

خروج

اضغط للرجوع لقائمة إعادة
البحث

قانون العمل الموحد
قانون رقم 12 لسنة 2003م
الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) في 7 إبريل سنة 2003

معدلا بال

قانون رقم 180 لسنة 2008
بمعدل بعض أحكام قانون العمل
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

**اعتبارا من 23 يوليو
2008**

الفهرس

صفحة	الموضوع
004	قانون الإصدار
007	الكتاب الأول : التعاريف والأحكام العامة
007	الباب الأول : التعاريف
007	الباب الثاني : أحكام عامة
012	الكتاب الثاني : علاقات العمل الفردية
012	الباب الأول : التشغيل
012	الفصل الأول : تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج
020	الفصل الثاني : تنظيم عمل الأجانب
021	الباب الثاني : عقد العمل الفردي
022	الباب الثالث : الأجور
026	الباب الرابع : الاجازات
028	الباب الخامس : واجبات العمال ومساءلتهم
028	الفصل الأول : واجبات العمال
028	الفصل الثاني : التحقيق مع العمال ومساءلتهم
039	الباب السادس : تنظيم العمل
041	الفصل الأول : ساعات العمل وقترات الراحة
044	الفصل الثاني : تشغيل النساء
046	الفصل الثالث : تشغيل الأطفال
047	الباب السابع : انقضاء علاقة العمل
055	الكتاب الثالث : التوجيه والتدريب المهني
055	الباب الأول : تنظيمات التدريب المهني
057	الباب الثاني : الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني
058	الباب الثالث : مزاولة عمليات التدريب المهني
059	الباب الرابع : قياس مستوي المهارة وتراخيص مزاولة الحرف
060	الباب الخامس : التدرج
061	الكتاب الرابع : علاقة العمل الجماعية
061	الباب الأول : التشاور والتعاون
062	الباب الثاني : المفاوضات الجماعية
064	الباب الثالث : اتفاقيات العمل الجماعية
068	الباب الرابع : منازعات العمل الجماعي
077	الكتاب الخامس : السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
077	الباب الأول : التعاريف ونطاق التطبيق
078	الباب الثاني : مواقع العمل والإنشاء والتراخيص
080	الباب الثالث : تأمين بيئة العمل
083	الباب الرابع : الخدمات الاجتماعية والصحية
087	الباب الخامس : التفتيش في مجال السلامة والصحة
089	الباب السادس : تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

	بالمنشآت
090	الباب السابع : أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الاستشارية
091	الكتاب السادس : تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات
091	الباب الأول : تفتيش العمل والضبطية القضائية
092	الباب الثاني : العقوبات

باسم الشعب
رئيس الجمهورية
قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه:
(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الي أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق.
وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض علي أساسه .

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق 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 .

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.

(المادة الخامسة)

تؤول إلي وزارة القوي العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ويكون التصرف فيها علي الوجه الآتي:

ثلثان يخصمان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة والهجرة ، علي الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.

ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينهما بقرار يصدر من وزير القوي العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلي أن يصدر وزير القوي العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به .

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغي قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ، كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها
(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .
صدر برئاسة الجمهورية في 5 صفر سنة 1424 هـ

(الموافق 7 أبريل سنة 2003م)
حسني مبارك

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

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.

(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 .

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

3- العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

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

6- البديل :- هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله

7- نصيب العامل في الأرباح

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 المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

(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 .

(هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر .

(و) العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

(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 إذا 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.

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.
(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
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 ، إذا 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 مصالحة 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 بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوي ان تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .
وتعفي الفئات المشار إليها 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 على 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 .

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 أو اغلاقها أو افلاسها .
ولا يترتب على ادماج المنشأة في غيرها أو 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 .

الكتاب الثاني

علاقات العمل الفردية

الباب الأول التشغيل

مادة 11: تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات اصحاب الاعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والاجراءات اللازمة لهذا الاستخدام

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة 12 :- مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، 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.

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

مادة 14 :- مع عدم الاخلال 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 انشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة
التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقية 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 الأحوال-بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم
وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور 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 فى 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 لاعضائها 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
تعاقبات 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 لعضائها فقط.

مادة 18 : للمنظمات الدولية ان تزاول عمليات الحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية اذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة 19 : تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة 20: تقدم الجهات المشار إليها في المادتين 17 ، 18 من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد اليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والاجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ اخطارها بالإتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاه ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر او مخالفتها للنظام العام او الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

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 الاولي 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 يتعين الا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (51%) علي الاقل من رأس مالها .

