأفراد، الذين كانوا يُعاملون سابقًا كأفراد عائلة لا كعمال ذوي حقوق.

من الناحية القانونية، يُسهم هذا التعديل في إرساء مبدأ المساواة داخل المنشأة، بحيث لا يُستثنى أحد من الحماية القانونية بسبب الرابطة العائلية مع صاحب العمل. ويُعد ذلك وسيلة فعالة للحد من حالات الاستغلال التي قد تقع على أفراد الأسرة عند غياب الإشراف القانوني. غير أن هذه الخطوة تتطلب تفعيل آليات رقابية دقيقة لضمان التطبيق العملي للنص القانوني، لا سيما في بيئات العمل العائلية التي قد تفتقر إلى وضوح العلاقة التعاقدية.

من الناحية الاجتماعية، يُعتبر إدراج أفراد أسرة صاحب العمل ضمن نطاق الحماية خطوة مهمة نحو تحقيق عدالة اجتماعية داخل بيئات العمل، خصوصًا تلك التي كانت تُدار بمنطق الأسرة لا بمنطق علاقة العمل، مما كان يُضعف من فرص الرقابة القانونية ويُعزز ممارسات غير منضبطة على مستوى الأجر، وساعات العمل، والإجازات، والجزاءات. أما من الناحية الاقتصادية ومن زاوية اجتماعية، فإن استمرار استثناء بعض الفئات الهشة مثل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم يُعد خللًا تشريعيًا يُساهم في تكريس واقع من التهميش والاستغلال، ويحمل الدولة والمجتمع أعباء اجتماعية واقتصادية إضافية، نظرًا لانعدام سبل الحماية القانونية لهؤلاء العمال، خاصة في ظل ضعف مراكزهم التفاوضية وظروفهم المعيشية. كما يتعارض هذا الاستثناء مع المادة (53) من الدستور³ التي تقرر المساواة وعدم التمييز.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

³ تنص المادة رقم 53 من الدستور على أن: المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

لذلك نرى أنه يجب:

توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل جميع الفئات العاملة، بما في ذلك عمال الخدمة المنزلية،
اتساقًا مع الدستور والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

تعزيز الرقابة على تشغيل أفراد أسرة صاحب العمل، لضمان ألا تظل الحماية المقررة لهم حبرًا على
ورق، خاصة في المنشآت العائلية.

مراجعة الأطر القانونية الخاصة بالفئات المستثناة لضمان عدم التمييز وتحقيق التوازن بين
القوانين المنظمة لعلاقات العمل في الدولة والقطاع الخاص.

ثانيًا: المفوض العمالي

تناول قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 في المادة (1) بند (22)⁴ تعريفًا للمفوض العمالي، ونظم أدواره واختصاصاته في نصوص أخرى، أبرزها المواد (165)⁵(231) ، (196) ، و(271)⁷.

⁴ مادة رقم 1: 22-...المفوض العمالي: أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها...

⁵ مادة (165): إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:

1- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.

2- ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.

3- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلمًا من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.

4- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

5- استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون.

6- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

⁶ مادة (196): إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا.

ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع، والسير في إجراءات المفاوضة.

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 أو المفوض العمالي، بحسب الأحوال، للتدخل وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.

⁷ مادة (271): يلتزم من يستخدم عمالًا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة.

وعلى من يستخدم عمالًا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة، والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين على نفقته الخاصة.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، ومع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشترطات ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلًا لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة الثالثة من هذه المادة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالي في حالة عدم وجودها، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدي.

يتضح من هذه النصوص أن المفوض العمالي يُمثل بديلًا تمثيليًا للعاملين في المنشآت التي لا يتواجد بها تنظيم نقابي، في محاولة لسد فراغ تنظيمي وتمثيلي مؤقت.

تعريف المفوض العمالي ووظيفته:

نصت المادة (1) بند (22) من القانون على أن: "المفوض العمالي: أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها."

هذا النص يُظهر أن المفوض العمالي يُعد أداة تمثيل ظرفية، تُفعل فقط في غياب التنظيم النقابي، وهو ما يعني أن دوره مؤقت واستثنائي، يزول بزوال سببه.

اختصاصات المفوض العمالي وفقًا للنصوص

1. التمثيل في التفاوض الجماعي (مادة 196): للمفوض العمالي حق التدخل لتفعيل المفاوضات الجماعية حال رفض أحد الأطراف بدء الإجراءات، ما يعكس أهمية موقعه في تفعيل آليات التسوية الودية.
2. إعلان وتنظيم الإضراب (مادة 231): في غياب النقابة، يجوز للمفوض العمالي إعلان الإضراب وتنظيمه، ما يضفي عليه صفة تمثيلية نقابية فعلية في المواقف العمالية الجماعية.
3. التفاوض على شروط العمل في المناطق النائية (مادة 271): يجوز التوافق مع المفوض العمالي على نظم التغذية والسكن، مما يجعله طرقًا مباشرًا في تنظيم بيئة وشروط العمل.
4. الحماية من الفصل التعسفي (مادة 165): يندرج تولى صفة المفوض أو السعي إليها ضمن الأسباب التي لا يجوز لصاحب العمل الاستناد إليها لإنهاء العلاقة العمالية، ما يوفر حماية قانونية قوية.

وهنا يظهر لنا من قراءة النصوص الخاصة بنظام المفوض العمالي في قانون العمل الجديد ما يلي:

1. الغموض في آليات التعيين أو الانتخاب:

- لم يحدد القانون كيفية اختيار المفوض العمالي، أو شكل التفويض المطلوب، أو شروط الترشح والمدة، وهو ما يفتح المجال لاختلافات كبيرة في التطبيق.
- هذا الغموض قد يُستغل من قبل بعض أصحاب العمل أو نقابات مهيمنة، لفرض مفوضين لا يعبرون عن إرادة العمال الحقيقية، مما يفرغ النظام من مضمونه.

2. تضارب المصالح داخل المنشآت:

- غياب معايير واضحة لاختيار المفوض العمالي قد يؤدي إلى تعيين أشخاص تربطهم علاقات بمصالح الإدارة أو بنقابات تفتقر إلى الاستقلالية، مما يخلق نزاعات داخلية. ويترتب على ذلك بعض الآثار القانونية والاجتماعية والاقتصادية:

1. الآثار القانونية:

- إضعاف الاستقلال النقابي: يشجع هذا النظام بعض أصحاب العمل على الالتفاف على النقابات باستخدام المفوضين كبديل أضعف.
- غياب التكافؤ في التمثيل: يؤدي غياب الشفافية إلى تمثيل غير عادل للعمال، ما يقوّض المفاوضة الجماعية ويهدر الحقوق المكتسبة.
- انتهاك مبدأ المساواة: تُمهّد النصوص غير الواضحة لتدخل غير محايد في اختيار المفوضين، مما يُعرض العمال للتمييز.

2. الآثار الاجتماعية:

- ضعف الثقة بين العمال والنقابات أو ممثليهم المفوضين، بما يؤدي إلى تفكك التضامن العمالي.

3. الآثار الاقتصادية:

- ضعف التمثيل العمالي يؤدي إلى إضعاف قدرة العمال على التفاوض على شروط عمل منصفة، ما قد يسبب خللاً في بيئة العمل.

لذلك نرى أنه يجب:

1. توضيح آليات انتخاب المفوض العمالي:
 - يجب إصدار لائحة تنفيذية تُحدد بدقة شروط التفويض، عدد الموقعين، المدة، وقواعد العزل أو الاستبدال.
 2. وضع إشراف مستقل على عملية التفويض:
 - يُقترح أن تشرف الجهة الإدارية المختصة على عملية تفويض المفوض العمالي لضمان نزاهتها وشفافيتها.
 3. عدم الاعتماد عليه كبديل دائم للنقابات:
 - ينبغي اعتبار المفوض العمالي أداة مؤقتة إلى حين تأسيس تنظيم نقابي داخل المنشأة، ولا يجوز تحويله إلى بديل دائم يُضعف التنظيم النقابي.
 4. مراجعة التشريعات الحالية بما يضمن الاتساق مع الاتفاقيات الدولية:
 - خاصة اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98 بشأن حرية التنظيم النقابي والحق في التفاوض الجماعي.
- مما سبق نجد أن:

نظام المفوض العمالي الوارد في قانون العمل الجديد يمثل محاولة لسد الفراغ التنظيمي في المنشآت الخالية من نقابات. إلا أن النصوص المتعلقة به، في ظل غموضها الحالي، قد تتحول إلى أداة لإضعاف التنظيم النقابي لا لتعزيزه.

ولتلافي هذه الإشكالية، يجب تنظيم عملية تفويض المفوض العمالي بشكل واضح وشفاف، مع تعزيز آليات الرقابة، وتقييد استخدامه كبديل مستمر عن النقابات، لضمان تمثيل عمالي حقيقي يحقق التوازن في علاقات العمل ويحمي الحقوق المكتسبة.

ثالثاً: المصروفات القضائية

نظم قانون العمل الجديد المصروفات القضائية في القضايا العمالية فنصت المادة 7⁸ من قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 على إعفاء العمال من المصروفات القضائية في القضايا العمالية، مع إمكانية تحميل العامل بهذه المصروفات في حالة رفض الدعوى. ورغم أن المشرع قد أوجد بعض الإعفاءات لتسهيل وصول العمال إلى العدالة، فإن النص يعكس تحديات قانونية واجتماعية قد تؤثر على حق العمال في التقاضي بشكل عادل.

إمكانية تحميل العامل بالمصروفات القضائية في حالة رفض الدعوى:

تنص المادة 7 على أن يجوز للمحكمة، في حال رفض الدعوى، أن تحكم على رافع الدعوى (العامل) بالمصروفات القضائية كلها أو بعضها.

