

قانون العمل الجديد

اعداد

الاستاذة / شروق موسى

المحامية بالاستئناف العالي ومجلس الدولة

الناشر الدولية للبرمجيات

مادة 1

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

مادة 2

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.

مادة 3

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.

مادة 4

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.

مادة 5

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

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

(ب) 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.

مادة 6

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.

مادة 7

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.

مادة 8

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 1424هـ.
(الموافق 7 أبريل سنة 2003م)

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 أيًا 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 إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية

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

(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 اذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

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

- تؤول إلي وزارة القوي العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها علي الوجه الآتي:
- (أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه ، وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة والهجرة ، علي الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.
 - (ب) 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.

مادة 6

تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصيبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ،

وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوي أن 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 علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومع ذلك يستوفي الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

مادة 8

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون

مادة 9

لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها

ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود.

مادة 10

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

مادة 11

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال 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 والإجراءات 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.

مادة 12

مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه ان يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة 13

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاوله الحرفة وطبقاً للمادة (14). من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا 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 إليها في المادة (12) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

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

مادة 15

يلتزم صاحب العمل في المنشآت 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 أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلي الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلي 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 الإحلال 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 وأن يعهد إلي أحد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه.

مادة 17

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق:

(أ) الوزارة المختصة.

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة 18

للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا 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 إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

مادة 21

يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة (17) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إحقاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (17) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يتجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم إحقاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة 22

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (17) من هذا القانون ما يأتي:-

1- أن يكون المؤسسون وأعضاء 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 إليه اعتباره.

2- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين.

وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (51%) علي الأقل من رأس مالها.

3 - أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً 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 أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه.

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:

1 - فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

2 - تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

3 - حصول الشركة علي الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة ، وذلك لحين الفصل في مدي ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة 24

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

مادة 25

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

(أ) الأعمال العرضية.

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

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

مادة 27

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

مادة 28

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

مادة 29

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

مادة 30

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

مادة 31

تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته او إشرافه 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 أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل.

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . وإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعطي صاحب العمل العامل ايصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة 33

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

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 الإجتماعية.

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

- 1- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
 - 2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
 - 3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
- ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.
- ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به

مادة 35

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

مادة 36

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردية أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة 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 بالعمولة وجب ألا يقل ما حصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة 38

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

- (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.
- (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي اسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- (ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك.

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

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 الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

مادة 40

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلي فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة 41

إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدي عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

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

مادة 42

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

مادة 43

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (1.%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدماً.

مادة 44

مع مراعاة أحكام المواد (75 ، 76 ، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بقانون رقم 1 لسنة 2002 ... ، ولا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلّا في حدود (25%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (5.%) في حالة دين النفقة.

وعند التزام مقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة مكتوبة من العامل

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

مادة 45

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

مادة 46

مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلي عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

مادة 47

تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلي ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

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

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون ، لا يجوز للعمال النزول عن إجازته.

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 ولمدة 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 مراحل التعليم 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 أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة 52

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا 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 التأمينات 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 بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

مادة 56

يجب علي العامل:

(أ) أن 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 ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.

ج (أن يحافظ علي مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

د (أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

هـ (أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

و (أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ، وأن 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 إدراجها 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 بالأشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

مادة 57

يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالاعمال الآتية:

(أ) الإحتفاظ لنفسه 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 يساعد علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الإقتراض من المصارف.

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل.

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

مادة 58

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً 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 أصحاب الأعمال.

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

مادة 59

يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (60) من هذا

القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الإنهاء 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 بمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

- 4 الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

- 5 تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة.

- 6 خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.

- 7 خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

- 8 الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة 61

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

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 جزء 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 العامل 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 أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة ، 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 أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه.

مادة 66

لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد عن ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة.

مادة 67

إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

مادة 68

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون.

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمد لا تجاوز ثلاثة أيام.

مادة 69

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

- 1- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- 2- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 3- إذا تكرّر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- 4- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام . في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- 5- إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .
- 6- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- 7- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- 8- إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- 9- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة 70

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل و صاحب العمل ان يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة.

مادة 71

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من: اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

مدير مديرية القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلا ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها.

وعلي اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (122) من هذا القانون.

وعلي اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

وتخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذًا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة 72

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الإستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة 73

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون وفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الأقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

مادة 74

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية

مادة 75

علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

مادة 76

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

مادة 77

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

مادة 78

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

مادة 79

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك.

مادة 80

مع عدم الاخلال 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 ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

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

مادة 81

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، وأن يراعي 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 الفعلية.

مادة 2

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 علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

مادة 83

يجب تنظيم العمل بالمشاة بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

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 علي الراحة الأسبوعية المجمة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعي في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

مادة 85

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

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل عن الأجر 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 الفعلية 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 بالمدشاة 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:

- 1الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

- 2العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

- 3العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (2 ، 3) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (85) من هذا القانون.

مادة 88

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى 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 ، وكذلك 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 الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة 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 الفترتان 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.

مادة 98

يعتبر طفلاً – في تطبيق أحكام هذا 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 فيها 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.

مادة 104

ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل للعقد 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 تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.

مادة 106

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.

فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة (104) من هذا القانون.

مادة 107

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

مادة 108

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

مادة 109

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام 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 إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا 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 ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مادة 113

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ولا تحسب 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 لإنتهاء تلك الإجازة.

مادة 114

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

مادة 115

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.

مادة 116

إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. 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 العامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المدة ، مع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة 118

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

مادة 119

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

مادة 120

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء للأسباب الآتية:

- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى 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 الإجازات.

مادة 121

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة 122

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، يلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك 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 إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.

مادة 126

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل 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 إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد إجازاته 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 إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

مادة 131

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

بالتوجيه المعني : مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

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

مادة 132

يشكل المجلس الأعلى لتنمية المواد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولي رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

مادة 133

ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء 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 الأختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن.

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 إتباعه ونظام الرقابة علي أمواله.

مادة 134

تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:

1% - 1 من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها علي عشرة عمال.

2- ما تخصصه له الدولة من موارد.

3- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

4- عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدي أحد البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلي أخرى.

ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة علي المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

مادة 135

لا يجوز لأية جهة مزاوله عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصلية بالأسهم أو الشركات ذات المسئوليه المحدودة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

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

مادة 136

- يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (3،2،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 لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.
- وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول علي الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.
- ويلغي الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

مادة 137

- تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك:
- 1-الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للإلتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
 - 2-مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.
 - 3-مستويات ونوعيات المدربين.
 - 4-مستوي المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
 - 5-أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال سنتين يوما من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج.

مادة 138

يشترط في المتدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغائه.

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.

مادة 139

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين المستوى الذي بلغه.

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه 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 إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة 140

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

ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلا علي الترخيص المذكور.

ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابي ، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً ، وحالات الإعفاء منه.

مادة 141

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني.

مادة 142

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية ، علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها.

مادة 143

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصناعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق. ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل.

مادة 144

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

مادة 145

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية و عددا من ذوي الخبرة وممثلين من منظمات أصحاب الأعمال 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.

(ب) (إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.

(ج) (دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية علي المستوي القومي.

(د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الاعمال.

(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية علي المستوى القومي ، وعلي الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلي توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.

(و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة.

مادة 146

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من أجل:

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

مادة 147

تكون المفاوضة الجماعية علي مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوى الإقليمي أو القومي.

مادة 148

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي أن يكون من بينهم ثلاثة علي الأقل من عمال المنشأة.

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

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

مادة 149

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

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.

ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.

مادة 150

يحظر علي صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

مادة 151

بدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلي الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق .

مادة 152

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم.

مادة 153

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، وأن تعرض من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

مادة 154

يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

مادة 155

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.

مادة 156

يتعين علي طرفي الاتفاقية 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 الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون.

مادة 157

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

مادة 158

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية.

وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.

مادة 159

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب علي الجهة الإدارية إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات.

مادة 160

للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى 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

مادة 164

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك عن الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للإلتزامات 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.

مادة 165

للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

والعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

مادة 166

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية.

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.

مادة 167

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

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين الإقليمي والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضات.

مادة 168

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

مادة 169

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضات جماعية لتسويته ودياً.

مادة 170

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

مادة 171

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء ويصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الاعمال.
ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار 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.
(ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع.
(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.
وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التي يتعين خلالها علي الوسيط إنهاء مهمته ، بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً.

مادة 173

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدین في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (171) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولي هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

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

مادة 174

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (172) من هذا القانون ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

مادة 175

للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره ، وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع علي ما يلزم من مستندات ، وعلي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته.

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.

مادة 177

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

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

مادة 178

علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التي انتهي إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

مادة 179

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

مادة 180

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض. فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية – إن وجدت - أو من النقابة العامة المختصة ، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة. وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلي هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

مادة 181

لأي من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (194) من هذا القانون – عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلي 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:

- 1 إحدى دوائر محاكم الأستئناف 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.
 - 2 محكم عن صاحب العمل.
 - 3 محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العاملة المعنية.
 - 4 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 طرفاً النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موصى 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 والإطلاع 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 تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى 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 موصي عليه مصحوباً بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيد 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 والطعن 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 بنظر 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 ، وتتولى 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 للمحكمين 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 على 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 المحكمين وبشرط أن عددهم وتراً.

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم 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 على طلب أي من ذوي الشأن.

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم.

ويتبع في ما لم تتضمنه 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 إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه – إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب 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 الإضراب 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 أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى 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 عن 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 الموازنة 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 أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير 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 (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.

مادة 202

- يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الاتية المعاني المبينة قرين كل منها:

1- إصابة العمل ، والأمراض المهذية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها 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 أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

مادة 204

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.

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 والداخلية وشئون البيئة.

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

مادة 206

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المشار إليها في المادة السابقة.

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.

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

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 المحلية.

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

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

(ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

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 بها.

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:

(أ) (الوطأة الحرارية والبرودة.

(ب) (الضوضاء والاهتزازات.

(ج) (الإضاءة.

(د) (الإشعاعات الضارة والخطرة.

(هـ) (تغيرات الضغط الجوي.

(و) (الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

(ز) (مخاطر الانفجار.

مادة 209

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

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

(ب) (كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الأنهيار والسقوط.

مادة 210

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص:

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

(ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

مادة 211

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.

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

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

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

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

مادة 212

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبيه والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

مادة 213

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

مادة 214

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والأشترطات اللازمة 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.

(ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي كلما كان ذلك ضروريا . 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 أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

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 أو سلامتهم ، يجوز لهذه الخطة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آله أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة.

مادة 216

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

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

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

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

مادة 217

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

(أ) تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته.

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

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

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 أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

مادة 219

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

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

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

(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولأكتشاف 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 نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل دورية عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب علي المنشأة أن تؤدي إلي إدارة 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 الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة 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 الاجتماعية 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 الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.

مادة 223

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوى 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 الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

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

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

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 والهندسة 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 تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

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

(ب) 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 لإتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

(ج) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

(د) الإطلاع علي خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

(هـ) الإطلاع علي نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

(و) الإطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق 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 بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة 226

يكون حق التفتيش بالنسبة لأشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص

لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.

مادة 227

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية لسلامة 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 للمنشآت وفروعها. ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي لسلامة 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 عامل 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 إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض

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 والاجراءات التي يصدر بها قرار 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 ممثلين 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.

مادة 232

يمون للعاملين القائمين علي تنفيذ الأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالإتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورية الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سر من أسرار العمل أو الإختراعات 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 وان 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 .

مادة 237

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

مادة 238

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (13) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنية ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف 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 جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مادة 240

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

مادة 241

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (26) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهها ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة 242

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

1- مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى 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 فى الداخل أو فى 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

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 وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (3) من هذه المادة.

مادة 243

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيًا من أحكام المادة (24) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها.

مادة 244

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الأنتشار علي نفقة المحكوم عليه.

كما يقتضي 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 تنفيذاً له لذلك بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

وتعدد 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 جنيها ولا تجاوز مائة جنية.

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 من مائة جنية و لا تجاوز خمسمائة جنية إذا خالف أيا من أحكام المواد (33، 35 ، 37 ، 38 ، 40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 48 ، 49 ، 52 ، 54 ، 58 ، 59 ، 61 ، 62 ، 63 ، 64 ، 65 ، 66 ، 67 ، 68) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة له .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة 248

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (75فقرة ثانية ، 74 ، 75 ، 89 ، 90 ، 98 ، 99 ، 101 ، 102) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 249

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (76 ، 77 ، 78 ، 79 ، 80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84 ، 85 ، 86 ، 87 ، 88 ، 91 ، 92 ، 93 ، 94 ، 95 ، 96 ، 139 ، 140 ، 142 ، 144) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتي جنية.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 250

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (110 ، 111 ، 113 ، 116 ، 118 ، 119 ، 123 ، 124 ، 126 ، 127 ، 130) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه و لا تجاوز خمسمائة جنيه .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة 251

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام المواد (135 ، 136 ، 137 ، 138) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.
وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوباً بإغلاق المنشأة.

مادة 252

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

مادة 253

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

مادة 254

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

مادة 255

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا 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 أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً 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 وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

مادة 257

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المادتين (234) ، (235) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.