ان تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات او تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ اخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول ، ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة 23 :-يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي حالة من الحالات الآتية:

فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل. حصول الشركة علي الترخيص او تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق او عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص الغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل . وللوزير المختص ايقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي اسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدي ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة . ولا يخل الغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة 24 : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، 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 إمسакها 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 باعترض الوزير وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة 25: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :
(أ) الأعمال العرضية

(ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال .

وللوزير المختص ان يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

مادة 26: تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

الفصل الثاني تنظيم عمل الأجانب

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

مادة 28: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل .
مادة 29 : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف 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 المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.

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 .

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 حرقته 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 علي المستوي 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 الاجتماعية .

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار اليها ، 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 ويضم فس عضويته الفئات الآتية :

- 1 - أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .
- 2 - أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

3 - أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .
ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .
ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .
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 اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية (وفقاً للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) 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) اذا 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 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 .

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 .

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

مادة 41 :- اذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه ادي عمله فعلاً واستحق اجره 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 الاجور 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 التزام 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 اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

مادة 45: لا تبرا ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك وفي كشوف الأجر ، 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 مبرئاً لذمته .

الباب الرابع الاجازات

مادة 47 : تكون مدة الأجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى سنة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية و التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته .

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 علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي 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 .
مادة 49: للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية اذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً علي الأقل .
مادة 50: لصاحب العمل ان يحرم العامل من أجره مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .
مادة 51 : للعامل ان يقطع 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 بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .
ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام اذا إقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالاضافة إلي أجره 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 الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعي .
ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 ، 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، 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 يسمح بذلك .

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

الباب الخامس واجبات العمال ومساءلتهم الفصل الأول واجبات العمال

مادة 56: يجب علي العامل:

- (ا) 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 رؤساءه 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 مهنيًا 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 بالاعمال 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 رضاء 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 الإعتراض 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-الخفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الاجر 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 يقتطع 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 اليومي 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 عنه لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار 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 مسبباً.

مادة 65:لصاحب العمل ان يحقق مع العامل بنفسه ، او ان يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشؤون 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 0

مادة 66: لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد عن ستين يوما مع صرف اجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من المحكمة العمالية (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة 0

مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جناية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانه او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه ان يعرض الامر علي المحكمة العمالية (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف .

وعلي المحكمة العمالية (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) ان تثبت 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 كاملا من تاريخ وقفه .

فإذا رات السلطه المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا .

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 (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) 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 جسيما ، 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 مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

- 4 - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيابه خمسة ايام 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 معدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 (يعمل به من 23 يوليو لسنة 2008) : 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 ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي 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 معدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 (يعمل به من 23 يوليو لسنة 2008): 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 استئنافه - 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 شهرا إذا تجاوزت 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 يوما 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 تنفيذًا 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 النشاط0

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون احكام قانوني المرافعات والاثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة 72 معدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 (يعمل به من 23 يوليو لسنة 2008) : يتبع في الطعن علي أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية

قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨
بمعدل بعض أحكام قانون العمل
الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(المادة الثانية)

تستبدل عبارة "المحكمة العمالية" بعبارة "اللجنة" أينما وردت في نصوص قانون

العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(المادة الثالثة)

على اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .
ولا تسرى أحكام الفقرة الأولى على المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

(المادة الرابعة)

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ١٨ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ

(الموافق ٢٢ يولية سنة ٢٠٠٨ م) .

حسنى مبارك

مادة 73: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو اتلاف مهمات أو الات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد أو اتلف 0

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 (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) المشار إليها في المادة (71)

من هذا القانون وفقا للمدد والاجراءات الواردة بها0 فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للاتلاف أو قضي له باقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة ايام من تاريخ صدور قرار المحكمة العمالية (وفقا للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) 0 ولا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها اجر شهرين .

مادة 74: لا تخل الاحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لاعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية0

مادة 75: علي صاحب العمل قيد الجزاءات الماليه 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 0

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 منعا 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 اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل0 ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشي مع التطور التقني في المنشأة 0

مادة 77: علي صاحب العمل ان ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الاخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعيه 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 0

وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرر له
لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه
البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك0

وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدا 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 المبينه في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العوده خلال المدة
المذكوره0

فإذا لم يتم 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 الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة 0

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها 0

مادة 81: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة .

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعليه 0

مادة 82: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد 0

مادة 83: يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة اسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر.

مادة 84: استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

مادة 85: لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (80،81،82،83،84) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقه كتابيه منها .

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالاضافة الي اجره الاصلي اجرا عن ساعات التشغيل الاضافيه 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 .

مادة 86: علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية 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 (3،2) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والأضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (85) من هذا القانون

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 والسابعة صباحاً.

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

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 .
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
أداؤه 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 .
مادة 94: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر
بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً
فأكثر الحق في الحصول 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.
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.

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 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.

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة 104: ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنتهاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء 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 ،انتهي 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 باتفاق 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 بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

مادة 113: لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لإنهاء 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.

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

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 إسـتحقـاقه لأجـره عـن يـوم أو سـاعات العـمـل . 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 إنقضاؤه مهلة الإخطار إلترزم 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 المسئوليات 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 إنتهاء 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 نويه إعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ، ويعتبر الإنتهاء في هذه الحالات بمثابة إنتهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة 122: إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، إلترزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنتهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية (وفقاً للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية (وفقاً للتعديل الوارد بالمادة الثانية من القانون 180 لسنة 2008) 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 الجنازة بحد أدنى 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 إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة 124: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيّاً 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 على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى 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 والوفاء 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 استنفد العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالاضافة 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
انهاء 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 المعاني المبينة قرين كل منها :

بالتوجيه المهني :مساعدة الفرد في اختيار المهنة او المسار المهني ملائمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبه ومقوماتها 0

بالتدريب المهني :الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لاعادة للعمل المناسب 0

الباب الاول

تنظيمات التدريب المهني

مادة 132: يشكل المجلس الاعلي لتنمية المواد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهوريه ،ويتولي رسم السياسه القوميہ لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الامثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة 0

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 المواءمة 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 0

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابه علي امواله 0

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 0

2 - ما تخصصه له الدولة من موارد 0

3 - الاعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحدد اللائحة التنفيذية للصندوق 0

4 - عائد استثمار اموال الصندوق ،طبقاً للقواعد التي تحدها اللائحة التنفيذية للصندوق 0

ويكون للصندوق حساب خاص لدي احد البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي وترحل امواله من سنة ماليه إلي اخري 0

ويعد الصندوق سنويا القوائم الداله علي المركز المالي وتخضع امواله لرقابة الجهاز
المركزي للمحاسبات0

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 المسئوليه المحدودة ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشريه المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثني من احكام الفقرة السابقة:

1-الجهات والمنظمات النقابيه والمؤسسات الاهليه 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 المحليه.

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 قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيده الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول علي الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون. ويلغي الترخيص في حالة الإخلال باي شرط من شروطه.

الباب الثالث

مزاوله عمليات التدريب المهني

مادة 137: تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها الأجهزة المعنيه بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك:

1-الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب 0

2- مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعها ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها 0

- 3-مستويات ونوعيات المدربين 0
4-مستوي المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج 0
5-اية شروط اخري تضعها الوزارة المختصه 0
ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون اخطار اعتمادا لهذه البرامج 0
مادة 138:يشترط في المتدربين الذين يزاولون اعمال التدريب المهني ان يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصه 0
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وحالات الغائه 0
ويعد الوزارة المختصه سجل القيد المدربين المرخص لهم يتم التأشير فيه بحالات الغاء التراخيص 0

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وتراخيص مزاولة الحرف

- مادة 139:تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى 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 المستوى 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 المختصه 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 بعد اخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.

الباب الخامس

التدرج

- مادة 141: يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة او صناعة 0
ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني 0

مادة 142: يجب ان يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصنعة ومراحلها المتتابعه والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديه علي الا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادني للاجر المحدد لفئة العمال في المهنة او الصنعة التي يتدرج فيها 0

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 0

ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انتهاء الاتفاق الطرف الاخر وبذلك قبل ثلاثة ايام علي الاقل 0

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 .