ورغم أن النص يحقق بعض الحماية للعمال من خلال إعفاءهم من المصروفات القضائية في أغلب الحالات، إلا أن إتاحة المحكمة فرض المصروفات في حال رفض الدعوى يشكل إشكالية كبيرة، فمن المعروف أن القضايا العمالية غالباً ما تتسم بالصعوبة في إثبات الدعاوى بسبب نقص الأدلة أو المعوقات العملية الأخرى، بالتالي، قد يكون من الصعب على العامل إثبات دعواه، رغم أنها قد تكون مشروعة، في هذه الحالات، قد يؤدي تحميل العامل بتكاليف الدعوى إلى تثبيط عزمه عن المضي قدماً في التقاضي خوفاً من تراكم المصروفات، كما أن هذا يمكن أن يشكل عبئاً إضافياً على العامل الذي قد لا يكون قادراً على تحمل تكاليف التقاضي، مما يضعف من إمكانية الوصول إلى العدالة.

⁸ مادة (7): تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون والمتدرجون، 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. وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطي لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون. ومع مراعاة حكم المادة (185) من هذا القانون لا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.

وذلك يترتب عليه بعض الآثار نوردتها فيما يلي:

أولاً: الآثار الاجتماعية:

- إضعاف الثقة في النظام القضائي: قد يؤدي تحميل العمال بالمصروفات القضائية في حالة رفض الدعوى، إلى تراجع الثقة في النظام القضائي من قبل العمال. فقد يشعر العامل أن حقه في التقاضي قد يتسبب في تكاليف مالية إضافية، مما يدفعه إلى التراجع عن المطالبة بحقوقه.
- عدم المساواة في الوصول إلى العدالة: رغم وجود الإعفاءات لبعض الفئات، فإن تحميل العامل بتكاليف الدعوى في حال الرفض يعكس عدم المساواة بين الأطراف في القضايا العمالية، خصوصاً في حالة عجز العامل عن إثبات دعواه لعدم توافر الأدلة.

ثانياً: الآثار الاقتصادية:

- عبء مالي إضافي: في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة، قد يشكل تحميل العامل بالمصروفات القضائية في حال رفض الدعوى عبئاً إضافياً. قد يؤدي ذلك إلى تراجع نسبة التقاضي، وبالتالي تهميش حقوق العمال.
- الفجوة الاقتصادية بين العامل وصاحب العمل: بما أن أصحاب العمل عادة يمتلكون الموارد المالية والأدلة الكافية لدعم دعاويهم، فإن تحميل العمال بتكاليف الدعوى في حالة الرفض يعمق الفجوة الاقتصادية بين الطرفين ويزيد من عدم التوازن في العلاقات العمالية.

لذلك نرى أن يتم:

1. إلغاء إلزام العامل بالمصروفات القضائية في حالة رفض الدعوى:

من الأهمية تعديل النصوص القانونية بحيث لا يكون العامل عرضة لتحمل المصروفات القضائية في حالة رفض الدعوى، خاصة إذا كانت القضية صعبة الإثبات أو تعود إلى صعوبات عملية تتعلق بعدم توافر الأدلة.

2. تعزيز الدعم القانوني المجاني للعاملين:

من الضروري أن يتم توفير المساعدة القانونية المجانية أو بتكلفة منخفضة لجميع العمال الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف التقاضي. يمكن أن يتم ذلك من خلال المراكز القانونية المجانية أو برامج الدعم القانوني التي تساهم في توفير استشارات قانونية ودعم في رفع الدعاوى.

3. تعديل النصوص لتتوافق مع مبدأ المساواة:

يجب تعديل النصوص بما يتوافق مع المادة 53 من الدستور التي تضمن المساواة أمام القانون، بأن يكون الهدف هو ضمان أن جميع العمال يمكنهم الوصول إلى العدالة دون تحميلهم أعباء مالية غير مبررة، فنجد أن المادة 7 من قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025 بحاجة إلى تعديل لضمان توفير حماية أوسع للعمال في إطار حقهم في التقاضي والمساواة أمام القانون، واتخاذ التدابير اللازمة لضمان وصول العمال إلى العدالة دون تحميلهم أعباء مالية غير مبررة.

رابعًا: تشغيل الأطفال

يشكل تنظيم عمل الأطفال في التشريعات الوطنية أحد أبرز المؤشرات على مدى التزام الدول باحترام الحقوق الإنسانية والاجتماعية، وبخاصة تلك المتعلقة بالفئات الهشة كالأطفال. وفي هذا السياق، خصص قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 فصلًا مستقلًا (المواد من 61 إلى 68)⁹ لتنظيم تشغيل الأطفال، كما ألحق بذلك إطارًا جزائيًا ضمن المادة (286) لمعاقبة كل من يخالف هذه الأحكام.

- ⁹ مادة (61): تسري على هذا الفصل أحكام قانون الطفل المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص. ويعتبر طفلًا في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة.
- مادة (62): 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 يدرّب طفلًا دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب لديه، وتلصق عليها صورة الطفل، وتُعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وتختتم بخاتمها.
- مادة (63): يكون تشغيل أو تدريب الأطفال، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التي يتم فيها ذلك، وفقًا للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة.
- مادة (64): يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال، والمهن، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم في أي عمل غير مشروع، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقًا للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية. ويصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة قرارًا بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقًا لمراتب السن المختلفة.
- مادة (65): يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه ال فترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.
- وفي جميع الأحوال، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.
- مادة (66): على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:
- 1- تعليق نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل.
 - 2- تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الإدارية المختصة.
 - 3- إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
 - 4- توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين، وفقًا للضوابط والأحكام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، ويحظر في جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل.
- مادة (67): 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 ورقي أو إلكتروني، وتسلم إلى الطفل ذي الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل.

يستند هذا التنظيم إلى المادة 80 من الدستور¹⁰ التي تحظر عمل الأطفال قبل إتمام التعليم الأساسي أو ما لم يبلغ سن الخامسة عشرة، كما يستند إلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر، لاسيما اتفاقية حقوق الطفل¹¹ (CRC) واتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام¹²، ورقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.¹³

ويُظهر المشرع من خلال هذه المواد اهتمامًا واضحًا بوضع ضوابط دقيقة لسن التشغيل، وساعات العمل، والأعمال المسموح بها، وحقوق الأطفال ذوي الإعاقة، مع تحديد مسؤوليات الأسرة وصاحب العمل والجهات الرقابية، ثم تأكيد الجزاءات الرادعة في حالة الإخلال.

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة المقعدين 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.

مادة (68): يحظر على الأبوين أو متولي أمر الطفل، بحسب الأحوال، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، والقرارات التنفيذية الصادرة له.

¹⁰ المادة 80: يعد طفلا كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ولكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجباري مجاني،

ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية.

وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع.

وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري.

لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر.

كما تلتزم الدولة بإنشاء نظام قضائي خاص بالأطفال المجني عليهم، والشهود. ولا يجوز مساءلة الطفل جنائيا أو احتجازه إلا وفقا للقانون وللمدة المحددة فيه. وتوفر له المساعدة القانونية، ويكون احتجازه في أماكن مناسبة ومنفصلة عن أماكن احتجاز البالغين.

وتعمل الدولة على تحقيق المصلحة الفضلى للطفل في كافة الإجراءات التي تتخذ حياله.

¹¹ [اتفاقية حقوق الطفل](#)

¹² [اتفاقية الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل \(رقم 138\)](#)

¹³ [اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، 1999 \(رقم 182\)](#)

ولكن يتضح لنا من قراءة هذه النصوص الملاحظات الآتية:

1. مخالفة للمعايير الدولية:

تخالف المواد الجديدة، خاصة المادتين (28) و(62)، اتفاقية العمل الدولية رقم 138¹⁴، التي صدقت عليها مصر، والتي تنص على أن الحد الأدنى لسن العمل لا يجب أن يقل عن 15 عامًا، إلا في حالات خاصة للبلدان النامية، على أن يكون الحد الأدنى في تلك الحالات 14 عامًا فقط للأعمال الخفيفة، وليس للتدريب المهني في منشآت العمل.

السماح بتدريب الأطفال ابتداءً من سن 14 عامًا دون تعريف دقيق لـ "التدرج المهني" أو شروطه يجعل الأطفال عرضة للاستغلال، خاصة في بيئات عمل غير منظمة أو تعاني من فقر الرقابة.

2. غموض المفاهيم وعدم وضوح الضمانات:

مصطلح "التدرج" المستخدم في المادة (28) فضفاض ولا يحدد طبيعة الأعمال المسموح بها، أو ساعات التدريب، أو المستوى التعليمي المطلوب، مما يفتح الباب أمام استخدام الأطفال في أعمال شبه إنتاجية تحت غطاء التدريب.

¹⁴ المادة 2 من [اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل](#): 1. تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي مهنة، مع مراعاة المواد 4 إلى 8 من هذه الاتفاقية.

2. يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً للسن أعلي من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

3. لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة.

4. على الرغم من أحكام الفقرة 3 من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت.

5. تورد كل دولة عضو قررت حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة عملاً بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، بياناً توضح فيه:

(أ) أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو

(ب) أنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداءً من تاريخ تحدد.

وعلى الرغم من الإشارة في المادة (63) إلى صدور قرارات وزارية منظمة، فإن غيابها في النص التشريعي الأساسي يضعف الحماية الفورية للأطفال، ويجعل الالتزامات الواقعة على صاحب العمل غير محددة زمنيًا أو مضمونًا.

3. تعارض مع الدستور المصري:

المادة 80 من الدستور المصري تنص صراحة على حماية الأطفال من كافة أشكال العنف والاستغلال، وتكفل حقوقهم في التعليم والرعاية والحياة الكريمة، والنصوص الحالية، خصوصًا المادة (62)، تتيح استخدام الأطفال في بيئة عمل قد تؤثر على تحصيلهم العلمي وصحتهم، وبالتالي فهي تُعد مخالفة لمفاد نص المادة 80 من الدستور.

4. الآثار القانونية والاجتماعية والاقتصادية:

قانونيًا: هناك بعض المثالب التي سبق ذكرها تسمح باستغلالها لتشغيل الأطفال في بيئات غير آمنة، أو تحميلهم أعمالًا تؤثر على نموهم العقلي والجسدي.

