

المذكرة الثانية والثلاثون قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

اعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقا)

الفهرس

صفحة	الموضوع
004	مقدمة
006	الكتاب الأول : التعاريف والأحكام العامة
008	الباب الأول : التعاريف
009	الباب الثاني : أحكام عامة
011	الكتاب الثاني : علاقات العمل الفردية
011	الباب الأول : التشغيل
011	الفصل الأول : تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج
015	الفصل الثاني : تنظيم عمل الأجانب
016	الباب الثاني : عقد العمل الفردي
017	الباب الثالث : الأجور
019	الباب الرابع : الاجازات
021	الباب الخامس : واجبات العمال ومساءلتهم
021	الفصل الأول : واجبات العمال
023	الفصل الثاني : التحقيق مع العمال ومساءلتهم
027	الباب السادس : تنظيم العمل
028	الفصل الأول : ساعات العمل وفترات الراحة
030	الفصل الثاني : تشغيل النساء
032	الفصل الثالث : تشغيل الأطفال
033	الباب السابع : انقضاء علاقة العمل
037	الكتاب الثالث : التوجيه والتدريب المهني
037	الباب الأول : تنظيمات التدريب المهني
038	الباب الثاني : الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني
039	الباب الثالث : مزاولة عمليات التدريب المهني
040	الباب الرابع : قياس مستوي المهارة وتراخيص مزاولة الحرف
041	الباب الخامس : التدرج
042	الكتاب الرابع : علاقة العمل الجماعية
042	الباب الأول : التشاور والتعاون
043	الباب الثاني : المفاوضات الجماعية
044	الباب الثالث : اتفاقيات العمل الجماعية
047	الباب الرابع : منازعات العمل الجماعي
049	الكتاب الخامس : السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
049	الباب الأول : التعاريف ونطاق التطبيق
050	الباب الثاني : مواقع العمل والإنشاء والتراخيص

صفحة	الموضوع
051	الباب الثالث : تأمين بيئة العمل
052	الباب الرابع : الخدمات الاجتماعية والصحية
054	الباب الخامس : التفتيش في مجال السلامة والصحة
055	الباب السادس : تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت
056	الباب السابع : أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الاستشارية
057	الكتاب السادس : تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات
057	الباب الأول : تفتيش العمل والضبطية القضائية
058	الباب الثاني : العقوبات

مقدمة

نتناول في هذه المذكرة أحكام قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، نظرا للعلاقة الوثيقة بينه وبين قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، حيث تحدد المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه نطاق سريانه ، ومن بين الفئات المحددة في المادة المشار إليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الموحد سالف الذكر ، ممن تتوفر فيهم شروط معينة .

هذا فضلا عن ان كل من القانونين يحيل في بعض مواده الي ما يتضمنه القانون الآخر - علي سبيل المثال وليس الحصر :

تتضمن المادة (79) من قانون التأمين الاجتماعي :

تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل 75% من الأجر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة (78) تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال بشرط ألا تقل مدة إشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.

- تتضمن المادة 54 من قانون العمل :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

لذا فقد رأيت أنه من المناسب والمفيد استعراض أحكام قانون العمل لهذه العلاقة الوثيقة بينه وبين قانون التأمين الاجتماعي .

كما انه من المناسب ان نشير في هذه المقدمة الي النقاط الآتية :

- تعتبر المزايا الواردة بقانون العمل الحد الأدنى لحقوق العاملين ، التي يحق لهم التفاوض علي أساسه .
- يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام قانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .
- لا تخل أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.
- صدر القانون بتاريخ 7 / 4 / 2003 ونشر في الجريدة الرسمية في ذات التاريخ وحيث يعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره ، لذلك يعمل به من 7 / 7 / 2003 .

ونتناول في هذه المذكرة هذا الموضوع بمراعاة :

- الترتيب الذي تضمنه قانون العمل المشار اليه .
- استعراض المواد التي يهتم بها المختصين في مجال العمل والتأمين الاجتماعي .
- الإشارة الي القرارات الوزارية الصادرة بشأن بعض أحكامه .
- شرح النصوص القانونية اذا ما تطلب الأمر ذلك .

وقد استعنت في اعداد هذه المذكرة ب :

- الموسوعة العمالية (قانون العمل رقم 12 لسنة 2003) للمستشار العمالي وخبير تشريع العمل في منظمة العمل الدولية عبد الحميد قطب بلال – 2009 .
- المناقشات باللجنة التشريعية بوزارة القوي العاملة والهجرة من خلال عضويتي لها منذ فبراير 2014 .
- المداخلات المتعلقة بقانون العمل بالمنتديات بالموقع www.elsayyad.net

و الله الموفق و الهادي إلى سواء السبيل

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقا)

W : www.elsayyad.net

الكتاب الأول التعريف والأحكام العامة

الباب الأول التعريف

مادة 1 :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

(أ) العامل:

كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
ويتطلب الأمر لتحقيق صفة العامل شرطين:

- شرط التبعية: أداء العمل لحساب شخص آخر تحت إدارته وإشرافه دون النظر إلى

المسمى عاملاً - مستخدماً - موظفاً

- شرط الأجر: نقداً - عيناً

(ب) صاحب العمل:

كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

(ج) الأجر:

كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً.
ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي:

1- العمولة:

التي تدخل في إطار علاقة العمل .

وهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز انتاج للعامل لا يستحقها الا اذا تحقق سببها .

2- النسبة المئوية:

وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

وهي تدفع مقابل زيادة المبيعات وهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز انتاج للعامل لا يستحقها الا اذا تحقق سببها وهو قيامه بالبيع أو التوزيع الفعلي .

3- العلاوات:

أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

الدورية السنوية - غلاء المعيشة - الأعباء العائلية .

4- المزايا العينية:

التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها أثناء عمله - دون تلك التي تعطي له عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله .

5-المنح :

وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقرررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

ويشترط لا اعتبارها جزء من الأجر :

- أن يرد نص صريح في العقد بمنحها .
- إذا نصت عليها لأئحة المنشأة أو اتفاق العمل الجماعي .
- إذا جرت العادة بمنحها بشرط صرفها لجميع عمال المنشأة وأن يتكرر صرفها خلال 3 الي 5 سنوات .

6-البذل :

هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله دون البذل الذي يتقاضاه مقابل نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله .

7-نصيب العامل في الأرباح

لا تستحق الا اذا تحقق سببها وهو تحقيق الأرباح بالمنشأة .

8-الوهبة :

التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها ،وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .
ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني⁽¹⁾ .

(د)العمل المؤقت :

العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه .
بصرف النظر عن المدة التي يستغرقها ويدخل في طبيعة نشاط المنشأة .

(هـ) العمل العرضي :

العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر .

ويشترط لذلك ثلاثة شروط :

- ألا يكون للعمل بالنسبة لصاحب العمل صفة الدوام كتكليف عامل أدوات صحية باصلاح دورات المياه .

- ألا يكون العمل داخلا في طبيعة نشاط المنشأة .

- ألا يستغرق العمل أكثر من ستة شهور .

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم125 لسنة 2003

(و) العمل الموسمي :

العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .
مثل : موسم حليج القطن – موسم جمع البرتقال .

(ز) الليل:

الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها .

(ح) الوزير المختص:

الوزير المختص بالقوي العاملة .

(ط) الوزارة المختصة:

الوزارة المختصة بشئون القوي العاملة.

مادة 2 - في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا اذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

الباب الثاني أحكام عامة

مادة 3: يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.
وذلك فيما لم يرد به نص في القوانين الأخرى كقانون القطاع العام – قطاع الأعمال العام – المناجم والمحاجر – العاملين في الصحافة – العاملين في المدارس الخاصة – ... الخ .
ملاحظة : قانون العمل استثنى العاملين بالحكومة .

مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون علي :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .
(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

من يعمل في المساكن الخاصة لمساعدة أصحابها في الأعمال اليدوية كالطاهي والسفري ،
يون من يؤدون أعمال ذهنية لخدمة صاحب العمل حتي ولو كانت تتم في المسكن الخاص
لصاحب العمل كالسكرتيرة .

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

ويشترط لذلك :

- الإعالة الفعلية ، ولا يشترط للإعالة المسكن المستقل أو المشترك بل الانفاق الفعلي لأشباع

حاجات المعول من مأكّل وملبس ومشرب وخلافه .

- أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً وليس اعتبارياً .

- الإستثناء مؤقت بفترة الإعالة .

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.

مادة 5: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، اذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .
ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .
وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة 6 : تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوي ان تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .
وتعفي الفئات المشار اليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

مادة 7 : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

ومع ذلك يستوفي الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .
ما عدا الأجور كبذل الأجازة ومنحة الوفاة ونفقات تجهيز ونقل الجثة والمكافأة تستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

مادة 8: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .
ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها احكام هذا القانون

مادة 9 : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها او اغلاقها او افلاسها .
ولا يترتب علي ادماج المنشأة في غيرها او انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الايجار أو غير ذلك من التصرفات ،إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة 10 : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون (1).

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم116 لسنة 2003 بتحديد الجهات الادارية المختصة بتطبيق احكام قانون العمل رقم12 لسنة 2003 .

قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم220 لسنة 2005 بشأن تعديل القرار الوزاري رقم116 لسنة 2003 بتحديد الجهات الادارية المختصة بتطبيق احكام قانون العمل رقم12 لسنة 2003

قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم179 لسنة 2007 بشأن تعديل القرار الوزاري رقم116 لسنة 2003 بتحديد الجهات الادارية المختصة بتطبيق احكام قانون العمل رقم12 لسنة 2003

الكتاب الثاني علاقات العمل الفردية

الباب الأول التشغيل

مادة 11: تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة⁽¹⁾

الفصل الأول تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة 12 : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين⁽²⁾، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه ان يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص⁽³⁾.

مادة 13: اذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (139)⁽⁴⁾ من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاولة الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

مادة 14 :- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار اليها في المادة (12) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل ان يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والاعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة 15 : يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلي الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة – علي حسب

(1) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1184 لسنة 2003 بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج .

(2) تم تعديله بالقانون رقم 49 لسنة 1982 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين .

(3) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 117 لسنة 2003 بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل .

(4) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 196 لسنة 2003 بن القواعد والاجراءات المنظمة لقياس مستوي المهارة .