الكتاب الرابع علاقة العمل الجماعية

الباب الأول

التشاور والتعاون

مادة 145: يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوي الخبرة وممثلين من منظمات اصحاب الاعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولي المجلس علي وجه الخصوص ما يلي :

(أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل 0
(ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولي قبل التوقيع عليها0
(ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية علي المستوي القومي 0

(د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الاعمال0
(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية علي المستوي القومي وعلي الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلي توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً او جزئياً0

(و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليها الوزارة المختصة0

الباب الثاني

المفاوضات الجماعية

مادة 146: المفاوضات الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين اصحاب الاعمال او منظماتهم ، من اجل :

(أ) تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام0
(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة0
(ج) تسوية المنازعات بين العمال واصحاب الاعمال0

مادة 147: تكون المفاوضات الجماعية علي مستوي المنشأة او فرع النشاط او المهنة او الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي او القومي 0

مادة 148: يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل0

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي ان يكون من بينهم ثلاثة علي الاقل من عمال المنشأة 0

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم اقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن أصحاب العمل ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق 0

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر ان يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي 0

مادة 149: يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة 0 ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال 0

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية 0

ويراعي في جميع الأحوال ان تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة 0

مادة 150: يحظر علي صاحب العمل اثناء المفاوضه اتخاذ اجراءات او اصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط ان يكون الاجراء او القرار في هذه الحالة مؤقتاً 0

مادة 151: يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضه في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون 0 فإذا لم تسفر المفاوضه عن اتفاق كان لأي من الطرفين ان يلجأ إلي الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق 0

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 او اكثر من منظماتهم.

مادة 153: يجب ان تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامه او 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 أستجد 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 انقضي شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة 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 بغير 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 0

مادة 164: لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال ان يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك عن الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها 0

مادة 165: للمنظمة النقابية ولمنظمات 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 0 وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته ان يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها 0

مادة 166: تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية 0

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون 0

مادة 167: تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها 0

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 الأدنى 0
ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضه 0

الباب الرابع منازعات العمل الجماعي

مادة 168: مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب علي كل نزاع يتعلق بشروط العمل او ظروفه او أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل او مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال او فريق منهم 0

مادة 169: إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً 0

مادة 170: إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين او لاحدهما او لمن يمثلهم التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة 0

مادة 171: تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء ويصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الاعمال 0 ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرارا من الوزير المختص

مادة 172: يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء (أ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع 0

(ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع 0

(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صوره في بحث النزاع او محاولة تسويته 0 وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة او الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها علي الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة واربعون يوماً 0

مادة 173: يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (171) من هذا القانون وابلأغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب وتولي هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار 0

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (172) من هذا القانون او انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة الأيام التالية 0

مادة 174: تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره او تعيينه ويرفق بالأخطار الأوراق الخاصة بالنزاع 0

و علي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (172) من هذا القانون وله ان يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة 0

مادة 175: للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع علي ما يلزم من مستندات و علي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته 0

مادة 176: علي الوسيط ان يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع 0

مادة 177: إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط او بعضه وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفين والوسيط 0

ويجب ان يكون رفض الطرفين او أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها او بعضها مسبباً ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل ان يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة 0

مادة 178: علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانات مسبباً للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول او رفض لها من الطرفين او من أحدهما واسباب الرفض 0

مادة 179: إذا لم يقبل الطرفان او أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما ان يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم 0

مادة 180: يجب ان يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه او من وكيله المفوض 0

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية -ان وجدت- او من النقابة العامة المختصة 0 وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة 0 وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلي هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب 0

مادة 181: لأي من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (194) من هذا القانون - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضات- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة غلي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع . وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلي هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة 182: تشكل هيئة التحكيم من :

إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

محكم عن صاحب العمل .

محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العاملة المعنية .

محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

مادة 183: تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة 184: يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلي الهيئة ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة طرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول .

مادة 185: يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

مادة 186: تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره. وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع علي جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

مادة 187: تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيق حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

مادة 188: علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض وتتبع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة 189: تطبق علي الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة 190: تختص هيئة التحكيم ونظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات .

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمن عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة

مادة 191: عدا المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (194) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي – في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما – الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب . ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمن وبشرط أن عددهم وتراً . ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمن أصل الحكم وأصل وثيقة تحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة . ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناءً علي طلب أي من ذوي الشأن .

