

قانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

- مادة ١ - يعمل بأحكام قانون العمل المرافق لهذا القانون .
- مادة ٢ - يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .
- مادة ٣ - تحسب مكافأة نهاية الخدمة القانونية التي يلتزم صاحب العمل بأدائها إلى الهيئة التأمينية المختصة وفقا لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٧٥ طبقا للقواعد الآتية :
- ١ - يتخذ أجر العامل الاخير محسوبا وفقا لأحكام القانون المرافق أساما لحساب هذه المكافأة .
 - ٢ - تقدر المكافأة عن المدة قبل ١٩٥٩/٤/٧ تاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل على الوجه الآتي :
- (أ) بالنسبة للعامل بالمهنية الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا يتجاوز المكافأة حتى التاريخ المشار إليه أجر سنة ونصف .
 - (ب) بالنسبة للعامل بالمهنية غير الشهرية أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا يتجاوز المكافأة حتى التاريخ المشار إليه أجر سنة .
- ٣ - تقدر المكافأة عن المدة من ١٩٥٩/٤/٧ بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بدون حد أقصى .

٤ - إذا نقل العامل من الشهرية إلى غير الشهرية فتسوى مكافأة نهاية الخدمة باعتبار أن المدة كلها قد قضيت في الشهرية .

٥ - إذا كان العامل قد نقل من سلك غير الشهرية إلى الشهرية قبل ٧/٤/١٩٥٩ فتقدر المكافأة على أساس أن مدة الخدمة كلها قد قضيت بالشهرية، وإذا كان هذا التحويل اعتباراً من التاريخ المشار إليه فتقدر المكافأة عن كل فترة على حدة حسب طبيعتها وعلى أساس الأجر الأخير .

مادة ٤ - لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق الحصول عليها من أجر واعانة غلاء المعيشة وغير ذلك من مزايا مستمدة من أحكام القوانين والقرارات السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق .

مادة ٥ - تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها من مخالفات أحكام هذا القانون ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :

(١) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه والشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

(ب) ثلث يخصص لتؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

مادة ٦ - يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغى الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون إلى أن يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به .

مادة ٧ - ينشر هذا القانون بالجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره ما يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٦ شوان سنة ١٤٠١ (٦ أغسطس سنة ١٩٨١)

حسنى مبارك

قانون العمل

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول - تعريف

مادة ١ - يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون :

بالعامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته
أو إشرافه .

بصاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء
أجر .

بالأجر : كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات
أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي :

١ - العلاوة الدورية .

٢ - العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

٣ - العمولة التي تعطى للطواقم والمندوبين الجوائين والمثلين التجاريين .

٤ - الامتيازات العينية .

٥ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته
أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية
أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها .

٦ - الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية اذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبية المثوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين .

بالعمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط لا يستغرق أكثر من ستة أشهر .

بالعمل المؤقت : العمل الذي تقتضى طبيعة انجازه مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

بالعمل الموسمي : العمل الذي يتخذ في مواسم دورية منتظمة .

بالليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

مادة ٢ - تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوما والشهر ثلاثين يوما الا اذا نص على خلاف ذلك .

الفصل الثاني - أحكام عامة

مادة ٣ - لا تسري أحكام هذا القانون على :

(أ) العاملين بالجهاز الاداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام فيما عدا الأحكام الواردة بالباب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية) .

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً .

مادة ٤ - يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من نوائح المنشأة أو بمقتضى العرف .

مادة ٥ - يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم .

مادة ٦ - تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضى الدعاوى التى يرفعها العاملون والوصية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة . ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

ويعفى العمال من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات التى تعطى لهم أو تقدم منهم بالتطبيق لأحكام هذا القانون .

مادة ٧ - يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الانتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغالها أن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

وبكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الاجازات السنوية أو المرضية أو اجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو فى حالات العطل أو التوقف .

مادة ٨ - يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها الأحكام المشار إليها .

مادة ٩ - لا ينع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الأيجار أو غير ذلك من التصرفات .

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يظل عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

مادة ١٠ - يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق هذا القانون .

الباب الثاني

التدريب والاستخدام

الفصل الأول - التدرج والتدريب المهني

مادة ١١ - يعتبر شاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة .

مادة ١٢ - يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتالية والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لئمة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

مادة ١٣ - تشكل بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر عن كل من الجهة الإدارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال .

وتختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها . على أن يراعى سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم .

وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٤ - لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج اذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة . كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو انهاء الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٥ - يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها .

الفصل الثاني - تنظيم تشغيل العمال

مادة ١٦ - لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة . وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب

فإذا كان الراغب في العمل ذا مهنة من المهن المنصوص عليها في المادة التالية وجب عليه أن يرفق بالطلب شهادة بقياس مستوى مهارته ، وعلى الجهة الادارية اثبات درجة مهارته في شهادة القيد .

مادة ١٧ - يحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص بعد أخذ رأى النقابة العامة المختصة المهن التى تخضع لقياس مستوى المهارة وكيفية اجراء هذا القياس وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل مهنة والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الاجراء ودرجات المهارة التى تقدرها وسائر البيانات التى يجب اثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنه بحيث لا يتجاوز ثلاثة جنيهاً وحالات الاعفاء منه .

مادة ١٨ - لا يجوز تشغيل أى عامل الا اذا كان حاصلًا على شهادة القيد المشار اليها فى المادة (١٦) ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب سلطة اصدار قرار باعفاء بعض المهن من شرط الحصول على شهادة القيد .

مادة ١٩ - على الجهة الادارية المختصة ترشيح المقيدى لديها للوظائف والأعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على أن تراعى أسبقية القيد .

مادة ٢٠ - لا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ، واستثناء من ذلك يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بانشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار الوزارى المشار اليه .

مادة ٢١ - على صاحب العمل أن يبلغ الجهة الادارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله كتابة عن الوظائف والأعمال التى خلت أو انشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذى تحدد لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو انشائها .

