



## المواعيد والمدد القانونية في قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ م صدر قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وفي بيان كيفية حساب المدد والمواعيد قرر نص المادة ٣ من قانون العمل انه " في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

### ميعاد استحقاق العمال للعلاوة الدورية

#### المادة ٣

يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

### الميعاد الخاص ببطلان أي مخالصة عن حق من حقوق العامل

#### مادة ٥

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

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

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

### ميعاد قيد العاملين الجدد بمكتب القوى العاملة

#### مادة ١٤

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

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

### ميعاد إرسال بيان مفصل عن العاملين الجدد والقدامى إلى مديرية القوى العاملة

## مادة ١٥

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها .

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

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى ان يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

(١) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .

(٢) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .

(٣) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

ميعاد إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بنسخة طلب أيدي عاملة مصرية متضمناً تحديد الأجر وظروف العمل

ميعاد اعتراض وزارة القوى العاملة

## مادة ٢٠

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

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

حالات إلغاء وزير القوى العاملة للترخيص الممنوح للشركات بالعمل في مجال إلحاق الأيدي العاملة المصرية للعمل بالخارج والداخل

## مادة ٢٣

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

فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

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

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

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

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

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

## تحديد بيانات الإخطار بقرار من وزير القوي العاملة والهجرة

## مادة ٢٤

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها العمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون باعترض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

## تحديد العامل الذي تسري عليه أحكام قانون العمل فيما يتعلق بعقد العمل الفردي

## مادة ٣١

تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

## بيانات عقد العمل كما حددها قانون العمل الجديد

## مادة ٣٢



يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية:

اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

اسم العامل ومؤله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

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

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

### تحديد مدة الاختبار بعقد العمل

#### مادة ٣٣

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

### الميعاد الذي يصدر خلاله المجلس القومي للأجور قراره بشأن عدم صرف العمال للعلاوة الدورية

#### مادة ٣٤

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

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

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

أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .

أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .



أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

### ميعاد أداء أجور العمال

#### ميعاد أداء أجر العامل إذا ترك العمل من تلقاء نفسه

مادة ٣٨

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

العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.

إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

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

### حساب أجر العامل

مادة ٣٩

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

#### متى يستحق العامل كامل الأجر – متى يستحق نصف الأجر فقط

مادة ٤١



إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي 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 .

### مدة الإجازة السنوية

#### مادة ٤٧

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلي ثلاثين يوماً متي امضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

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

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

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

### حساب مقابل الإجازة السنوية – سقوط الحق في مقابلها

#### 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 في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

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

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

### مدة إجازة الامتحانات للعمل والحصول عليها .

#### مادة ٤٩

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

#### مدة الأجازة العارضة

#### مادة ٥١

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

#### مواعيد الأجازات الرسمية للدولة

#### مادة ٥٢

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

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

#### ميعاد إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس

#### مادة ٥٣

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

#### مدة الإجازة المرضية للعامل

#### مادة ٥٤

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

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .



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

### الأجازات الدراسية

#### مادة ٥٥

مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

### ميعاد التحقيق مع العامل فيما نسب إليه

#### مادة ٦٤

يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل ان تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق.

ويجوز في لمخالفات التي يعاقب عليها بالإذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

### مدة وقف العامل عن العمل والتي يملكها صاحب العمل حال التحقيق معه

#### مادة ٦٦

لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

### ميعاد عرض أمر وقف العامل عن العمل علي اللجنة الخماسية بسبب اتهام العمل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف .

#### مادة ٦٧

إذا اتهم العامل بارتكاب جناية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة او الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف



• للعامل نصف أجره ،أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه .

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

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

### ميعاد إنذار العامل كتابيا بخطاب موصى عليه بعلم الوصول لغياب العامل عن العمل

#### مادة ٦٩

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

إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .

### ميعاد طلب العامل أو صاحب العمل من مديرية القوي العاملة - مكتب القوي العاملة المختص مكانياً - التدخل لتصفية نزاع فردي

#### مادة ٧٠

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل ان يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة واربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة .

### اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي - تشكيلها - اختصاصاتها - العنصر القضائي

#### مادة ٧١

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

• اثنين من القضاة تكون الرئاسة وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .

• مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص او من ينيبه .

• عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .



### عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

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

وعلي اللجنة ان تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اول جلسة ويكون قرارها نهائيا ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وان يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (١٢٢) من هذا القانون .

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

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

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاه تنفيذ قرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به او من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدي صاحب العمل . فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلي عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل ان طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

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

### إصدار اللجنة الخماسية لقراراتها المسببة وجواز الطعن عليها قضائيا

#### مادة ٧٢

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

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

### ميعاد إخطار صاحب للعامل بالخصم من أجره مما تسبب في إتلافه

#### مادة ٧٣

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

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل ان يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي اجر خمسة ايام في الشهر الواحد . ويجوز للعامل ان ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون وفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .



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

ولا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وغفا لحكم هزة المادة إذا بلغ مجموعها اجر شهرين .

### سجل قيد الخصومات المالية من العمال

#### مادة ٧٥

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

### ميعاد إعادة العامل إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقة صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل

#### مادة ٧٨

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

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

### مدة تشغيل العامل الفعلية

#### مادة ٨٠

- مع عدم الإخلال بإحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

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

### الفترات المخصصة قانوناً لراحة العامل

#### مادة ٨١

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



تحديد هذه الفترة الا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة .

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

### مدة الراحة الأسبوعية

مادة ٨٣

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

### قواعد خاصة لتحديد فترات راحة العمال

مادة ٨٤

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

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

### مبررات التشغيل الإضافي للعامل

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 في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابيه منها وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافيه حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية ، و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل علي عشر ساعات في اليوم الواحد .

## تشغيل النساء

### مادة ٨٩

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

## مدة أجازة الوضع للمرأة العاملة

### مادة ٩١

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه . يشترط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .

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

## فترة راحة لإرضاع الصغير

### مادة ٩٣

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

وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

## مدة الأجازة بدون أجر لرعاية المرأة العاملة طفلها

### مادة ٩٤

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ،



ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

### ميعاد استخراج بطاقة عمل للصغير

مادة ٩٨

يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

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

### مدة تشغيل الأطفال

مادة ١٠١

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .  
انتهاء عقد العمل

مادة ١٠٤

### ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض -عند انقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

### تجديد عقد العمل لمدة غير محدودة

مادة ١٠٥

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

ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.



## تجديد عقد العمل باتفاق العامل وصاحب العمل

### مادة ١٠٦

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .  
فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون

## مدة انتهاء عقد العمل الخاص بعمل معين

### مادة ١٠٧

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

### مادة ١٠٨

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

### مادة 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 الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال

## مدة الإخطار

### مادة ١١١

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

## الإخطار من الناحية القانونية – المدة – الاعلان – الوضع القانوني لعقد العمل طوال فترة الإخطار

### مادة ١١٢



لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

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

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

#### مادة ١١٤

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

#### مادة ١١٥

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

#### مادة ١١٦

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات العمل .

ويمكن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

#### مادة ١١٧

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

#### مادة ١١٨

إذا نهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل

### ميعاد العدول عن الاستقالة

#### 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 وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.  
انتهاء عقد العمل بوفاء العامل

#### مادة ١٢٣

ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

### انتهاء عقد العمل بعجز العامل

#### مادة ١٢٤

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيّاً كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

### ميعاد الإحالة إلى المعاش

#### 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 إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

### مكافأة 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 وفقاً لأحكام تأمين



الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

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

### ميعاد إخطار صاحب العمل للعامل برغبته في إنهاء عقد العمل لمرض العامل

مادة ١٢٧

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل أجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له.

وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازته .

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

### ميعاد إخطار المرأة العاملة لرب العمل برغبتها في إنهاء عقد العمل

مادة ١٢٨

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

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

### شهادة الخبرة والبيانات التي يطلب العامل إثباتها بها

مادة ١٣٠

- يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها .

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

ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

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

طلبها.

### عقد التدرج

مادة ١٤١

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة او صنعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني .

### ميعاد الإخطار لإنهاء عقد التدرج من جانب صاحب العمل والعامل

مادة ١٣٤

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

### مدة الاتفاقيات الجماعية

مادة ١٥٥

- يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.

### مدة المفاوضة الجماعية

مادة ١٥٦

يتعين علي طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضي شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .



## ميعاد قيد الاتفاقية الجماعية بمديرية القوى العاملة

### مادة ١٥٨

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

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

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

## إخطار مديرية القوى العاملة برفضها قيد الاتفاقية واللجوء للمحكمة

### مادة ١٥٩

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

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

## ميعاد اللجوء إلى الوساطة

### مادة ١٧٠

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

## ميعاد اختيار الوسيط

### مادة ١٧٣

- يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب وتتولي هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار .



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

### بدء مهمة الوسيط

#### مادة ١٧٤

- تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره او تعيينه ويرفق بالأخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .  
وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون وله ان يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة .

### مدة قبول توصيات الوسيط في النزاع

#### مادة ١٧٧

- إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط او بعضه وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفین والوسيط .  
ويجب ان يكون رفض الطرفين او أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها او بعضها مسبباً ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل ان يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

### مدة تقديم الوسيط لتقريره إلى الجهة الإدارية

#### مادة ١٧٨

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

### مدة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم

#### مادة ١٨٠

- يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه او من وكيله المفوض .  
فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية -ان وجدت- أو من النقابة العامة المختصة . وذلك



كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلي هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

### طلب الإحالة إلى التحكيم مباشرة

#### مادة ١٨١

لأي من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة علي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلي هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

### أبعاد نظر التحكيم

#### مادة ١٨٤

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

### ميعاد الفصل في النزاع تحكيمياً

#### مادة ١٨٦

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

### إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول

#### مادة ١٨٨

- علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيّد منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم ولكل من طرفي النزاع



أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض وتتبع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

### حق العمال في الإضراب عن العمل

مادة ١٩٢

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

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

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

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

### ميعاد إصدار قرار قبول طلب تصفية المنشأة

مادة ١٩٧

- في تطبيق أحكام المادة السابقة ، علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.

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

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

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

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

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



## إخطار صاحب العمل والعمال والمنظمة النقابية بطلب التصفية المقدم منه

مادة ١٩٨

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

## إخطار صاحب العمل للعامل بتعديل شروط العقد

مادة ٢٠١

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

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

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