الأحوال-بياناتاً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجر التي يتقاضونها .
وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد الي الجهة الادارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .
وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار اليها في الفقرة الاولى ان يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:
(أ) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة .
(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

مادة 16: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد الي احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.
ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .
ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لاجرائها بانشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين , وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة 17:- مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق :
(أ) الوزارة المختصة .
(ب) الوزارات والهيئات العامة .
(ج) الاتحاد العام لنقابات مصر .
(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقدات مع الجهات الاجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .
(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .
(و) النقابات المهنية بالنسبة لاجرائها فقط.

مادة 18 : للمنظمات الدولية

مادة 19 : تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية

مادة 20: تقدم الجهات المشار إليها في المادتين 17 ، 18 من هذا القانون

مادة 21: يحظر علي الجهات المشار اليها في المادة (17) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير الحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل .
واستثناء من احكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (17) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم الحاقه بالعمل وذلك عن

السنة الاولى فقط كمصروفات ادراية ، ويحظر تقاضي اية مبالغ اخري من العامل تحت أي مسمي .

مادة 22:- مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ،يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (17) من هذا القانون ما يأتي :
أن يكون المؤسسون واعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره .
الا يقل رأس مال الشركة عن مائة الف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين .
وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية ..

مادة 23 :-يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص

مادة 24 : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل (1) ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها العمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد اسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين 17 ، 18 من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة 25: يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- (أ) الأعمال العرضية .
وهي الأعمال التي لاتدخل أساسا في طبيعة النشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولايكون له صفة الدوام بالنسبة لصاحب العمل .
- (ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال .
مثل مدير المنشأة ورئيس مجلس ادارة ها والوكيل المفوض عن صاحب العمل ، والذي يعتبر عدة المدير المسئول .
- وللوزير المختص ان يصدر قراراً** بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار اليها في البندين السابقين .

(1) قرار وزارة العمل والهجرة رقم135 لسنة 2005 باصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج

مادة 26: تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة و علي الأخص عمال الزراعة الموسمييين و عمال البحر و عمال المناجم و المحاجر و عمال المقاولات .
ويصدر للوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات⁽¹⁾، واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل⁽¹⁾.

-
- (1) - قرار وزارة العمل والهجرة رقم 213 لسنة 2003 باصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 168 لسنة 2007 باصدار اللائحة المالية والادارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة - عمال المقاولات والزراعة الموسمييين والمؤقتين
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 251 لسنة 2007 بشأن تشكيل اللجان المحلية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة - عمال المقاولات و عمال الزراعة الموسمييين و عمال المناجم و المحاجر
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 253 لسنة 2007 باصدار اللائحة المالية والادارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة البحرية واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 186 لسنة 2015 بشأن اصدار اللائحة المالية والادارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال الزراعة الموسمييين و عمال البحر و عمال المناجم و المحاجر و عمال المقاولات)

الفصل الثاني تنظيم عمل الأجانب

مادة 27 : يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .
ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط⁽¹⁾ .

مادة 28: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

مادة 29 : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل⁽²⁾ المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.
ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزاولة الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

مادة 30 : يحدد الوزير المختص بقرار منه⁽¹⁾ المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.

-
- (1) - قرار وزارة العمل والهجرة رقم 136 لسنة 2003 في شأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 049 لسنة 2008 بشأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 292 لسنة 2010 بتعديل القرار رقم 136 لسنة 2003 في شأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 039 لسنة 2011 بتعديل القرار الوزاري رقم 292 لسنة 2010 بشأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 090 لسنة 2011 بتعديل القرار الوزاري رقم 292 لسنة 2010 الصادر بتعديل القرار الوزاري رقم 136 لسنة 2003 في شأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار وزارة العمل والهجرة رقم 126 لسنة 2013 بتعديل القرار الوزاري رقم 292 لسنة 2010 الصادر بتعديل القرار الوزاري رقم 136 لسنة 2003 في شأن شروط واجراءات الترخيض بالعمل للأجانب .
- قرار الادارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل رقم 700 لسنة 2006 بشأن القواعد والاجراءات التنفيذية للترخيض بالعمل للأجانب .

الباب الثاني عقد العمل الفردي

مادة 31: تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه لقاء أجر .
وتحدد أركان العقد في الآتي :
1 - علاقة عمل بين عامل وصاحب عمل .
2 - العامل تابعاً لصاحب العمل في أداء عمله (شرط التبعية) .
3 - التبعية مقابل أجر يتقاضاه العمل من صاحب العمل .

مادة 32 : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .
ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية:
(أ) اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .
(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته.
(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
(د) الاجر المتفق عليه وطريقة موعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات .
ويعطي صاحب العمل العامل ايضاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .

مادة 33 : تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة اشهر او تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الباب الثالث الأجور

مادة 34 : ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية .
وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .
ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس⁽¹⁾ ويضم

مادة 35: يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة 36: يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل او اتفاقية العمل الجماعي او لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون .

مادة 37: إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة 38: تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد ايام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية:

- (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الاقل في الشهر.
- (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما اتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .
- (ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال اجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .
- (د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

(1) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء مجلس قومي للأجور .