وعليه أن يعيد الى الجهة الادارية خلال سبعة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه شهادة قيد العامل الصادرة منها مرفقا بها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل ، وعليه أيضا تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

مادة ٢٢ - على صاحب العمل أن يرسل الى الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال شهر أكتوبر من كل عام البيانات الآتية :

(أ) بيانا مفصلا بعدد العاملين طبقا لمهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم .

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة والوظائف الزائدة وذلك في تاريخ جمع البيان .

(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة حسب الحالة التعليمية والتدريبية خلال العام التالي للحصر .

مادة ٢٣ - لا يجوز اقتضاء أجر من طالب عمل مقابل تشغيله في عمل من الأعمال التي تسرى عليها أحكام هذا الفصل .

مادة ٢٤ - لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يلزم بعض المنشآت باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم لدى الجهات الادارية المختصة وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه .

ولصاحب العمل عند عدم قيام مكتب القوى العاملة المختص بالترشيح للوظائف الخالية لديه خلال أسبوع من تاريخ وصول اخطار صاحب العمل الى المكتب عن الوظائف والأعمال الخالية بالمنشأة أو الموقع الذي يحدده ، في الأخطار المشار اليه أيهما أبعد ، أن يقوم بشغل هذه الأماكن من بين المتقدمين اليه والمتوفر فيهم شروط الوظيفة .

ولا تدخل المدة المشار إليها ضمن المدد التي تقررها قوانين أو قرارات أخرى في هذا الشأن .

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

(أ) الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من شهر .

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

ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كنى أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

الفصل الثالث - فى تنظيم عمل الأجانب

مادة ٢٦ - مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل يخضع استخدام الاجانب للأحكام الواردة فى هذا الفصل .

مادة ٢٧ - لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب وأن يكون مصرحا لهم بالاقامة .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل صناعى أو تجارى أو مالى أو زراعى أو غيره أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة ٢٨ - يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار اليه فى المادة السابقة واجراءاته والبيانات التى يتضمنها واجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يزيد على مائة جنيه ، ويحدد حالات سحب الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات اعفاء الأجانب من شرط الحصول على الترخيص وكذلك اعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل اذا طلبت احدى الجهات المعنية ذلك .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص
أن يخطر الجهة الادارية المختصة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من مزاولة الأجنبي
للعمل .

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول - عقد العمل الفردى

مادة ٢٩ - تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه
عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه لقاء أجر
أيا كان نوعه .

مادة ٣٠ - يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحورا باللغة العربية
من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية
المختص .

ويجب أن يتضمن على الأخص البيانات الآتية :

- (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
- (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته .
- (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
- (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية
والعينية المتفق عليها .

فاذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق
الاثبات ويعطى العامل ايضالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق
وشهادات .

مادة ٣١ - تحدد مدة الاختبار في عقد العمل . ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الفصل الثاني - الأجور

مادة ٣٢ - يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا التأمين هو الحد الذي تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة في هذا الشأن .

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التي تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة ٧٩ من هذا القانون ولا تدخل الوهبة وما يتناوله من طعام في حساب الحد الأدنى للأجر .

مادة ٣٣ - تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعمالة المتداولة قانوناً .

مادة ٣٤ - تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهور تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر:

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتته من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

(ج) في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

مادة ٣٥ - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل الا اذا وقع العامل بما يشيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو ابصاراً خاص معد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة ٣٦ - اذا حضر العامل الى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .

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

مادة ٣٧ - لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري الى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة الا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري .

مادة ٣٨ - اذا أنتهت علاقة العمل أدى للعامل أجيرة وكافة المبالغ المستحقة له فوراً الا اذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .

مادة ٣٩ - لا يجوز الزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينه أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة ٤٠ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً .

مادة ١٤ - لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة للتسعة الجنيهات الأولى شهرياً أو الثلاثين قرشاً الأولى يومياً إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مآكل وملبس أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين لا يزيد على الربع وعند التراجع يقدم دين النفقة .

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعامل طبقاً لأحكام هذا القانون .

وفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المتقطعة منه .

مادة ٤٣ - مع عدم الإخلال بأي نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر من تاريخ صدور هذا القانون أو من تاريخ التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ علاوة دورية سنوية لا تقل عن ٧٪ من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي بحد أدنى جنيهان ، وبعد أقصى سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين عاماً من تاريخ استحقاق أول علاوة تطبيقاً لحكم هذه المادة .

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو من جزء منها وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٥٩ من هذا القانون التي تحدد الضوابط السلوكية والوظيفية لأحقية صرف العلاوة الدورية .

الفصل الثالث - الأجازات

مادة ٤٣ - تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد الى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الأجازات لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين ، تقتصر الاجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها الا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل .

ويجوز بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب زيادة مدة الاجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر بالنسبة للعامل الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو في المناطق النائية التي يحددها القرار .

ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته .

مادة ٤٤ - للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحتسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة للعامل .

مادة ٤٥ - يحدد صاحب العمل مواعيد الاجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على اجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل .

وللعامل الحق في تحديد موعد اجازته السنوية اذا كان متقدما لأداء الامتحان في احدى مراحل التعليم بشرط أن يخبر صاحب العمل قبل قيامه بالاجازة بأسبوعين على الأقل .

ويجوز إبناء على طلب كتابي من العامل ضم مدة الاجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار اليها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر .
ولا يسرى حكم تجزئة الاجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث .

مادة ٤٦ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

مادة ٤٧ - للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على اجازة عنها .

مادة ٤٨ - لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عن ألا تزيد على ثلاثة عشر يوما في السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف اذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

مادة ٤٩ - يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة اجازة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الاجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٠ - للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره . عن ال ٩٠ يوما الأولى تزداد بعدها الى ال ٨٥٪ عن ال ٩٠ يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

واستثناء من حكم الفقرة الأولى يكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في اجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على النحو التالي :

شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد متجمد اجازته السنوية اثنى جانب ما يستحقه من اجازات مرضية كما له أن يطلب تحويل الاجازات المرضية الى اجازة سنوية اذا كان له رصيد من الاجازات السنوية يسح بذلك .

