



دار الخدمات النقابية والعمالية (المدرک للتدريب والبحوث)

مقترحاتنا بشأن القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١

بالتشاور مع عدد من النقابيين و القيادات العمالية وبعض الهيئات العمالية في الأحزاب السياسية، تطرح دار الخدمات النقابية والعمالية رؤيتها ومقترحاتها بشأن القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ الخاص بشروط شغل الوظائف او الاستمرار فيها، مؤكدة أن إعادة النظر فيه أصبحت طلباً ملحاً بسبب المآسي الاجتماعية التي خلفها تطبيقه، على الأخص وان العديد من الأحكام القضائية قد صدرت بإلغاء قرارات إنهاء خدمة بعض العاملين كاشفة عن أوجه العوار التي اكتتفت القانون، وتم التصريح بإقامة الدعوى الدستورية طعنا على القانون.

وتطالب الدار بإلغاء القانون او إدخال تعديلات جوهرية عليه، تقصر نطاق تطبيقه على حالات الاخلال الفعلي بواجبات الوظيفة، وتكفل شفافية الإجراءات والتدرج في العقوبة وحماية العامل من التعسف والوصم الاجتماعي، مع التمييز بين التعاطي والادمان والتعامل مع الإدمان كمرض يستوجب العلاج والدعم بدلا من البتر

بتاريخ ١٦ يونية ٢٠٢١ صدر القانون "رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها" .. مثيراً الكثير من أسباب الاستنكار والدهشة، حيث أن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها للعاملين في القطاع الحكومي محددة بموجب القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، بينما يحدد قانون العمل هذه الأحكام بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص، وقطاع الأعمال العام، مما يصعب معه تفسير إصدار قانون مستقل خاص بشرط واحد من هذه الشروط وهو "عدم تعاطي مواد مخدرة" .. وكان من شأن ذلك حينها أن الكثير من المراقبين والمتابعين ذهبوا إلى تفسير الأمر باعتباره يرمي إلى إنهاء خدمة أعداد كبيرة من العاملين بالقطاع الحكومي الذين لا يكف الحديث عن زيادة أعدادهم بما يقتضي العمل على تقليصها.

وفي البداية- وبغض النظر عن تفسير دافع إصدار القانون- نؤكد أننا نراه قانوناً يشوبه العوار وشبهات عدم الدستورية، أسفر تطبيقه عن الافتئات على حقوق الكثير من العاملين، والإضرار بأعداد واسعة من الأسر التي فقدت مورد رزقها، بكل ما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية خطيرة، ويتمثل عوار هذا القانون فيما يلي:

- إن اشتراط عدم تعاطي العامل مواد مخدرة للعمل أو الاستمرار والترقي فيه ينتهك حقوق العمل، كما ينتهك حرمة الحياة الخاصة، وينتقص من الحقوق للصيقة بالشخصية التي يكفلها الدستور المصري بنصوص واضحة (المادة ٥٧، المادة ٩٢) .. ذلك أن ما يمكن محاسبة العامل عليه أو مجازاته بسببه هو ثبوت إخلاله بواجباته الوظيفية كونه تحت تأثير مخدر، وليس التحليل الفجائي له دون وجود أية دلائل على كونه تحت تأثير مخدر.

