

# قانون العمل رقم 91 لعام 1959

## المادة 1

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه.

## المادة 2

يقصد بالعمال كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه.

## المادة 3

يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعمال لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يلي: 1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين. 2- الإمتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة. 3- كل منحة تعطى للعمال علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا. ولا يلحق بالأجر ما يعطى للعمال على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها. ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعمال أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها.

## المادة 4

لا تسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة ألا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجيا في حدود الإمتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة للمناطق والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الخزانة.

## المادة 5

لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص.

## المادة 6

## المادة 7

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون والمستحقون عنهم ونقابات العمال طبقا لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالإنفاذ المؤقت بلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

## المادة 8

يكون للمبالغ المستحقة للعمال أو لمن يستحقون 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.

## المادة 9

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.

## المادة 10

تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون 365 يوما والشهر ثلاثين يوما إلا إذا نص على خلاف ذلك.

## المادة 11

تسري أحكام هذا الفصل على كل متعطل قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه في الوحدات الإدارية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

## المادة 12

لكل متعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وأعماله السابقة. وعلى هذه المكاتب قيد تلك الطلبات وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد وذلك في يوم تقديم الطلب. ويصدر

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات كما يعين بقرار منه دائرة اختصاص كل من هذه المكاتب.

#### المادة 13

على مكاتب التوظيف والتخديم معاونة المتعطلين المقيدة أسماؤهم لديها في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفائتهم. ويجوز ترحيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي أحقوا بالعمل بها.

#### المادة 14

لا يجوز توظيف أو تخديم أي متعطل إلا إذا كان حاصلًا على شهادة قيد من أحد مكاتب التوظيف المشار إليها.

#### المادة 15

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان استشارية لمعاونة مكاتب التوظيف والتخديم في تأدية رسالتها على أن يشترك فيها ممثلون عن الجهات الإدارية المختصة ومن أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي.

#### المادة 16

على كل صاحب عمل أن يبلغ مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله بنفسه أو بكتاب مسجل عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ استخدامه أحد المتعطلين في وظيفته أو عمل لديه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي صدرت منه مرافقًا لها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل و عليه أيضا تدوين رقم شهادة القيد و تاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال.

#### المادة 17

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله خلال شهر يناير ويوليو ( كانون الثاني وتموز ) من كل عام البيانات التالية: أ- بيانًا مفصلاً بعدد موظفيه و عماله طبقاً لأنواع وظائفهم و مهنتهم و سنهم و جنسهم. ب- بيانًا بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال الستة أشهر السابقة. ج- بيانًا عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال. وتدون هذه البيانات على الأنموذج الذي تعده الجهة الإدارية المختصة.

#### المادة 18

يجوز للجمعيات و المؤسسات والهيئات إنشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين وعلى هذه المكاتب إتباع ما يأتي: أ- إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمقرها وبمقر الجمعيات أو المؤسسات أو الهيئات التي أنشأتها. ب- إرسال تقارير شهرية إلى الجهة الإدارية المختصة عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت إليها وأسماء من ألقنتهم بالعمل وبيان نوعه واسم صاحب العمل والأجر والمرتب الذي عين للعامل وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المواد 14، 16، 17 من هذا القانون.

#### المادة 19

لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الأعمال التي تسري عليها أحكام هذا الفصل.

#### المادة 20

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي: أ- الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين. ب- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. ج- استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلاً ولو وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في الفقرة السابقة.

#### المادة 21

لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يلزم أصحاب الأعمال في بعض الصناعات أو الأعمال أو الوحدات الإدارية باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

#### المادة 22

لصاحب العمل في الجهات التي لا تسري عليها أحكام هذا الفصل أن يعهد إلى متعهد بتوفير عمال له. ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب

الأعمال دون إشراف منه على العمل والعمال ولا يجوز له مزاوله عمله إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من الجهة الإدارية المختصة يصدر وفقا للشروط والأوضاع التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلًا على الترخيص المطلوب. ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتًا بالكتابة وببين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي قدم العمال منها. ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل لقاء تشغيله أو استبقائه في العمل.

#### المادة 23

يقصد بالعاجز كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

#### المادة 24

تسري أحكام هذا الفصل على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر سواء أكان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة داخل الإقليم الواحد.

#### المادة 25

يقوم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزارات والجهات المختصة وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني ويكون قبول العاجزين في تلك الهيئات والمعاهد بطلب يقدم إليها ببيان فيه حالة العجز ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه بمعرفة لجان تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون قرارها نهائيا.

#### المادة 26

يقصد بعبارة التأهيل المهني الواردة في هذا الفصل الخدمات المهنية التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه وذلك كالأعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم.

#### المادة 27

تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة 25 العاجز الذي تم تأهيله مهنيا بشهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التي تشتمل عليها هذه الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ويجب على هذه الهيئات والمعاهد تنظيم سجل لقيد هؤلاء المؤهلين يشتمل على ذات البيانات الواردة بالشهادة المشار إليها.

#### المادة 28

لكل عاجز تم تأهيله مهنيا أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرة محل إقامته. وعلى مكاتب التوظيف والتخديم قيد تلك الطلبات في سجل خاص وإعطاء الطالب يوم تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد وعليها كذلك مساعدة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفائاتهم. ويجوز ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي ألحقوا بالعمل فيها.

#### المادة 29

على أصحاب الأعمال الذين يسري عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب التوظيف والتخديم من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا وذلك في حدود 2% من مجموع عدد عمالهم و يجوز لأصحاب الأعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف والتخديم بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة.

#### المادة 30

يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقا لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

#### المادة 31

استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن اللياقة الصحية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة 27 مقام اللياقة الصحية بالنسبة إلى حالة العجز الواردة في هذه الشهادة وذلك عند التعيين في الوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية المقررة للمجندين وفقا للقانون. ويجوز لوزير الشؤون

الاجتماعية والعمل تحديد وظائف وأعمال حكومية معينة للعاجزين الذين يتم تأهيلهم أولوية التعيين فيها كما يجوز له تقرير الشروط الواجب توافرها في العمل لتيسير قيام العاجز بعمله.

**المادة 32**

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية أو خدمة العلم أولوية التعيين في الوظائف والأعمال الحكومية وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة 29. ويعفى من يعين من العاجزين في وظائف حكومية من شروط اللياقة وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا تتجاوز نسبة المعينين منهم 10% من مجموع الدرجات الخالية في كل وظيفة. واستثناء من أحكام القوانين المعمول بها يجمع العاجز بين المرتب الذي عين به بإحدى الوظائف العامة وبين المعاش التقاعدي الذي يتقاضاه بحيث لا يجاوز مجموعها خمسة عشر جنيهاً في الإقليم المصري ومائة وخمسون ليرة في الإقليم السوري.

**المادة 33**

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الثالث من الباب الأول يجب على كل صاحب عمل ممن تسري عليهم أحكام هذا القانون أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته مقر عمله بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنياً والأجر الذي يتقاضاه كل منهم. ويكون الإخطار بهذا البيان على الاستمارة التي تعد لهذا الغرض في مكاتب التخديم والتوظيف بكتاب مسجل. ولا يجوز شغل الوظائف والأعمال الخالية بغير العاجزين المنصوص عليهم في المادة 29 إلا بعد انقضاء أسبوع من تاريخ إخطار مكتب التوظيف والتخديم عنها.

**المادة 34**

على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون تنظيم سجل خاص لقيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنياً وألحقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كلما طلبوا ذلك.

**المادة 35**

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة وبشروط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي وفي حدود تلك المعاملة. ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمات المنزلية.

**المادة 36**

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال. كما يحدد بقرار منه حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الوزارة خلال 48 ساعة من تاريخ مزاولته الأجنبي للعمل.

**المادة 37**

يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة.

**المادة 38**

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

**المادة 39**

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر من 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 والعلمية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها على أن يراعى سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

**المادة 40**

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

المادة 41

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعا لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

المادة 42

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر.

المادة 43

يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة. وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ويعطى العامل إيصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

المادة 44

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.

المادة 45

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا.

المادة 46

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاما فأكثر أجورهم ومكافاتهم وغير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرنا للذمة.

المادة 47

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكان العمل مع مراعاة الأحكام الآتية: أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى 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 تتناسب مع ما أتمه من العمل. وأن يؤدي له باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به. ج- في غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة في كل أسبوع. على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك.

المادة 48

إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فورا إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك.

المادة 49

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر.

المادة 50

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

المادة 51

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة.

المادة 52

لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنيهات الأولى أو الثلاثين ليرة الأولى شهريا أو العشرة قروش الأولى أو الليرة الواحدة يوميا إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مآكل وملبس، أما ما زاد عن ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع. ويستوفى دين النفقة قبل أي دين بما لا يزيد على الربع. وتسري الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقا للمواد 72 و 73 و 78 و 79 و 80 و 81

وفي حال 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 المقتطعة منه.

#### المادة 53

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

#### المادة 54

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر. ويجوز للعامل أن يتظلم من تقرير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية (الصلحية) إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة المشار إليها في المادتين 111 و 113 حسب الأحوال و يكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مجال العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائياً (قطعياً). فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه.

#### المادة 55

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع. كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد 72 و 78 و 81 من قانون العمل إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

#### المادة 56

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام المواد 58 و 61 و 71 و 72 و 78 و 81 من قانون العمل.

#### المادة 57

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

#### المادة 58

يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة إجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل. وتزاد الإجازة إلى 21 يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

#### المادة 59

تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منها كل سنة. ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث. ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل إعطاء العامل إجازته التي تزيد على ستة أيام إلى سنة تالية.

#### المادة 60

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

#### المادة 61

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها.

#### المادة 62

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على أحد عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويجوز في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها. وتستقل إجازة العيد عن يوم الراحة الأسبوعية بحيث يمنح العامل مقابل يوم الراحة الأسبوعية الذي يقع فيه يوم العيد عطلة الأسبوعية في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

#### المادة 63

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل 70% من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزداد بعدها إلى 80% عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

#### المادة 64

على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث تكاليفها بشرط ألا يجاوز ما يؤديه للعامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليماً في القطر المصري أو عشرين قرشاً سورياً في الإقليم السوري. وتحدد اشتراكات ومواصفات المساكن كما تعين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزير المختص.

#### المادة 65

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل. فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى إدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

#### المادة 66

يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجره خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد عن خمسة أيام في الشهر الواحد. ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً. ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً. وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين. ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.

#### المادة 67

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه وارتكابه أية جنحة داخل إدارة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى العمل والإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسنول وجب

أداء أجره عن مدة التوقيف و يجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.

#### المادة 68

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل وأن يودعها الجهة الإدارية المختصة و أخرى للجزاءات وشروط توقيعهما. ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الإدارة المختصة خلال 45 يوماً من تقديمها إليها. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم.

#### المادة 69

على صاحب العمل أن ينشئ إضبارة (ملفاً) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي) و تاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك. ويودع بالملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله. وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل.

#### المادة 70

يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره و أن يفرد لها حساب خاص. ويكون التصرف بها طبقاً لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 71

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدد لمدة غير محددة. وإذا كان العقد لعم عمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة 73.

#### المادة 72

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغائه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً إلى العمال الآخرين. فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

#### المادة 73

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الإلغاء صادراً من جانب صاحب العمل في العقود المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة. ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة.

#### المواد 74-75

ملغاة بالمرسوم التشريعي رقم 49 تاريخ 1962/7/3 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 127 تاريخ 1970/6/9

#### المادة 76

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية: 1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة. 2- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار. 3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه. 4- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر. 5- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية. 6- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل. 7- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه. 8- إذا حكم على العامل نهائياً في جناية

أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. 9- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. 10- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

#### المادة 77

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية: 1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل. 2- إذا لم يقم صاحب العمل بإزالة العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون. 3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته. 4- إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل. 5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له.

#### المادة 78

إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة 73 دون إخلال بالتعويض الذي تحكم به المحكمة.

#### المادة 79

للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية ( خدمة العلم ) الخيار بين أن يطلب إلغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة 73 وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم). وتقوم الجهة الإدارية المختصة بإبلاغ صاحب العمل بما اختاره العامل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تجنيده. وللعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 73 إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى وفي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية.

#### المادة 80

يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة 72 أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 إذا كانت خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلاثين إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات.

#### المادة 81

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحد وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل. ويكون إثبات العجز والمرض بشهادة طبية. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع على لجنة تحكيم طبية ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير بدل أتعاب أعضائها وتحديد الجهة التي تتحمل دفع هذا البديل من المحكمتين وكيفية التحصيل والصرف وغير ذلك بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة. وعلى مكتب العمل المختص إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور الوصول إليه وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات ويكون قرار التحكيم الطبي نهائياً غير قابل للطعن. ويلزم صاحب العمل في حال انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 للعامل أو المستحقين. ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة 72 أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى.

#### المادة 82

توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتي: 1- إذا وجد أولاد وولدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد 75% بالتساوي و 25% للوالدين بالتساوي أو لأحدهما. 2- إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا وجد ولد منح المكافأة كاملة. 3- إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحد فيمنح المكافأة كاملة. 4- إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من أولاد والوالدين استحق الزوج 40% والولد أو الأولاد 40% والوالد أو الوالدان 20% فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي. وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي وإذا

لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة. ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الإرث. ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوجة العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله.