ولا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل بسبب المرض الا بعد استنفاد المدة المشار اليها .

مادة ٥١ - استثناء من حكم المادة السابقة يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة اجازة مرضية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا عن مزاولة أية مهنة أو عمل .

ويصدر بتحديد هذه الأمراض قرار من وزير الدولة للصحة بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ٥٢ - مع عدم اخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى ثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية وفي هذه الحالة يجوز لأى من الطرفين أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة الموضوع الى لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها واجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم المستحقة التى لايزيد حدها الاقصى على مائة قرش قرار من وزير الدولة للقوى العاملة بالاتفاق مع الوزير المختص .

وعلى الجهة الادارية المختصة اخطار كل من العامل وصاحب العمل أو المنشأة بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله اليها وعلى كل من الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات .

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو انهاء عقده لعدم اللياقة الصحية الا طبقا لما ينص عليه قانون التأمين الاجتماعى المعمول به .

ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل مع عدم الاخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون اثبات السن فى حالة تعذر اثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها بشهادة طبية ، ويجوز لأى من الطرفين اللجوء الى التحكيم الطبى سالف الذكر لحسم النزاع الذى يثار بينهما فى هذا الشأن .

مادة ٥٣ - للسلطة الطبية المختصة أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحى منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من مزاوله عمله المدة المناسبة ولا تحسب هذه المدة من اجازة العامل ويصرف عنها الاجر بالكامل .

الفصل الرابع - تنظيم علاقات العمل الفردية

مادة ٥٤ - لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة فى الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لأصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه اذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المادية .

مادة ٥٥ - على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من اجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل .

وعليه أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٥٦ - يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها الى مكان العمل كما يلتزم باعادته الى تلك الجهة خلال ثلاثة ايام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون أو أثناء فترة الاختبار الا اذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فاذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الادارية اذا تقدم اليها العامل في نهاية المدة المذكورة اعادته الى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الادارى .

مادة ٥٧ - اذا عهد صاحب العمل الى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضمنا معه في ذلك .

الفصل الخامس - واجبات العاملين وتاديبهم

مادة ٥٨ - يجب على العامل :

١ - أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه واشراف صاحب العمل وطبقا لما هو محدد بالعقد ووفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

٢ - أن يأتى بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته اذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرض للخطر .

٣ - أن يحرص على وسائل الانتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الاجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها .

٤ - أن يحتفظ بأسرار العمل .

٥ - أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للنظم والاجراءات التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي حدود الامكانيات المتاحة .

٦ - ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل الا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك .

٧ - أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بدقتضى القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته .

مادة ٥٩ - على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الادارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فاذا لم تقم الجهة الادارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال .

مادة ٦٠ - يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد .

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين .

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد واجراءات التأديب .

مادة ٦١ - لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١ - اذا اتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

٢ - اذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣ - اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .

٤ - اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل اذذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

٥ - اذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

٦ - اذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها .

٧ - اذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

٨ - اذا وجد أثناء العمل في حالة سكر نين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٩ - اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو اذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

مادة ٦٢ - اذا نسب الى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك الى لجنة ثلاثية تشكل من النحو التالي :

(أ) مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه •
رئيساً

(ب) ممثل لعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية •
عضواً

(ج) صاحب العمل أو من يمثله •
عضواً

ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب طلب الفصل •

مادة ٦٣ - تتولى اللجنة بحث الطلب في مدة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ تقديمه ويقوم رئيس اللجنة باخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بسوعد ومكان انعقاد اللجنة ، ويتم هذا الاخطار بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسكرتارية اللجنة ، ويقوم مقام الاخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم •

وفي حالة عدم حضور صاحب العمل أو ممثليه رغم اخطاره يعتبر الطلب المقدم منه كأن لم يكن ، واذا تخلف ممثل العمال فللعامل أن يمثل في اللجنة بنفسه أو بمن يختاره فاذا تخلف العامل ومن يمثله عن الحضور رغم الاخطار جاز لرئيس اللجنة الموافقة على ايقاف صرف الأجر •

ويعاد اخطار العامل وممثل العمال بميعاد آخر لانعقاد اللجنة فاذا تخلفا بنظر الطلب في غيبتهما •

وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه ولها أيضاً الاستدلال بشهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوماً لها •

مادة ٦٤ - يكون قرار اللجنة استشاريا ويصدر بأغلبية الآراء • وتحرر اللجنة محضرا من أصل وصورتين تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ويوضح بالمحضر رأى كل عضو مسببا وتسلم صورة لصاحب العمل لايداعها ملف خدمة العامل وتسلم الصورة الثانية لمثل العمل لحفظها في ملفات المنظمة النقاية ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل •

مادة ٦٥ - لايجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية المشار اليها في المادة ٦٢ والا اعتبر قراره كأن لم يكن مع التزامه بأجر العامل •

مادة ٦٦ - للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب الى الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تجاوز أسبوعا من تاريخ اخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا ، فاذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه الى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضى المحكمة الجزئية المختص بشئون العمل بوصفه قاضيا للأمر المستعجلة في المدن التي أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم وتكون الاحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الادارية المختصة •

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ احالة الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز اسبوعين من تاريخ تلك الاحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الادارية المختصة ويرافق الأخطار صورة من مذكرة هذه الجهة ، ويكون الاخطار بكتاب مسجل •

وعلى القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيذ فى مدة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمة نهائيا ، فإذا أمر بوقف التنفيذ الزم صاحب العمل فى الوقت ذاته أن يودى الى العامل مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله وعلى القاضى أن يحيل القضية الى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال فى المدن التى توجد بها هذه المحاكم وعلى هذه المحكمة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض اذا كان له محل وذلك على وجه السرعة خلال مدد لا تتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة واذا لم يتم الفصل فى الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها فى الفترة السابقة جاز لصاحب العمل بدلا من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغا يعادل الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل فى الدعوى .