- ولعله جديراً بالذكر أن محكمة النقض قد شددت في حثيات أكثر من حكم من أحكامها على أن أخذ عينة بول من السائقين وتحليلها لمجرد الاشتباه في تعاطيهم مخدر دون قيام حالة من حالات التلبس بالجريمة؛ يجعل إجرائي القبض والتفتيش غير متفقين وصحيح القانون، ويتعين استبعاد كل دليل نتج عن هذين الإجرائيين الباطلين؛ وبراءة من يتم اتهامهم تأسيساً عليه.
- فما بالنأ بإجراء التحليل الفجائي للموظفين والعاملين وإدانتهم تأسيساً عليه.
- أن الاعتماد على تقرير التحليل المعمل فقط في اتخاذ إجراءات شديدة القسوة في حق العامل يهدر كافة قواعد العدالة.. تقرير تحليل معمل فقط دون تحقيق إداري، ودون تمكين العامل من الدفاع، ودون العرض على المحكمة العمالية.. هكذا حكم بالإعدام دون كفالة حقوق الدفاع.
- إن القانون، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٢٢، قد خلا كلاهما من تحديد مواصفات وشروط المادة المخدرة التي يدان العامل بزعم تعاطيها، [خصائصها، كميتها، تأثيرها على العقل والإرادة والقدرة على التصرف السليم].. حيث يصيب هذا التعميم والقصور في التوصيف القانون بالعوار الشديد.
- وتجدر الإشارة هنا أيضاً إصدار المحكمة الدستورية العليا- مؤخراً- حكمها الذي انتهى إلى عدم دستورية قرار رئيس هيئة الدواء المصرية رقم ٦٠٠ لسنة ٢٠٢٣ الخاص باستبدال الجداول الملحقة بقانون مكافحة المخدرات رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠، وبسقوط ما سبقه ولحقه من قرارات صادرة عن رئيس الهيئة في شأن تعديل تلك الجداول، بما مؤداه اعتبار هذه القرارات كأن لم تكن منذ صدورهما مع بقاء الجداول الملحقة بالقانون وتعديلاتها الصحيحة نافذة بعد إبطال أداة إلغائها.
- حيث يفترض ذلك إلغاء أية قرارات إنهاء الخدمة قد يكون تم اتخاذها تأسيساً على هذه الجداول المقضي بسقوطها.
- لعله غني عن الذكر أن الكثير جداً من العقاقير الطبية يمكن أن يظهر إيجابية التحليل المعمل (على سبيل المثال البروفين الذي يستخدمه جميع مرضى التهابات المفاصل والعمود الفقري وما شابهها لتخفيف آلامهم)، ولا يقدح في ذلك ما تنص عليه اللائحة التنفيذية في المادة (٩) منها من "إلزام العامل بالإفصاح عن الأدوية والعقاقير التي يستخدمها بصفة مستمرة من خلال شهادة طبية معتمدة من اللجنة الطبية العليا أو الإدارة المركزية للجانب الطبية التابعين للهيئة العامة للتأمين الصحي، أو اللجان الطبية بالمجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية، وتودع هذه الشهادة بملف خدمة العامل، حيث يلتزم العامل بإخطار جهة العمل بكل تغيير يطرأ على هذا الاستخدام خلال خمسة عشر يوماً من هذا التغيير".. حيث يكشف هذا النص عن مزيد من التعسف وإغفال حقائق الواقع العملي، فالعامل وأي إنسان يمكنه أن يلجأ صباحاً إلى تسكين آلامه باستخدام مسكن دون أن يكون قد سبق له وضع هذه الشهادة الطبية في ملفه.
- يختلف التعاطي عن الإدمان كما هو معلوم، حيث لا يستقيم حرمان العامل من عمله لمجرد ثبوت تعاطيه مادة مخدرة مرة أو عدد محدود من المرات، دون أن يكون لذلك أي تأثير على قدراته وإجادته لعمله، وعلى الجانب الآخر يُفترض أن يتم التعامل مع الإدمان كمرض،

وليس ذنباً يستدعي عقوبة البتر، وإنما تحمل المسؤولية الاجتماعية قبل المدمن، وكفالة حقه في العلاج.

• إن القانون يهدر مبدأ التدرج في العقوبة، حيث توقع عقوبة الفصل على العامل لمجرد ثبوت تعاطيه مادة مخدرة بواسطة تحليل معلمي – تتوافر فيه كافة احتمالات الخطأ، بل ترجح هذه الاحتمالات- عقوبة الفصل التي تساوي حكماً بالإعدام ليس فقط للعامل وإنما لأسرته أيضاً- كما ورد في حيثيات حكم قضائي قضى بإلغاء قرار إنهاء خدمة عامل.

• إن الإجراءات المنصوص عليها في القانون من حيث البدء باتخاذ إجراء فوري قبل العامل بمجرد أن يفيد تقرير اللجنة الفنية إيجابية العينة، حيث يتم وقفه ثلاثة أشهر بنصف المرتب، بينما يتم إرسال ذات العينة إلى الجهات المختصة بمعرفة اللجنة الفنية لإجراء التحليل التوكيدي، فيما يكون للعامل حق الاحتكام إلى الطب الشرعي لإجراء تحليل نفس العينة خلال (٢٤) ساعة من نتيجة التحليل التوكيدي، أو توقيع الكشف الطبي عليه لبيان مدى حاجته إلى تناول أدوية أو عقاقير طبية لها تأثير مشابه.. غير أن ذلك يكون على نفقة العامل!!! ونظن أن فرص الاحتكام إلى الطب الشرعي وفقاً لهذه الشروط لا تجعله متاحاً لغالبية العاملين.

لقد تم تمرير هذا القانون بواسطة الابتزاز، ابتزاز العمال والموظفين والمنظمات النقابية وكافة الأطراف بضرورات مواجهة انتشار المواد المخدرة وأضرارها، مما أدى إلى اتخاذ معظم هذه الأطراف موقفاً دفاعياً مستنكفاً عن إبداء الرأي.. غير أن ما ترتب على القانون من مآسي اجتماعية لا حصر لها- فيما تضمنته من فقدان الكثير من العاملين مورد رزقهم، ومعاناتهم من الوصم الاجتماعي، وتشنت ودمار أسر بكاملها - قد دفع بهذا القانون الآن إلى صدر المشهد على الساحة العمالية والتشريعية.