#### المادة 83

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق ولحساب العامل يؤدي مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحققت المكافأة. فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابل لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول على المكافأة القانونية. وإذا وضع في منشأة نظام للمعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش (التقاعد) كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل.

#### المادة 84

على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة في المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الجهة الإدارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها. ويعتبر عدم اعتراض هذه الجهة عليها خلال ستين يوما من تقديم اللائحة بمثابة الموافقة.

#### المادة 85

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما. ويكون الخلف مسنولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

#### المادة 86

على صاحب العمل أن يعطي للعامل مجانا في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الإمتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

#### المادة 87

يكون أصحاب الأعمال مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أي مخالفة لأحكام هذا الفصل. كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

#### المادة 88

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل: أ- الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر. ب- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. ج- ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري.

#### المادة 89

عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التدرج والتدريب والإجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم وفي تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية والتجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها.

#### المادة 90

إذا تعددت النقابات التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد.

#### المادة 91

يجب أن يكون عقد العمل المشترك ثابتا بالكتابة وإلا كان باطلا كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد و أن يوافق عليه غالبية الأعضاء.

#### المادة 92

لا يكون عقد العمل المشترك ملزما إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر إعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية. يشتمل على ملخص لأحكام العقد فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

#### المادة 93

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإبلاغ بالرفض ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وينشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد.

#### المادة 94

مع عدم الإخلال بحكم المادة 90 من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا من الطرفين.

#### المادة 95

تسري أحكام عقد العمل المشترك على: أ- نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفا في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة وكذلك الاتحاد أو النقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين. ب- العمال المنضمين لنقابة تكون طرفا في عقد العمل المشترك أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه. ويظل العمال الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء مدته.

#### المادة 96

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكما من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

#### المادة 97

يقع باطلا كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك.

#### المادة 98

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلد الاقتصادية أو يكون مخالفا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام.

#### المادة 99

لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل.

#### المادة 100

يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجددا من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل وينتهي العقد حتما بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل. وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوما على الأقل إذا كانت مدته أو المدة

التي تجدد لها تقل عن ذلك وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤها بالنسبة إلى الباقيين.

#### المادة 101

يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوما من حصوله.

#### المادة 102

إذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد ساريا على جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت إبرام العقد. وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي.

#### المادة 103

لكل من طرفي عقد العمل المشترك. وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسري عليه عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عنه عند عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أي شخص يكون مرتبطا بعقد العمل المشترك. ولا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن هيئة تمثل النقابة ويسري حكم الفقرة السابقة على اتحاد النقابات. وتكون النقابة ملزمة بالتعويض في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية. أما مسؤولية الاتحاد فتكون مقصورة على أموال النقابات.

#### المادة 104

لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. على أنه يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة عن النقابة أو الاتحاد كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن النقابة.

#### المادة 105

لكل شخص أن يحصل من الجهة الإدارية المختصة على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها.

#### المادة 106

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام إليها واستخراج صورة عنها.

#### المادة 107

على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

#### المادة 108

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات. ولا يجوز لأصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

#### المادة 109

على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه. وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وان ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات.

#### المادة 110

للجهة الإدارية المختصة في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبه القرارات المنصوص عليها في المادة 108 في المواعيد التي تحددها له هذه الجهة أو في حال وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم أن تأمر بغلق المحل كلية أو جزئيا أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر. وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

#### المادة 111

تشكل لجان استشارية مشتركة في المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال. ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال

المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل سنة وان يراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان. ويجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلستها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها. وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفي الحالات التي يدعى فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة. كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها. وعلى اللجان المذكورة أن تضع اللائحة الداخلية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تكوينها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها.

#### المادة 112

تختص اللجان المشار إليها في المادة السابقة بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية: 1- الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. 2- تحسين ظروف العمل. 3- الإشراف على وسائل الوقاية من إصابات العمل. 4- الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة. 5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة. 6- تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل طبقا للمادة 54 والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن. وعلى اللجنة أن تسترشد دائما في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وان يكون راندها دائما زيادة الإنتاج.

#### المادة 113

تنشأ مجالس استشارية مشتركة في مجال الصناعة الواحدة تتكون من ممثلين من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصناعة والاقتصاد وممثلين عن أصحاب العمل وعمال الصناعة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وتختص هذه المجالس بما يأتي: 1- وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تمثلها. 2- وضع سياسة للتدريب المهني والكفاءة الإنتاجية والإشراف على تنفيذها في مستوى المؤسسات. 3- وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة. 4- رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم.

#### المادة 114

لا يجوز تشغيل العمال تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو 48 ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

#### المادة 115

استثناء من حكم المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار. كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة. ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 116

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

#### المادة 117

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة في اليوم الواحد. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه.

#### المادة 118

يجب غلق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستثنى بعض الجهات أو المناطق أو المحلات من حكم هذه المادة بقرار منه كما له إضافة جهات أخرى إلى الجهات التي يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي.

## المادة 119

يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

## المادة 120

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد 114، 115، 116، 117، 118، 119 في الأحوال الآتية: 1- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات و الاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم. ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدة أطول. 2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. 3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي. ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. 4- الأعياد والمناسبات والموسم الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

## المادة 121

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحق عن الفترة الإضافية مضافاً إليه 25% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و 50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً.

## المادة 122

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة عن هذا الجدول. فإذا كان المحل غير خاضع لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل.

## المادة 124

يمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول إلى أمكنة العمل. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه. وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة.

## المادة 125

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فيما بين الساعة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة. ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة والفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية.

## المادة 126

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشرة سنة في الصناعات والأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إلا إذا كان لديهم تذاكر عمل تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها. وتصرف هذه التذاكر مجاناً من مكتب الصحة بناء على طلبهم أو طلب أوليائهم أو صاحب العمل وتعفى من كافة الرسوم والضرائب.

## المادة 127

لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الاستثناءات الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب.

## المادة 128

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر: 1- أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث. 2- أن يحرر أولا فأول كشفا مبينا فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم. 3- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة. 4- أن يبلغ مقدما الجهة الإدارية المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

#### المادة 129

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل عمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال.

#### المادة 130

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

#### المادة 131

لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 132

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 133

أ- للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدتها خمسة وسبعون يوما باجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بحيث لا تقل مدة انقطاعها عن العمل بعد الوضع عن أربعين يوما تمنح هذه الإجازة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولا يبين فيها التاريخ المرجح للوضع. ب- فإذا وقعت الولادة ضمن مدة الأربعين يوما المبينة في الفقرة السابقة جاز منح العاملة عن المدة المتممة إجازة إدارية محسوبة على إجازتها السنوية المستحقة وإلا اعتبرت هذه المدة إجازة بلا راتب.

#### المادة 134

يصرف للعاملة عن مدة إجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة اجرا كاملا يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية.

#### المادة 135

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لانقطاعها عن العمل أثناء الإجازة المبينة في المادة 133 كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة للحمل أو الوضع وانه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط إلا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

#### المادة 136

إذا انقطعت عاملة عن عملها وفقا لحكم المادة 133 ثم ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها في ما كانت تستحقه من اجر وذلك بدون الإخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها.

#### المادة 137

في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يوميا لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

#### المادة 138

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

#### المادة 139

يجب على صاحب العمل في الأماكن التي تعمل فيها النساء أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك. وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 140

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة وكذلك العاملات اللاتي يشتغلن في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج.

#### المادة 141

في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعات المناجم والمحاجر: أ- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة. ب- العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع راسب المواد المعدنية الموجودة تحت سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران وتحدد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ج- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.

#### المادة 142

على صاحب العمل إلا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الفصل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبييا للعمل فيها ويكون ذلك وفقا للأوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه والذي يجب أن يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم. كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة فصله قبل نهاية الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصابا بمرض مهني.

#### المادة 143

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال و الموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر والأشخاص الذين يحملون إذنا خاصا من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة. كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن.

#### المادة 144

على كل صاحب عمل أن يعد سجلا أو نظاما خاصا لقيود وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

#### المادة 145

استثناء من أحكام المادة 117 لا يجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم وإذا كان العمل في باطن الأرض فيجب أن تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض. ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة.

#### المادة 146

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط الآتية: أ- أن تبلغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإجازه. ب- أن يمنح العامل أجرا إضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه خمسين في المئة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و 100% إذا كان بعد غروبها. وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الأجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافا إليه 100% وذلك بخلاف اجر اليوم ذاته.

#### المادة 147

مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية للعمال الذين تسري أحكام هذا الفصل بنصف أجر.

#### المادة 148

على صاحب العمل أن يعلق في أمكنة العمل بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الجهة الإدارية المختصة كما يجب إبلاغها أولا بأول بكل تعديل يدخل عليه.

#### المادة 149

يراعى في حساب مدة الإجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة 58 أن تبدأ من ساعة توصيل العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها. = المادة 150 = على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقا للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية و العمل بالاتفاق مع وزير الصناعة.

#### المادة 151

على مدير المنجم أو من ينوب عنه: أ- إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة. ب- منع وجود العمال في منطقة الانفجار إلا بعد مضي فترة لزوال الخطر. ج- ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي بها غازات قابلة للالتهاب أو مسببة للانفجار. د- تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية. هـ- تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعيا أو صناعيا. و- فحص حالة المنجم يوميا قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها فوراً. ز- التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف ومدى تنفيذ ما ود في الفقرة (أ) من هذه المادة وتفيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض.

#### المادة 152

على صاحب العمل أو المدير المسئول إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تلفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

#### المادة 153

على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه 50 عاملا على الأقل مكانا مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للمريض فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس. أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملا وتقع في دوائر قطرها 50 كيلومترا فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة 65.

#### المادة 154

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من تناول العمال ويجب تغيير المياه يوميا وتطهير تلك الأوعية في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحيا.

#### المادة 155

يلتزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملا مما ورد في المادة 141 بما يأتي: أ- أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراكات ومواصفات هذه المساكن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ب- أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحملة العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعمال مغلقة تغليفا صحيا أو معبأة في أواني محكمة الغطاء. ولا يجوز النزول عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مادي ج- أن يتولى مسؤولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن. ولا يسري هذا الالتزام إلا بالنسبة للاماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 156

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجور في كل مديرية أو محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة وتولف هذه اللجان على الوجه الآتي: 1- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيسا 2- مندوب عن وزارة الصناعة وعن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الأحوال عضوا 3- مندوب عن أرباب العمل تختاره منظماتهم عضوا 4- مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمال عضوا وتكون العضوية لمدة سنة قابلة للتجديد ولا تعتبر اجتماعاتها قانونية إلا إذا حضرها جميع الأعضاء فإذا لم يكتمل العدد يؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية تعقد بعد أسبوع على الأكثر

يكتفى فيها بحضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوبا أرباب العمل والعمال. فإذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى إلى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أي عدد من الأعضاء. وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين. وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.

المادة 157

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفي اللجان المذكورة أو بدل حضور جلساتها على أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية.

المادة 158

تعقد اللجنة دورة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور ويحق لها أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور مع مراعاة أن يكفي الأجر لسد حاجة العامل الأساسية. ولا تتخذ اللجنة قرارها إلا بعد التحقيق وسماع رأي كل منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوي الشأن فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأي من تختاره اللجنة.

المادة 159

تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لإصدار قرارات تعيين الحد الأدنى للأجور. ويجوز له في الحالات الاستثنائية كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيرا أن يدعو جميع اللجان إلى اجتماع عام للنظر في تعديل الأجور.

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 188

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم.

المادة 189

إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيها إلى تسوية جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثليه طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرتها محل العمل للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية ويبين في هذا الطلب أسماء طرفي النزاع أو ممثليهما ومحل إقامتهم وموضوع النزاع.

المادة 190

إذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل وجب أن يكون موقعا منه شخصيا أو من وكيله المفوض. أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال وأغلبية عمال القسم بالمؤسسة الذين لهم شأن في النزاع. ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق والتحكيم بالنيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة. وتعطي الجهة الإدارية المختصة إيصالا بتسلم الطلب موقعا من رئيسها أو من ينوب عنه ومحددا فيه تاريخ التسليم.

المادة 191

إذا كان صاحب العمل الطرف في النزاع يستخدم 50 عاملا فأكثر تعين على الجهة الإدارية المختصة إحالة الطلب مباشرة في مدة لا تجاوز أربع وعشرين ساعة من تاريخ تسليمه إلى لجنة التوفيق ويجوز إحالة أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفين كتابة على ذلك. أما إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا كان على الجهة الإدارية المختصة أن تعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشدة في ذلك بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك في مدة لا تجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب.

المادة 192

إذا تمكنت الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع وديا ثبتت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يحرر من أربع نسخ يوقعها مديرها أو من ينوب عنه وممثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة في الجهة المذكورة للرجوع إليها عند الاقتضاء وترسل النسخة الرابعة إلى الوزارة لقيدها في سجل خاص وإيداعها محفوظاتها. وتعطي الوزارة مستخرجا منها لذوي الشأن. ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقعة في دائرتها الجهة الإدارية المختصة.