اجتماعيًا: يؤدي إلى انتشار ظاهرة عمالة الأطفال في المناطق الفقيرة، خاصة مع غياب الرقابة، ما يسهم في تكريس الفقر عبر الأجيال.

اقتصاديًا: على المدى الطويل، يؤثر سلبيًا على نوعية القوى العاملة المستقبلية نتيجة انسحاب الأطفال من العملية التعليمية مبكرًا.

لذلك نرى أنه يجب:

1. رفع سن التدريب المهني إلى 15 عامًا بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية التي التزمت بها مصر.
 2. إلغاء مصطلح "التدرج المهني" أو ضبطه بشكل دقيق وتفصيلي في نصوص القانون ذاته، بما يشمل تحديد نوع الأعمال، مدة التدريب، الارتباط بالتعليم، وآلية الرقابة.
 3. إلزام صاحب العمل بتوفير سجل مفصل بنوع التدريب، وعدد الساعات، وربطه بالتقدم التعليمي للطفل، بما يمكن الجهة الرقابية من المتابعة الفعلية.
 4. تعزيز الرقابة الإدارية على أماكن التدريب والتشغيل من خلال وحدات متخصصة تابعة لوزارة العمل بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة.
 5. تضمين قيود صريحة في نص القانون ذاته، مثل حظر العمل الليلي، والعمل في الأماكن الخطرة، لا الاكتفاء بصدورها في قرارات وزارية لاحقة.
 6. تشديد العقوبات المنصوص عليها في المادة (286) من خلال رفع الحد الأدنى للغرامة، وتوسيع الحالات التي يجوز فيها توقيع عقوبات أو تدابير احترازية كالغلق الإداري.
- في الختام، تكشف هذه المواد مجتمعة عن تطور إيجابي نسبي في قانون العمل المصري فيما يتعلق بحماية الأطفال، وتبني مبادئ واضحة لتنظيم التشغيل، مع توفير أدوات رقابية على صاحب العمل والأسرة، وتضمين عقوبات مالية تصاعدية. إلا أنه في الواقع العملي يؤدي ضعف التفويض، وغياب الوعي المجتمعي، إلى آثار سلبية على الأطفال، مما يتطلب تفعيل دور مفتشي العمل، وإنشاء وحدة مختصة بعمل الأطفال في وزارة العمل، وربطها بمنصات الشكاوى المجانية.
- كما أن غياب القرارات الوزارية المنفذة (خاصة في المواد 63 و64) يجعل الإطار القانوني ناقصًا التنفيذ، ويفتح المجال لممارسات تشغيلية غير منظمة. لذا فإن تطوير هذه النصوص بالمشاركة مع الجهات المعنية بحقوق الطفل أمر ضروري لضمان التوازن بين الحق في التعليم والحماية من الاستغلال، والحاجة المستقبلية إلى تدريب مهني منظم وآمن.

خامسًا: إجازة رعاية الطفل

تُعد إجازة رعاية الطفل أحد أهم الآليات القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية للعاملات، وهي من أبرز صور الحماية الاجتماعية المقررة للمرأة العاملة. وقد تناول قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025 هذا الحق في المادة (57)¹⁵، مقررًا ضوابط وشروطًا محددة للحصول عليه، تعكس توجه المشرع نحو تنظيم هذا الحق بما يراعي مصلحة العمل أولاً وفي الوقت ذاته لا يغفل الأعباء الاجتماعية الواقعة على كاهل المرأة العاملة، وخاصة ما يتعلق بالأمومة وتربية الأطفال.

وقد اشترطت المادة (57) لاستحقاق هذه الإجازة أربعة شروط جوهرية: أولها، أن تكون المنشأة التي تعمل بها العاملة تضم أكثر من خمسين عاملاً، وهو قيد يتعلق بحجم المنشأة ومدى قدرتها التنظيمية على تغطية غياب العاملات. وثانيها، ألا تُمنح هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة، مما يضع حدًا أقصى لاستخدام هذا الحق. أما الشرط الثالث، فيتمثل في ضرورة مرور سنة على الأقل على وجود العاملة في المنشأة قبل التقدم بطلب الإجازة، وهو شرط يعكس رغبة المشرع في تجنب إساءة استخدام الحق في وقت مبكر من التعاقد. وأخيرًا، أوجبت المادة أن تكون هناك فترة فاصلة لا تقل عن سنتين بين الإجازة الأولى والثانية، في محاولة لتنظيم تكرار الحصول على هذه الإجازة.

¹⁵ المادة (57): مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين.

وتبرز أهمية هذه الإجازة في كونها وسيلة عملية لتفعيل ما نص عليه الدستور المصري في المادة (11)¹⁶ بشأن التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، كما تسهم في تحقيق التزامات مصر الدولية خاصة اتفاقية العمل الدولية رقم (183) الخاصة بحماية الأمومة¹⁷.

ومع ذلك، فإن هذه الشروط تثير العديد من الإشكاليات القانونية والاجتماعية، حيث يمكن القول إن بعض القيود قد تقيد فعالية هذا الحق وتحد من انتفاع النساء به على النحو المنشود، سنتناولها فيما يلي:

1. شرط عدد العاملين في المنشأة:

المادة (57) تقيد حق العاملة في الحصول على إجازة رعاية الطفل بشرط أن يكون لدى المنشأة أكثر من 50 عاملاً. هذا الشرط كان موجوداً أيضاً في القانون السابق رقم 12 لسنة 2003 (المادة 94)¹⁸، وبالتالي لا يعد جديداً في القانون الحالي، بل يعد استمراراً لشرط تعجيزي.

¹⁶ نصت المادة 11 من الدستور على أن: تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور.

وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

¹⁷ [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة 2000](#) ،

¹⁸ المادة 94: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

ويمثل هذا النص:

- تمييز ضد العاملات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة:

هذا الشرط يشكل تمييزاً ضد العاملات في المنشآت الصغيرة (التي تضم أقل من 50 عاملاً). في هذه المنشآت، قد تكون العاملات في حاجة أكبر لهذه الإجازة لرعاية أطفالهن، لكنهن يُحرمن من هذا الحق بسبب حجم المنشأة. وبذلك، يتعارض هذا الشرط مع المادة 53 من الدستور المصري التي تضمن المساواة بين المواطنين في الحقوق.

- التمييز على أساس حجم المنشأة:

في حين أن الدستور المصري والمبادئ الدولية في مجال العمل لا تميز بين العاملين بناءً على حجم المنشأة، إلا أن هذا الشرط يضع حاجزاً غير مبرر قد يضر بحقوق المرأة في التوفيق بين الحياة الأسرية والعملية.

2. مرور سنة على الأقل في المنشأة قبل استحقاق الإجازة:

يُشترط في العاملة أن تكون قد مرّت سنة واحدة على الأقل من مدة خدمتها في المنشأة لتتمكن من الحصول على إجازة رعاية الطفل.

ويعد ذلك:

- تقييد إضافي: هذا الشرط يعني أن المرأة قد تضطر للعمل في المنشأة لمدة عام كامل قبل أن تتمكن من الاستفادة من حقها في الإجازة، مما قد يؤثر على النساء في المناصب الدنيا أو التي ليست لديها سنوات خبرة طويلة.

3. ألا تقل مدة الفاصل بين الإجازات عن سنتين:

اشترط النص يجب أن يكون بين كل إجازة وأخرى فاصل زمني لا يقل عن سنتين.

وهذا القيد قيد غير مرن:

فهذا التحديد يعوق النساء اللواتي قد يكون لديهن أطفال في فترة زمنية قريبة من بعضها البعض، ويحد من مرونة العمل. على سبيل المثال، قد تحتاج بعض النساء إلى أخذ إجازة ثانية بعد فترة قصيرة من الأولى، وهو ما قد لا يتوافق مع أحكام المادة.

3. زيادة عدد مرات الإجازة إلى ثلاث مرات:

يحدد النص أن العاملات يحق لهن الحصول على إجازة رعاية الطفل ثلاث مرات طوال مدة خدمتهن، وهذا التحسن ظاهري، حيث إنه كان منصوصاً عليه من قبل في المادة رقم 72 من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996¹⁹، فمن ناحية إيجابية، يزيد القانون الجديد من عدد مرات الإجازة إلى ثلاث مرات (بدلاً من مرتين في القانون السابق). لكن، وعلى الرغم من ذلك، فإن الشروط الأخرى (مثل عدد العاملين، ومدة الخدمة، والفاصل الزمني بين الإجازات) تظل تحديات كبيرة أمام تحقيق العدالة الاجتماعية.

بوجه عام فإن لهذا النص: له تأثيرات حقوقية ودستورية:

- الحقوق المنصوص عليها في الدستور: المادة 53 من الدستور المصري تضمن المساواة بين المواطنين. لكن، فرض شروط مثل "عدد العاملين" و"مدة الخدمة" يُعد تمييزاً غير مبرر ضد النساء العاملات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- اتفاقية حقوق الطفل: تشير الاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل إلى ضرورة توفير بيئة أسرية مناسبة، مما يعني أنه يجب أن يكون للمرأة الحق في التفرغ لرعاية أطفالها دون قيود تعيق ذلك.

¹⁹ مادة (72) من قانون الطفل: ... وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

كما يترتب عليه بعض الآثار القانونية والاجتماعية والاقتصادية:

- الآثار القانونية:
 - تقييد حق المرأة في الحصول على إجازة رعاية الطفل بسبب حجم المنشأة ومدة الخدمة قد يُعتبر انتهاكًا للمساواة.
 - يمكن أن يكون هذا التقييد سببًا في استمرار التمييز ضد النساء العاملات في القطاع الخاص، خاصة في المنشآت الصغيرة.
- الآثار الاجتماعية والاقتصادية:
 - اجتماعيًا: تقييد حق المرأة في التفرغ لرعاية أطفالها قد يؤدي إلى ضغوط اجتماعية وأسرية، مما يؤثر على استقرار الأسرة.
 - اقتصاديًا: يمكن أن يساهم هذا الشرط في تقليص الفرص الاقتصادية للنساء في المنشآت الصغيرة، حيث يُحرم بعضهن من حقوقهن في رعاية الأسرة.