مادة 39 : يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الاخيرة أو عن المدة التي اشتغلها ان قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد ايام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

ويراعي في تحديد المتوسط قسمة اجمالي ما تقاضاه العامل علي أيام العمل الفعلية بعد استبعاد أيام الأجازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد ، ثم يقسم حاصل ما تناوله العامل في الأيام المتبقية علي الأيام الفعلية .

مادة 40: يحظر علي صاحب العمل ان ينقل عاملاً بالأجر الشهري الي فئة عمال اليومية او العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالانتاج الا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة 41 : اذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه ادي عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

مادة 42: لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

مادة 43 : لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد أو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم علي الأجر المدفوعة مقدماً.

مادة 44: مع مراعاة أحكام المواد (75 ، 76 ، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع او الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين الا في حدود (25%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (50%) في حالة دين النفقة.

وعند النزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، او استرداد لما صرف اليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة مكتوبة من العامل

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الإجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

المواد المشار إليها تنص على :

المادة 75 :

قررت لبنك ناصر استيفاء ما قام بأدائه من نفقات بسبب امتناع المحكوم عليه بأدائها .

المادة 76 :

حددت الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه من المرتبات أو الأجور وما في حكمها وفاء لدين نفقة :
25 % للزوجة أو المطلقة .
40 % حالة وجود أكثر من زوجة .
25 % للوالدين أو أيهما .
35 % للولدين أو أقل .
40 % للزوجة أو المطلقة ولولد أو اثنين والوالدين أو أيهما .
50% للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما .
المادة 77 :

في حالة التزام بين الديون تكون الأولوية لدين نفقة الزوجة أو المطلقة ، فنفقة الأولاد ، فنفقة
الوالدين ، فنفقة الأقارب ، ثم الديون الأخرى .

مادة 45: لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل
المعد لذلك وفي كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة 46 : مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل الي عماله من الأطفال اجورهم
او مكافآتهم او غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم ميرثاً لذمته .

الباب الرابع الاجازات

مادة 47 : تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السن لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .
وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .
وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص⁽¹⁾ بعد أخذ رأى الجهات المعنية .
ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

يمكن اثبات مدة خدمة العامل عند صاحب عمل أو أكثر من خلال شهادة من مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، تتضمن مدة خدمة العامل السابقة ، كما يمكن في حالة عدم التأمين اعتماد صاحب العمل مدة الخدمة السابقة كسنوات خبرة للعامل .

مادة 48: يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .
وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .
فترة الثلاث سنوات تبدأ من تاريخ التعيين .

مادة 49: للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

مادة 50: لصاحب العمل ان يحرم العامل من أجره مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

(1) - قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 200 لسنة 2003 في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشترطات ومواصفات مساكن

العمال وعيين أصناف الطعام التي تقدم منها لكل عامل .

- قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 077 لسنة 2007 بشأن تحديد الأعمال الصعبة والخطرة والمضرة بالصحة التي يستحق العاملون

بها زيادة الاجازة الاعتيادية بمقدار سبعة أيام .

مادة 51 : للعامل ان ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة 52 : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص⁽¹⁾ بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .
ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالاضافة إلي اجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

مادة 53 : للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة 54 : للعامل الذي يثبت مرضه 1 الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الإجتماعي .
ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و 8، من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها⁽²⁾ ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك .

يستفاد من الفقرة الأخيرة من هذه المادة :

1 - لا يجوز حرمان العامل المرخص له بأجازة مرضية من أجازته السنوية ، حيث لكل منهما أساسها ودواعيها .

2 - يجوز للعامل خصم أجازته المرضية من أجازته السنوية ليستفيد بالأجر الكامل بدلا من نسبة منه بشرط أن يكون له رصيد يسمح بذلك .

مادة 55: مع مراعاة ما ورد بالمادة 49 من هذا القانون ، تحدد إتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالاجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

(1) - قرار وزير القوي العاملة بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل

- قرار وزارة القوي العاملة والهجرة بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر اجازة بأجر كامل للعمل

(2) المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكيمة لانتشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية -

الزيوت - الأدوية - البللور - المطاط- من الأنشطة المحددة بالجدول المرفقة بقراري وزير الصناعة رقمي 140 و 141

لسنة 1958

الباب الخامس واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول واجبات العمال

مادة 56: يجب علي العامل:

- (أ) ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانه ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به اذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
- (ج) أن يحافظ علي مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
- (د) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
- (هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- (و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ، وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .
- (ز) أن يحافظ علي كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .
- (ح) أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها .
- (ط) أن يحافظ علي أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متي كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .
- (ي) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم ادراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .
- (ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

مادة 57: يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

- (أ) الإحتفاظ لنفسه أو لغيره بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- (ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- (ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .
- (د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الإقتراض من المصارف.

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل.
(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

الفصل الثاني التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة 58: علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الأعمال .

وعلي صاحب العمل حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .

مادة 59: يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .
وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها هو المنصوص عليه في المادة (60) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة
ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

مادة 60: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

- 1- الإنذار .
- 2- الخصم من الأجر .
- 3- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- 5- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .
- 6- خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .
- 7- خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .
- 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة 61: لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم علي العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد علي أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي إليومي للعامل

مادة 62: لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (61) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب إقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة 63: يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلي إرتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة 64: يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل ان تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.
ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنداز أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.
وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيئاً.