وتخصص المبالغ التى يكون العامل قد استولى عليها تنفيذا لحكم قاضى الأمور المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذى يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له . ويجب على المحكمة أن تقضى بإعادة العامل المفصول الى عمله اذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى .

ويكون عبء اثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل .

وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الأحكام المنصوص عليها فى القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة فى الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة .

مادة ٦٧ - اذا نسب الى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقمة احتياطيا عوليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار اليها فى المادة ٦٣ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

وعلى هذه اللجنة أن تبث فى الحالة المعروضة خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا .

فاذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب اعادته الى عمله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير اليه في قرارها أو حكمها .

وكذلك يستحق العامل باقى أجره عن مدة الوقف اذا حكم ببراءته .

وفى هذه الحالة يتعين صرف نصف أجره لحين صدور قرار اللجنة .

فاذا صدر قرار اللجنة بعدم الموافقة على الفصل أو الانهاء وجب أداء النصف الآخر من الأجر للعامل فور عودته ولا يترتب على الوقف المساس بحقوق العامل التى يقررها له القانون والعقد .

ولا يعتبر الوقف فى هذه الحالة عقوبة تأديبية سواء وافقت اللجنة على النصل أو الانهاء أو لم توافق عليه .

مادة ٦٨ - اذا تسبب العامل فى فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهده وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك .

ولصاحب العمل بعد اجراء التحقيق واخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار اليها فى المادة ٧٧ فاذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا يكون التظلم أمام اللجنة المشار اليها بالمادة ٦٢ من هذا القانون .

ويكون قرار اللجنة فى الحالتين قابلا للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها محل العمل - فاذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للاتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة اذا بلغ مجموع أجر شهرين .

مادة ٦٩ - لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس ادارة المنظمات النقابية ، كما تسرى تلك الضمانات على أعضاء مجالس الادارة المنتخبين عن العمال .

مادة ٧٠ - يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره وزير الدولة لنتوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

الفصل السادس - انقضاء علاقة العمل

مادة ٧١ - تنتهى علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية :

- أولا : (أ) انتهاء مدة العقد اذا كان محدد المدة .
- (ب) انتهاء الموسم اذا كان العمل موسميا .
- (ج) انتهاء العمل المرضى أو المؤقت .

ثانيا : وفاة العامل حقيقة أو حكما ويكون تقرير وفاة العامل حكما بموجب حكم قضائى نهائى .

ثالثا : استقالة العامل ويعتبر فى حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما منقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتم اذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وغيبه عشرة أيام فى الحالة الثانية ، ويتعين فى هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنة المشار إليها فى المادة ٦٣ .

رابعاً : عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر ، على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

خامساً : ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار .

مادة ٧٢ - إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد بشمل شروطاً جديدة .

ويستثنى من ذلك الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية .

ولا تسرى الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب .

مادة ٧٣ - إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره خمسون جنيهاً كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التالين له طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثة الى الجهة التى استقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله الى جهة أخرى وعلى نفقتها ويخضع ما تحمله صاحب العمل من مصروفات من مصروفات الجنازة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة .

مادة ٧٤ - على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى يؤديه ويبين فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى ان وجدت وللعامل أن يحصل مجاناً على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد .

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها .

مادة ٧٥ - 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 الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق من هذه المدة وفقا لتأمين الشيخوخة . والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول - التشاور والتعاون

مادة ٧٦ - يشكل بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشارى أعلى للعمل برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم أعضاء بحكم وظائفهم وعددا متساويا من أعضاء يمثلون اتحادات أصحاب الأعمال وأعضاء يمثلون العمال ويحدد القرار اختصاصات هذا المجلس .

مادة ٧٧ - تشكل لجان استشارية مشتركة فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر تكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون المنشآت والنصف الآخر يمثلون العمال ، ويكون اختيار ممثلى العمال من بين عمال المنشأة بمعرفة اللجنة النقابية فى بداية كل سنة ويراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الامكان . ويجوز للجنة أو لندوب العمال أو للمنشأة دعوة مندوب عن الجهة الادارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التى يختلف عليها .

وعلى اللجان المذكورة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تكوينها أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفى الحالات التى يدعى فيها مندوب من الجهة الادارية تكون له الرئاسة كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها ، تعتمد هذه اللائحة من الجهة الادارية المختصة .

فإذا لم تشكل هذه اللجنة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الادارية المختصة باختيار أعضائها .

مادة ٧٨ - تختص اللجان المشار إليها في المادة السابقة بالنظر في اصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية :

١ - الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية .

٢ - تحسين ظروف العمل .

٣ - الاشراف على خطط التدريب المهني في حدود المستويات العامة

الموضوعية .

٤ - العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال

وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة .

٥ - تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما أتلفه العامل طبقا للمادة ٦٨ .

مادة ٧٩ - يشكل وزير الدولة القوي العاملة والتدريب بقرارات منه

لجان معاونة أو استشارية في مجالات الاستخدام والتدريب المهني والأحور سواء

على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع .

وتحدد القرارات اختصاصات هذه اللجان وطريقة وكيفية سير العمل بها

ومدى الزامية قراراتها .

وتضم اللجان المشار إليها ممثلين عن الجهة الادارية المختصة أصحاب

الأعمال والعمال ومن يرى الاستعانة بخبرتهم .

الفصل الثاني - عقود واتفاقيات العمل الجماعية

مادة ٨٠ - عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل

وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون

عمالا ينتسبون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا

أو مزايا أو ظروفًا أفضل .

ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتسب إليها .

كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال .

مادة ٨١ - إذا تعددت المنظمات النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد .

مادة ٨٢ - يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً والا كان باطلاً . كما يجب أن يوافق عليه ثلثاً أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة .

مادة ٨٣ - لا يكون العقد الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته وقيده لدى الجهة الإدارية المختصة . فإذا اعترضت هذه الجهة على العقد وجب عليها أن تبلغ ذوى الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إليها فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعتراض اعتبر العقد نافذاً .