لذلك نرى أنه يجب:

1. إلغاء شرط عدد العاملين: يجب أن تُمنح جميع النساء العاملات في المنشآت الخاصة حق إجازة رعاية الطفل بغض النظر عن عدد العاملين في المنشأة.
2. تخفيف الشروط الزمنية: يجب أن تكون هناك مرونة أكبر فيما يتعلق بالمدة بين الإجازات وكذلك مدة الخدمة المطلوبة.

مما سبق يتضح أن:

شروط المادة (57) من القانون تقييد حقوق النساء العاملات في رعاية أطفالهن من خلال فرض عدد من القيود التي تجعل من الصعب تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بين النساء في مختلف فئات القطاع الخاص. ويُعتبر إلغاء شرط عدد العاملين وتخفيف الشروط الزمنية إضافة ضرورية لضمان تكافؤ الفرص بين جميع العاملات في مصر

سادسا: تنظيم ساعات العمل اليومية وفترات الراحة

يُعد تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة أحد أبرز الدعائم التشريعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحقوق الإنسان في بيئة العمل، وذلك في إطار ما تفرضه الاعتبارات الاجتماعية والصحية والاقتصادية.

وقد نظم قانون العمل المصري الجديد (2025) ساعات العمل وفترات الراحة في المواد من (117) إلى (123) تحت عنوان الفصل الرابع: ساعات العمل وفترات الراحة من الباب الأول: علاقات العمل الفردية من الكتاب الثالث: علاقات العمل، بالإضافة إلى المادة (288) التي قررت جزاءات على مخالفة هذه الأحكام.

وعلى الرغم من أن القانون يحدد ساعات العمل وفترات الراحة بشكل عام، إلا أن هناك العديد من الثغرات التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاك حقوق العمال، من خلال التطبيق العملي لهذه المواد يتوقف على مدى جدية الرقابة ومدى التزام أصحاب الأعمال بتلك القواعد.

1. تنظيم ساعات العمل:

وفقاً للمادة 121 من قانون العمل المصري، يتم تحديد ساعات العمل الرسمية بما لا يتجاوز 8 ساعات يومياً، 48 ساعة أسبوعياً، ويمكن تمديد ساعات العمل بموافقة العامل بشرط أن يتم تعويضه عن ساعات العمل الإضافية.

• غياب آلية مراقبة فعالة:

رغم تحديد ساعات العمل، إلا أن القانون لا يوفر آليات رقابة فعالة لضمان تطبيقها. في الواقع، قد يكون من الصعب على العمال إثبات وجود مخالفة أو تجاوز في ساعات العمل نظراً لغياب مراقبة دقيقة من الجهات المعنية. هذا يفتح المجال أمام أصحاب العمل لتجاوز هذه الحدود دون عواقب تذكر.

- المرونة المفرطة في ساعات العمل:

تمنح المادة 121 أصحاب العمل استثناءات في حالات الضرورة، مثل الأوقات التي تتطلب تدابير استثنائية أو ظروف غير طبيعية. ورغم أن هذه الاستثناءات قد تكون مبررة في بعض الحالات، إلا أن غموض بعض المصطلحات مثل (تدابير استثنائية أو ظروف غير طبيعية)، يتيح لأصحاب العمل استغلالها لتطويل ساعات العمل بدون تعويض مناسب، بما قد يؤدي إلى إرهاق العمال أو دفعهم للعمل في ظروف قاسية دون الحصول على الأجر العادل.

- إمكانية إجبار العمال على العمل الإضافي دون اختيار:

تخلق المادة 121 التي تسمح بالعمل الإضافي حالة من الضغط النفسي والعملي على العمال، حيث يمكن أن يتم استغلالها للضغط على العامل للعمل لساعات إضافية دون رغبته، مما يعرضه للاستغلال المفرط.

2. فترات الراحة:

تنص المادة 122 من القانون على أن لكل عامل الحق في فترات راحة لا تقل عن نصف ساعة، وتُخص هذه الفترات خلال ساعات العمل.

- فترات الراحة غير كافية:

على الرغم من أن القانون ينص على حق العامل في فترات راحة خلال ساعات العمل، إلا أن هذه الفترة قد لا تكون كافية للاسترخاء أو استعادة النشاط. بالنسبة للعمال في الأعمال الشاقة أو التي تتطلب مجهودًا بدنيًا، لا تكفي فترة الراحة هذه لتخفيف الضغط البدني أو النفسي. وهذا يعكس عدم مراعاة القانون لاحتياجات العمال الصحية، خاصة في الأعمال التي تحتاج إلى نشاط ذهني أو بدني مكثف.

• محدودية فترات الراحة الأسبوعية:

تنص المادة 120 على أن الحق في راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متواصلة. ورغم أن هذه المدة تعد أمرًا إيجابيًا، إلا أن الاستثناءات التي يسمح بها القانون قد تؤدي إلى عدم استفادة العديد من العمال من هذه الفترات، خاصة في القطاعات التي تتطلب عملًا مستمرًا (مثل الأعمال البترولية أو في المناطق النائية). قد يُستغل هذا الاستثناء لتقليل فترات الراحة الأسبوعية المقررة.

• إعادة تنظيم فترات الراحة خلال العمل:

هناك غموض في كيفية تطبيق وتحديد توقيت فترات الراحة خلال ساعات العمل. قد يتم استغلال أصحاب العمل لذلك ليمنحوا العمال فترات راحة قصيرة ومتعددة بدلًا من فترة واحدة كافية. وهو ما يمكن أن يؤثر سلبيًا على فعالية الراحة التي يحصل عليها العامل.

3. العمل الإضافي:

يسمح القانون بالعمل الإضافي، مع تحديد تعويض مادي لهذه الساعات الإضافية بنسبة 35% للنهار و70% للعمل الليلي.

• عدم وضوح آلية تعويض العمل الإضافي:

على الرغم من وجود نصوص قانونية تحدد نسبة تعويض العمل الإضافي، إلا أن هناك غموضًا حول كيفية حساب هذه التعويضات. في بعض الحالات، قد يتم استخدام طرق غير شفافة لحساب هذه التعويضات، مما قد يؤدي إلى نقص أو تأخير في دفع الأجر المناسب. هذا يعني أن العامل قد لا يحصل على الأجر العادل عن ساعات العمل الإضافي التي يقضيها.

• فرص استغلال ساعات العمل الإضافية:

في بعض الأعمال، قد لا يحصل العامل على تعويض مالي حقيقي عن العمل الإضافي، خاصة في الحالات التي يكون فيها العمل الإضافي عبارة عن "ممارسة غير رسمية"، في هذه الحالة، قد يضطر العامل للعمل لساعات إضافية دون أن يحصل على الأجر المناسب، مما يؤدي إلى استغلاله.

4. الاستثناءات المتعلقة بساعات العمل:

القانون يحدد استثناءات لفئات معينة من العاملين، مثل العمال الذين يعملون في وظائف متقطعة أو العاملين في ظروف خاصة، دون تحديد دقيق لماهية هذه الوظائف أو هذه الظروف.

• الاستغلال والتلاعب:

بسبب غموض تحديد هذه الاستثناءات، يمكن لأصحاب العمل تلاعب بتصنيف العمال ضمن هذه الفئات لتقليل حقوقهم في ساعات العمل وفترات الراحة. على سبيل المثال، قد يتم تصنيف عاملين على أنهم "عمال في وظائف متقطعة" رغم أنهم يعملون لساعات طويلة ومتواصلة، وبالتالي لا يحصلون على نفس الحقوق المقررة لغيرهم.

• غياب الحماية الواضحة للفئات المستثناة:

قد يؤدي هذا الغموض إلى أن العمال الذين يُصنفون تحت هذه الاستثناءات لا يتلقون حماية قانونية كافية، مما يعرضهم للاستغلال.

5. غياب آلية التفتيش الفعالة:

رغم النصوص القانونية التي تحدد ساعات العمل وفترات الراحة، إلا أن غياب التفتيش الفعّال والمراقبة المستمرة يحد من فاعلية تطبيق هذه القوانين.

لا يتم تطبيق هذه النصوص بشكل صارم، ما يتيح لأصحاب العمل التلاعب بالقانون.

- عدم قدرة العمال على ممارسة حقوقهم

في غياب الرقابة الفعّالة، قد لا يعرف الكثير من العمال حقوقهم أو لا يستطيعون المطالبة بها بسبب الخوف من فقدان وظائفهم أو التعرض للانتقام من أصحاب العمل. يشير هذا إلى الحاجة الماسة إلى آليات تحمي العمال من الاستغلال وتضمن تطبيق القانون بشكل دقيق.

لذلك فإنه:

فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة، يحتاج القانون إلى نصوص أخرى لضمان حماية أفضل للعمال وتحقيق توازن عادل بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال.

سابعاً: الجزاءات التأديبية

تعتبر الجزاءات التأديبية جزءاً أساسياً من تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، إذ تحدد كيفية معالجة المخالفات المرتكبة من قبل العامل وكيفية التصرف تجاهها بما يضمن حماية حقوق الطرفين.

تحدد المواد (139)²⁰ و(148)²¹ من قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025 أطراً قانونية لإجراءات الجزاءات التأديبية، مع تحديد اختصاصات صاحب العمل والمحكمة العمالية في هذا الشأن.

²⁰ مادة (139): الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي:

- 1- الإنذار الكتابي.
- 2- الخصم من الأجر الأساسي.
- 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يتجاوز نصفها.
- 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- 6- خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.
- 7- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر.
- 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

²¹ مادة (148)

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 الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، وفي جميع الأحوال، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- 1- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- 2- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 3- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- 4- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- 5- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- 6- إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.
- 7- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل، أو بسببه.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون.

تنظم المادة 139 الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل، وفقًا للوائح تنظيم العمل في المنشأة، وهي كالتالي:

1. الإنذار الكتابي.
2. الخصم من الأجر الأساسي.
3. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
4. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية، بما لا يجاوز نصفها.
5. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
6. خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.
7. خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، دون تخفيض الأجر.
8. الفصل من الخدمة.