المادة 193

إذا لم تتمكن الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة 191 رفعت تقريراً مفصلاً نتيجة سعيها وأسباب إخفاقه إلى هيئة التحكيم المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع وترسل صورة عن هذا التقرير إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

#### المادة 194

تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي: 1- رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها تندبه الجمعية العمومية للمحكمة رئيساً 2- مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه عضواً 3- صاحب العمل أو من ينوب عنه عضواً 4- ممثل النقابة العامة أو أحد العمال المنتخبين يختاره العمال عضواً 5- مندوب من منظمات أصحاب العمل المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضر ممثل النقابة أو العمال في الجلسة عضواً ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه وللجنة أن تستعين برأي من تختاره من الأخصائيين أو من أصحاب الأعمال أو العمال بدائلتها. ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع. وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضاً أعضاء وموظفي هذه اللجان.

#### المادة 195

يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها عشرة أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلي طرفي النزاع ومدير الجهة الإدارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

#### المادة 196

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليها فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة 192 ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية المبرمة بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق. وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع ودياً كله أو بعضه أحالت نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام على الأكثر.

#### المادة 197

إذا أحيل النزاع إلى هيئة التحكيم فعلى كل من طرفي النزاع أن يودع قلم كتاب هيئة التحكيم مذكرة بدفاعه والمستندات المؤيدة له وذلك خلال أسبوع من تاريخ الإحالة إذا كان حاضراً الجلسة التي تمت بها الإحالة أو إخطاره بها بكتاب مسجل إن كان غائباً.

#### المادة 198

تتكون هيئة التحكيم من: 1- إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية. 2- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة. 3- مندوب من وزارة الصحة أو وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الحال يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة. وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة. ويحضر أمامهم: 1- مندوب من منظمات أصحاب العمل إن وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع. 2- مندوب من نقابة لا علاقة لها مباشرة بالنزاع يختاره العمال أو النقابة صاحبة الشأن في النزاع. وعلى طرفي النزاع إحضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأي في المداولات. وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك. ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير رئيس الهيئة عقدها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع. وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضات أعضاء وموظفي هذه اللجان.

#### المادة 199

إذا كان النزاع خاصاً بعمال فرع من فروع المنشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.

#### المادة 200

يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من الجهة الإدارية المختصة ويخطر به الأعضاء ومندوبي طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

#### المادة 201

يحلف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق. المادة 202 تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز عشرين يوما من بدء نظره. ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه مندوبا في الحضور وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والإطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه. ولها توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة.

#### المادة 203

تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. وعليها قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة 198 فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأي المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأي المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به. ويصدر القرار بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع. ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في القوانين النافذة. وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره. وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لقيّد منطوق القرار في سجل خاص وإيداع الملف محفوظاتها وتعطي مستخرجا منها لذوي الشأن.

#### المادة 204

تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحياتهم ما يسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحياتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

#### المادة 205

يرفع ما يعرض في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمر المستعجلة إذا كان المطلوب إجراء وقتيا وتجري على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها.

#### المادة 206

لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم.

#### المادة 207

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم.

#### المادة 208

تلتزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات وانتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة ومندوبيهم التي تقدرها وذلك في حالة صدور القرار لصالح العمال.

#### المادة 209

يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة 189 أو أثناء السير في إجراءاته أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم. كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العامل كليا أو جزئيا إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على طلب يقدمه بكتاب مسجل ويبت الوزير في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله إليه فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه.

#### المادة 210

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فئات الرسوم التي تحصل عن إعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تتجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بالقرارات التنظيمية العامة بشأن الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية.

#### المادة 211

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير العدل عدد هيئات التحكيم في كل إقليم ومقارها والاختصاص المحلي لكل منها.

#### المادة 212

يكون للموظفين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له أن يزوروا أماكن العمل وفقا لتعليمات رؤسائهم ويسهروا على حسن تطبيق أحكامه ليكونوا على يقين من التقيد بها. ويحلف مفتشو العمل ورؤسائهم اليمين أمام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عند تعيينهم مقسمين أن يقوموا بمهام وظيفتهم بأمانة وإخلاص وان لا يفشوا سرا من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل. ويحمل مفتشو العمل بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول أثناء ساعات العمل ليلا ونهارا إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوبون عنهم. وينظم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلا وفي غير أوقات العمل ويحدد فيه مكافآت الموظفين والمستخدمين المكلفين بالتفتيش المذكور.

#### المادة 213

على أصحاب العمل وعلى وكلائهم أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة الموظفين المذكورين في المادة السابقة وان يقدموا لهم معلومات صادقة صحيحة عما يتعلق بمهمتهم.

#### المادة 214

على السلطات الإدارية أن تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة.

#### المادة 215

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

#### المادة 216

يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 14 و 16 و 17 و 18 و 19 و 31 بغرامة لا تتجاوز ألف قرش مصري أو مائة ليرة سورية. وعلى مخالفة المادة 22 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ولا تتجاوز مائتي ليرة سورية في الإقليم السوري. وفي حالة مخالفة أحكام المواد 14 و 16 و 17 تقام الدعوى العمومية على رئيس المكتب ويكون مدير الجمعية أو المؤسسة أو الهيئة مسئولا معه إذا كان عالما بالوقائع المكونة للمخالفة. وتتعدد العقوبات بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة ويحكم بإغلاق المكتب عند مخالفة المادة 19.

#### المادة 217

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الأول في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهات في الإقليم المصري ومائة ليرة في الإقليم السوري وبالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعين أو بإحدى هاتين العقوبتين ويجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بان يدفع شهريا للعاجز الذي رشح له تطبيقا للمادة 29 وامتنع عن استخدامه مبلغا يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها اعتبارا من تاريخ إثبات المخالفة ولا يجوز مطالبة صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد عن سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين العاجز لديه أو إذا اشتغل العاجز فعلا في عمل آخر وفي حال امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه يجوز تحصيله لصالح العامل بطريق الحجز الإداري. وفي حالة تعدد الأحكام بالإلزام بالدفع عند تعدد أصحاب الأعمال على الوجه السابق لا يستفيد العاجز إلا من أول حكم يصدر وتؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى لتقوم بصرفها في الأوجه وبالشروط والأوضاع المقررة في المادة التالية وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة. كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل العاجز الواحد تطبيقا لحكم المادة 29 وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول.

## المادة 218

تخصص الغرامات المحكوم بها طبقاً لأحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للعاجزين طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

## المادة 219

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً في الإقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة 35 أو يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة 36. ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسئولاً عن المخالفات المذكورة.

## المادة 220

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شأن التدرج والتدريب المهني بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن 20 ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري.

## المادة 221

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

## المادة 222

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لا تتجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري. ولرجال الضبط القضائي فضلاً عن ذلك حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري. وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين أو العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم. وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً. وإذا ارتكبت المخالف مخالفة جديدة خلال سنة حكم عليه فيها مرتين لمخالفة أحكام المادتين 118 و 119 جاز الحكم بإغلاق المحل مدة لا تتجاوز أسبوعاً. وتقام الدعوى على مدير المحل كما تقام أيضاً على صاحبه إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

## المادة 223

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث بغرامة لا تزيد على مائة قرش في الإقليم المصري عشر ليرات في الإقليم السوري. وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في عنابر العمل بحالة مخالفة لأحكام الفصل المذكور. وتتعدد الغرامة أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العمل. وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية جاز الحكم عليه فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً. وتقام الدعوى على مدير المحل أو المقاول أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للجرم. وتقام الدعوى أيضاً على الأشخاص الذين لهم ولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشغلون بحالة مخالفة لأحكام الفصل انف الذكر وكذلك على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان. وإذا صدر حكم على الشخص الذي يستخدمه صاحب العمل لرقابة عمل الأحداث في جنائية أو جنحة ارتكبتها أثناء تأدية أعماله أو بسببها أو إذا تعددت الأحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لأحكام الفصل المذكور خلال ثلاث سنوات وجب على أصحاب ومديري العمل أو المقاول أو المحل بناء على تبليغ المركز أو القسم أن يفصلوه خلال ثمانية أيام من تاريخ ذلك التبليغ وإلا طبقت عليهم الأحكام المدونة في الفقرة الأولى من هذه المادة.

## المادة 224

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث في شأن تشغيل النساء بغرامة لا تتجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري. وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام هذا الفصل وتتعدد الغرامات أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العاملة. وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز الحكم عليه فضلاً عن الغرامة

بالحبس مدة لا تجاوز أسبوعا. وتقام الدعوى على مدير العمل أو المقاول أو المحل وكذا تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد انه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

#### المادة 225

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة 152 بالحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر. ويعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتي قرش لا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة سورية ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العودة إلى مخالفة أحكام المادة 155/ب خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة.

#### المادة 226

إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد 152 و 153 و 154 و 155 كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يبين فيه موضوع الإخلال ويكلف فيه صاحب العمل بإتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ إعلانه وإقامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز الإداري.

#### المادة 227

يجوز لمفتشي الجهة الإدارية المختصة بالاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم أن يأمرؤا بوقف العمل.

#### المادة 228

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ولا تزيد عن خمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة 159 في شأن تحديد الأجور. وتقضي المحكمة فضلا عن ذلك بإلزام المخالف بدفع فروق الأجر أو العلاوة المستحقة وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

#### المادة 229

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد على خمسمائة ليرة في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادتين 107 و 108 من هذا القانون.

#### المادة 230

يعاقب على مخالفة أحكام المادة 172 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري. ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيهاً في الإقليم المصري و ألف ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يعتمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي والسجلات أو الدفاتر أو الحسابات التي فرض الباب الرابع في شأن نقابات العمال إبلاغها لذوي الشأن. ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو في لوحات أو في إعلان أو في استشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور اسم نقابة أو اتحاد عام أو زاول أعمالا نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام الباب الرابع ويحكم أيضا بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرا لها.

#### المادة 231

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيهاً في الإقليم المصري ولا تقل عن مائتي ليرة ولا تزيد على ألف ليرة في الإقليم السوري كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة. وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص. وفي تطبيق أحكام الفقرة الأولى تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة. ويسري هذا الحكم أيضا بالنسبة لأعضاء النقابات الفرعية واللجان النقابية.

#### المادة 232

يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر عن هيئة التحكيم طبقاً للمادة 203 من هذا القانون خلال أسبوع واحد من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه في الإقليم المصري ولا تقل عن مائة ليرة ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة في الإقليم السوري ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرة ليرات ولا تزيد على مائة ليرة في الإقليم السوري.

#### المادة 233

يعاقب على مخالفة أحكام المادة 209 بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز السنة ويعاقب على مخالفة حكم المادة 213 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة.

#### المادة 234

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في القوانين النافذة كل من أفشى سرا من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التفتيش.

#### المادة 235

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأسباب مخففة تقديرية.

## تعديل بعض أحكام قانون العمل رقم 91 لسنة 1959

مادة رقم : 1

يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة 2 وبنص المادة 7 و الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون رقم 91 لسنة 1959 المشار إليه النصوص الآتية:-

"مادة 2:

الأشخاص الذين يشتغلون في إقليم مصر في مجال لا تثار بالات ميكانيكية وتستخدم عادة اقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية و الصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها سنوي ، و كذلك أعمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم حسب آخر ربط على المبلغ المذكور لا ينتفعون بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به".

"مادة رقم 7 :

مع عدم الإخلال بأحكام المادة 169 من القانون المرافق يكون لنقابات العمال القائمة أن تطبق الأحكام الواردة في الباب الرابع من قانون العمل خلال مدة لا تجاوز آخر أغسطس سنة 1960.

وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للجنة النقابية من عمال المؤسسة.

وتتكون الجمعية التأسيسية للنقابة الفرعية من مندوبي اللجان النقابية المشار إليها في الفقرة السابقة ومندوبي العمل في غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية.

وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة العامة على الوجه المبين بالمادة 169 من القانون المرافق.

ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية و العمل بقرار منه طريقة تمثيل أعضاء اللجان النقابية والنقابات الفرعية في الجمعيات العمومية للمستوى الأعلى".

"مادة 15 فقرة 2:

ويستمر العمل بالقرارات المنفذة للقوانين الملغاة فيما لا يتعارض مع أحكامه إلى أن يصدر وزير الشؤون الاجتماعية و العمل التنفيذي في كل إقليم القرارات المنفذة له".

مادة رقم : 2

على النقابات العامة التي تم إيداع أوراق تكوينها في الفترة ما بين 7 أبريل سنة 1959 وتاريخ نشر هذا القانون أن تعدل لوائح نظمها الأساسية بالتطبيق لأحكام المواد 160 و 164 و 169 و 170 من قانون العمل خلال المهلة المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 7 من القانون رقم 91 لسنة 1959 وإلا اعتبرت منحلة.

ويستمر العمل بأحكام لوائح النظم الأساسية لهذه النقابات خلال تلك المهلة.