ويجوز لأى من طرفي العقد الطعن في قرار الجهة الإدارية أمام المحكمة الجزئية التي يقع في دائرتها مقر الجهة الإدارية خلال ٣٠ يوماً من تاريخ الاعتراض . ويعطى ذوى الشأن مستخرجاً منها بعد أداء الرسوم المستحقة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ٨٤ - يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد قيده وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقفاً عليه من الطرفين .

مادة ٨٥ - تسرى أحكام عقد العمل الجماعى على :

(أ) المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم أو المنشآت التى تكون طرفا فى العقد وقت إبرامه أو ينضمون اليه بعد إبرامه على الوجه المبين فى المادة السابقة وكذلك المنظمات التى تحل محل المنظمات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين .

(ب) العمال المنضمين لمنظمة نقابية تكون طرفا فى العقد أو الاتفاق أو لمنظمة نقابية تكون قد انضمت اليه بعد إبرامه .

ويظل العمال الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام العقد أو الاتفاق طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية هذه المنظمات قبل انتهاء هذه المدة .

مادة ٨٦ - يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يخالف حكما من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .

مادة ٨٧ - يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يكون من شأنه الاخلال بالأمن أو الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفا لأحكام القوانين واللوائح المعدول بها أو النظام العام والآداب العامة .

مادة ٨٨ - لكل من طرفى العقد الجماعى أن يطلب الحكم بانهاية اذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الانهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

مادة ٨٩ - يجوز إبرام عقد العمل الجماعى لمدة محددة أو للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة فى أى من الحالتين على ثلاث سنوات .

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد محمدا تنقائيا لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك .

وينتهى العقد بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته في الإنهاء .

وإذا تحدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقيين .

مادة ٩٠ - يجب التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من اتمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء .

مادة ٩١ - تسرى أحكام العقد الجماعي الذي تبرمه المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء في المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتسبين للمنظمة النقابية عن نصف عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام العقد .

مادة ٩٢ - للمنظمات النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الاخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة منها كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلاً عنها .

الفصل الثالث - التسوية الودية والتحكيم في منازعات العمل الجماعية

مادة ٩٣ - تسرى أحكام هذا الفصل على كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم .

مادة ٩٤ - إذا اثار خلاف ما ينطبق عليه حكم المادة السابقة كانا على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعي لإحله ودياً عن طريق المفاوضات الجماعية .

مادة ٩٥ - اذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان الى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً أو رفض أحد الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية جاز لأى منهما طلب عرض النزاع على اللجان المحلية أو المجلس المركزى لتسوية المنازعات التى يصدر بتشكيلها وبيان اختصاصاتها واجراءاتها قرار من وزير الدولة للتوى العاملة والتدريب .

فاذا تعذر تسوية النزاع خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب وجب إحالة الأوراق الى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية .

مادة ٩٦ - اذا كان الطلب المشار اليه فى المادة السابقة مقدماً من صاحب العمل وجب بأن يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله المفوض .

أما اذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس المنظمة النقابية التى ينتمون اليها بعد موافقة مجلس ادارة المنظمة النقابية فان لم يكونوا منتمين الى منظمة نقابية وجب أن يقدم الطلب من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم بالانشأة الذين لهم شأن فى النزاع ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التسوية الودية والتحكيم بالنيابة عن المنظمة النقابية أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة .

وتعطى الجهة الادارية المختصة ايضالاً بتسليم الطلب موقعاً عليه من رئيسها أو من ينوب عنه محددداً فيه تاريخ التسليم .

مادة ٩٧ - تتكون هيئة التحكيم من :

١ - احدى دوائر محكمة الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية .

٢ - مندوب عن وزارة القوى العاملة والتدريب يندبه لذلك وزيرها .

٣ - مندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال يندبه لذلك وزيرها .
وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة .

مادة ٩٨ - اذا كان النزاع خاصا بعمان فرع من فروع منشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة .

مادة ٩٩ - يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من مجلس تسوية المنازعات ويخطر به الأعضاء وممثلو طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٠٠ - يخلف عضوا هيئة التحكيم أمام رئيسها بأن يؤدي مهمتها بالذمة والصدق .

مادة ١٠١ - تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تجاوز عشرين يوما من بدء نظره .

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا أو بوكيل عن كل منهما .

والهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .

والهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الاجابة .

مادة ١٠٢ - تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند الى أحكام الشريعة الاسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسبيا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف المختصة .

والكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والأجراءات المقررة في القوانين النافذة •

وعلى رئيس الهيئة اعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره •

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد اعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة الى الجهة الادارية المختصة لتفيد منطوق القرار في سجل خاص ، وايداع الملف بمحفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن •

مادة ١٠٣ - تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة ، كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحياتهم ما يسرى على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحياتهم المنصوص عليها في تلك القوانين •

مادة ١٠٤ - يرفع ما يعرض في التنفيذ من اشكالات الى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمور المستعجلة اذا كان المطلوب اجراء وقتيا ويسرى على هذه الاشكالات الأحكام الخاصة باشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها •

مادة ١٠٥ - لا يحزل انهاء عقد العمل أو فصل ممثلى العمال أو المنظمة النقابية دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام اللجان المحلية أو مجلس تسوية المنازعات أو هيئة التحكيم مالم يقع اختيار العامل أو مجلس ادارة المنظمة على غيرهم •

مادة ١٠٦ - يحدد وزير العدل بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عدد هيئات التحكيم ومقارها والاختصاص المحلى لكل منها وبدل حضور الجلسات لمندوبى الوزارات المعنية الممثلة بهيئات التحكيم •

الفصل الرابع - التوقف

مادة ١٠٧ - يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت في طلبات المنشآت لوقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والاجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التي تشمل فيها .

ولا يجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها الا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة .
ويلغى كل حكم يخالف هذا النص .

الباب الخامس

السلامة والصحة المهنية

الفصل الأول - تعاريف ونطاق التطبيق

مادة ١٠٨ - يقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام هذا الباب :
كل مشروع أو مرفق يسلكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

مادة ١٠٩ - تسرى أحكام هذا الباب على جميع المنشآت بالقطاع الخاص - ووحدات القطاع العام والجهاز الادارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة .

الفصل الثانى - فى اختيار مواقع العمل وانشائها

مادة ١١٠ - يراعى فى اختيار مواقع العمل وانشائها توافر الاشتراطات المنصوص عليها فى القوانين المانحة للرخس رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ فى شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها ، ورقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ فى شأن المحال العامة، ورقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ فى شأن الملاهى والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للاسكان بعد موافقة وزير الدولة للصحة والقوى العاملة والتدريب ووزراء الصناعة والرى والداخليه .

مادة ١١١ - تصدر التراخيص المنصوص عليها في القوانين المشار إليها في المادة السابقة من أجهزة الاسكان بعد أن تعرض على لجنة مكونة من الأجهزة لقائمة على شئون القوى العاملة والاسكان والصحة والصناعة بالمجالس المحلية وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي تحدد بقرار من وزير الدولة للاسكان بعد موافقة الوزراء المنصوص عليهم في المادة السابقة فيصدر الترخيص بالنسبة إليها من أجهزة الاسكان بالمجالس المحلية دون العرض على اللجنة .

وتختص اللجنة المشار إليها كذلك بتحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل المقدم عنه طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل اصدار الترخيص وتجتمع اللجنة مرتين على الأقل شهريا .

ولمندوبى كل من الجهات الممثلة في اللجنة التفتيش عند انشاء المحل والتحقق من مراعاة اشتراطات ومستلزمات السلامة والصحة المهنية المقررة في عملية الانشاء والتجهيز .

مادة ١١٢ - يقدم طلب الترخيص المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها مع جميع ما تتطلبه القوانين المتعلقة بهذا الشأن من أوراق ومستندات الى الأجهزة القائمة على شئون الاسكان بالمجالس المحلية المختصة مع طلب الترخيص باقامة أو بإدارة المحل الصناعى ونفا لأحكام القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ فى شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها وذلك اذا كان المحل الصناعى يقام أو يدار لأول مرة ، ويجب على اللجنة المنصوص عليها فى المادة السابقة أن تتلقى ترخيص وزارة الصناعة باقامة المنشأة الصناعية قبل موافقتها على منح التراخيص ويجب على وزارة الصناعة اخطار الجهاز القائم على شئون الاسكان بالمجالس المحلى بقبول أو رفض طلب الترخيص خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصول الطلب إليها .

مادة ١١٣ - تشكل لجنة برئاسة وكيل وزارة الصناعة المختص وعضوية وكلاء وزارات القوى العاملة والتدريب والاسكان والصحة والرئى ، وتتولى هذه اللجنة اختصاصات اللجنة المنصوص عليها فى المادة ١١١ بالنسبة الى المحال

والمشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات القطاع العام وتتولى إصدار التراخيص الخاصة بتلك المحال والمشآت الصناعية .

مادة ١١٤ - مع عدم الاخلال بحق الأجهزة التابعة للوزارات المختلفة في التفتيش الفنى التخصصى على المحال بمراجعة أحكام المادتين رقمى ١١١ و ١١٣ يكون لوزارة القوى العاملة والتدريب والأجهزة القائمة على شئون القوى العاملة بالمجالس المحلية وحدها الاختصاص بالتفتيش على المحال الخاضعة لأحكام القوانين أرقام ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ ، ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ المشار إليها والقوانين المعدلة لها .

الفصل الثالث - تأمين بيئة العمل

مادة ١١٥ - على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتى :

(أ) المخاطر الميكانيكية ، وهى كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والانشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ويدخل فى ذلك مخاطر الانهيار .

(ب) المخاطر الطبيعية ، وهى كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعى كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الاضاءة أو الضوضاء أو الاشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص فى الضغط انجوى الذى يجرى فيه العمل ويدخل فى ذلك مخاطر الانفجار .

(ج) المخاطر الكيماوية ، وهى ما تحدث من تأثير مواد كيماوية مستعملة أو تسرب الى جو العمل كالمخازن أو الأبخرة أو الأتربة وما قد يوجد فى بيئة العمل من سوائل ويدخل فى ذلك مخاطر الحريق .

(د) المخاطر السلبية ، وهي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها
كوسائل الانقاذ والاسعاف ووسائل النظافة والتغذية .

وتحدد الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر
في سلامة بيئة العمل بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بعد أخذ رأى
وزيرى الدولة للصحة والاسكان .

مادة ١١٦ - على المنشأة اجراء الفحص الطبى الابتدائى على العامل قبل
التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعا لنوع العمل الذى يسند اليه .
ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى مقابل تحصيلها
رسما يحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير
التأمينات بحد أقصى قدره جنيهان عن كل عامل تتحمل به المنشأة .
ويصدر قرار من الوزير المختص بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية
التي يجرى على أساسها الفحص الطبى الابتدائى .

مادة ١١٧ - على المنشأة أن تحيط العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر عدم
التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على
استخدامها .

مادة ١١٨ - على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما يجوزته منها
بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل
وعليه ألا يرتكب أى فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أوإساءة استعمال
أى الحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعه لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه .
ومع مراعاة ما تقضى به القوانين الأخرى في هذا الشأن يكون اخلال العامل
بهذه الالتزامات موجبا للمسئولية التأديبية .

مادة ١١٩ - لا يجوز للمنشأة ان تحمل العامل أى نفقات أو تقتطع من أجره
أى مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة ١٢٠ - للجهة الادارية المختصة في حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما أوجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها وفي المواعيد التي تحددها هذه الجهة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم أن تأمر باغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف ادارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالاغلاق أو الايقاف بالطرق الادارية مع عدم الاخلال بحق العاملين في تقاضى أجورهم كاملة .

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

الفصل الرابع - الخدمات الصحية والاجتماعية

مادة ١٢١ - تلتزم المنشأة بأن توفر للعاملين بها وسائل الاسعاف الطبية ، واذا زاد عدد العاملين في مكان واحد أو بلد واحدة أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بان تستخدم ممرضاً مامماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها ، وأن تعهد الى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل .

فاذا زاد عدد العاملين الذين تستخدمهم المنشأة ولو في فروع متعددة لها على ثلاثمائة عامل وجب عليها فضلاً عن ذلك أن توفر لهم جميعاً وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان .

واذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة لتلقى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير الدولة للصحة .

ومع عدم الأخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى يستثنى من حكم هذه المادة العاملون فى وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والوحدات التابعة للقطاع العام .

مادة ١٢٢ - تلتزم المنشأة باجراء الفحص الطبى الدورى للعاملين بها المعرضين للاصابة بأحد الأمراض المهنية للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض فى مراحلها الأولى .

ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى مقابل تحصيلها الرسم المقرر بقانون التأمين الاجتماعى والذى تتحمله المنشأة .

مادة ١٢٣ - على من يستخدم عاملين فى أماكن لاتصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عاملين فى المناطق البعيدة عن العمران التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين .

ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن ، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه مقابلا لها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه ادارة المنشأة والعاملون لديها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الادارية المختصة وعلى ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى .

مادة ١٢٤ - على المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين بها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية بالمنشأة ان وجدت أو مع ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة .

ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات التي تلتزم بها المنشأة .
ويستثنى من حكم هذه المادة والمادة السابقة العاملون بوحدة الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والوحدات التابعة للقطاع العام .

الفصل الخامس - التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية

مادة ١٢٥ - مع مراعاة الأحكام الواردة بالباب الثامن من هذا القانون على الجهة الادارية المختصة أن تقوم بما يأتى :

أولاً : اعداد جهاز متخصص يقوم بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب للتأكد من تنفيذها وأن يتم التفتيش فى فترات دورية ، وأن تتوفر فى أفراد جهاز التفتيش المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة فى النواحي الطبية والهندسية والكيمائية ، ويكون لهم صفة الضبطية القضائية فى مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل .

ثانياً : تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاية ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار اليه فى البند السابق ، وتزويدهم بالخبرات الفنية بما يضمن تطبيق أفضل مسنويات الصحة والسلامة المهنية .

ثالثاً : تزويد جهاز التفتيش المشار اليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الامكانيات اللازمة لأداء العمل .

مادة ١٢٦ - لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية المشار اليهم فى المادة السابقة الحق فى ما يأتى :

١ - اجراء الكشف الطبى على العاملين بالمنشآت وكذلك البحوث الطبية والمعملية وغيرها للتأكد من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحى والوقائى للعمل .

٢ - أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات لصناعية وغيرها مما يظن أن لها تأثيرا ضارا على صحة العاملين وسلامتهم وكذلك لغرض تحليلها لمعرفة مدى هذا الأثر مع احضار المنشأة بذلك .

الفصل السادس - تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشآت

مادة ١٢٧ - تلتزم المنشأة بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة للسلامة والصحة المهنية بما يتناسب مع مسؤولياتها وبما يكفل للعاملين بها مستويات وظيفية مناسبة .

ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات اللازمة لتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة وبيان مستوياتها .

مادة ١٢٨ - تشكل بكل منشأة وفروعها لجنة للسلامة والصحة المهنية تختص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والاصابات والأمراض المهنية ووضع الشروط والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتلتزم المنشأة بتنفيذ قرارات هذه اللجنة .
ويصدر بتحديد هذه المنشآت وتشكيل اللجان وتنظيم أعمالها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٢٩ - تلتزم المنشأة بتدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية والمسؤولين عن الإدارة والانتاج بكافة مستوياتهم تدريجيا يتفق ومسئوليات كل من هذه المستويات وطبيعة العمل بالمنشأة ، ويشمل ذلك التدريب الأساسي والتخصصي والنوعي والمتقدم ،
ويصدر بتحديد الجهات التي يتم بها التدريب قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٣٠ - تلتزم كل منشأة يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر موافاة مديرية القوى العاملة المختصة كل ستة أشهر تبدأ في شهر يناير بإحصائية من صورتين عن الأمراض والاصابات بشرط ألا يجاوز ميعاد ارسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء الستة أشهر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب باخطار مديرية القوى العاملة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة خلال أربعة وعشرين ساعة من وقوعه مهما كان عدد عمال المنشأة .

ويصدر بنماذج الاحصائيات المشار اليها وما تتضمنه من بيانات قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

الفصل السابع - الأجهزة الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية

مادة ١٣١ - ينشأ بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشاري أعلى لسلامة والصحة المهنية برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم وكلاء الوزارة المختصين بوزارات القوى العاملة والتدريب والصناعة والبتترول والصحة والتأمينات الاجتماعية والزراعة والاسكان والمالية والداخلية والتعليم وممثلين عن المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي والمركز القومي للبحوث والهيئة العامة للتأمين والمعاشات والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة للتأمين الصحي ورئيس ادارة الفتوى المختص بمجلس الدولة وأحد الأساتذة المتخصصين في مجال السلامة والصحة المهنية بكل من كليات الطب والهندسة والعلوم وممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات العمال .

ويختص هذا المجلس بما يأتي :

١ - رسم السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية .

٢ - الاشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية ، وعلى الأخص في مجالات البحوث والتدريب والتشريع وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية .

ويصدر بتنظيم أعمال هذا المجلس قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٣٢ - تشكل لجان استشارية مشتركة للسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظة برئاسة المحافظ وتضم ممثلين عن الوزارات والهيئات المنصوص عليها في المادة السابقة ، وتختص بتنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية في نطاق المحافظة في إطار السياسة العامة التي يضعها المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية .

ويصدر بتنظيم أعمال هذه اللجان قرار من المحافظ المختص .

الباب السادس

تنظيم العمل

الفصل الأول - تحديد ساعات العمل

مادة ١٣٣ - مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز تخفيض ساعات العمل الى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٣٤ - يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

ولو وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة ١٣٥ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة ١٣٦ - يجب اغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع ، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثنى بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم هذه المادة بقرار منه ، وله أن يحدد يوماً معيناً للاغلاق الأسبوعي وأن يحدد مواعيد الاغلاق الليلي في تلك المحال .