مادة 65: لصاحب العمل ان يحقق مع العامل بنفسه ، او ان يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون القانونية او أي شخص اخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة او احد العاملين بالمنشأة بشرط الا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه .

مادة 66: لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانه او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف .
وعلي المحكمة العمالية ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .
فإذا رات السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة والا اعتبر عدم اعادته فصلاً تعسفياً .
وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي اجره عن مدة الوقف .

مادة 68: يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون . ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك .
ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الانذار والخصم من الاجر لمد لا تجاوز ثلاثة ايام .

مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

- 1 - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات مزورة.
- 2 - إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 3 - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

- 4 - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه يعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .
- 5 - إذا ثبت ان العامل افشي اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .
- 6 - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
- 7 - إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- 8 - إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.
- 9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة 70 : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق احكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما ان يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، ممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأبي منهما أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ اليها في موعد اقصاه خمسة واربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الامر علي المحكمة .

مادة 71 : تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات الفردية المشار اليها في المادة (70) من هذا القانون .

وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً من منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فاذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوي .

وعلي المحكمة العمالية ان تفصل - علي وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنائه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبالزام صاحب العمل بأن يؤدي اليه مالم يصرف من مستحقاته .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (122) من هذا القانون .

وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً اذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فان كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك . وعلي العامل اعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لصدور الحكم بالتعويض المؤقت اذا لم يكن قد سبق له ابدائها .

وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت . فإذا كان طلب فصل

العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل ان طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .
ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون احكام قانوني المرافعات والاثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة 72 : يتبع في الطعن علي أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

**مادة 73: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد او اتلاف مهمات او الات او خامات او منتجات يملكها صاحب العمل او كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد او اتلف .
ولصاحب العمل بعد اجراء التحقيق واخطار العامل ان يبدا باقتطاع المبلغ المذكور من اجره علي الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.
ويجوز للعامل ان يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون وفقا للمدد والاجراءات الواردة بها .
فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للاتلاف او قضي له باقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة ايام من تاريخ صدور قرار المحكمة العمالية .
ولا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .**

مادة 74: لا تخل الاحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لاجراء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

مادة 75: علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار اجره ، وان يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر⁽¹⁾.

(1) - قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 123 لسنة 2003 بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة علي العمال .

- قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 372 لسنة 2013 بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة علي العمال .

الباب السادس تنظيم العمل

مادة 76: لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية، او ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث او لاصلاح ما نشأ عنه او في حالة القوة القاهرة ، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل .
ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة 77: علي صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الاخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك .
وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة اية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك .
وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة 78: يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة ايام من تاريخ انتهاء عقد العمل لاحد الاسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العوده خلال المدة المذكورة .
فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة اعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما انفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة 79: إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل اخر بتأدية عمل من اعماله او جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الاخير ان يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الاصلي في جميع الحقوق ويكون الاخير متضامناً معه في ذلك .

الفصل الأول ساعات العمل وفترات الراحة

مادة 80: مع عدم الاخلال باحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من ثماني ساعات في اليوم او ثماني واربعين ساعة في الاسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .
ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الاقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال او في بعض الصناعات او الاعمال التي يحددها .

مادة 81: يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، وان يراعي في تحديد هذه الفترة الا يعمل العامل اكثر من خمسة ساعات متصلة .
وللوزير المختص⁽¹⁾ ان يحدد بقرار منه الحالات او الاعمال التي يتحتم - لاسباب فنية او لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الاعمال الصعبة او المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة 82: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها اكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل اثناءها في مكان العمل.
ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في اعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه⁽²⁾ بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة 83: يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصله علي الاكثر ، وفي جميع الاحوال تكون الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر.

مادة 84: استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الاماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الاسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحة الاسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الاسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .
ويراعي في حساب مدة الراحة الاسبوعية المجمعة ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 122 لسنة 2003 بتحديد الحالات والأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية .

(2) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 115 لسنة 2003 بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجدها العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث لا تزيد عن اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد

مادة 85 : لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة بالمواد (80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها .
وفي هذه الحالة يستحق العامل بالاضافة الي اجره الاصلي اجرا عن ساعات التشغيل الاضافي ة حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (35%) عن ساعات العمل النهارية ، و (70%) عن ساعات العمل الليلية .
فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .
وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل علي عشر ساعات في اليوم الواحد .
إذا كان العامل يستحق جنيهاً في الساعة ، يستحق أجراً اضافياً 1.35 جنيه إذا كان العمل يؤدي نهاراً و 1.7 جنيه إذا كان العمل يؤدي ليلاً .

مادة 86 : علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب ا رئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل .

مادة 87: لا تسري أحكام المواد (80 ، 81 ، 82 ، 84) من هذا القانون علي :

- 1 - الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
 - 2 - العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
 - 3 - العمال المخصصين للحراسة والنظافة .
- وتحدد الاعمال المشار اليها في البندين (2 ، 3) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والاضافية فيها بقرار من الوزير المختص⁽¹⁾ ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (85) من هذا القانون .

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 113 لسنة 2003 بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة .

الفصل الثاني تشغيل النساء

مادة 88: مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم .

مادة 89 : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً (1) .

مادة 90: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها (2) .

مادة 91: للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه . يشترط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه .
ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .
ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .
القانون 12 لسنة 1996

مادة 92: يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.
ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .

مادة 93: يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .
وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا

(2) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 155 لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة 94: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996⁽¹⁾ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

مادة 95: يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
أي المواد من 88 الي 93 .

مادة 96: علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.
كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مادة 97: يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.
المقصود بأعمال الزراعة البحتة التي تتصل مباشرة بالزراعة كتمهيد الأرض ومقاومة الآفات أو جني المحصول أو ما يشابه ذلك في الحقول والبساتين ، أما الأعمال التي تتصل بالزراعة كالأعمال الإدارية أو الصناعية الملحقة بالزراعة فلا تخضع لهذا الاستثناء .

(1)- تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 علي أنه :

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها .
وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

- فتوي وزارة القوي العاملة بشأن إجازة رعاية الطفل بالقطاع الخاص .

- فتوي الجمعية العمومية بمجلس الدولة بشأن إجازة رعاية الطفل بالقطاع الخاص .

الفصل الثالث تشغيل الأطفال

مادة 98: يعتبر طفلاً -في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .
ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

مادة 99: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة .

مادة 100: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال ⁽¹⁾ والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة 101: يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل 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 صباحاً .

مادة 102: علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :
(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .
(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

مادة 103: لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة .
المقصود بأعمال الزراعة البحتة التي تتصل مباشرة بالزراعة كتمهوه مقاومة الآفات أو جني المحصول أو ما يشابه ذلك في الحقول والبساتين ، أما الأعمال التي تتصل بالزراعة كالأعمال الإدارية أو الصناعية الملحقة بالزراعة فلا تخضع لهذا الاستثناء .

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 183 لسنة 2003 بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

الباب السابع انقضاء علاقة العمل

مادة 104: ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات انهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة 105: مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة. ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.

مادة 106: إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى . فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون .

مادة 107: إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.

مادة 108: إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة 109: إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال

مادة 110: مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه انهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد الا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة 111: يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

مادة 112: لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء علي شرط واقف أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

مادة 113: لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة. وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة .

مادة 114: يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة 115: لا يجوز الإتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الإتفاق علي زيادة هذه المدة.

مادة 116: إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات العمل . ويمكن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

مادة 117: لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار . مع إحتساب مدة الخدمة للعامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المدة . مع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة 118: إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاء مهلة الإخطار إلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها. وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والإلتزامات المترتبة علي ذلك. أما إذا كان الإنتهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل.

مادة 119: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

مادة 120: لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء للأسباب الآتية:

- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
- (ب) انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.
- (د) تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
- (هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (و) استخدام العامل لحقه في الأجازات.

مادة 121: للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة 122: إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كافي ، إلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء . فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.

مادة 123: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي. ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة 124: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيأ كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

مادة 125: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.

مادة 126: يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي . وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة 127: يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد اجازاته السنوية المستحقة له. وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته . فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة 128: للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة 129 : لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

مادة 130: يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها . وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب انتهاء علاقة العمل . ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

الكتاب الثالث التوجيه والتدريب المهني

مادة 131: يقصد في تطبيق احكام هذا الكتاب بالمصطلحات الاتية

الباب الاول تنظيمات التدريب المهني

مادة 132: يشكل المجلس الاعلي لتنمية المواد البشرية (1)

مادة 133: ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص وذلك لتمويل انشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص .
ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن .
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً (2) بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة علي امواله .

مادة 134: تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

- 1 - 1 % من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لاحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها علي عشرة عمال .
- 2 - ما تخصصه له الدولة

(1) قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 229 لسنة 2003 بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية .
(2) - قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1543 لسنة 2003 بتشكيل ونظام العمل بمجلس ادارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل.
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1544 لسنة 2003 بشأن تشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1634 لسنة 2003 بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات

الباب الثاني الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

مادة 135: لا يجوز لاية جهة مزاولة عملية التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب.
ويستثنى من احكام الفقرة السابقة:

- 1-الجهات والمنظمات النقابية والمؤسسات الاهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.
- 2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
- 3-الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.
- 4-المنشأة التي تتولي تدريب عمالها.

مادة 136: يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (2، 3 ، 4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.
ويصدر الوزير المختص⁽¹⁾ قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ...

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 150 لسنة 2003 بشأن شروط وقواعد واجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني .

الباب الثالث مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة 137: تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني

مادة 138: يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة.
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغاءه ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيود المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء الترخيص (1) .

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 151 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني .

الباب الرابع قياس مستوى المهارة وتراخيص مزاوله الحرف

مادة 139: تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوي الذي بلغه .
ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الاخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي (1) والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الاجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة 140: علي كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ،التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول علي ترخيص مزاوله الحرفه.

ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص (2) بعد اخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 196 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة لقياس مستوي المهارة .

(2) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 181 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للحصول علي الترخيص بمزاوله الحرفة .

الباب الخامس التدرج

مادة 141: يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة او صنعة .
ويصدر الوزير المختص قراراً⁽¹⁾ بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني .

مادة 142: يجب ان يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصنعة ومراحلها المتتابعه والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديّة علي الا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادني للاجر المحدد لفئة العمال في المهنة او الصنعة التي يتدرج فيها .

مادة 143: لصاحب العمل ان ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج او عدم استعداده لتعلم المهنة او الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهي الاتفاق.
ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انتهاء الاتفاق الطرف الاخر وبذلك قبل ثلاثة ايام علي الاقل .

مادة 144: تسري علي المتدرجين الاحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (47) إلي (55) ومن (80) الي (87) من هذا القانون .

(1) - قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 175 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني .

- قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 230 لسنة 2007 بتعديل القرار الوزاري رقم 175 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني

الكتاب الرابع
علاقة العمل الجماعية

الباب الأول
التشاور والتعاون

مادة 145: يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل⁽¹⁾.....

-
- (1) - قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 970 لسنة 2003 بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل .
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2776 لسنة 2007 بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل .

الباب الثاني المفاوضات الجماعية

مادة 146: المفاوضات الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية

العمالية وبين اصحاب الاعمال

مادة 147:

مادة 148:

مادة 149:

مادة 150:

مادة 151: يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد

الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون .

فإذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق كان لأي من الطرفين ان يلجأ إلي الجهة الإدارية

المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق .

الباب الثالث اتفاقيات العمل الجماعية

مادة 152: اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل او مجموعة من أصحاب الاعمال أو أكثر من منظماتهم.

مادة 153: يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

مادة 154: يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.
وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة 155: يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.

مادة 156: يتعين علي طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون .

مادة 157: يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة.

مادة 158: تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية . وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

مادة 159: إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .
فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب علي الجهة الإدارية إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة 160: للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلي الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء علي اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلي موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلي الجهة الإدارية .

مادة 161: علي الجهة الإدارية المختصة التأشير علي هامش السجل بما يطرأ علي الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

مادة 162: يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة 163: إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب علي حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين الاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب علي الطرفين سلوك طريق المفاوضات الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلي اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .
فإذا لم يصل الطرفين إلي اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر علي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام (170) من هذا القانون .

مادة 164: لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال ان يطلب الحكم بتنفيذ اي من أحكامها او بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك عن الممتنع عن التنفيذ او المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية او منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة او الممثل القانوني لها .

مادة 165: للمنظمة النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية ان ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك .
وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته ان يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها .

مادة 166: تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات

مادة 167: تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين الإقليمي والمستويات الادني .
ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة

الباب الرابع منازعات العمل الجماعي

مادة 168: مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب علي كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .
مادة 169:
مادة 170:

مادة 171: **تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء** يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .
ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص (1) .
مادة 172:
مادة 173:
مادة 174:
مادة 175:
مادة 176:
مادة 177:
مادة 178:
مادة 179:
مادة 180:
مادة 181:
مادة 182:
مادة 183:
مادة 184:
مادة 185:
مادة 186:
مادة 187:
مادة 188:
مادة 189:
مادة 190:
مادة 191:
مادة 192:
مادة 193:
مادة 194:
مادة 195:

(1) - قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 038 لسنة 2008 باصدار قائمة الوسطاء في منازعات العمل الجماعية .

- قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 168 لسنة 2013 باصدار قائمة الوسطاء في منازعات العمل الجماعية .

مادة 196: يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 197: في تطبيق أحكام المادة السابقة ، علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة لتقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.
ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء ⁽¹⁾ بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

مادة 198: يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .
ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

مادة 199: في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.
وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة 200: يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

(1)- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 984 لسنة 2003 بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الاغلاق ، واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان .

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2797 لسنة 2007 بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الاغلاق واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان.

مادة 201: مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (196-200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

الكتاب الخامس
السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

الباب الأول
التعريف ونطاق التطبيق

مادة 202 : يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

- 1- إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.
- 2- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.
- 3- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .

مادة 203 : تسري أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها ايا كان نوعها او تبعيتها سواء كانت برية او بحرية .
كما تسري ايضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثاني مواقع العمل والإنشاء والتراخيص

مادة 204: يراعي عند اختيار مواقع العمل
مادة 205: تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .
ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص⁽¹⁾ بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي:

1 - وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.

2 - الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن.

مادة 206:

مادة 207:

(1) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 201 لسنة 2003 بشأن تشكيل اللجنة المركزية بوزارة الصناعة لوضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية .

الباب الثالث تأمين بيئة العمل

مادة 208:تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة	مادة 209:.....
مادة 210:.....	مادة 211:.....
مادة 212:.....	مادة 213:.....
مادة 214:.....	مادة 215:.....

الباب الرابع الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة 216: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجماعي تلتزم المنشأة وفروعها بأجراء ما يلي:

(أ) الكشف الطبي علي العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبق النوع العمل الذي يسند إليه.

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجري هذه الفحوص طبقاً لأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص.

مادة 217: تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

(أ) تدريب العامل علي الاسس السليمة لأداء مهنته .

(ب) إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة ان تحمل العامل أية نفقات او تقتطع من اجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة لها .

مادة 218: يلتزم العامل بأن يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل، وعلي ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات او إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه او تغييرها او إلحاق ضرر او تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

مادة 219: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

(أ) التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها.

(ب) قيام طبيب المنشأة -إن وجد- يفحص شكوي العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .

(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

مادة 220: تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية :

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة واحدة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب علي المنشأة أن تؤدي إلي ادارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .
ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليهما في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة (1).

مادة 221: يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.
وعلي من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.
ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين (2) ومع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللائمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشترطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابل لها.
ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

مادة 222: تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالإشتراك مع اللجنة النقابية -إن وجدت- أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.
ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الإتحاد العام لنقابات عمال مصر (3) بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.

مادة 223: ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوي القومي.
وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.
ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها (4) والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 180 لسنة 2003 في شأن تنفيذ الرعاية الطبية للعمال .

(2) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 200 لسنة 2003 في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشترطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام التي تقدم منها لكل عامل .

(3) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 215 لسنة 2003 بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة.

(4) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 217 لسنة 2003 بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على مستوى القومي .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق (1) مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها.
كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية (2) متضمنة علي وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والاجراءات الخاصة بذلك.

(1) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 214 لسنة 2003 بتشكيل واختصاصات مجلس إدارة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.
(2) قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم 216 لسنة 2003 بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية.

الباب الخامس التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة 224: مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:

- 1 - إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها. ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.
- 2 - تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- 3 - تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار⁽¹⁾.

مادة 225:

مادة 226:

(1) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 982 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الانتاج الحربى .

الباب السادس تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة 227: يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل⁽¹⁾ ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن. وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد الاحتياطية الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.

مادة 228 : تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه. ويصدر الوزير المختص قرارا⁽²⁾ بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.

- (1) - قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 134 لسنة 2003 بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن .
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 248 لسنة 2003 بتشكيل لجنة لوضع الضوابط الخاصة بتدريب أجهزة وأعضاء لجان السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل .
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 206 لسنة 2004 بشأن مناهج التدريب فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقواعد المنظمة لذلك .
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 098 لسنة 2006 بشأن تعديل القرار رقم 134 لسنة 2003 .
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 020 لسنة 2008 بشأن تعديل القرار رقم 248 لسنة 2003 .
- (2) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 126 لسنة 2003 بشأن احصائيات ونماذج اصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة .

الباب السابع

**أجهزة البحث والدراسات
والأجهزة الاستشارية**

مادة 229: يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية	
مادة 230:	
مادة 231:	

الكتاب السادس تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة 232: يكون للعاملين القائمين علي تنفيذ الأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالإتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورية الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .
ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سر من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتي بعد تركه العمل .

مادة 233: يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم . ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق له .

مادة 234: على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.

مادة 235: على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (232) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها.

مادة 236: على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

الباب الثاني العقوبات

مادة 237: مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة 238: يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (13) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنية، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة و تضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 239: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (15) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنية ولا تجاوز خمسة آلاف جنية .
ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنية عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

مادة 240: يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (16) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنية ولا تجاوز خمسة آلاف جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 241: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (26) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 242: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنية ولا تجاوز عشرين ألف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:
1 - مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (17) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

2 - تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (21) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

3 - مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (20) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة.

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (3) من هذه المادة

مادة 243: يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنية ولا تجاوز عشرة آلاف جنية كل من يخالف أيا من أحكام المادة (24) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها .

مادة 244: يقضى في الحكم الصادر بالإدانة في أى من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلاق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه.

كما يقضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (3) من المادة (22) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة

مادة 245: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 246: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (32) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهها ولا تجاوز مائة جنيه.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 247: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد (33 ، 35 ، 37 ، 38 ، 40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 48 ، 49 ، 52 ، 54 ، 58 ، 59 ، 61 ، 62 ، 63 ، 64 ، 65 ، 66 ، 67 ، 68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

مادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (73 (فقرة ثانية) ، 74 ، 75 ، 89 ، 90 ، 98 ، 99 ، 100 ، 101 ، 102) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (76 ، 77 ، 78 ، 79 ، 80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84 ، 85 ، 86 ، 87 ، 88 ، 91 ، 92 ، 93 ، 94 ، 95 ، 96 ، 139 ، 140 ، 142 ، 144) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه و لا تجاوز مائتي جنيه.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

مادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (110 ، 111 ، 113 ، 116 ، 118 ، 119 ، 123 ، 124 ، 126 ، 127 ، 130) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.
مادة 251: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (135 ، 136 ، 137 ، 138) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.
وعند الحكم بالإدانة يقضى وحبسًا بإغلاق المنشأة.

مادة 252: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (149 ، 150 ، 157) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

مادة 253: يعاقب كل من يخالف حكم المادة (169) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

مادة 254: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (196) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة 255: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (197، 198 ، 200) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مادة 256: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .
وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوابيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .
وتضاعف الغرامة في حالة العود .
ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

مادة 257: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادتين (234)، (235) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .
وتضاعف الغرامة في حالة العود