وإذا تكونت نقابة عامة للمهنة أو الصناعة بالتطبيق لحكم المادة 160 خلال الفترة المشار إليها في الفقرة الأولى وكان عمالها منضمين إلى نقابة عامة للمهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة ببعضها أو التي تشترك في إنتاج واحد إلا إليها نصيبها من أموال هذه النقابة طبقا للشروط والأوضاع التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية و العمل.

مادة رقم : 3

يستبدل بنصوص المادتين 36 و 160 والبنود 8 و 9 و 13 و 14 من المادة 164 و المادتين 169 و 170 من قانون العمل المشار إليه النصوص الآتية:-

مادة رقم : 4

تضاف فقرة جديدة إلى المادة 175 من قانون العمل نصها الآتي:-

"وتسري في شأن النقابات أحكام المواد 212، 213، و الفقرة الثانية من المادة 233".

مادة رقم : 5

تلغى الفقرة الثانية من المادة 162.

مادة رقم : 6

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به في إقليمي الجمهورية من تاريخ العمل بالقانون رقم 91 لسنة 1959.

**قانون رقم 119 لسنة 1982 — بتاريخ 5 / 8 / 1982**  
**بشأن تعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981.**

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

**المادة (1)**

يضاف فصل رابع إلى الباب الثاني من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 عنوانه "تنظيم إحقاق العمال المصريين بالعمل في الخارج" وذلك على النحو الآتي: الفصل الرابع تنظيم إحقاق العمال المصريين بالعمل في الخارج مادة 28 مكررا: مع عدم الإخلال بحق وزارة القوى العاملة والتدريب في تنظيم إحقاق العمالة المصرية الراغبة في العمل بالخارج، يحظر على أي شخص طبيعي أو معنوي بالذات أو بالوساطة أو الوكالة مزاولة عمليات إحقاق المصريين بالعمل في الخارج إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب. ويسري الترخيص لمدة ثلاث سنوات ويجوز تجديده لمدد مماثلة ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب قرارا بتحديد قواعد وإجراءات ورسوم منح الترخيص وتجديده على ألا تجاوز ألف جنيه. ولا يسري حكم هذه المادة على عمليات إحقاق المصريين للعمل بالخارج التي تقوم بها الوزارات المعنية والهيئات العامة وشركات القطاع العام والسفارات والقنصليات العربية والأجنبية. مادة 28 مكررا (1): يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة السابقة: 1- أن يكون طالب الترخيص مصري الجنسية وأن يكون محمود السيرة حسن السمعة. 2- أن يكون لدى طالب الترخيص بطاقة ضريبية. 3- ألا يكون طالب الترخيص قد سبق الحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو ممن ثبت أنه أساء استغلال العمال المصريين تحت ستار تسفيرهم إلى الخارج. 4- أن يتخذ النشاط المرخص به شكل المكتب أو المنشأة وأن يكون له مقر في جمهورية مصر العربية تتوافر فيه الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية. 5- أن يكون للمكتب أو المنشأة مدير مسنول مصري الجنسية وذلك في الأحوال التي لا يتولى فيها المرخص له إدارة النشاط بنفسه. 6- أن يتقدم طالب الترخيص بخطاب ضمان صادر من أحد البنوك بمبلغ عشرين ألف جنيه لصالح وزارة القوى العاملة والتدريب يظل ساريا طوال مدة الترخيص الأصلية أو المجددة. ويعفى من هذا الشرط المكاتب التابعة للقطاعات. مادة 28 مكررا (2): يقدم المسنول عن المكتب أو المنشأة إلى وزارة القوى العاملة والتدريب نسخة من عقود العمل لمراجعتها والتأكد من مناسبة الأجر وملاءمة شروط العمل، على أن تقوم الوزارة بإبداء رأيها خلال شهر من تاريخ تقديم العقود وإلا اعتبر موافقا عليها. مادة 28 مكررا (3): يحظر تقاضي أي مقابل من العامل نظير إحقاقه بالعمل في الخارج، ومع ذلك يحق للمكتب أن يحصل على أتعاب عن ذلك من صاحب العمل. مادة 28 مكررا (4): يلغى الترخيص في الحالتين الآتيتين: 1- إذا فقد المرخص له شرطا من شروط الترخيص. 2- إذا تقاضى المرخص له من العامل أي مقابل نظير تشغيله. ويجوز إلغاء الترخيص بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب في الحالتين الآتيتين: 1- مخالفة المرخص له أحكام القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل. 2- إذا قدم بيانات في طلب الترخيص أو تجديده واتضح بعد حصوله عليه عدم صحتها. ولا يخل إلغاء الترخيص في الحالات السابقة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون. مادة 28 مكررا (5): يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب خلال شهرين من تاريخ صدور هذا القانون اللائحة التنفيذية على أن تتضمن على وجه الخصوص اختصاصات المكاتب أو المنشآت وواجباتها وتنظيم العمل بها والسجلات التي يتعين عليها إمسакها واللازمة لمباشرة أعمالها.

**المادة (2)**

تضاف مادة جديدة برقم 169 مكررا إلى أحكام الباب الثامن من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 نصها الآتي: مادة 169 مكررا: يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الفصل الرابع من الباب الثاني من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين مع اقتضاء ما قد يحكم به من غرامات أو تعويضات لذوي الشأن من مبلغ الضمان المنصوص عليه في المادة (1) مكررا (1). ويكون صاحب المنشأة أو المكتب والمدير المسنول مسئولين معا عن المخالفة. ولأمور الضبط القضائي أن يطلب من المحكمة إغلاق المنشأة أو المكتب بصفة مؤقتة لحين الفصل في الدعوى الجنائية ويكون الغلق وجوبياً في حالة الحكم بالإدانة.

**المادة (3)**

على كل من يزاول عمليات إحقاق المصريين للعمل بالخارج وعلى أصحاب المكاتب والمنشآت القائمة وقت العمل بهذا القانون أن يوفقوا أوضاعهم وفقا لأحكامه وأن يحصلوا على الترخيص اللازم لمزاولة أعمالهم خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إصدار اللائحة التنفيذية.

#### المادة (4)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره. يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

رئيس الجمهورية  
محمد حسني مبارك

AL-FAROUK

## قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه:

( المادة الأولى )

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

( المادة الثانية )

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه .

( المادة الثالثة )

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 7 % من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

( المادة الرابعة )

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين و اللوائح و النظم و الاتفاقيات و القرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

- مناط استحقاق العامل للمقابل الخاص المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة 688 من القانون المدني - وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - أن يوفق العامل إلي اختراع ذي أهمية اقتصادية .  
( الطعن رقم 613 لسنة 53 ق جلسة 6/5/1987 س 38 ص 673 )

( المادة الخامسة )

تؤول إلى وزارة القوى العاملة و الهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :  
ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط و الأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة و الهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين و المشاركين في تطبيق هذا القانون .  
ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية و الاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة و الهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

( المادة السادسة )

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة و الهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به.

( المادة السابعة )

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق . وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون 137 لسنة 1981 أينما وردت في القوانين و القرارات المعمول بها .

( المادة الثامنة )

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالي لتاريخ نشره .  
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها . صدر برئاسة الجمهورية في 5 صفر سنة 1424 هـ ( الموافق 7 أبريل سنة 2003م )

حسني مبارك

الكتاب الأول  
التعريف والأحكام العامة  
الباب الأول  
التعريف

( مادة 1 )

بقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

أ - العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .  
ب - صاحب العمل : كل شخص أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .  
ج - الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :-

1 - العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .  
- لما كانت العمولة هي الأجر الذي يعطي للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين ، ويدفع عادة على شكل نسبة مئوية من الصفقات التي يحصلون عليها وقد تضاف العمولة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر ملحقة به وليست لها صفة الثبات والاستقرار فهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي ، وقد لا يتناول العامل أجراً سواها فتكون هي الأجر الوحيد له .

( الطعن رقم 1034 لسنة 49 ق جلسة 22/12/1985 س 36 ع 2 ص 1150 )

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

3 - العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

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

- من المقرر أن الميزة العينية تؤدي عيناً لا نقداً ، ويلزم لاعتبارها . أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بتوفيرها للعامل لقاء عمله .

( الطعن رقم 1248 لسنة 50 ق جلسة 2/6/1986 س 37 ع 2 ص 639 )

- وجود مسكن بالمحلج الذي يعمل به المطعون ضده يقيم فيه المذكور من شهر سبتمبر إلى شهر مارس من كل عام ، كما يقيم فيه زائر المحلج وبعض الفرازين - على نحو ما جاء بمدونات الحكم المطعون فيه - لا يتأدي منه إعداد مسكن خاص للمطعون ضده ولا يستتبع بطريق اللزوم زوال حقه في بدل السكن المقرر له .

( الطعن رقم 1976 لسنة 49 ق جلسة 18/11/1985 س 36 ع 2 ص 1015 )

- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن ما يعطيه صاحب العمل للعامل من سكن لا يعتبر ميزة عينية تأخذ حكم الأجر إلا إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفره للعامل مجاناً مقابل عمله ، ومن ثم فلا يعتبر كذلك ما يقدم إليه بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود ، أياً كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفته الفعلية ، فإن هذا السكن لا يعد من قبيل الأجر العيني ، وبالتالي لا يخضع ما يعد من قبيل الأجر العيني ، وبالتالي لا يخضع ما يزيد عن المقابل المادي - المشار إليه - لضريبة كسب العمل ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ، فإنه يكون قد خالف القانون .

( الطعن رقم 6531 لسنة 63 ق جلسة 6/11/1997 س 48 ج 2 ص 1184 )

5 - المنح، وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات .

6 - البديل، وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها في أداء عمله.

- من المقرر وعلى ما جري به قضاء هذه المحكمة أن البديل أما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله ، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزء من الأجر ولا يتبعه في حكمه وأما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزء من الأجر من الأجر مرهوناً

بالظروف التي دعت إلى تقريره ، فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها

( الطعن رقم 1377 لسنة 49 ق جلسة 30/12/1985 س 36 ع 2 ص 1250 )

- 7 - نصيب العامل في الأرباح .
- 8 - الوهبة التي يصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .
- ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .
- د - العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .
- هـ - العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر .
- و - العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .
- ز - الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .
- ح - الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .
- ط - الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

- لما كان الأصل في إستحقاق الأجر وعلى ماجرى به نص المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون 137 لسنة 1981 - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ، أما ملحقات الأجر منها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والإستمرار وكان الأجر الإضافي وعلى ماجرى به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة في ساعات العمل عن المواعيد القانونية أى أن مناط إستحقاقه هو تشغيل العامل ساعات إضافية فإذا لم تقتضى حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يجوز له أن يطالب به باعتباره جزءا لا يتجزأ من أجره .

**( الطعن رقم 1145 ، 1364 لسنة 60 ق جلسة 22/2/1993 السنة 44 ع 1 ص 698 )**

- الأصل في استحقاق الأجر حسبما نصت عليه المادة الثالثة من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ، أما ملحقاته فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة ، وليس لها صفة الثبات والاستمرار .

**( الطعن رقم 1771 لسنة 50 ق جلسة 27/10/1986 س 37 ع 2 ص 802 )**

- لما كان الأصل في إستحقاق الأجر انه لقاء العمل الذى يقوم به العامل أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والإستقرار وكان النص في المادة 76 من قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 الذى يحكم واقعة الذى يحكم واقعة الدعوى على أن تحديد الأجر على وجه ثابت لا يبنى على إحتمال ولا يرتبط بظروف أخرى تقررره ، لما كان ذلك وكان البين من تقرير الخبير المنتدب فى الدعوى أن المكافأة الإضافية بواقع مرتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة وفقا للائحة صندوق ترك الخدمة المعمول بها بالبنك المطعون ضده الثانى تصرف مرة واحدة للعامل عند ترك الخدمة أو لورثته عند الوفاة ويرتبط صرفها بالإشتراك فى هذا الصندوق ولا يستقطع منها إشتراك التأمينات الإجتماعية ولا علاقة لها بكمية الإنتاج فإن هذه المكافأة لا تعتبر من ملحقات الأجر ولا من عناصره وتختلف عن مدلول الأجر الذى عناه المشرع بنص المادة 76 المشار إليها والذي يحتسب المعاش على أساسه وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فى قضاءه على ضم المكافأة الإضافية سאלفة البيان إلى أجر المطعون ضده الأول فى إحتساب المعاش المستحق له على سند من أنها تعتبر جزء من هذا الأجر فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون.

**( الطعن رقم 3337 لسنة 61 ق جلسة 27/4/1995 س 46 ج 1 ص 722 )**

( مادة 2 )

تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوما و الشهر 30 يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

( مادة 3 )

يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية و أحكام المادة (5) من هذا القانون .

من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام هي علاقة تعاقدية لا تنظيمية تخضع لنظام العاملين بالشركات ولأحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص بهذا النظام باعتباره جزءاً متمماً لعقد العمل .

( الطعن رقم 1509 لسنة 50 ق جلسة 30/3/1986 س 37 ع 1 ص 380 )

( مادة 4 )

لا تسرى أحكام هذا القانون على :-  
أ - العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة .  
ب - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .  
ج - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .  
وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك .

( مادة 5 )

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .  
ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف .  
وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن ع قد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

( مادة 6 )

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

( مادة 7 )

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

( مادة 8 )

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

( مادة 9 )

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسنولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

- النص في المادة 85 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 صريحا في إنتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلي غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ، ويبقى العقد قائما بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد ، كما لو كان أبرم معه منذ البداية ، وينصرف إليه أثره ويكون مسنولا عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال في ذمة صاحب العمل السابق .