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم . ويتبع في ما لم يتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة 192: للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفي حالة إعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية –بعد موافقة مجلس ادارة النقابة العامة المعينة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه –إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضطراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له.

مادة 193: يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة 194: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين

مادة 195: يترتب علي الاضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

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 تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلی 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 أخري تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء 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.

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

التعاريف 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 بحرية0

كما تسري ايضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة0

الباب الثاني

مواقع العمل والإنشاء والتراخيص

مادة 204: يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن0

مادة 205: تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين

بوزارات القوي العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء الداخلية وشئون البيئة 0

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص 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 0

2-الموافقة علي اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها علي ان يكون إصدار الترخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن 0

مادة 206:تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المشار إليها في المادة السابقة0

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظة المختص بما يلي :

(أ)متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص 0

(ب)منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية 0

مادة 207:تشكل لجنة محلية علي مستوي كل من :المركز والمدينة والحي ،وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية0

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي :

منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص ،وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان 0

تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل او المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها 0

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوي العاملة والهجرة علي منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى ، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها0

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة 208:تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

الوطأة الحرارية والبرودة0

الضوضاء والاهتزازات 0

(ج) الإضاءة 0

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة 0

(هـ) تغيرات الضغط الجوي 0

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية 0

(ز) مخاطر الانفجار 0

مادة 209: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية التي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص:

(أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة 0

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط 0
مادة 210: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص:

التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها 0

مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية 0
مادة 211: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :
عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال 0

عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها 0

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول استخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها 0

(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات 0

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركييب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة ان تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد 0

(و) تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها ويطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر 0

مادة 212: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ او يتفاقم الضرر او الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ وإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية 0

مادة 213: يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (212، 211، 210، 209، 208) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية 0

مادة 214: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهات المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط التي تزاوله المنشأة الخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يلي :

(أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية 0

(ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي كلما كان ذلك ضرورياً ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة 215: تلتزم المنشأة وفروعها بأجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي ان يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها 0

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرا عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة او استخدامها 0 وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين او سلامتهم ، يجوز لهذه الخطة ان تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً او بإيقاف آه او اكثر حتى نزول أسباب الخطر 0

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق او بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق او الإيقاف 0 وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة 216: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعي 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 للأحكام 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 0

(ب) إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها 0 ولا يجوز للمنشأة ان تحمل العامل أية نفقات او تقتطع من اجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة لها 0

مادة 218: يلتزم العامل بأن يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ 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 0

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- بفحص 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 ، ولأجراء 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 الحاليتين 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 .

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 ومع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللائحة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات 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 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 جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها 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 .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيماً في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها.

كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية متضمنة علي وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والاجراءات الخاصة بذلك.

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 علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسية والعلوم وغيرها . ويتولي الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش علي أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

2-تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوي 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 علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة 225: يكون لأفراد جهاز التفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبل أداء عملهم:

إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة علي العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.

أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .

الاطلاع علي خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

الاطلاع علي نتائج التقارير الفنية والادارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

الاطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الامر باغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آله أو أكثر ، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالاغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

وتصدر الجهة المشار إليها بالأمر بالاغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة 226: يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

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 ، 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 والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة 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 عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوي العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير علي الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض

الباب السابع

أجهزة البحث والدراسات والأجهزة الاستشارية

مادة 229: يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع

تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والجراءات التي يصدر بها من الوزير المختص.

مادة 230: يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة. ويراعي في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية الممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص.

مادة 231: تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ.

وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة ، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة ، وعدداً من ذوي الخبرة. ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص.

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 ووظائفهم .

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 جنيها، 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 جنيها ولا تجاوز خمسة آلاف جنيها. ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيها عند مخالفة أي 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 جنيها ولا تجاوز خمسة آلاف جنيها 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 جنيها 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 جنيها ولا تجاوز عشرين ألف جنيها أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

1- مزاولة 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 للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (3) من هذه المادة مادة 243: يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيًا من أحكام المادة (24) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها

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

كما يقتضى 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 أيًا 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 جنيهًا 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 أيًا من أحكام المواد (33 ، 35 ، 37 ، 38

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

اخضع للخروج النهائي