مادة ١٣٧ - يجب على المنشآت التي لا يسرى عليها حكم الاغلاق الأسبوعي أن تنظم مواعيد العمل بها بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر .
وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر .

مادة ١٣٨ - يجوز في الأماكن البعيدة عن العنوان وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال كتابة ووافقت على ذلك الجهة الادارية المختصة .

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها .

مادة ١٣٩ - يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣ ، ١٣٤ ، ١٣٥ ، ١٣٦ في الأحوال الآتية :

١ - أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية واقفال الحسابات والاستعداد المبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم • ويشترط في هذه الحالة ألا تزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوما في السنة ما لم ترخص الجهة الادارية المختصة بمسدد أطول •

٢ - اذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع ابلاغ الجهة الادارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل •

٣ - اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي ، ويشترط في هذه الحالة ابلاغ الجهة الادارية بسببرات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد على شهرين في السنة •

٤ - المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب •

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد •

مادة ١٤ • يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة اجرا اضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية مضافا اليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية ، ٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية •

فاذا وقع العمل في يوم الراحة استحق أجر هذا اليوم مضاعفا ما لم يأخذ يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي •

مادة ١٤١ - يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً يبين يوم الاغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل مع اخطار الجهة الادارية المختصة بصورة من هذا الجدول - أو ما يطرأ عليه من تعديل - قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل .

فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الاغلاق الاسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل .

مادة ١٤٢ - لا تسرى أحكام المواد ١٣٣ ، ١٣٤ ، ١٣٥ على الأشخاص الآتي بيانهم :

- ١ - الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .
 - ٢ - العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
 - ٣ - العمال المخصصون للحراسة والنظافة .
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢ و ٣ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والاضافية فيها بقرار من وزير الدواة للقوى العاملة والتدريب ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً اضافياً طبقاً لنص المادة ١٣٧ من هذا القانون .

الفصل الثاني - تشغيل الاحداث

مادة ١٤٣ - يعتبر حدثاً في تطبيق أحكام هذا الفصل الصبية من الاناث والذكور البالغين اثنتي عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثاً دون سن السادسة عشر بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الحدث وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتختتم بخاتمته .

مادة ١٤٤ - يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة .

مادة ١٤٥ - يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات ، التي يعملون فيها وفقا لمراحل السن المختلفة .

مادة ١٤٦ - لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة .

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الحدث فيما بين الساعة مساءً والسادسة صباحاً .

مادة ١٤٧ - يحظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .

مادة ١٤٨ - على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل حدث أو أكثر :
١ - أن يعلق في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .

٢ - أن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة .
٣ - أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

مادة ١٤٩ - لا تسرى أحكام هذا الفصل على عمال الفلاحة البحتة .

مادة ١٥٠ - على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرءاً لذمته .

الفصل الثالث - تشغيل النساء

مادة ١٥١ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم .

مادة ١٥٢ - لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٥٣ - لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٥٤ - للعاملة التي أمضت ستة شهور في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع .

مادة ١٥٥ - في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تنبيس في الأجر .

مادة ١٥٦ - في المنشأة التي تستخدم خمسين عملاً فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها وتسمح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

مادة ١٥٧ - يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ١٥٨ - على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء الأطفال بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

مادة ١٥٩ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة .

الباب السابع

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ١٦٠ - يكون للعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه .

ويحلف هؤلاء العاملون ورؤسائهم اليمين أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عند تعيينهم بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أى اختراع صناعي انتموا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل .

مادة ١٦١ - يحمل العاملون الذين لهم صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت صفتهم • ولهم حق الدخول الى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأى تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم •

وينظم وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية ويحدد فيه مكافآت العاملين المكلفين بالتفتيش المذكور •

مادة ١٦٢ - على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهنتهم •

مادة ١٦٣ - على أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم الاستجابة لطلب الحضور الموجه اليهم من العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون في المواعيد التي يحددها •

مادة ١٦٤ - على سلطات الضبط والربط أن تساعد العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة اذا طلب منهم ذلك •

الباب الثامن

العقوبات

مادة ١٦٥ - مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن المخالفات المشار اليها فيها •

مادة ١٦٦ - يعاقب على مخالفة أحكام المادتين ١٨ و ٢٣ بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تزيد على عشرين جنيهاً وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ١٦٧ - يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام المواد ٢٠ و ٢١ و ٢٢ بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على عشرة جنيهاً .

مادة ١٦٨ - يعاقب كل من يخالف أحكام القرار الوزاري الصادر تنفيذاً لأحكام المادة ٢٤ بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تزيد على عشرين جنيهاً . وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ١٦٩ - يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه والحبس مدة ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

مادة ١٧٠ - يعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول عن المنشأة الذي يخالف حكماً من أحكام الباب الثالث بشأن علاقات العمل الفردية والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على عشرة جنيهاً وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ١٧١ - يعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول الذي يخالف أحكام المادة ١٠٧ بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة .

مادة ١٧٢ - يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بالعقوبات الآتية :

١ - الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين بالنسبة لمخالفة المواد : ١١٥ ، ١١٦ ، ١١٧ ، ١٢٢ ، ١٢٨ ، ١٢٩

٢ - الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين بالنسبة لمخالفة المواد ١١٩ ، ١٢١ ، ١٢٣ ، ١٢٧ وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

٣ - غرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً بالنسبة لمخالفة المادة ١٣٠ .
وتكون عقوبة الحبس وجوبية إذا ترتب على المخالفة خسارة في الأرواح أو أضرار جسيمة في الأموال وتضاعف العقوبة في حالة العود وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مسئولاً بالضامن مع التسبب في ارتكاب المخالفة .

مادة ١٧٣ - يعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول الذي يخالف حكماً من أحكام الفصل الثاني من الباب السادس بشأن تشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تزيد على عشرين جنيهاً .
وتتعدد الغرامة بعدد الأحداث الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، وفي حالات العود تضاعف العقوبة .

مادة ١٧٤ - يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الفصل الثالث من الباب السادس بشأن تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على عشرة جنيهاً .

مادة ١٧٥ - لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول من الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية .