قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق .

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق .

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧٪) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(المادة الرابعة)

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

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى :

(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون .

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به .

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت فى القوانين والقرارات المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالى لتاريخ نشره ،

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ صفر سنة ١٤٢٤ هـ

(الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ م)

حسنى مبارك

قانون العمل

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مادة ١ - يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

(أ) **العامل** : كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .

(ب) **صاحب العمل** : كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

(جـ) **الأجر** : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً .

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى :

١ - العمولة التى تدخل فى إطار علاقة العمل .

٢ - النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣ - العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

٤ - المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥ - **المنح** : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

٦ - **البدل** : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله .

٧ - نصيب العامل فى الأرباح .

٨ - الوهبة التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .

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

(د) **العمل المؤقت** : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .

(هـ) **العمل العرضى** : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

(و) **العمل الموسمى** : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .

(ز) **الليل** : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

(ح) **الوزير المختص** : الوزير المختص بالقوى العاملة .

(ط) **الوزارة المختصة** : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

مادة ٢ - فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثانى

احكام عامة

مادة ٣ - يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون .

مادة ٤ - لا تسرى أحكام هذا القانون على :

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

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

(جـ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك .

مادة ٥ - يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٦ - تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أوبعضها .

وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم والشكاوى والطلبات التى تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٧ - تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة .

مادة ٨ - إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٩ - لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلنى - 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 الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة ١٠ - يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .

الكتاب الثانى

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مادة ١١ - تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم .

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى 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 فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج

مادة ١٢ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

مادة ١٣ - إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد .

ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة .

مادة ١٤ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل .

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

مادة ١٥ - يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها .

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

وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى .

مادة ١٦ - لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى 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 ، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار المشار إليه .

مادة ١٧ - مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارات والهيئات العامة .

(جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

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

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

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط .

مادة ١٨ - للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة ١٩ - تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة ٢٠ - تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين (١٧) ، (١٨) 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 على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقًا عليها .

مادة ٢١ - يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى أى مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .

مادة ٢٢ - مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتى :

١ - أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جناية ، أو بعقوبة جنحة مخلفة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

٢ - ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله لمصريين .

وبالنسبة للشركات التى تزاول 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 (٥١٪) على الأقل من رأس مالها .

٣ - أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب ساريًا طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقًا لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

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

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة ٢٣ - يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية :

١ - فقد الشركة شرطًا من شروط الترخيص .

٢ - تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .

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

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

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة فى هذه المادة ، وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة ٢٤ - يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط ، وتحديد السجلات التى يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يومًا من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة ٢٥ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى :

(أ) الأعمال العرضية .

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

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين .

مادة ٢٦ - تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

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

الفصل الثانى

تنظيم عمل الاجانب

مادة ٢٧ - يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

مادة ٢٨ - لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحًا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة ٢٩ - يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيًا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

مادة ٣٠ - يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم فى المنشآت والجهات المبينة فى المادة (٢٧) من هذا القانون .

الباب الثانى

عقد العمل الفردى

مادة ٣١ - تسرى أحكام هـذا البـاب على العقـد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

مادة ٣٢ - يلتزم صـاحب العمـل بتحرير عقـد العمـل كتـابة باللغـة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .

(ب) اسم العامل ومؤهـله ومهنتـه أو حرفتـه ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

(جـ) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

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

ويعطـى صاحـب العمـل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعـه لديه من أوراق وشهادات .

مادة ٣٣ - تحدد مدة الاختبار فى عقد العمـل ، ولا يجـوز تعيـين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الباب الثالث

الأجـــور

مادة ٣٤ - ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزيـر التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائمًا مع ظروفها فى خلال ثلاثين يومًا من تاريخ عرض الأمر عليه .

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

١ - أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

٢ - أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

٣ - أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويًا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معًا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

مادة ٣٥ - يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة ٣٦ - يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقًا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون .

مادة ٣٧ - إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

مادة ٣٨ - تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونًا فى أحد أيام العمل وفى مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

(جـ) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

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

مادة ٣٩ - يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافًا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسومًا على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة ٤٠ - يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهرى إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى .

مادة ٤١ - إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .

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

مادة ٤٢ - 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 ٤٣ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠٪) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدمًا .

مادة ٤٤ - مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود (٢٥٪) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠٪) فى حالة دين النفقة .

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوبًا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

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

مادة ٤٥ - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة ٤٦ - مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونًا ، ويكون هذا التسليم مبرئًا لذمته .

الباب الرابع

الإجـــــازات

مادة ٤٧ - تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يومًا بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزاد إلى ثلاثين يومًا متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يومًا فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

مادة ٤٨ - يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يومًا ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

مادة ٤٩ - للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدمًا لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يومًا على الأقل .

مادة ٥٠ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبى .

مادة ٥١ - للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، ويحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

مادة ٥٢ - للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يومًا فى السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر .

مادة ٥٣ - للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٤ - للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضًا عن الأجر وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (١) ، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة ٥٥ - مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال .

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مادة ٥٦ - يجب على العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر .

(جـ) أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

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

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه فى العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .

(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقًا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .

(ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

مادة ٥٧ - يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .

(جـ) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكًا أو عاملاً .

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطًا مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .

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

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

الفصل الثانى

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة ٥٨ - على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحًا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقًا عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال .

وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر .

مادة ٥٩ - يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل .

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يومًا .

مادة ٦٠ - الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقًا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى :

١ - الإنذار .

٢ - الخصم من الأجر .

٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

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

٥ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦ - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

٧ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه .

٨ - الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة ٦١ - 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 التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل .

مادة ٦٢ - لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقًا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

مادة ٦٣ - يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة ٦٤ - يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء .

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببًا .

مادة ٦٥ - لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

مادة ٦٦ - لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتًا لمدة لا تزيد على ستين يومًا مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة ٦٧ - إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتًا ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

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

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفيًا .

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

مادة ٦٨ - يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون .

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

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

مادة ٦٩ - لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١ - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .

٢ - 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 .

٣ - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤ - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية .

٥ - إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

٦ - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه .

٧ - إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٨ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٩ - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة ٧٠ - إذا نشأ نزاع فردى فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديًا ، فإذا لم تتم التسوية فى موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يومًا من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على اللجنة .

مادة ٧١ - تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من :

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقًا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .

مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

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

وعلى اللجنة أن تفصل فى طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيًا ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفيًا يستوجب التعويض طبقًا للمادة (١٢٢) من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .

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

وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى 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 قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ٧٢ - يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببًا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة .

ويجوز الطعن فى القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقًا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ٧٣ - إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف .

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

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ووفقًا للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى 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 يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقًا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .

مادة ٧٤ - لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

مادة ٧٥ - على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حسابًا خاصًا ، ويكون التصرف فيها طبقًا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة ٧٦ - لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعًا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

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

مادة ٧٧ - على صاحب العمل أن ينشىء ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨ - يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

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

مادة ٧٩ - إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنًا معه فى ذلك .

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة ٨٠ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعليًا أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

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

مادة ٨١ - يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة ، وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

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

مادة ٨٢ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مادة ٨٣ - يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعة مدفوعة الأجر .

مادة ٨٤ - استثناء من الحكم الوارد فى المادة السابقة ، يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقًا للقرارات التى تصدرها المنشأة .

ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .

مادة ٨٥ - لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلى أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافًا إليه (٣٥٪) عن ساعات انعمل النهارية ، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالى .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد .

مادة ٨٦ - على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول ، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

مادة ٨٧ - لا تسرى أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون على :

١ - الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢ - العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .

٣ - العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها فى البندين (٢ ، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم فى هذين البندين أجراً إضافيًا طبقًا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون .

الفصل الثانى

تشغيل النساء

مادة ٨٨ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم .

مادة ٨٩ - يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا .

مادة ٩٠ - يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيًا أو أخلاقيًا ، وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة ٩١ - للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يومًا بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينًا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يومًا التالية للوضع .

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة ٩٢ - يحظر على 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 أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة ٩٣ - يكون للعاملة التى ترضع طفلها فى خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر .

مادة ٩٤ - مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة ٩٥ - يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ٩٦ - على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .

كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .

مادة ٩٧ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات فى الزراعة البحتة .

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة ٩٨ - يعتبر طفلاً - فى تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص .

مادة ٩٩ - يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة .

مادة ١٠٠ - يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقًا لمراحل السن المختلفة .

مادة ١٠١ - يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى 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 فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفى جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا .

مادة ١٠٢ - على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل .

(ب) أن يحرر كشفًا موضحًا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

(جـ) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

مادة ١٠٣ - لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة .

الباب السابع
انقضاء علاقة العمل

مادة ١٠٤ - ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

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

وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .

مادة ١٠٥ - مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة .

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب .

مادة ١٠٦ - إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقًا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون .

مادة ١٠٧ - إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل .

مادة ١٠٨ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة .

مادة ١٠٩ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلى والأعمال التى جدد العقد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة ١١٠ - مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) 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 ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقًا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .

كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل .

مادة ١١١ - يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات .

مادة ١١٢ - لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .

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

مادة ١١٣ - لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الإجازة .

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاء تلك الإجازة .

مادة ١١٤ - يظل عقد العمل قائمًا طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة .

مادة ١١٥ - لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

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

مادة ١١٦ - إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يومًا كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة ١١٧ - لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار .

مادة ١١٨ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل .

مادة ١١٩ - 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 . وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة ١٢٠ - لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسى .

(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين .

(جـ) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال .

(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .

(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

(و) استخدام العامل لحقه فى الإجازات .

مادة ١٢١ - للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .

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

مادة ١٢٢ - إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونًا .

مادة ١٢٣ - ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكمًا طبقًا للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته .

وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهًا ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقًا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .

مادة ١٢٤ - ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كليًا أيًا كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئيًا فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

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 الاجتماعى .

مادة ١٢٥ - 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 ، ففى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة ١٢٦ - 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 وفقًا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

مادة ١٢٧ - يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له .

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يومًا من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨ - للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقًا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

وعلى العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة ١٢٩ - لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرمًا لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيًا بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

مادة ١٣٠ - يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى 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 .

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهنى

مادة ١٣١ - يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

بالتوجيه المهنى : مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

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

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهنى

مادة ١٣٢ - يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة .

مادة ١٣٣ - ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص .

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .

مادة ١٣٤ - تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من :

١ - ١٪ من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال .

٢ - ما تخصصه له الدولة من موارد .

٣ - الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

٤ - عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقًا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

الباب الثانى

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة ١٣٥ - لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه فى المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عملية التدريب .

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١ - الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ، والتى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون .

٢ - الجهات التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .

٣ - الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين .

٤ - المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

مادة ١٣٦ - يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها فى البنود (٢ ، ٣ ، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده فى السجل الخاص .

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التى يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهنى .

وتلتزم الجهات التى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

ويلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من شروطه .

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة ١٣٧ - تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهنى بعرض البرامج التدريبية التى تضعها الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية فى ذلك :

١ - الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .

٢ - مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .

٣ - مستويات ونوعيات المدربين .

٤ - مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

٥ - أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يومًا من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج .

مادة ١٣٨ - يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة .

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

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

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مادة ١٣٩ - تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب المهنى أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين المستوى الذى بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التى تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التى تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التى تقدرها ، وجميع البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهًا وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

مادة ١٤٠ - على كل من يرغب فى مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل فى إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزارى المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور .

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

الباب الخامس

التدرج

مادة ١٤١ - يعتبر متدرجًا كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى .

مادة ١٤٢ - يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

مادة ١٤٣ - لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٤٤ - تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها فى المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون .

الكتاب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الباب الأول

التشاور والتعاون

مادة ١٤٥ - يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشارى للعمل يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى :

(أ) إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

(ب) إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .

(جـ) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى .

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

(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى ، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليًا أو جزئيًا .

(و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثانى

المفاوضة الجماعية

مادة ١٤٦ - المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من أجل :

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .

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

(جـ) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ١٤٧ - تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى .

مادة ١٤٨ - يتم التفاوض فى المنشآت التى 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 على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

وبالنسبة للمنشآت التى 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 قانونًا فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى 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 الجماعى نيابة عن الطرف الرافض ، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانونًا فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى .

مادة ١٤٩ - يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابى فى المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلى التنظيم النقابى 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 .

ويراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضة .

مادة ١٥٠ - يحظر على 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 فى هذه الحالة مؤقتًا .

مادة ١٥١ - يدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقًا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة فى هذا القانون .

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

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة ١٥٢ - اتفاقية العمل الجماعية هى 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 منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مادة ١٥٣ - يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يومًا من تاريخ توقيع الاتفاقية .

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

مادة ١٥٤ - يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردي مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة ١٥٥ - يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

مادة ١٥٦ - يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٥٧ - يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٥٨ - تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقًا لأحكام الفقرة الأولى .

ولهـا خـلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقيـة ورفض قيدها وإخطار طرفى الاتفاقيـة بالاعـتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

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

مادة ١٥٩ - إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة ١٦٠ - للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٦١ - على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ حصوله .

مادة ١٦٢ - يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة ١٦٣ - إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقًا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٦٤ - لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها .

مادة ١٦٥ - للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفًا فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلاً عنها .

مادة ١٦٦ - تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية .

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

مادة ١٦٧ - 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 الجماعى وموضوعاته والإجراءات التى تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى .

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة .

الباب الرابع

منازعات العمل الجماعية

مادة ١٦٨ - مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة ١٦٩ - إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديًا .

مادة ١٧٠ - إذا لم تتم تسوية النزاع كليًا خلال ثلاثين يومًا من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة ١٧١ - تعد فى الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مادة ١٧٢ - يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

(أ) أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع .

(ب) ألا يكون له مصلحة فى النزاع .

(جـ) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته ، بحد أقصى خمسة وأربعون يومًا .

مادة ١٧٣ - يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء المنصوص عليها فى المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار .

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها فى المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها ، وذلك خلال العشرة الأيام التالية .

مادة ١٧٤ - تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقًا لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون ، وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مادة ١٧٥ - للوسيط كافة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

مادة ١٧٦ - على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

مادة ١٧٧ - إذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .

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

مادة ١٧٨ - على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها فى المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصًا للنزاع وبيانًا مسببًا بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

مادة ١٧٩ - إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التى قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة ١٨٠ - يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعًا 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 .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مادة ١٨١ - لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند عدم تسوية النزاع وديًا من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة ١٨٢ - تشكل هيئة التحكيم من :

١ - إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .

٢ - محكم عن صاحب العمل .

٣ - محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية .

٤ - محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكمًا احتياطيًا يحل محل المحكم الأصلى عند غيابه .

مادة ١٨٣ - تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ١٨٤ - يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يومًا من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

مادة ١٨٥ - يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدى مهمته بالذمة والصدق .

مادة ١٨٦ - تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .

مادة ١٨٧ - تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادىء الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادىء القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقًا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة .

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسببًا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

مادة ١٨٨ - على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوبًا بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فى سجل خاص ، ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض .

وتتبع فى الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٨٩ - تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٠ - تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات فى تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقًا للقواعد المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

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

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابى والوزارة المختصة .

مادة ١٩١ - عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى - فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما - الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب .

ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وتراً .

ويكون حكم التحكيم ملزمًا للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة ، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفيذ بالمحكمة التى أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن .

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٢ - للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعًا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقًا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

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

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

مادة ١٩٣ - يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

مادة ١٩٤ - يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

مادة ١٩٥ - يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر .

مادة ١٩٦ - يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة ١٩٧ - فى تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببًا خلال ثلاثين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم .

ويراعى 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 ١٩٨ - يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة ١٩٩ - فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن .

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

مادة ٢٠٠ - يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

مادة ٢٠١ - مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقًا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية .

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقًا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ - ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

مادة ٢٠٢ - يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

١ - إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية .

٢ - **المنشأة :** كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

٣ - **المنشأة فى تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب :** كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .

مادة ٢٠٣ - تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيًا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسرى أيضًا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثانى

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة ٢٠٤ - يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقًا لأحكام التشريعات الصادرة فى هذا الشأن .

مادة ٢٠٥ - تشكل فى وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة فى هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلى :

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

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

مادة ٢٠٦ - تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها فى المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتختص بما يلى :

(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها فى المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التى وضعتها اللجنة المركزية فى هذا الخصوص .

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

مادة ٢٠٧ - تشكل لجنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحى ، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية .

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

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

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

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التى يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى ، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أى تعديل بها .

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة ٢٠٨ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص :

(أ) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات .

(جـ) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوى .

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية .

(ز) مخاطر الانفجار .

مادة ٢٠٩ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتى تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :

(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 الانهيار والسقوط .

مادة ٢١٠ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .

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

مادة ٢١١ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلى :

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

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

(جـ) 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 متضمنًا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحًا بها الاسم العلمي والتجارى والتركيب الكيميائى لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارىء المتعلقة بها . وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من موردها عند التوريد .

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

مادة ٢١٢ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتى 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 على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

مادة ٢١٣ - يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة ٢١٤ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقًا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :

(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 الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضروريًا . بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

مادة ٢١٥ - تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارىء لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .

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

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ماتوجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

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

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

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة ٢١٦ - مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى :

(أ) الكشف الطبى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقًا لنوع العمل الذى يسند إليه .

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

وتجرى هذه الفحوص طبقًا للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة ٢١٧ - تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتى :

(أ) تدريب العامل على 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 على استخدامها .

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

مادة ٢١٨ - يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أى 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 أى قانون آخر فى هذا الشأن .

مادة ٢١٩ - تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى :

(أ) التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .

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

(جـ) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقًا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .

مادة ٢٢٠ - تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .

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

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٢٢١ - يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالاً فى 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 التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى .

مادة ٢٢٢ - تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك 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 ٢٢٣ - ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى.

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويًا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى 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 فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها.

كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف فى حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

الباب الخامس

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة ٢٢٤ - مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى :

١ - إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فى مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل فى فترات دورية مناسبة .

٢ - تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

٢ - تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومى والتى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التى يحددها هذا القرار .

مادة ٢٢٥ - يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم :

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

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

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

(د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

(هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

(و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تهدد المنشأة .

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك فى 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 ٢٢٦ - يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة فى التراخيص لمفتشى السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقًا لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

الباب السادس

تنظيم اجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة ٢٢٧ - يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التى تتولى التدريب فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع فى 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 الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.

مادة ٢٢٨ - تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض .

الباب السابع

اجهزة البحوث والدراسات

والأجهزة الاستشارية

مادة ٢٢٩ - يختص المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة، وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص.

مادة ٢٣٠ - يصدر بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة.

ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساوٍ من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مادة ٢٣١ - تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ .

وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعدداً متساوياً من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة ، وعدداً من ذوى الخبرة .

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ٢٣٢ - يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينًا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

مادة ٢٣٣ - يحمل العامل الذى 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 وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

مادة ٢٣٤ - على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة ٢٣٥ - على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددونها.

مادة ٢٣٦ - على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

الباب الثانى

العقوبات

مادة ٢٣٧ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة ٢٣٨ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٣٩ - يعاقب كل من يخالف أيـًا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

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

مادة ٢٤٠ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) 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 ٢٤١ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٢ - 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 :

١ - مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢ - تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

٣ - مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند (٣) من هذه المادة .

مادة ٢٤٣ - يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيًا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها .

مادة ٢٤٤ - يقضى فى الحكم الصادر بالإدانة فى أى من الجرائم المنصوص عليها فى المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذى وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم فى جريدتين يوميتين واسعتى الانتشار على نفقة المحكوم عليه .

كما يقتضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه فى البند (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة ٢٤٥ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الفصل الثانى من الباب الأول من الكتاب الثانى بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

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

مادة ٢٤٦ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز مائة جنيه.

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

مادة ٢٤٧ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد (٣٣ ، ٣٥ ، ٣٧، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها .

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

مادة ٢٤٨ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

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

مادة ٢٤٩ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٦ ، ٧٧، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتى جنيه .

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

مادة ٢٥٠ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيًا من أحكام المواد (١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

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

مادة ٢٥١ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام المواد (١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

وعند الحكم بالإدانة بقضى وجوبيًا بإغلاق المنشأة .

مادة ٢٥٢ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

مادة ٢٥٣ - يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

مادة ٢٥٤ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

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

مادة ٢٥٥ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيًا من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مادة ٢٥٦ - يعاقب كل من يخالف أيًا 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 فى الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون .

مادة ٢٥٧ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيًا من أحكام المادتين (٢٣٤) ، (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتضاعف الغرامة فى حالة العود .