وتحدد المادة 148 الاختصاص بتوقيع تلك الجزاءات، وتركز المادة على اختصاص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل من العمل، حيث:

- يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة.
- يكون لصاحب العمل أو من يفوضه توقيع باقي الجزاءات التأديبية.
- يحق لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.
- في جميع الأحوال، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا، حيث تم تحديد الحالات التي يمكن اعتبارها "خطأ جسيمًا"، مثل انتحال الشخصية أو إفشاء الأسرار أو تكرار عدم مراعاة التعليمات.

وهنا لنا بعض الملاحظات:

1. اختصاص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل:

- من حيث المبدأ، لا يختلف النص الجديد في المادة 148 عن القانون السابق من حيث اختصاص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل، مما يوفر حماية قانونية للعمال من الفصل التعسفي.

- ونري أن هذا النص لا حاجة لتعديلات جوهرية في هذا الصدد نظرًا لأن الاختصاص الحصري للمحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل يعد خطوة إيجابية لحماية حقوق العمال²².
- 2. غموض معايير "الخطأ الجسيم":
 - بينما حددت المادة 148 بعض الحالات التي تعتبر "خطأ جسيمًا" (مثل انتحال الشخصية أو إفشاء الأسرار أو تكرار عدم مراعاة التعليمات)، إلا أن هناك غموضًا في بعض المعايير. على سبيل المثال، ما هو الحد الذي يعتبر فيه "تكرار عدم مراعاة التعليمات"؟ وكيف يتم تحديد الأضرار الجسيمة الناتجة عن إفشاء الأسرار؟
 - لذلك: من الضروري توضيح معايير "الخطأ الجسيم" بشكل أكثر دقة في النصوص القانونية، وذلك لتقليل التفسير المتباين وضمان أن يكون قرار الجزاء عادلًا ووفقًا للمعايير المحددة. ينبغي أيضًا تحديد حدود واضحة لهذه المخالفات.
- 3. غياب التدرج التأديبي:
 - يفقر نص المادة 148 إلى آلية لتدرج الجزاءات التأديبية، حيث يمكن أن يتم توقيع أقصى الجزاءات مباشرة دون منح العامل الفرصة لتحسين سلوكه. يضمن التدرج التأديبي أن يكون أشد الجزاءات هو الإجراء الأخير بعد تنفيذ جزاءات أخف، مثل التنبيه أو اللوم أو الخصم من الأجر.
 - لذلك فإنه: يجب تعديل النص ليشمل آلية التدرج التأديبي، بحيث يتم إعطاء العامل الفرص اللازمة لتصحيح سلوكه قبل توقيع جزاءات أشد، الأمر الذي سيكون أكثر عدالة وموضوعية.
- 4. الرقابة على قرارات الفصل:
 - تنص المادة 148 على أن اختصاص توقيع جزاء الفصل هو اختصاص حصري للمحكمة العمالية. هذا النظام يضمن أن قرارات الفصل يتم اتخاذها في إطار قضائي مستقل، وبالتالي يمكن للعامل الطعن في القرار إذا كان يعتقد أنه غير مبرر.
 - لذلك نرى من الضروري تعزيز فعالية المحاكم العمالية وزيادة سرعة الإجراءات فيها، لضمان الفصل العادل والسريع في القضايا المتعلقة بالفصل التأديبي.

²² انظر فيما بعد موضوع: إشكالية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل والاختصاص الحصري للمحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل.

هذا سيسهم في حماية حقوق العاملين والحفاظ على استقرار العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

الآثار القانونية والاجتماعية:

1. الآثار القانونية:

○ يوفر النص الجديد نفس قدر الحماية المتوفر للعمال في القانون القديم للحماية من الفصل التعسفي، حيث يُحتفظ بحق المحكمة العمالية في توقيع جزاء الفصل، ما يمنح العامل أداة قانونية للطعن في القرارات غير المبررة. ومع ذلك، قد يؤدي غموض بعض معايير "الخطأ الجسيم" إلى تباين في تطبيق القانون.

2. الآثار الاجتماعية:

○ من خلال إتاحة الفرصة للطعن على حكم الفصل، يوفر النص الجديد نفس الحماية للعامل ضد القرارات التعسفية المنصوص عليها في القانون 12 لسنة 2003، ومع ذلك، فقد تؤثر غموض بعض المعايير مثل تحديد "الخطأ الجسيم" على حق العامل.

في النهاية نرى أنه يجب:

1. إضافة معايير دقيقة للخطأ الجسيم:

○ يجب تحديد معايير واضحة ودقيقة لما يمكن اعتباره "خطأ جسيماً"، بحيث يكون هناك تماسك في تطبيق القوانين، مما يقلل من التفسير المتباين بين أطراف العمل.

2. تعزيز التدرج التأديبي:

○ من الضروري إضافة آلية للتدرج التأديبي، بحيث يتم البدء بالجزاءات الأضعف، ثم الانتقال إلى الجزاءات الأشد، ويكون الفصل هو آخر الخيارات المتاحة بعد فشل الإجراءات الأخرى.

3. تعزيز الكفاءة في المحاكم العمالية:

○ يجب توفير آليات أكثر فاعلية لتسريع الإجراءات في المحاكم العمالية لضمان الفصل العادل والسريع في القضايا المتعلقة بالفصل التأديبي، مما سيزيد من فعالية حماية حقوق العمال.

ختامًا:

من خلال النظر إلى المواد (139) و(148) من قانون العمل المصري المتعلقة بالجزاءات التأديبية، نجد أن القانون الجديد يقدم حماية جيدة للعمال، ولكنه يحتاج إلى بعض التعديلات لتحسين تطبيق المعايير وضمان التدرج التأديبي، بالإضافة إلى تعزيز قدرة المحاكم العمالية على البت في القضايا بشكل أسرع وأكثر عدالة.

ثامنا: حق الإضراب

يُعد حق الإضراب أحد الحقوق النقابية الجوهرية التي كفلتها الاتفاقيات الدولية الأساسية، ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87) بشأن الحرية النقابية²³، واتفاقية رقم (98) بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، كما تضمنه الدستور المصري في مادته (15)²⁴ باعتباره وسيلة سلمية للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية للعمال.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية ضمان هذا الحق للعمال كوسيلة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، بينما يواجه هذا الحق بعض القيود والإجراءات التي قد تؤثر على فعاليته.

عرفت المادة الأولى من القانون الإضراب عن العمل بأنه " اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققا لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية في حدود الضوابط والإجراءات المقررة "

ضيق هذا التعريف حق الإضراب عن العمل بشكل كبير من حيث إنه وضع شرطا جديدا على حق الإضراب وهو أن يكون في مقر العمل، والواقع العملي يخبرنا أنه في كثير من الأحيان قد يكون الإضراب في مقر العمل مستحيلا؛ إما لإغلاق مقر العمل أصلا في وجه العمال ومنعهم من الدخول أو لأن مقر الشركة ما هو الا شقة أو غرفة في شقة وخصوصا وكالات تشغيل العمال الخاصة التي ابتدعها هذا القانون.

من زاوية أخرى حدد هذا التعريف للعمال ما الذي يمكنهم المطالبة وما الذي لا يمكنهم استخدام حق الإضراب لأجله!

بأن حدد هذا التعريف الغرض من الإضراب حصرا في تحقيق مصالح مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية! فما الذي يمنع العمال من الإضراب دفاعا عن مصالحهم السياسية كالمطالبة

²³ الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 9

تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين، تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950، وفقا لأحكام المادة 15

²⁴ مادة (15) من الدستور: الإضراب السلمي حق ينظمه القانون.

بعودة نسبة الـ 0٠% عمال وفلاحين في مجلس الشعب على سبيل المثال أو الإضراب عن العمل امنع تمرير هذا القانون الكارثي الذي وضع هذا التعريف؟! وبعد أن أضاف التعريف شرطا ثالثا وهو أن يكون الإضراب بعد تعذر التسوية الودية، أضاف وفي حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانونا! ثم أفرد قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025 فصلا كاملا (الفصل الخامس تحت عنوان الإضراب والإغلاق) تناول فيه تنظيم الإضراب عن العمل وضوابطه، إلى جانب تنظيم الإغلاق الجزئي أو الكلي للمنشآت لأسباب اقتصادية، وذلك في المواد من (231) إلى (241) التي وضعت العديد من الضوابط والشروط التعجيزية لممارسك حق الاضراب كحق من حقوق الانسان.

شرط أن ينظم الإضراب المنظمة النقابية المعنية أو المفوض العمالي. أيضا شرط إخطار صاحب العمل، والجهة الإدارية قبل تاريخ الإضراب بعشرة أيام بخطاب مسجل مبينا به مواعيد الإضراب وسببه

كذلك حظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية سارية. وحظر الإضراب في المنشآت الحيوية التي تقدم خدمة أساسية للمواطنين ويترتب على توقف العمل بها الإخلال بالأمن القومي. وحظر الإضراب أو الدعوة إليه في الظروف الاستثنائية.

كذلك النص على ان يترتب على الإضراب وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب- أي احتساب أيام الإضراب إجازة غير مدفوعة الأجر. فقد نقل القانون الجديد هذه الضوابط نصا من القانون الجديد ليعيد التأكيد على تناقض هذه الضوابط مع حق الإضراب بنص الدستور في المادة ١0 منه " الإضراب السلمي حق ينظمه القانون " والتنظيم لا يعني مصادرة الحق. كذلك يتناقض القانون الجديد مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية التي وقعت وصدقت عليها مصر وخصوصا العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاتفاقية رقم ٨٧ الخاصة بحماية الحق في التنظيم.

وكذلك مخالفة السوابق القضائية المستقرة التي أكدت على حق العمال في الإضراب وممارسته حتى في المرافق التي تقدم خدمة أساسية للمواطنين. من هذه السوابق حكم محكمة جنايات أمن الدولة العليا طوارئ الشهير ببراءة عمال السكة الحديد من الإضراب غير المشروع ومن تهمة التسبب في تحميل هيئة السكة الحديد خسائر جسمية واعتبرت المحكمة الخسائر نتيجة منطقية ولا تبرر إلغاء الحق في الإضراب نفسه.

ومن خلال نظرة عامة للنصوص التي تنظم حق الإضراب في القانون الجديد يمكن استخلاص بعض الملاحظات عليها نوردتها فيما يلي:

1. القيود المرهقة على حق الإضراب:

○ إن إخطار النقابة وإخطار الوزارة قبل أي إضراب يشكل قيودًا غير مبررة على الحق في الإضراب، الذي يعد أحد الحقوق الأساسية التي يضمنها الدستور المصري. هذه الإجراءات لا تقتصر فقط على تأخير القدرة على اللجوء للإضراب، ولكن تزيد من تعقيد العملية، مما يقلل من فعالية الإضراب كأداة ضغط للمطالبة بالحقوق العمالية.

2. مخالفة المادة 15 من الدستور:

○ المادة 15 من الدستور المصري تضمن الحق في الإضراب السلمي باعتباره وسيلة لرفع المطالب المشروعة للعمال. غير أن الالتزامات الواردة في المواد (231-235) تشكل تقييدًا غير مبرر لهذا الحق، مما يخالف الفلسفة الدستورية التي تقر بالحق في الاحتجاج والضغط السلمي.

3. الرقابة المفرطة على النقابات:

○ فرض شرط موافقة النقابة على الإضراب قد يؤدي إلى الضغط على النقابات من أجل تبني مواقف لا تعكس رغبة العمال الفعليين. هذه الرقابة قد تحد من استقلال النقابات وتعرضها للنفوذ السياسي أو الاقتصادي، مما يفرغ الحق في الإضراب من محتواه.

4. التعقيد الإداري:

○ النصوص التي تشترط إجراءات معقدة مثل موافقة النقابة، إخطار الوزارة، وتحديد مطالب مشروعة، كلها تعكس صعوبة إتمام الإضراب بشكل قانوني. هذا قد يعرض العمال لمخاطر كبيرة في حال حدوث أي تعارض مع السلطة أو تأخير في الإجراءات.

لذلك فإنه يجب:

1. إلغاء الإجراءات المرهقة:
 - يجب تعديل المواد الخاصة بالإضراب لإلغاء شرط إخطار النقابة وإخطار الوزارة بشكل مسبق. بدلاً من ذلك، يمكن تشجيع نظام رقابي أكثر مرونة يسمح للعمال بممارسة حقهم في الإضراب بسهولة أكبر.
2. فصل المواد المتعلقة بحق الإضراب عن حق صاحب العمل في الإغلاق:
 - يجب تنظيم مسألة الإغلاق وحق الإضراب في أبواب قانونية منفصلة لتجنب التضارب بين حقوق العمال وأصحاب العمل، وضمان توازن أفضل بين هذه الحقوق.
3. ضمان استقلال النقابات:
 - يجب ضمان استقلالية النقابات العمالية وعدم فرض شروط مفرطة قد تؤدي إلى الحد من قدرتها على تمثيل مصالح العمال.

في الختام، قد تؤدي القيود المفروضة على حق الإضراب في القانون الجديد إلى انتقاص من حقوق العمال، ويجب أن يتم مراجعة هذه المواد لضمان تمكين العمال من ممارسة حقهم في الإضراب بشكل عادل وفعال بما يتماشى مع مبادئ الدستور المصري والاتفاقيات الدولية.

تاسعا: وكالات التشغيل الخاصة/ شركات توريد العمالة

لا يخفى على أحد أن العمال المصريين عانوا الأمرين في مواجهة مشكلة مزمنة خلال العقود السابقة وهي مشكلة " عمالة المقاول " أو عمال الباطن أو مقاول الأنفار سمها ما شئت، تلك المشكلة التي ترسخت في سوق العمل بالمخالفة للقانون السابق ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وخلقت معها وضعا مشوها في علاقات العمل كان على حساب العمال.

تمثلت هذه الظاهرة في انتشار شركات ورقية ذات مسئولية محدودة أو شركة الشخص الواحد وتقوم هذه الشركات بتوظيف العمال ورقيا لديها ثم تلحقهم جميعا في عمل بشركة أخرى، فوجدنا في شركات الأسمنت والبتروول والسكك الحديدية وغيرها عمال يعملون في الشركة جنبنا إلى جنب مع عمال الشركة وعلى نفس خطوط الإنتاج ولسنوات طويلة لكنهم ليسوا من عمال الشركة على الورق، إنما هم " عمال المقاول ".

هذه الظاهرة أهدرت حقوق العمال في التثبيت الوظيفي، كما أهدرت حقهم في المساواة في الأجر مع نظرائهم من عمال الشركة " الأصليين " وطبعا بلا تأمين اجتماعي ولا تأمين صحي ومن يتعرض منهم لإصابة عمل يلقي على الرصيف بلا علاج وبلا تعويض.

هذه الظاهرة المخالفة للقانون خرج العمال في آلاف الاحتجاجات مطالبين بالتدخل لمنعها، فإذا بالقانون جديد يقنن عمالة المقاول تحت شعار " وكالات تشغيل خاصة " بل وزاد الطين بلة بأن أعطاها الحق في تحصيل ١ % من الأجر الشهري عن السنة الأولى عن كل عامل تلحقه بالعمل.

حاول القانون قدر استطاعته تزوير الحقيقة ووصف هذه "المافيا" بالشركات وراح يضع شروط التأسيس ومنها ألا يقل رأسمالها ٢٥٠ ألف جنيه مصري وأن تقدم تأميناً لا يقل عن مليون جنيه، ثم وضع بالمادة ٤٦ استثناءً على هذه الضوابط مفاده، إعطاء الجمعيات الأهلية الحق في القيام بأدوار شركات التوظيف أو وكالات التشغيل دون التقيد بالشكل القانوني للشركات، ولا التقيد بشرط رأس المال، وتعفى من مبلغ التأمين.

تقنياً للباطل وعبثاً بمصير الملايين من العمال وتسليم أمور التشغيل لمافيا جديدة تعمل عمل مقاول الباطن لكن بلافتة جديدة تسمى "وكالات التشغيل الخاصة".

وهذا وكان من كوارث موضوع عمالة المقاول القديم والجديد منها أنها حرمت العمال من الوحدة النقابية وامتنعت الشركات "الأم" عن الاعتراف بحق عمال المقاول في الانضمام إلى النقابات العمالية بحجة أنهم ليسوا من عمال الشركة وبالتالي لا يحق لهم الانضمام إلى نقابتها، وهو ما أدى إلى حرمان هؤلاء العمال من حقهم الأصلي في الانضمام للتنظيم النقابة وعلى أحسن تقدير فتت هذا الأمر الحركة النقابية وأضحت الشركة الواحدة تحوي لجنتين نقابيتين واحدة لعمال الشركة الأم وواحدة لعمال المقاول.

عاشرا: التحرش والتنمر

تضمن قانون العمل الجديد أخيرا تعريفاً للتحرش والتنمر في نطاق العمل استجابةً لمطالبات قديمة من منظمات نقابية وحقوقية، خاصة منظمات المجتمع المدني التي تدافع عن حقوق النساء.

إن ظاهرتي التحرش والتنمر من الظواهر السلبية المنتشرة على نطاق واسع في مواقع العمل يعاني منها العمال وخاصة العاملات منهم، حيث تتعرض المرأة العاملة لاستغلال مضاعف يتمثل في اضطرارها تحمل ممارسات تدخل تحت نطاق جرائم التحرش والتنمر المنصوص عليها في قانون ١٤١ لسنة ٢٠٢١م بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات، تلك التعديلات التي نصت:

" يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز أربع سنوات، وبغرامة لا تقل عن مئة ألف جنيه ولا تجاوز مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام، أو خاص، أو متروك بإتيان أمور، أو إهانات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية، أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى "

قانون العمل الجديد نقل الفقرة الثانية نصا من قانون العقوبات ووضعها ضمن تعريف التحرش بالمادة الأولى منه، إلا أن القانون أغفل تماما الحديث عن تلك الجريمة عند تنظيم واجبات العمال ومسئولتهم في الفصل السادس بالمواد ١٣٤ وما بعدها. وبالمادة ١٣٧ ألزم القانون كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد لائحة تنظيم للعمل تتضمن الجزاءات التأديبية.

إننا نرى أن القانون الجديد الذي التفت أخيرا لهذه لظاهرة التحرش في مواقع العمل ونقل نسا تعريف التحرش من قانون العقوبات كان يجب أن يضع نصوصا مستقلة في فصل مستقل يسمى " بيئة عمل آمنة " ينظم هذه المسألة وليس تحت فصل واجبات العمال ومساءلتهم، ذلك أن التحرش قد يأتي من صاحب العمل أو غيره ممن لا ينتمون إلى صفوف " العمال ". وعليه نرى تعديل القانون وإضافة فصل جديد له يسمى "بيئة عمل آمنة " يشمل هذا الفصل:

وضع تعريف التحرش والتنمر

وضع إجراءات خاصة بالتحقيق الإداري بما يحفظ سرعة إثبات الجريمة وتوثيق الأدلة، وسماع الشهود، وتفريغ الكاميرات، وغيرها.

وضع عقوبات تأديبية خاصة ومرتجة تبدأ من الإيقاف عن العمل والخصم من الاجر والحرمان من الحافز والإنذار بالفصل والفصل من العمل.

مع النص صراحة على أن التحقيق الإداري لا يخل بالتحقيق الجنائي، وأن الجزاء التأديبي ليس بديلا عن العقوبة الجنائية.

وضع ضمانات تحمي المرأة العاملة في حالة تقديم شكوى سواء كانت ضد زميل لها أو رئيس أو مشرف عليها أو صاحب العمل نفسه مما يوفر عدالة إجرائية للضحايا.