إننا في واقع الحال نرى المطالبة بإصدار قانون بإلغاء القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١، وإضافة مادة أو مادتين إلى قانون الخدمة المدنية بشأن مخالفة الوجود في مكان العمل تحت تأثير مخدر، وضوابط وعقوبة هذه المخالفة.. غير أنه إذا كان المضارون- وهم أصحاب الحق الأصيل- يطالبون بتعديل القانون، فإننا نقدم مقترحات التعديل الواردة في الجدول المرفق.

مواد القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١	التعديل المقترح	علة الاقتراح
المادة الثانية تسري أحكام هذا القانون على العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة من وزارات ومصالح وأجهزة حكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والأجهزة التي لها موازنات خاصة، وشركات القطاع العام، وشركات قطاع الأعمال العام، والشركات القائمة على إدارة المرافق العامة بالدولة، وغيرها من	المادة الثانية تسري أحكام هذا القانون على العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة من وزارات ومصالح وأجهزة حكومية ووحدات الإدارة المحلية.	إذا كان المشروع يذهب إلى أن الوظيفة العامة تتطلب مزيداً من الاشتراطات لضمان تقديم الخدمة العامة بكفاءة، فلا ينبغي التوسع في سريان هذا القانون الاستثنائي على العاملين في كل هذه الهيئات والمؤسسات والشركات.

		الشركات التابعة للدولة أو التي تساهم فيها الدولة بأي وجه من الوجوه، ودور الرعاية وأماكن الإيواء، والملاجئ، ودور الإيداع والتأهيل، ودور الحضانة والمدارس والمستشفيات الخاصة.
المادة الثالثة	المادة الثالثة	يُشترط لشغل الوظائف بالجهات المشار إليها في المادة الثانية من هذا القانون بالتعيين أو التعاقد أو الاستعانة أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة أو للاستمرار فيها بالإضافة إلى الشروط الأخرى التي تتضمنها القوانين واللوائح، ثبوت عدم تعاطي المخدرات من خلال تحليل فجائي تجريه جهة العمل بمعرفة الجهات المختصة.
المادة الرابعة	المادة الرابعة	يتم إجراء التحليل الفجائي لجميع العاملين بالجهات المشار إليها في المادة الثانية من هذا القانون بمعرفة الجهات المختصة طبقاً لخطة سنوية تعدها هذه الجهات بالتنسيق مع جهات العمل، ويكون التحليل في هذه الحالة تحليلاً استدلالياً وذلك بالحصول على عينة التحليل من العامل وإجراء التحليل في حضوره، ويتعين على العامل الإفصاح قبيل التحليل على كافة العقاقير التي يتناولها.
لا ينبغي معاملة الموظفين والعاملين ابتداءً كمتهمين بتعاطي المخدرات، وإجراء التحليل الفجائي لهم، دون أن يثبت وجودهم أثناء العمل تحت تأثير مخدر بما يؤدي إلى إخلالهم بواجباتهم الوظيفية.	إذا وجد أحد العاملين أو شاغلي الوظائف تحت تأثير مخدر أثناء وقت العمل، تتم إحالته للتحقيق الإداري، وإجراء التحليل الاستدلالي له بمعرفة الجهات المختصة.	وفي حالة إيجابية العينة يتم تحريرها وإيقاف العامل بقوة القانون لمدة ثلاثة أشهر أو لحين ورود نتيجة التحليل التوكيدي أيهما أقرب، مع وقف صرف نصف أجره طوال فترة الوقف عن العمل.
يجب أن يكون إجراء التحليل لجميع العاملين وفقاً لخطة مسبقة معلنة.	سنوية تعدها هذه الجهات بالتنسيق مع جهة العمل.	ويجري التحليل التوكيدي على ذات العينة في الجهات المختصة، ويجوز للعامل في هذه الحالة، وعلى نفقته، طلب الاحتكام إلى مصلحة الطب
ويجب كفالة حق العامل في اختيار الجهة التي يطلب إجراء التحليل التوكيدي بمعرفتها ، وألا تكون ذات الجهة التي أجرت التحليل الاستدلالي للتأكد من نزاهة الإجراءات واطمئنان العامل إليها.	وتحدد الجهات المختصة مواصفات المادة المخدرة التي يمثل تعاطيها خطراً ، أو يؤدي إلى تعطيل العقل، والقدرة على إنجاز العمل بالكفاءة المطلوبة، وذلك من حيث نوعها، وخصائصها ، وكميتها.	ويجوز للعامل في هذه الحالة، وعلى نفقته، طلب الاحتكام إلى مصلحة الطب
وفي حال ثبوت تعاطي العامل للمادة المخدرة التي تؤثر على أدائه للعمل يجب التدرج في العقوبة، ولا يجب أن تكون هذه العقوبة إنهاء الخدمة لكيلا تترتب الآثار الاجتماعية الخطيرة التي رأيناها خلال السنوات الماضية منذ صدور القانون.	ويجب أن يتم التحليل في وجود العامل، وتحرر اللجنة المشكلة لإجراء التحليل بمعرفة الجهات المختصة محضراً بإجراءات التحليل ونتائجه، ويتعين أن ينص في صدر التقرير على العقاقير التي يفيد العامل بتعاطيه لها، وإلا كان التقرير باطلاً.	
	وإذا كانت نتيجة التحليل في الحالات المشار إليها إيجابية، يجب أن يتم	

	إجراء تحليل توكيدي على ذات العينة المأخوذة من العامل خلال ثلاثة أشهر، ويكون للعامل طلب إجراء التحليل التوكيدي بمعرفة أي من الجهات المختصة المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا القانون، أو توقيع الكشف الطبي عليه بمصلحة الطب الشرعي دون تحميله أية نفقات أو أعباء مالية. فإذا كانت نتيجة التحليل التوكيدي الذي يتم إجراؤه في الجهة التي يرتضيها العامل إيجابية، جاز لجهة العمل، بعد التحقيق معه مجازاته بخمسة أيام من راتبه، ويضاعف الجزاء في حالة العود. وفي جميع الأحوال، يجب الحفاظ على سرية الإجراءات المشار إليها، ومراعاة كرامة العامل وخصوصيته، وحمايته من الوصم الاجتماعي.	الشرعي، إما لفحص العينة المشار إليها خلال أربع وعشرين ساعة من وقت ظهور نتيجة تحليلها، أو لتوقيع الكشف الطبي عليه خلال ذات اليوم الحاصل فيه التحليل، وفي حالة سلبية النتيجة تلتزم جهة العمل بأن ترد للعامل قيمة ما تحمله من نفقات فعلية سددت لمصلحة الطب الشرعي. وتلتزم الجهات المختصة أو مصلحة الطب الشرعي بحسب الأحوال بإخطار جهة العمل بالنتيجة النهائية للتحليل خلال عشرة أيام عمل من تاريخ وصول العينة إليها، فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إنهاء خدمة العامل بقوة القانون وتحدد حقوقه بعد إنهاء خدمته طبقاً للقوانين أو اللوائح أو النظم التي تحكم علاقته بجهة عمله. وذلك كله وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
كما سبق القول يتعين التدرج في العقوبة، حيث يعد إغفال هذا المبدأ إهداراً للقواعد القانونية الراسخة.	المادة الخامسة يعد ثبوت تعمد الامتناع عن إجراء التحليل أثناء الخدمة أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول سبباً لتوقيع العقوبة المشار إليها في المادة الرابعة عليه.	المادة الخامسة يعد ثبوت تعمد الامتناع عن إجراء التحليل أثناء الخدمة أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول سبباً موجباً لإنهاء الخدمة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والضوابط اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة.
المادتان السادسة والسابعة من القانون ٧٣ لسنة ٢٠٢١ تكشفان عن المزيد من طابعه الاستثنائي حيث لا يكتفى بمعاقبة العامل وإنما يمتد إلى كل من تربطه به صلة أو ينعقد له اختصاص في هذا الشأن لذلك نرى إلغاؤهما.	المادة السادسة إذا ثبت من سلوك وطريقة أداء العامل لعمله، ومن خلال التحقيق الإداري، وتقرير تحليل العينة المأخوذة منه المحدد فيه مواصفات المادة المخدرة أنه يعاني من حالة إدمان، يكون لجهة العمل إيقافه عن عمله لمدة أسبوعين يتم خلالها إحالته إلى أحد المراكز المرخص لها بعلاج الإدمان، ويعد العامل في	المادة السادسة مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تجاوز مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين من يسمح متعمداً لمن ثبت تعاطيه المخدرات بشغل إحدى الوظائف بالجهات المشار إليها بالمادة الثانية

و على الجانب الآخر، نرى أنه من الضروري أن يتم التمييز بين التعاطي، والإدمان. وينبغي التعامل مع العامل المصاب بالإدمان باعتباره مريضاً يتوجب علاجه، وليس مجرمًا موصوماً تتوجب معاقبته.	إجازة مرضية من تاريخ إحالته وفقاً للضوابط المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ في شأن الإجازات المرضية. ولا يجوز إنهاء خدمة العامل أثناء تلقيه العلاج، فإذا لم يستجب للعلاج، وتكرر انقطاعه عنه ثلاث مرات جاز لجهة العمل إنهاء عمله مع اقتضائه كافة مستحقاته.	المشار إليها بهذا القانون أو الاستمرار فيها. المادة السابعة مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر ، يعاقب بالسجن من يتعمد الغش في إجراء التحاليل التي ينظمها هذا القانون أو يدلي بنتيجة مخالفة للواقع.
---	---	--