وأخيرا وليس آخرا إلزام جميع أصحاب العمل، حتى لو استخدموا أقل من عشرة عمال كما هو منصوص عليه في القانون بوضع لائحة مستقلة تسمى لائحة مناهضة التحرش في مواقع العمل توضح الجريمة وعقوباتها المختلفة، على أن تعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر في مواقع العمل وتكون الموافقة عليها شرطا من شروط التوظيف.

وأن تتبنى وزارة العمل المصرية نموذج استرشادي لهذه اللائحة تقدمه لأصحاب العمل بحيث يمثل هذا النموذج الحد الأدنى من قواعد بيئة عمل آمنة.

حادي عشر: الأجور

حافظ القانون الجديد على نفس نصوص القانون القديم فيما يتعلق بإنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط بالمواد ١٠١ وما بعدها، تكون مهمته وضع حد أدنى للأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي. ومن اختصاصه أيضا البت في طلبات أصحاب بتخفيض العلاوة الدورية أو الإعفاء منها. كذلك البت في طلبات الإعفاء من تطبيق الحد الأدنى للأجور.

إن الأجور هي محور علاقات العمل وهي العماد الرئيسي لكل الاحتجاجات العمالية أيضا، وهو أمر كان يستوجب معالجة المشكلات الناجمة عن تطبيق القانون السابق ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيما يتعلق بطرق وضوابط وضع حد أدنى للأجور يتناسب مع الاحتياجات الأساسية للعمال وأسره، وأن يتضمن التشريع الجديد قواعد واضحة تضع ارتفاع الأسعار ومستوى التضخم في الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور.

أغفل التشريع الجديد وضع عقوبات رادعة في حالة مخالفة أصحاب العمل قرارات المجلس القومي للأجور وامتنعوا عن التطبيق. اكتفى القانون بعقوبة هزيلة هي الغرامة التي تتراوح ما بين ألفين إلى عشرين ألف جنيه في حالة مخالفة المادة ١٠٤ المنظمة الحد الأدنى للأجور، وهو ما يفتح الباب واسعا لتهرب أصحاب العمل من الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور.

ثاني عشر: إنهاء عقد العمل

أ- عقد العمل غير محدد المدة:

يُعد عقد العمل غير محدد المدة هو الشكل الأكثر شيوعًا واستقرارًا في علاقات العمل، للجوء اصحاب الاعمال له نظرا لسلطة صاحب العمل المطلقة لإنهاء العقد غير محدد المدة إذا كان هناك مبرر مشروع لذلك أو ثبت عدم كفاءة العامل ويمنح صاحب العمل مرونة مناسبة لتسيير العمل.

غير أن إنهاء هذا النوع من العقود يثير تحديًا قانونيًا مستمرًا يتمثل في الموازنة بين حق صاحب العمل في إدارة منشأته، وحق العامل في الاستمرار في العمل وعدم فصله تعسفيًا.

ولهذا، أفرد قانون العمل المصري الجديد لعام 2025 عددًا من النصوص التي تهدف إلى إحكام ضوابط إنهاء هذا النوع من العقود، بما يحقق هذه المعادلة الصعبة.

فقد نصت المادة (156)²⁵ على ضرورة الإخطار المسبق عند رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد غير محدد المدة، وحددته بثلاثة أشهر، وذلك لضمان الحد الأدنى من الحماية للعامل وتمكينه من البحث عن بديل، مع مراعاة أحكام المادة (165) التي تتعلق بالتعويض عن الفصل غير المشروع.

أما المادة (157)²⁶ فقد جاءت لتضع قيدًا جوهريًا على هذا الحق، فأكدت أنه لا يجوز إنهاء العقد غير محدد المدة إلا إذا كان الإنهاء مبنياً على "مبرر مشروع وكاف"، ما يعني أن مجرد الإخطار لا يكفي وحده، بل يجب أن يستند الإنهاء إلى سبب موضوعي حقيقي.

²⁵ مادة (156): مع عدم الإخلال بأحكام المادة (165) 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.

²⁶ مادة (157): مع عدم الإخلال بحكم المادة (235) من هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد من (158) إلى (175) من هذا القانون، لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف، ويراعي في جميع الأحوال، أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

ومن حيث الآثار المالية للإخلال بمهلة الإخطار، نصت المادة (164)²⁷ على تعويض العامل عن الأجر المستحق خلال مدة الإخطار أو ما تبقى منها، كما اعتبرت تلك المدة جزءًا من خدمة العامل، وهو ما يترتب عليه أثر قانوني في حساب مكافأة نهاية الخدمة أو غيرها من الحقوق.

وتتوج هذه المنظومة القانونية بالمادة (165)²⁸، التي ترسي قاعدة التعويض عن الفصل التعسفي، حيث قررت حق العامل في تعويض لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، متى كان الفصل غير مشروع، مع بيان واضح للأسباب التي تُعد فصلًا تعسفيًا – وعلى رأسها الانتماء النقابي، ممارسة العمل النقابي، تقديم الشكاوى، أو التمييز بسبب اللون، أو الدين أو الحمل أو الرأي السياسي.

تتسم هذه النصوص بأهمية بالغة لمصلحة صاحب العمل في الحفاظ على مرونة الإنتاج، وأعطت صاحب العمل الحق في فصل العامل بعيدا عن المحكمة العمالية تحت مسمى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بدلا من كلمة الفصل من العمل مهددة مصلحة العامل في الاستمرار في العمل وتوفير الأمان الوظيفي.

²⁷ مادة (164): إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء، والالتزامات المترتبة على ذلك، أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

²⁸ مادة (165): إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانونًا.

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:

- 1- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.
- 2- ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك.
- 3- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلمًا من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.
- 4- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- 5- استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون.
- 6- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

وبالرغم من موافقة القانون ظاهرياً مع معايير العمل الدولية، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (158) بشأن إنهاء الاستخدام²⁹، والتي تشترط وجود مبرر حقيقي لإنهاء علاقة العمل.

الآن أنه في بعض الحالات، قد يتم استخدام هذا الشرط بشكل تعسفي من قبل صاحب العمل لضغط العامل أو إجباره على الاستمرار في العمل ضد إرادته، مما يعطل حق العامل في الانتقال إلى عمل آخر بسرعة.

كما أن غموض المعايير من جهة أخرى قد تضر بمصلحة العامل فلم تحدد المادة الظروف التي تبرر عدم الإخطار، مما يفتح المجال لاستخدام هذه المدة على نحو قد يتعارض مع مصلحة العامل، كما أوجبت المادة أن يكون إنهاء العقد بناءً على "مبرر مشروع وكاف"، دون تحديد دقيق للضوابط المتعلقة بمفهوم "المبرر المشروع والكاف"، مما يمنح صاحب العمل قدرًا كبيراً من التقدير الشخصي.

ونجد أن هذا النص يتسم بـ:

- غموض وعدم تحديد دقيق للمبرر المشروع والكاف: المادة تترك تقديرًا واسعًا لصاحب العمل في تحديد ما إذا كان المبرر لفسخ العقد "مشروعًا وكافيًا"، مما يتيح له هامشًا كبيرًا من التقدير الشخصي الذي قد يؤدي إلى فصل تعسفي تحت ذرائع غير موضوعية.
- إمكانية التقدير التعسفي: بما أن القانون لم يقدم تعريفًا دقيقًا للمبرر المشروع والكاف، فإن هذا يمكن أن يتيح تقديرًا تعسفيًا من قبل صاحب العمل عند إنهاء العقد، مما يزيد من التفاوت في تطبيق الحقوق بين العمال.
- ب- عقود العمل المؤقتة.
- جاءت المادة ٨٧ من القانون الجديد بنص كارثي يقنن ظاهرة عقود العمل المؤقتة وذلك استجابة لمطالب أصحاب العمل في هذا الشأن.

²⁹ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، 1982

- جاء النص كالتالي " يُبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة"
- نلاحظ أن القانون الجديد قد تراجع عن الأصل الضيق لعقود العمل المؤقتة التي كانت مقبولة قانوناً إذا موضوع العقد عمل عرضي أو عمل لا يدخل بطبيعته في نشاط صاحب العمل أو العقود التي تنتهي بانتهاء العمل نفسه،
- وضع القانون الجديد عبارة مبهمة وهي "إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك " بدلا من النص صراحة على حظر إبرام عقود عمل مؤقتة إذا كانت منصبة على عمل يتصف بالدوام والاستمرار.
- وفي الفقرة التالية نسخ القانون الجديد أي قيود على مسألة العقود المؤقتة الكارثية ووضع عبارة " كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة".
- كأن المشرع لا يعلم أن عقود العمل المؤقتة هي في حقيقتها عقود إذعان يفرض فيها طرف واحد وهو صاحب العمل إرادته على الطرف الآخر وهو العمال. أي اتفاق الذي يتحدث عنه القانون ونحن أمام أطراف غير متكافئة في القوة حتى يتحدث عن اتفاق أطراف ونسي أو تناسى أن دور قانون العمل هو حماية الطرف الأضعف وهو العامل.
- إن هذا النص يخالف واحدة من أهم المبادئ التي أرستها المحاكم المصرية في هذا الشأن حيث قالت: إذا كان عقد العمل قد أبرم لمدة محددة ثم استمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدته اعتبر ذلك منهما تحديدا للعقد لمدة غير محددة ولا يغير من ذلك إبرام عقود في المدد التالية لمدد محددة وفسخ العقد في هذه الحالة هو فصل للعامل وليس انتهاءً للعقد.
- ويمكن أن نضع هذه المشكلة في النقاط المحددة التالية:
أن الأصل في عقد أن يكون غير محدد المدة طالما أن العمل موضوع العقد يتصف بالدوام والاستمرار.
- كان يجب حصر عقود العمل المؤقتة "محدد المدة " وبنص واضح وقاطع في الأعمال الموسمية والعرضية والأعمال المؤقتة التي لا تدخل فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أصلي.

إجازة القانون لعقد العمل محدد المدة إذا كان وليد اتفاق الطرفين تضييل واضح يحمله هذا القانون، حيث الواقع العملي يبلغنا أن عقود العمل هي عقود إذعان لا رأي للعامل في بنودها وشروطها.

في النهاية، يؤخذ على المشرع في القانون الجديد لسنة 2025 أكثر من مأخذ في إنهاء عقد العمل سواء بالطريق التأديبي أو بغير الطريق التأديبي وفي حالة عقد العمل المحدد المدة أو غير محدد المدة لذلك:

- يجب أن يتم تحديد المبررات المشروعة والموضوعية لفصل العامل، مثل إجراءات تأديبية محددة أو إخلالات واضحة في العمل، مع إضافة معايير واضحة يمكن العمل بها.
- عدم وجود آلية معقولة لتعويض العامل: نص المادة يشير إلى فرض جزاءات مالية على صاحب العمل في حالة إنهاء العقد دون إخطار مسبق، ولكنها لم توضح كيفية حساب هذه الجزاءات ولا معايير تعويض العامل. فعدم وضوح آلية تعويض العامل يجعل من الصعب تحديد مقدار التعويض بما ينسجم مع الضرر الفعلي الذي لحق بالعامل. كما قد يؤدي ذلك إلى تفاوت التعويضات مما يجعل الحق في التعويض غير مؤكد.
- عدم الإقرار بآثار الفصل غير المشروع: الجزاءات المالية قد لا تعكس أثر الفصل غير المشروع على حياة العامل الاقتصادية والاجتماعية بشكل كافٍ.
- يجب تحديد آلية واضحة لحساب الجزاءات المالية على صاحب العمل، مع معايير دقيقة لتقدير تعويض العامل بما يتماشى مع حجم الضرر الذي لحق به. كما ينبغي أن تتضمن المادة فترات تعويض عادلة تعكس تكاليف الانتقال إلى وظيفة جديدة.
- يوجد غياب حقيقي لآلية دقيقة لتقدير التعويض في حالة الفصل التعسفي، فالمشرع اكتفى بوضع حد أدنى دون الإشارة إلى معايير لتحديد ما إذا كان يحق للعامل الحصول على أكثر من هذا الحد، وبالتالي يُترك التقدير للقاضي دون توجيه تشريعي كافٍ.
- كما أن النص لا يوضح ما إذا كان العامل يستحق تعويضًا إضافيًا عن الأضرار غير المالية مثل الأضرار المعنوية أو فقدان الفرصة الوظيفية.

من جهة أخرى فإن النص لا يفرق بين حالات إنهاء العقد، فالنص يعامل جميع حالات الإنهاء غير المشروع على قدم المساواة، دون تمييز بين حالات الخطأ الجسيم من صاحب العمل، أو حالات التعسف، أو الإنهاء دون إخطار.

ويترتب على ذلك عدة آثار:

أولاً: قانونية: يمثل ذلك في زيادة الدعاوى القضائية، فغياب المعايير الدقيقة قد يؤدي إلى تباين الأحكام القضائية، ويزيد من اللجوء إلى القضاء لتقدير التعويض، كما يؤدي ذلك إلى بطء إجراءات التقاضي، فغموض النص قد يتسبب في تأخير صدور الأحكام، ما يؤثر على فعالية حماية العامل.

ثانياً: اجتماعية: ويتمثل ذلك في ضعف الثقة في العدالة العمالية، فالشعور بعدم الوضوح والتمييز في تطبيق القانون قد يؤدي إلى إرباط العاملين، كذلك تصاعد النزاعات في بيئة العمل، فعدم شعور العامل بالحماية القانونية الكافية يضعف الاستقرار داخل المؤسسات.

ثالثاً: اقتصادية: ويتمثل ذلك في انعدام الأمان الوظيفي، حيث أن غياب الردع الكافي قد يشجع بعض أصحاب الأعمال على الفصل غير المشروع، مما يضعف مناخ الاستثمار البشري، وكذلك تكلفة اجتماعية، حيث أن ارتفاع معدلات البطالة والتعويضات القضائية بسبب الفصل التعسفي يرهق النظام الاقتصادي.

لذلك نري أنه يجب:

وضع آلية واضحة لتقدير التعويض: وذلك بإضافة فقرة توضح أن القاضي يراعي عند تقدير التعويض: مدة الخدمة، طبيعة الضرر، سلوك صاحب العمل، وموقف العامل، مع النص على إمكانية التعويض المعنوي إن ثبت تعسف جسيم من صاحب العمل.

إدراج حد أقصى للتعويض لتحقيق التوازن: تحديد سقف أعلى للتعويض (مثل 6 أشهر عن كل سنة خدمة)، لضمان عدم المغالاة، وتحقيق الأمن القانوني للطرفين.

كما يجب التمييز بين أنواع الفصل غير المشروع: فيجب أن يصنف الإنهاء إلى: فصل بدون إخطار، فصل تعسفي، وفصل تم بدون مبرر قانوني. ويخصص لكل حالة تعويضًا مناسبًا.

وفي النهاية، رغم أن المادة (165) منحت حماية مبدئية للعامل، إلا أن عدم تحديد معايير مرنة وواضحة لتقدير التعويض يترك الباب مفتوحًا لاجتهادات قضائية متباينة. وهو ما يتطلب تعديلًا تشريعيًا يكفل العدالة للطرف الأضعف في علاقة العمل، ويعزز من استقرار بيئة العمل وتشجيع الإنتاج.

خاتمة

في ضوء ما سبق عرضه وتحليله من موضوعات وإشكاليات تتعلق بقانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025، تبرز هذه الورقة حجم الإشكالات الجوهرية التي يتضمنها مشروع قانون العمل الجديد، سواء على مستوى النصوص أو من حيث غياب فلسفة تشريعية عادلة تضمن التوازن الحقيقي بين أطراف علاقة العمل. وقد بيننا من خلال التحليل أن القانون المقترح لا يحقق الحد الأدنى من الضمانات التي تكفل حماية الحقوق الأساسية للعامل، بل يكرّس صوراً من الاستغلال تحت غطاء قانوني، متجاهلاً المعايير الدستورية والاتفاقيات الدولية التي التزمت بها الدولة المصرية.

إن إصدار قانون عمل عادل ومنصف لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن مشاركة فعلية وواسعة لممثلي العمال والتنظيمات النقابية المستقلة، ولا دون مراجعة دقيقة وشاملة لكافة الإذفاقات التشريعية السابقة. ومن ثم، فإننا نوصي بإعادة صياغة مشروع القانون عبر مسار تشاوري حقيقي، يضع في اعتباره واقع العمال، ويهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وصون كرامة العمل كقيمة دستورية وإنسانية أصيلة.

وقد تبين من خلال الدراسة أن بعض النصوص جاءت غامضة أو فضفاضة، بينما افتقرت أخرى إلى التحديد الكافي أو المناسب، مما يفتح المجال لاجتهادات قضائية متباينة ويزيد من معدلات النزاع داخل بيئة العمل.

كما أن بعض النصوص لم تستوف الحد الأدنى من الضمانات المتوافقة مع المعايير الدولية التي التزمت بها الدولة المصرية بموجب اتفاقيات العمل وحقوق الإنسان، ما يُضعف الحماية القانونية للفئات الأضعف مثل الأطفال، النساء، والعاملين بعقود غير محددة المدة.

ويزداد الأمر أهمية بالنظر إلى التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية المباشرة لهذه الإشكاليات، لا سيّما في ظل حاجة سوق العمل المصري إلى مزيد من الاستقرار والتوازن التشريعي الذي يحقق الإنتاجية ويحمي العدالة.

التوصيات الختامية

- إعادة صياغة عدد من النصوص القانونية لتكون أكثر وضوحًا وتحديدًا، خاصة تلك المتعلقة بإنهاء عقد العمل، الجزاءات التأديبية، والتعويض في حالات الفصل غير المشروع، مع توضيح آليات التطبيق ومعايير التقدير.
- تعديل المواد الخاصة بتشغيل الأطفال لتتوافق بشكل أكثر صرامة مع الاتفاقيات الدولية التي تحظر استغلال الأطفال، وتضمن تنظيمًا واضحًا للتدرج المهني وساعات العمل وشروط البيئة الآمنة.
- مراجعة تنظيم إجازة رعاية الطفل لضمان استفادة فعالية للمرأة العاملة، وخاصة في القطاع الخاص، بما يعزز التوازن بين الالتزامات الأسرية والحياة المهنية.
- تحسين تنظيم حق الإضراب بما يضمن فعاليته دون إفراط في القيود، من خلال وضع إجراءات واضحة تسمح بممارسته بشكل مشروع دون أن يتم تفريغه من مضمونه.
- دعم التنظيم القضائي العمالي عبر التوسع في إنشاء المحاكم العمالية المتخصصة، وتوفير تدريب مستمر للقضاة على القواعد الموضوعية لقانون العمل الجديد.
- وضع ضوابط ومعايير قضائية مساعدة للمحاكم العمالية في تقدير التعويضات الناتجة عن الفصل غير المشروع، بما يضمن التوحيد النسبي للأحكام القضائية ويقلل من التفاوت.
- الاهتمام بالعامل الأجنبي من خلال تبسيط إجراءات إصدار تصاريح العمل وضمان عدم التمييز، بما يتماشى مع الالتزامات الدولية لمصر ويشجع على الاستثمار.
- تعزيز آليات الرقابة والتفتيش على تطبيق ساعات العمل وفترات الراحة داخل المؤسسات، وخاصة في القطاعات ذات الطابع الإنتاجي المكثف أو غير الرسمي.
- تشجيع الحوار الاجتماعي ومشاركة ممثلي العمال وأصحاب الأعمال والنقابات في مراجعة النصوص وتقييم أثر القانون، لضمان أن يعكس واقع علاقات العمل على الأرض.

إن تحقيق التوازن التشريعي في قانون العمل لا يُعد ترفاً تشريعياً، بل ضرورة اجتماعية واقتصادية لضمان كفاءة سوق العمل واستدامته. ومن هنا، فإن مراجعة بعض أحكام القانون الجديد، استناداً إلى ما كشف عنه التطبيق العملي من إشكاليات، يُعد خطوة ضرورية نحو بناء بيئة عمل أكثر عدالة واستقراراً وفعالية في مصر.