( الطعن رقم 1881 لسنة 53 ق جلسة 14/6/1987 س 38 ع 2 ص 829 )

( مادة 10 )

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

### الكتاب الثاني

### علاقات العمل الفرديه

### الباب الأول

### التشغيل

( مادة 11 )

تنشأ لجنة عليا لتخطيط و استخدام القوى العاملة في الداخل و الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر و منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم . ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم و القواعد و الإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

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

### الفصل الأول

### تنظيم تشغيل المصريين في الداخل و الخارج

( مادة 12 )

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي تقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل . وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

( مادة 13 )

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها القرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبيت درجة مهارته في شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة .

( مادة 14 )

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 75 بشأن تأهيل المعوقين لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم تكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة ( 12 ) من هذا القانون ،وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية و المهنية و الحرفية بالنسبة للوظائف و الأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي تقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

## ( مادة 15 )

يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة- على حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأحوال التى يتقاضونها . وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة . وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .
- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال و التوسعات الجديدة .
- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية و المهنية خلال العام التالى.

## ( مادة 16 )

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف . ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال . ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات و المؤسسات و المنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل و القرار المشار إليه .

## ( مادة 17 )

مع عدم الإحلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إحقاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :

- الوزارة المختصة .
- الوزارة و الهيئات العامة .
- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- شركات القطاع و قطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .
- الشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة ، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .
- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

## ( مادة 18 )

للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إحقاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

## مادة 19 :-

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية و التعاقدات المتعلقة بالعمالية المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات و التعاقدات .

## ( مادة 20 )

تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين ( 17،18 ) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات و عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل و الأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه و التزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات و الطلبات و العقود مستوفاة، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات و الطلبات و العقود موافقا عليها .

## ( مادة 21 )

يحظر على الجهات المشار إليها في المادة 17 من هذا القانون تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع لك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

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

( مادة 22 )

مع عدم الإحلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة و التوصية بالأسهم و الشركات ذات المسؤولية المحددة، يشترط الحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة ( هـ ) من المادة ( 17 ) من هذا القانون ما يأتي :-

• أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة و المديرين المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

• ألا يقل رأسمال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين بالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأسمالها عن مائة ألف جنيه و أن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون 51% على الأقل من رأسمالها .

أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من احد البنوك العاملة في جمهورية

مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة

• سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد و الإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه . ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

( مادة 23 )

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

• فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .

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

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

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

والوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جديدة أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى 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

( مادة 24 )

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

## ( مادة 25 )

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- الأعمال العرضية .
- الوظائف الرئيسية التي تعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .
- والوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال و الوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

## ( مادة 26 )

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة و متابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر و عمال المقاولات .  
ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين و الاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنتظمة لتشغيل هذه الفئات و اشتراطات السلامة و الصحة المهنية و الانتقال و الإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم و اللوائح المالية و الإدارية التي تنظم هذا التشغيل .

### الفصل الثاني

### تنظيم عمل الأجانب

## ( مادة 27 )

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص و وحدات القطاع العام و قطاع الأعمال العام و الهيئات العامة و الإدارة المحلية و الجهاز الإداري للدولة للأحكام لواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

## ( مادة 28 )

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عولا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد و الإقامة بقصد العمل .  
ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .

## ( مادة 29 )

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

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .  
ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاوله الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

## ( مادة 30 )

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن و الأعمال و الحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القوي لاستخدامهم في المنشآت و الجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون .  
عقد العمل الفردي

### الباب الثاني

### عقد العمل الفردي

## ( مادة 31 )

تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء آخر .

- لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلي ما جري به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار وكان الأجر الإضافي - وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق

ظروفه ، وهو بهذه المثابة يعتبر أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد القانونية.

( الطعن رقم 1326 لسنة 48 ق جلسة 18/1/1987 س 38 ع 1 ص 130 )

( مادة 32 )

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

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحدة إثبات حقوقه كافة طرق الإثبات .

ويعطى صاحب العمل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

( مادة 33 )

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 .

### الباب الثالث

### الأجور

( مادة 34 )

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبياجاد الوسائل و التدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور و الأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها

صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً

من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

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

- من المقرر وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة أن البديل إما أن يعطي إلي العامل عوضاً له عن نفقات

يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله ، وهو علي هذا الوضع لا يعتبر جزء من الأجر ولا يتبعه في حكمه وأما أن يعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أذانه لعمله فيعتبر جزء من الأجر مرهوناً

بالظروف التي دعت إلي تقريره ، فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها

( الطعن رقم 1377 لسنة 49 ق جلسة 30/12/1985 س 36 ع 2 ص 1250 )

( مادة 35 )

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

( مادة 36 )

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها

العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة ( 71 ) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34،35) من هذا القانون .

- من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن أجر العامل يحدد باتفاق الطرفين ، ولا يجوز تعديله إلا باتفاقهما بما لا ينزل به عن الحد الأدنى المقرر قانوناً .

( الطعن رقم 219 لسنة 50 ق جلسة 29/12/1985 س 36 ع 2 ص 1220 )

- لما كان وصف الأجر لا يلحق جميع الميزات العينية التي يحصل عليها العامل وإنما يشترط لاعتبار الميزة العينية أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بصرفها للعامل لا متبرعاً ومناطق كونها كذلك أن تستلزمها مقتضيات عمله فتضحي بضرورة لأدائه أما تلك التي تقدم له لتمكينه من أداء عمله على الوجه الأكمل فلا تعتبر ميزة عينية في مدلول الأجر ومؤدى ذلك أنه لا يعتبر من قبيل الأجر السيارة التي خصصت للعامل لاستعمالها في أداء العمل وإن المطعون ضده استلم السيارة موضوع النزاع بتاريخ 1984/12/1 في ظل العمل بأحكام لائحة تنظيم استعمال سيارات الشركة الطاعنة رقم 2 لسنة 1984 والتي تضمنت النص على أن يكون استخدام المرخص له للسيارة لمدة إهلاكها بالكامل وهي خمس سنوات وفي نهاية تلك المدة يحق للعامل المخصص له السيارة تملكها ثم قامت الشركة الطاعنة بتاريخ 1988/5/14 بإلغاء نظام تملك السيارات للعاملين لديها قبل أن ينشأ للمطعون ضده الحق في تملك السيارة بانقضاء خمس سنوات على تاريخ استلامها فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بأحقية المطعون ضده في تملك السيارة موضوع النزاع على سند من أن القرار رقم 2 لسنة 1984 يعتبر متمماً لعقد العمل ولا يجوز التحلل منه دون مبرر قانوني فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه الفساد في الاستدلال .

( الطعن رقم 4382 لسنة 61 ق جلسة 24/12/1992 س 43 ج 2 ص 1403 )

- من المقرر وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة أن البديل إما أن يعطي إلي العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله ، وهو علي هذا الوضع لا يعتبر جزء من الأجر ولا يتبعه في حكمه وأما أن يعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزء من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلي تقريره ، فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها .

( الطعن رقم 1377 لسنة 49 ق جلسة 30/12/1985 س 36 ع 2 ص 1250 )

- مؤدى نص المادتين 2 ، 7 من القانون رقم 137 لسنة 1981 أن العامل الشهري يعتبر أجراً مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير عدتها ثلاثون يوماً بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من راحات أسبوعية أو أجازات ، يستوي في ذلك أن يكون هذا العامل معيناً أصلاً في سلك الأجر الشهري أو نقل إليه من سلك آخر . وإذا خالف الحكم المطعون في هذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بطلبهما باحتساب أجرهما باعتبارهما نقلاً من عمال يومية إلى نظام الأجر الشهري عن أيام الراحة الأسبوعية رتب على ذلك قضاءه لهما بالفروق المالية ، فإنه قد أخطأ في تطبيق القانون .

( الطعن رقم 7713 لسنة 63 ق جلسة 1 / 1 / 1995 س 46 ج 1 ص 170 )

( مادة 37 )

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

- لما كانت العمولة هي الأجر الذي يعطي للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين ، ويدفع عادة علي شكل نسبة مئوية من الصفقات التي يحصلون عليها وقد تضاف العمولة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر ملحقة به وليست لها صفة الثبات والاستقرار فهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي ، وقد لا يتناول العامل أجراً سواها فتكون هي الأجر الوحيد له .

( الطعن رقم 1034 لسنة 49 ق جلسة 22/12/1985 س 36 ع 2 ص 1150 )

( مادة 38 )

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعمولة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .
- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به .
- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

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

( مادة 39 )

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

( مادة 40 )

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

( مادة 41 )

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً و استحق أجره كاملاً .  
أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

( مادة 42 )

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

( مادة 43 )

لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً .

( مادة 44 )

مع مراعاة أحكام المواد ( 75 ، 76 ، 77 ) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25% من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى 50% في حالة دين النفقة .

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

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

( مادة 45 )

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

- مؤدي نص الفقرة الأولى من المادة 375 من القانون المدني إن مناط خضوع الحق للتقادم الخمسي

بالتطبيق لهذا النص هو اتصافه بالدورية والتجدد أي أن يكون الحق مستحقاً في مواعيد دورية أي كانت

مدتها وأن يكون الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقداراه من وقت لآخر . لما كان ذلك

، فإن الأجور المستحقة عن ساعات العمل الإضافية تخضع لهذا التقادم الخمسي .

( الطعن رقم 446 لسنة 2 ق جلسة 13/12/1987 س 38 ع 2 ص 1094 )

- مفاد نص المادة 375 من القانون المدني أنه إن كان أجر العامل من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم

بخمس سنوات ، طالما أن رب العمل قد تمسك بهذا التقادم أمام محكمة الموضوع ، إلا أنه بالنسبة لأجره

الذي لم تنقض من تاريخ إستحقاقه وحتى تاريخ رفع الدعوى ( تاريخ المطالبة ) - هذه المدة فلا يسقط

بالتقادم ويظل طلبه بالنسبة له مطروحاً على المحكمة إلى أن تفصل فيه دون حاجة إلى أن يعدل العامل طلباته

وقصرها على هذا الأجر ، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بسقوط حق المطعون ضده في

المطالبة بفروق الأجر فيما زاد على خمس سنوات سابقة على رفع الدعوى في 4/10/1979 بالتقادم وبالزام الطاعنة أن تؤدي له فروق الأجر التي لم تتقادم بهذه المدة ، فإنه يكون قد التزم صحيح القانون .  
( الطعن رقم 1180 لسنة 52 ق جلسة 28/6/1987 س 38 ص 885 )

( مادة 46 )

مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا ، ويكون هذا التسليم مبرنا لذمته.

### الباب الرابع الإجازات

( مادة 47 )

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

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

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

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

( مادة 48 )

يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، و لا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ و للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما، منها ستة أيام متصلة على الأقل و يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .  
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

( مادة 49 )

للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوما على الأقل .

( مادة 50 )

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

( مادة 51 )

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة و بعد أقصى يومان في المرة الواحدة و تحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل .

( مادة 52 )

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

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

( مادة 53 )

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

( مادة 54 )

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

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين 1 ، 8 من القانون رقم 12 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر دون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .  
( مادة 55 )

مع مراعاة ما ورد بالمادة ( 49 ) من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال .

### الباب الخامس

### واجبات العمال ومساءلتهم

### الفصل الأول

### واجبات العمال

( مادة 56 )

يجب على العامل:

أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية و الجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .  
أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .  
أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .  
أن يحسن معاملة صاحب العمل .

أن يحترم رؤساء وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

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

أن يراعى النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

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

أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة

العسكرية و البيانات الأخرى التي تتطلب القوانين و النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .

أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته و خبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

( مادة 57 )

يحظر على التعامل أن يقوم بنفسه بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

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

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

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

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل و لا يسرى هذا الخطر على الاقتراض من المصاريف .  
(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .  
(و) جمع نفود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

### الفصل الثاني

### التحقيق مع العمال ومساءلتهم

(مادة 58)

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال . وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .

- مفاد النص في المادة 61 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 أن لصاحب العمل فسح عقد العمل لإخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على هذا العقد ومرد ذلك أن عقد العمل ملزم لطرفيه ويرتب في ذمتها التزامات تسوغ لأحدهما التحلل من رباطه العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزامه أو اخل به بشرط أن يكون ذلك راجعاً إلى خطئه سواء عن عمد أو إهمال ، وقد جاء هذا النص عاماً ليشمل جميع حالات إخلال العامل بالتزام من التزاماته على عقد العمل ، ولما كانت المادة 685 من القانون المدني تنص على مما مقتضاه وجوب تحلى العامل بالأمانة طوال مدة خدمته ، وعدم الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته فكلها من الالتزامات الجوهرية التي يرتبها عقد العمل ، لما كان ذلك وكانت الطاعنة قد تمسكت أمام المحكمة بأنها إنما فصلت المطعون ضدها وهي ضابط حركة بها لإخلالها بالتزاماتها الجوهرية لقيامها بتحصيل قسيمة من إحدى الركاب بمبلغ ثلاثمائة دولار - دون أن تدرجه في تقرير الرحلة بما يلقي ظلالاً كثيفاً من الشك حول رغبتها في اختلاس المبلغ ولم تقم بوزن حقايبها ولم تدرج عددها ووزنها سواء في تذكرة السفر أو على شاشة الكمبيوتر فاهتزت ثقتها فيها بما يبرر فعلها وكان الحكم المطعون فيه استناداً إلى تقرير الخبير المنتدب قد حصل بمدوناته ثبوت هذه المخالفات في جانب المطعون ضدها إلا أنه انتهى إلى أن العقوبة المقررة لها في لائحة الشركة الطاعنة هي الإنذار بالفصل طبقاً للبندين 34 ، 50 منها أن البند الأول يتضمن عقوبة الإهمال والتهاون الجسيم في العمل والثاني يتضمن عقوبة التأخير في توريد النفود المحصلة لحساب المنشأة دون مبرر وكلاهما لا علاقة له بما اسند إلى المطعون ضدها من تحصيل مبلغ من إحدى الركاب وما صاحب ذلك من عدم إثبات الأوزان الخاصة بها مما أثار شك الطاعنة حول انصراف نيتها لاختلاسه على نحو يزعزع ثقتها فيها وإذا كانت الثقة في العامل غير قابلة للتجزئة فإذا ما فقد صاحب العمل الثقة في العامل في إحدى الوظائف فإنه يفقدها في أي وظيفة أخرى مما يسوغ للطاعنة فصل المطعون ضدها بالاستناد من نص الفقرة الخامسة من المادة 61 المشار إليها وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النقض فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون .

( الطعن رقم 717 لسنة 63 جلسة 27 / 1 / 1994 س 45 ج 1 ص 284 )

(مادة 59)

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .  
وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة ( 60 ) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

(مادة 60)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

- 1- الإنذار .
- 2- الخصم من الأجر .
- 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
- 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
- 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
- 7- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .
- 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

(مادة 61)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للجزاء التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد . وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل .

(مادة 62)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة ( 61 ) من هذا القانون وبين أى جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

(مادة 63)

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

(مادة 64)

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

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق سفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء . وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

(مادة 65)

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه .

(مادة 66)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .

(مادة 67)

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

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

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

(مادة 68)

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

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .  
ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

#### (مادة 69)

- لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ؛ ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:
- 1- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
  - 2- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
  - 3- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر- رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
  - 4- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ؛ على 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 .
  - 5- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .
  - 6- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
  - 7- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
  - 8- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ؛ وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
  - 9- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون .
- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن العبرة في سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف بالظروف والملابسات التي كانت محيطته به وقت الفصل لا بعده .  
( الطعن رقم 770 لسنة 57 ق جلسة 25/1/1988 س 39 ع 1 ص 150 )

#### ( مادة 70 )

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة ( 71 ) في هذا القانون في موعد أقصاه ثلاثون يوماً من تاريخ النزاع والأسقط حقه في عرض الأمر على اللجنة .

- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن إنهاء خدمة العامل في ظل نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 تسرى عليه الأحكام الواردة في الفصل الثاني عشر من الباب الثاني منه وإن خلو هذا النظام من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه لأن الأصل طبقاً للأحكام المادتين 694 ، 695 من القانون المدني أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض واستثناء من هذا الأصل أجاز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل العقد إذ كان الفصل بسبب النشاط النقابي وهو ما تقرره المادة 66 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 الذي يحكم واقعة الدعوى والتي تسرى في هذا الخصوص على العاملين بالقطاع العام لعدم وجود نص في هذا الشأن في النظام الخاص بهم وذلك وفق ما تقضى به الفقرة الثانية من المادة الأولى من ذلك النظام .

( الطعن رقم 8968 لسنة 64 ق جلسة 12/10/1995 س 46 ج 2 ص 1015 )

#### ( مادة 71 )

تشكل لجان قضائية بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية من:  
اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأحدهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.  
مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .  
عضو عن اتحاد نقابات العمال .  
عضو من منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون على الأخص:

مشروعية قرار الفصل .

الطعن المقدم من العامل في حالة إنهاء العقد طبقاً لأحكام الباب السابع من هذا القانون .  
المنازعات الناشئة عن الفصل التأديبي وإنهاء عقد العمل وخاصة ما يتعلق بمستحقات العامل من أجور وتعويضات .

وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال تسعين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ، أو إنهاء العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره عن ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ فصله أو إنهاء عقده وعلى هذه اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتضى .

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

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

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

( مادة 72 )

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً 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 والاستئناف المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

( مادة 73 )

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

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .

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

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

( مادة 74 )

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

( مادة 75 )

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 حساباً خاصاً ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

### الباب السادس

### تنظيم العمل

( مادة 76 )

يحظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

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

- يدل النص في المادة 53 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام على أن المشرع أخذ بالنظام الموضوعي للوظائف الذي يقوم على أن الوظيفة باعتبارها مجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات ويلزم للقيام بها توافر إشتراطات معينه في شأغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وهذا النظام لا يخرج عن القواعد العامة في سلطة صاحب العمل في تنظيم منشاته وفقا لما يقتضيه صالح العمل إذ ليس للعامل أى حق في البقاء في وظيفة لا تتوافر فيه شروط شغلها.

( الطعن رقم 241 لسنة 58 ق جلسة 16 / 11 / 1995 س 46 ج 2 ص 1138 )

( مادة 77 )

على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من أجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .  
وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك .  
وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

( مادة 78 )

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

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

( مادة 79 )

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

### الفصل الأول

### ساعات العمل وفترات الراحة

( مادة 80 )

مع عدم الإخلال بأحكام القانون 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

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

( مادة 81 )

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

وللوزير المختص 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 الراحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

( مادة 82 )

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

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

( مادة 83 )

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

( مادة 84 )

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

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

( مادة 85 )

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد ( 80-81-82-83-84 ) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها . وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35% عن ساعات العمل النهارية و70% عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .

وفي جميع الأحوال لا يجوز إن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مفاد المواد من 58 إلى 63 والمواد 119 و 120 و 123 من هذا القانون ، أن المشرع نظم ساعات وأيام العمل والراحة الأسبوعية وحدد أجر العامل عن ساعات العمل الإضافية في الأيام المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية بأحكام مغايرة لأحكام أجازات العامل وأجره من عمله في الأعياد بما لا سبيل للقياس عليها أو الخلط بينهما ، ووضع حداً أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية ، ومنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية وأجاز لصاحب العمل عدم التقييد بهذه الأحكام في أحوال معينة أوردتها علي سبيل الحصر يكون له فيها أن يكلف العامل بالعمل ساعات إضافية بما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً أو بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية ، واعتبر اشتغال العامل في غير ساعات العمل وأيام العمل التي ألزمه القانون بها عملاً إضافياً .

( الطعن رقم 446 لسنة 52 ق جلسة 13/12/1987 س 38 ع 2 ص 1094 )

- لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلي ما جري به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار وكان الأجر الإضافي - وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه ، وهو بهذه المثابة يعتبر أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد القانونية .

( الطعن رقم 1326 لسنة 48 ق جلسة 18/1/1987 س 38 ع 1 ص 130 )

- لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلي ما جرى به نص المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون 137 لسنة 1981 - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ، أما ملحقات الأجر منها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستمرار وكان الأجر الإضافي وعلي ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة في ساعات العمل عن المواعيد القانونية أي أن مناط استحقاقه هو تشغيل العامل ساعات إضافية فإذا لم تقتضى حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يجوز له أن يطالب به باعتباره جزءاً لا يتجزأ من أجره .

**( الطعن رقم 1145 ، 1364 لسنة 60 ق جلسة 22/2/1993 السنة 44 ع 1 ص 698 )**

لما كانت المادة 123 من القانون رقم 91 لسنة 1959 قد استثنت العمال المخصصين للحراسة والنظافة من أحكام تحديد ساعات العمل على أن تحدد أعمالهم والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، وعملا بالتفويض المنصوص عليه في تلك المادة أصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل القرار رقم 5 لسنة 1991 المعدل بقرار وزير العمل رقم 56 لسنة 1994 الذي حدد الأعمال التي تسند إلى هؤلاء العمال ونص على أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية 48 ساعة في الأسبوع تخفض إلى 42 ساعة لمن يعمل منهم في المنشأة الصناعية المشار إليها في القانون 133 لسنة 1991 ، وعلى أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية 12 ساعة في الأسبوع وهي ذات القواعد التي أوردها قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم 18 لسنة 1982 الصادر تنفيذاً لنص المادة 142 من القانون 137 لسنة 1981 .

**( الطعن رقم 3740 لسنة 60 ق جلسة 1997/1/12 س 48 ج 1 ص 119 )**

( مادة 86 )

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

( مادة 87 )

لا تسرى أحكام المواد (80-81-82-84) من هذا القانون على:

الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين 2-5 والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة 85 من هذا القانون .

**الفصل الثاني**

**تشغيل النساء**

( مادة 88 )

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

( مادة 89 )

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

( مادة 90 )

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

( مادة 91 )

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع .

ولا تستحق أجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

( مادة 92 )

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة . ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

( مادة 93 )

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلا عن مدة الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين .

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

( مادة 94 )

يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

( مادة 95 )

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

( مادة 96 )

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص . كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

( مادة 97 )

يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثاني من هذا الباب العاملات في الفلاحة البحتة .

### الفصل الثالث

### تشغيل الأطفال

( مادة 98 )

يعتبر طفلا- في تطبيق أحكام القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة .

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

( مادة 100 )

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال ولمهن والصناعات لي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة .

( مادة 101 )

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تخلل 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 الثامنة مساء والسابعة صباحا .

( مادة 102 )

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة

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

( مادة 103 )

لا تسرى أحكام الفصل الثالث من هذا الباب على الأطفال الذين يعملون في أعمال الفلاحة البحتة.

## الباب السابع بانقضاء علاقة العمل

( مادة 104 )

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات ، جاز للعامل إنهائه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسرى أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة

( مادة 105 )

مع مراعاة أحكام المادة ( 106 ) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة .

( مادة 106 )

إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهائه وفقا لأحكام المادة 104 من هذا القانون .

( مادة 107 )

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

( مادة 108 )

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

( مادة 109 )

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

( مادة 110 )

مع عدم الإخلال بحكم المادة ( 198 ) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهائه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء . ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفائه .

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

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم .

( مادة 111 )

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

( مادة 112 )

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ .

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

( مادة 113 )

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال أجازته و لا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الأجازة .

( مادة 114 )

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء المهلة .

( مادة 115 )

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

( مادة 116 )

إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب . ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

( مادة 117 )

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

( مادة 118 )

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

( مادة 119 )

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن. لما كانت المادة 71 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 - والتي تسرى على العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية من صحفيين وإداريين عملاً بنص المادة 23 من القانون رقم 148 لسنة 1980 ، والمادة 178 من اللائحة التنفيذية لهذا القانون - قد اعتبرت استقالة العامل من بين أسباب انقضاء علاقة العمل ، وكان البين من الطلب المقدم من الطاعن إلى رئيس تحرير الأهرام الاقتصادي بتاريخ 19/5/1982 خلوه مما يفيد إبداء رغبته في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمطعون ضدها ، فإن هذا الطلب لا يعد استقالة مما تستلزم أن يراعى في شأنها الإجراءات المنصوص عليها في المادتين 171 ، 172 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 148 لسنة 1980 بشأن سلطة الصحافة . وإذ كان دفاع الطاعن في هذا الخصوص لا يستند على أساس قانوني صحيح فلا على الحكم المطعون فيه إن هو أغفل الرد عليه .  
( الطعن رقم 4652 لسنة 61 ق جلسة 61 ق جلسة 1997/9/3 )

( مادة 120 )

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:  
• اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .  
• انتساب العامل إلى منظمة ثقافية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.  
• ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال .  
• تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .  
• توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .  
• استخدام العامل لحقه في الأجازات .

( مادة 121 )

يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله . ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

( مادة 122 )

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .  
فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل ، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ، ما لم يكن هذا الإنهاء بسبب النشاط النقابي ، وهو ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة 75 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 .  
( الطعن رقم 327 لسنة 52 ق جلسة 22/11/1987 س 38 ع 2 ص 679 )  
( الطعن رقم 33 لسنة 53 ق جلسة 21/3/1988 س 39 ع 1 ص 425 )

( مادة 123 )

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة .  
ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته .  
وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجائزة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .  
ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب نقله إليها .

( مادة 124 )

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز .  
فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .  
وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل وأن يؤدي إليه الأجر الذي يؤدي عادة لمن يقوم بمثل هذا العمل .

( مادة 125 )

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .  
ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذا السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته .  
وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذا السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

( مادة 126 )

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .  
وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذا السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

- إذ كانت المنحة هي مبلغ إضافي يعطى للعامل في مناسبات أو أوقات محددة وتعتبر بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل فلا يلتزم بصرفها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة .

( مادة 127 )

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له .  
وعلى صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته .  
فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

( مادة 128 )

يجوز للعاملة إن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون إن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .  
ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبته في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

( مادة 129 )

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

( مادة 130 )

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على 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 على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته .  
ويجوز بناء على 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 .

### الكتاب الثالث

### التوجيه والتدريب المهني

( مادة 131 )

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:  
بالتوجيه المهني : مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .  
بالتدريب المهني : الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

### الباب الأول

### تنظيمات التدريب المهني

( مادة 132 )

تختص وزارة القوى العاملة والهجرة برسم السياسة القومية للتوجيه والتدريب المهني ووضع النظم التي تكفل تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ ، وذلك بالتنسيق والتعاون من المجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية والتدريب المشكل بقرار رئيس الجمهورية رقم 102 لسنة 2000 ولجنته التنفيذية وأمانته الفنية .

( مادة 133 )

يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية والتدريب برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ، ويحدد القرار اختصاصات اللجنة ونظام العمل بها .  
ويصدر رئيس المجلس الأعلى قرارا بتشكيل واختصاصات أمانته الفنية .  
( مادة 134 )

يشكل بكل محافظة من محافظات الجمهورية مجلس محلي لتنمية القوى البشرية والتدريب المهني برئاسة المحافظ المختص .  
ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها ونظام العمل بها قرارا من رئيس مجلس الوزراء .

### الباب الثاني

### الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

( مادة 135 )

لا يجوز لأية جهة مزاوله عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، وتحدد اللجنة المنصوص عليها في المادة 133 من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب .  
ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

- 1- الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون، بشرط الحصول على الترخيص المنصوص عليه بالمادة التالية .
- 2- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
- 3- الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين .
- 1- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

( مادة 136 )

يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .  
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص .  
ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيده الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني .  
وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه .  
ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه .

### الباب الثالث

### مزاوله عمليات التدريب المهني

( مادة 137 )

تعرض البرامج التدريبية التي تضعها الجهات المرخص لها بالتدريب المهني على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك :  
1- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .  
2- مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .  
3- مستويات ونوعيات المدربين .  
4- مستوى المهارة الذي يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .  
5- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .  
ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج .

( مادة 138 )

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم ، بذلك من الوزارة المختصة .  
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات سحبه وإلغائه .  
ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيده المتدربين المرخص لهم ، يتم التأشير به بحالات سحب التراخيص وإلغائها

### الباب الرابع

### قياس مستوى المهارة وترخيص مزاوله الحرف

( مادة 139 )

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين مستوى المهارة الذي بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الأجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

( مادة 140 )

139 على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليه بالمادة 139 من هذا القانون التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة .  
ويحظر على صاحب العمل استخدام عاملا في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور .  
ويحدد بقرار من الوزير المختص شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه .

### الباب الخامس

#### التدرج

( مادة 141 )

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة . ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني .

( مادة 142 )

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

( مادة 143 )

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

( مادة 144 )

تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من 47 إلى 55 ومن 80 إلى 87 من هذا القانون .

### الكتاب الرابع

#### علاقات العمل الجماعية

#### الباب الأول

#### التشاور والتعاون

( مادة 145 )

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي:

أ - إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

ب - إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .

ج - دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي .

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

هـ - اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ، وعلى الأخص في

الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا .

و - إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .

## الباب الثاني المفاوضة الجماعية

( مادة 146 )

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

- أ - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
- ب - التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- ج - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

( مادة 147 )

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

( مادة 148 )

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

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

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

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

( مادة 149 )

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

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

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

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

( مادة 150 )

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

( مادة 151 )

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

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

## الباب الثالث اتفاقيات العمل الجماعية

( مادة 152 )

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

( مادة 153 )

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

ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية .

( مادة 154 )

يقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة . وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

( مادة 155 )

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

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

( مادة 156 )

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة 170 من هذا القانون .

( مادة 157 )

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

( مادة 158 )

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

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

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

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

( مادة 159 )

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (158) من هذا القانون جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدانرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بالمصروفات .

( مادة 160 )

يجوز للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين ودون حاجة إلي موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين .

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

( مادة 161 )

علي الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل بما يطرأ علي الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله .

( مادة 162 )

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

( مادة 163 )

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب علي حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب علي الطرفين سلوك طريق المفاوضات الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلي اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلي اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر علي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو أتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة 170 من هذا القانون .

( مادة 164 )

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

( مادة 165 )

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

ويجوز للمعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها .

( مادة 166 )

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

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

( مادة 167 )

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدنى .

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

#### الباب الرابع

#### منازعات العمل الجماعية

( مادة 168 )

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

- مناط اختصاص هيئة التحكيم وفقا لنص المادة 93 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة

1981 هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق

منهم . مفاد نص المادة 102 / 1 من ذات القانون أن هيئة التحكيم ملزمة أصلا بتطبيق أحكام القوانين فيما

يعرض عليها من منازعات بين أرباب الأعمال وعمالهم ، وأن لها بجانب هذا لأصل رخصة أجازها لها

القانون هي أن تستند إلي أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة في إجابة العمال إلي بعض

مطالبهم ، التي لا تتركن إلي حقوق مقررة لهم في القانون ، وذلك وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .

**( الطعن رقم 2013 لسنة 54 ق جلسة 19/11/1989 س 40 ع 3 ص 129 )**

**( مادة 169 )**

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه أو ممثليهما السعي لتسويته وديا عن طريق المفاوضات الجماعية .

مفاد نص المادة 68 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 أن المشرع رسم سبيلا للفصل في لخلاف الذي ينشأ بين العامل وصاحب العمل بشأن تطبيق حكم هذه المادة لكي يضع حدا للمنازعة في هذا الخصوص لكنه لم يسلب حق العامل الأصيل في اللجوء الى القضاء مباشرة فلم يورد حظرا على حقه في الالتجاء الى أي من اللجنتين المنصوص عليهما بها كإجراء مسبق قبل رفعها .

**( الطعن رقم 1726 لسنة 59 ق جلسة 1997/12/28 )**

**( مادة 170 )**

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

**( مادة 171 )**

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .  
ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

**( مادة 172 )**

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء .  
أ - أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .  
ب - ألا يكون له مصلحة في النزاع .  
ج - ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .  
وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوما .

**( مادة 173 )**

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة ( 171 ) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار .  
فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة ( 172 ) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية .

**( مادة 174 )**

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .  
وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقا لحكم المادة ( 172 ) من هذا القانون ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

**( مادة 175 )**

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

( مادة 176 )

علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك ، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

( مادة 177 )

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

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

( مادة 178 )

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة ( 177 ) من هذا القانون تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهى إليها و ما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

( مادة 179 )

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

( مادة 180 )

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

( مادة 181 )

لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة 196 من هذا القانون- عند تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضات - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .  
وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلي هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

( مادة 182 )

تشكل هيئة التحكيم من :

- 1- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية ، والتي تقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .
  - 2- محكم عن صاحب العمل .
  - 3- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية .
  - 4- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .
- وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه .

( مادة 183 )

تتولي نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاصة في هذا الباب أحكام قانون المرافقات المدنية والتجارية ، وقانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

( مادة 184 )

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

( مادة 185 )

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

( مادة 186 )

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرين من بدء نظره ، وللهيئة أن تقر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .

( مادة 187 )

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، ولها أن تفصل في موضوع النزاع علي مقتضى أحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة .  
ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون سببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

مناظ اختصاص هيئة التحكيم وفقا لنص المادة 93 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم .  
مفاد نص المادة 102 / 1 من ذات القانون أن هيئة التحكيم ملزمة أصلا بتطبيق أحكام القوانين فيما يعرض عليها من منازعات بين أرباب الأعمال وعمالهم ، وأن لها بجانب هذا لأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند الي أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة في إجابة العمال إلي بعض مطالبهم ، التي لا ترتكن إلي حقوق مقررة لهم في القانون ، وذلك وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .  
( الطعن رقم 2013 لسنة 54 ق جلسة 19/11/1989 س 40 ع 3 ص 129 )

هيئة التحكيم وفقا للمادة 102 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ملزمة أصلا بتطبيق التشريعات المعمول بها فيها يعرض عليها من منازعات جماعية بين العمال واصحاب الاعمال ولها بجانب هذا الاصل الذي يجب اتباعه ان تستند الي العرف ومبادئ العدالة للحالة الاقتصادية العامة في المنطقة في اجابة مطالب العمال التي لا ترتكن الي حقوق تؤدي اليها نصوص القانون .

( الطعن رقم 1064 لسنة 56 ق جلسة 12 / 7 / 1997 )

( مادة 188 )

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

( مادة 189 )

تطبق علي الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

( مادة 190 )

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات . ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة .

#### ( مادة 191 )

فيما عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة ( 194 ) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب . ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا . ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علي طلب أي من ذوى الشأن . ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم . ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

#### ( مادة 192 )

للعامل حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون . وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي 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 بخمسة عشر يوما علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول . فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بالعزم علي الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية ، ويجب علي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه . وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافقة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له .

#### ( مادة 193 )

يحظر علي العمال ومنظماتهم النقابية الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

#### ( مادة 194 )

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي وبالخدمات التي تقدمها وكذلك المنشآت الحيوية التي يؤدي الإضراب فيها إلي اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين . ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

#### ( مادة 195 )

يترتب علي الإضراب وقف عقد العمل خلال فترة الإضراب وعدم استحقاق الأجر عن تلك الفترة ، ويجوز إنهاء هذا العقد في حالة مخالفة العامل للضوابط والإجراءات المقررة في المادة السابقة .

( مادة 196 )

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون .

( مادة 197 )

في تطبيق أحكام ( 196 ) من هذا القانون ، إذا كان صاحب العمل يستخدم عشرة عمال فأكثر يجب عليه أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض .  
ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .  
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .  
ويصدر قرار من الوزير المختص بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والإجراءات التي تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم .

( مادة 198 )

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة بالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .  
ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

( مادة 199 )

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

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

( مادة 200 )

يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

( مادة 201 )

مع عدم الإخلال بحكم المادة ( 198 ) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلاف جوهريا من عمله الأصلي كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .  
فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل .  
ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية :

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (196- 200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

### الكتاب الخامس

## السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

### الباب الأول

## التعريف ونطاق التطبيق

( مادة 202 )

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

1- إصابة العمل والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قوانين التأمين الاجتماعي وقراراتها التنفيذية .

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

3- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص

( مادة 203 )

تسرى أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة .

### الباب الثاني

## مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

( مادة 204 )

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

( مادة 205 )

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والأشغال والموارد المائية والكهرباء والداخلية وشنون البيئة .

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

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

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

( مادة 206 )

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية مديري المديرية التابعة للوزارات المشار إليها في المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتتولي ما يلي :

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

ب - منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية .

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

## ( مادة 207 )

تشكل لجنة محلية علي مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء بالوحدات المحلية .  
ويصدر بتشكيل كل من هذه اللجان قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتتولي هذه اللجنة ما يلي :  
منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .  
تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

### الباب الثالث تأمين بيئة العمل

## ( مادة 208 )

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :  
أ - الوطأة الحرارية والبرودة .  
ب - الضوضاء والاهتزازات .  
ج - الإضاءة .  
د - الإشعاعات الضارة والخطرة .  
هـ - تغيرات الضغط الجوي .  
و - الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .  
ز - مخاطر الانفجار .

## ( مادة 209 )

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :  
أ - كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل لانتقال والتداول ونقل الحركة .  
ب - كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .  
- لما كان النص في المادة 115 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 علي أنه - علي المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلي الأخص ما يأتي :- أ - المخاطر الميكانيكية . وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ..... وفي المادة 117 منه علي أنه - علي المنشأة أن تحيط العامل قبل . مزاوله العمل - بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه عليها وفي المادة السادسة من قرار وزير العمل الصادر برقم 48 لسنة 1967 - وفي شأن تنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل - علي أنه علي المنشأة أن تحيط دائما وبصفة مستمرة - الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الماكينات ، سواء كانت ثابتة أو متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة ، إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وصفها أنها تكفل الوقاية التامة ، كما لو كانت مغطاة تماما بالحواجز الواقية - . وفي المادة السابعة منه علي أنه - علي المنشأة أن تراعي في إقامة الحواجز المشار إليها في المادة السابقة ما يلي :- . ( أ ) أن تعمل علي الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه (ب) أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلي منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل في المادة الأولى من قرار وزير القوي العاملة والتدريب الصادر برقم 13 لسنة 1982 . والمادة 13 من قراره الصادر برقم 22 لسنة علي حظر تشغيل النساء والأحداث حتي سبع عشرة سنة في إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة أو تصليحها أو تنظيفها أثناء إدارتها ، يدل علي أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الأمرة التزامات قانونية فرض بها عدم تشغيل النساء أو الأحداث حتي سبع عشرة سنة علي الماكينات المحركة ، أو تصليحها أو تنظيفها أثناء إدارتها ، كما فرض بها توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في

أماكن العمل ، وتوعية العاملين وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره ، واتخاذ كافة الاحتياطات للحيلولة دون اتصال جسم العامل بأي جزء من أجزاء الآلة الميكانيكية التي يجري تشغيله عليها . ونص في المواد 172 وما بعدها من القانون علي معاقبة كل من يخالف حكما من تلك الأحكام ، وجعل صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المتسبب عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية . وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر بما ذهب إليه من انتفاء الخطأ في جانب المطعون ضدهما تأسيسا علي ما أورده في مدوناته من أن ابنة المستأنف - البالغة من العمر خمس عشرة سنة حسبما تدل عليه الأوراق - هي التي وضعت يدها داخل الماكينة - التي تعمل أوتوماتيكيا - لإخراج زنبه بلاستيك ، وعندما أرادت إخراجها أغلقت الماكينة علي يدها ، وأن أحدا لم يتسبب في إصابتها - في حين أن هذا الذي حصله الحكم من وقائع الدعوى وظروفها يتوافق به ركن الخطأ الشخصي في جانب المطعون ضدهما بما يرتب مسئوليتهم الذاتية عن تعويض ما نشأ عن هذا الخطأ من ضرر لما يدل عليه من أن إصابة العاملة نشأت بسبب إخلالهما بالالتزامات القانونية المشار إليها . وكان الحكم قد حجب نفسه بذلك عن بحث عناصر هذا الضرر وما يقابل تلك العناصر من تعويض كامل طبقا لقواعد المسئولية التقصيرية مخصوصا منه قيمة الحقوق التأمينية التي حصلت عليها المصابة بسبب إصابتها - فانه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وشابه القصور في التسبب .

**( الطعن رقم 1083 لسنة 57 ق جلسة 20/6/1989 س 40 ص 640 )**

**( مادة 210 )**

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص :  
أ - التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .  
ب - مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

**( مادة 211 )**

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :  
أ - عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .  
ب - عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .  
ج - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .  
د - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .  
هـ - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري التركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها وإحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .  
و - تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

**( مادة 212 )**

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

**( مادة 213 )**

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

**( مادة 214 )**

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الإحتياطات والإشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :

أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

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

( مادة 215 )

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعة المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهه متطلباتها .

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

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

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

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

#### الباب الرابع الخدمات الإجتماعية و الصحية

( مادة 216 )

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

الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه .

كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب إحتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقا لأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي على أساسها هذه الفحوص .

( مادة 217 )

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

أ - تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .

ب - إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته والإزامة باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها .

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

( مادة 218 )

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

( مادة 219 )

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

أ - التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها .

ب - قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .  
ج - التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ،  
ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .  
( مادة 220 )

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبية :  
وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل في الحاليتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب علي المنشأة أن تؤدي إلي إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .  
ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .  
( مادة 221 )

يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .  
وعلي من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشترطات وموصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابل لها .  
ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .  
( مادة 222 )

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .  
ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .  
( مادة 223 )

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوي القومي .  
وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .  
كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

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

#### الباب الخامس

#### التفتيش في مجال السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل

( مادة 224 )

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

- 1 - إعداد جهاز متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
  - 2 - تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .
  - 3 - تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .
- ويكون التفتيش علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار .
- ( مادة 225 )

يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

- أ - إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة علي العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .
- ب - أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .
- ج - استخدام المعدات والأجهزة والآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .
- د - الإطلاع علي خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .
- هـ - الإطلاع علي نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .
- و - الإطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة .

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

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

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

( مادة 226 )

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

#### الباب السادس

#### تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

( مادة 227 )

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها .

وجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

( مادة 228 )

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير علي الأكثر .

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

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

#### الباب السابع

## أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

( مادة 229 )

يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

( مادة 230 )

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

ويراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والإتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

( مادة 231 )

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

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

### الكتاب السادس

## تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

### الباب الأول

## تفتيش العمل والضبطية القضائية

( مادة 232 )

يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم .

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

( مادة 233 )

يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم .

( مادة 234 )

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

( مادة 235 )

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة 232 من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها .

( مادة 236 )

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

### الباب الثاني

## العقوبات

(مادة 237)

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

(مادة 238)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (13) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز مائة جنيه . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

(مادة 239)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة ( 15 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه . ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

(مادة 240)

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

(مادة 241)

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

(مادة 242)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :  
1- مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة ( 17 ) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

2- تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة ( 21 ) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

3- مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة ( 20 ) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .  
وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند ( 3 ) من هذه المادة .

(مادة 243)

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة ( 24 ) من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذا لها .

(مادة 244)

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

كما يقتضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه فى البند 3 من المادة ( 22 ) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

(مادة 245)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيهه و لا تتجاوز خمسة آلاف جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 246)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة ( 32 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهها و لا تتجاوز مائة جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 247)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل من مائة جنيهه و لا تتجاوز خمسمائة جنيهه إذا خالف أيا من أحكام المواد ( 33 ، 35 ، 37 ، 38 ، 40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 48 ، 49 ، 52 ، 54 ، 58 ، 59 ، 61 ، 62 ، 63 ، 64 ، 65 ، 66 ، 67 ، 68 ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة له .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 248)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد ( 73 فقرة ثانية ، 74 ، 75 ، 89 ، 90 ، 98 ، 99 ، 101 ، 102 ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيهه و لا تتجاوز ألف جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 249)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد ( 76 ، 77 ، 78 ، 79 ، 80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 84 ، 85 ، 86 ، 87 ، 88 ، 91 ، 92 ، 93 ، 94 ، 95 ، 96 ، 139 ، 140 ، 142 ، 144 ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيهه و لا تتجاوز مائتي جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 250)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد ( 110 ، 111 ، 116 ، 118 ، 119 ، 123 ، 124 ، 126 ، 127 ، 130 ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيهه و لا تتجاوز خمسمائة جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 251)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد ( 135 ، 136 ، 137 ، 138 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيهه و لا تتجاوز ألفي جنيهه .  
وعند الحكم بالإدانة يقضي وحبوبيا بإغلاق المنشأة .  
(مادة 252)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ( 149 ، 150 ، 157 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيهه و لا تتجاوز خمسمائة جنيهه .  
(مادة 253)

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ( 169 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيهه و لا تتجاوز خمسة آلاف جنيهه .  
(مادة 254)

يعاقب صاحب العمل أو ما يمثله في المنشأة الذي يخالف حكم المادة ( 196 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيهه و لا تتجاوز ألفي جنيهه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.  
(مادة 255)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المواد ( 197 ، 198 ، 200 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .  
(مادة 256)

يعاقب كل من يخالف أي من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل و القرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر و بغرامة لا تقل عن ألف جنيه و لا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس و الغرامة المنصوص عليهما في الفترة السابقة وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .  
وتضاعف الغرامة في حالة العود .

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

- لما كان النص في المادة 115 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 علي أنه - علي المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره و علي الأخص ما يأتي :- ( أ ) المخاطر الميكانيكية . وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ..... ) وفي المادة 117 منه علي أنه - علي المنشأة أن تحيط العامل قبل . مزاوله العمل - بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه عليها وفي المادة السادسة من قرار وزير العمل الصادر برقم 48 لسنة 1967 - وفي شأن تنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل - علي أنه علي المنشأة أن تحيط دائماً وبصفة مستمرة - الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الماكينات ، سواء كانت ثابتة أو متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة ، إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وصفها أنها تكفل الوقاية التامة ، كما لو كانت مغطاة تماماً بالحواجز الواقية - . وفي المادة السابعة منه علي أنه - علي المنشأة أن تراعي في إقامة الحواجز المشار إليها في المادة السابقة ما يلي :- ( أ ) أن تعمل علي الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه (ب) أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلي منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل في المادة الأولى من قرار وزير القوي العاملة والتدريب الصادر برقم 13 لسنة 1982 . والمادة 13 من قراره الصادر برقم 22 لسنة علي حظر تشغيل النساء والأحداث حتي سبع عشرة سنة في إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة أو تصليحها أو تنظيفها أثناء إدارتها ، يدل علي أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية فرض بها عدم تشغيل النساء أو الأحداث حتي سبع عشرة سنة علي الماكينات المحركة ، أو تصليحها أو تنظيفها أثناء إدارتها ، كما فرض بها توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل ، وتوعية العاملين وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره ، واتخاذ كافة الاحتياطات للحيلولة دون اتصال جسم العامل بأي جزء من أجزاء الآلة الميكانيكية التي يجري تشغيله عليها . ونص في المواد 172 وما بعدها من القانون علي معاقبة كل من يخالف حكماً من تلك الأحكام ، وجعل صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المتسبب عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية . وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر بما ذهب إليه من انتفاء الخطأ في جانب المطعون ضدهما تأسيساً علي ما أورده في مدوناته من أن ابنة المستأنف - البالغة من العمر خمس عشرة سنة حسبما تدل عليه الأوراق - هي التي وضعت يدها داخل الماكينة - التي تعمل أوتوماتيكياً - لإخراج زنبه بلاستيك ، وعندما أرادت إخراجها أغلقت الماكينة علي يدها ، وأن أحداً لم يتسبب في إصابتها - في حين أن هذا الذي حصله الحكم من وقائع الدعوى وظروفها يتوافر به ركن الخطأ الشخصي في جانب المطعون ضدهما بما يرتب مسئوليتهم الذاتية عن تعويض ما نشأ عن هذا الخطأ من ضرر لما يدل عليه من أن إصابة العاملة نشأت بسبب إخلالهما بالالتزامات القانونية المشار إليها . وكان الحكم قد حجب نفسه بذلك عن بحث عناصر هذا الضرر وما يقابل تلك العناصر من تعويض كامل طبقاً لقواعد المسئولية التقصيرية مخصوصاً منه قيمة الحقوق التأمينية التي حصلت عليها المصابة بسبب إصابتها - فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وشابه القصور في التسبب .

( الطعن رقم 1083 لسنة 57 ق جلسة 20/6/1989 س 40 ص 640 )

(مادة 257)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المادتين ( 234 ، 235 ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .  
وتضاعف الغرامة في حالة العود .

AL-FAROUK

## قرارات وزارية

قرار رقم ( 116 ) لسنة 2003

بتحديد الجهات الإدارية المختصة

بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ( 12 ) لسنة 2003

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم ( 10 ) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( 12 ) لسنة 2003 .  
قرر:

(مادة 1)

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( 12 ) لسنة 2003 على  
الوجه التالي :-

• الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد ( 12 ، 14 ، 15 ، 58 ، 70 ، 78 ، 85 ، 102 ، 140 ،  
151 ، 225 ) هي مديرية القوى العاملة والهجرة .  
• الجهة الإدارية المشار إليها في المواد ( 151 ، 156 ، 157 ، 158 ، 159 ، 160 ، 170 ، 173 ،  
178 ، 179 ، 180 ، 181 ، 188 ) هي الإدارة المختصة لعلاقات العمل .

(مادة 2)

لمديريات القوى العاملة والهجرة أن تحدد لوحداتها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة ( أ )  
من المادة الأولى .

(مادة 3)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(مادة 4)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

تحريراً في : 30 / 6 / 2003

**قرار رقم ( 117 ) لسنة 2003**  
**في شأن البيانات التي تتضمنها**  
**شهادة قيد العمل**

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم ( 12، 13 ) من قانون العمل الصادر برقم ( 12 ) لسنة 2003

قرر:

(مادة 1)

تكون شهادات القيد المنصوص عليها في المادة ( 12، 13 ) من قانون العمل المشار إليه وفقاً للنموذج المرفق .

(مادة 2)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(مادة 3)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

تحريراً في : 30 / 6 / 2003

**قرار رقم ( 118 ) لسنة 2003**  
**في شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات**  
**التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها إذا قلت سنهم عن سبع عشرة سنة**

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة 100 قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( 12 ) لسنة 2003 .

قرر

(مادة 1)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :  
العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .  
العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها .

تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .

صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .

إذابة الزجاج وإنضاجه .

اللحام بالأكسوجين والاستيلين وبالكهرباء .

صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .

الدهان بمادة الدوكو .

معالجة وتهينة أو اخزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .

صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص .

صنع أول أكسيد الرصاص "الزنك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون"

وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكربونات وسيليكات الرصاص .

عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .

تنظيف الورش التي تزاول بها .

إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة .

صنع الأسفلت .

العمل في المدابغ .

العمل في مستودعات السماد المستخرج من البراز أو روث البهائم .

سلخ وتقطيع الحيوانات وصمتها وإذابة شحمها .

صناعة الكاوتشوك .

نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية .

شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع .

تستيف بذرة القطن في عنابر السفن .

صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

العمل كمضيفين في الملاهي .

العمل في محال بيع أو شرب الخمر (البارات) .

الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها على الإضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

(مادة 2)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار .

(مادة 3)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

تحريراً في : 2003/ 6 / 30

**قرار رقم (116) لسنة 2003 بتحديد الجهات الإدارية المختصة**

**بتطبيق أحكام قانون العمل رقم (12) لسنة 2003**

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم (10) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003. قرر

مادة 1

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( 12 ) لسنة 2003 على الوجه التالي:- الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد (12، 14، 15، 58، 70، 78، 85، 102، 140، 151، 225) هي مديرية القوى العاملة والهجرة. الجهة الإدارية المشار إليها في المواد ( 151، 156، 157، 158، 159، 160، 170، 173، 178، 179، 180، 181، 188) هي الإدارة المختصة لعلاقات العمل؛ مادة 2: لمديريات القوى العاملة والهجرة أن تحدد لوحداتها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة الأولى.

مادة 3

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة 4

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في: 2003/ 6 / 30

قرار رقم (117) لسنة 2003 في شأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل  
وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم (12، 13) من قانون العمل الصادر برقم (12) لسنة 2003 قرر

مادة 1

تكون شهادات القيد المنصوص عليها في المادة ( 12، 13) من قانون العمل المشار إليه وفقاً للنموذج المرفق.

مادة 2

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة 3

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في: 2003/ 6 / 30

**قرار رقم (118) لسنة 2003 في شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها إذا قلت سنهم عن سبع عشرة سنة**

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة 100 قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003. قرر  
مادة 1

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية: العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها. إذابة الزجاج وإنضاجه. اللحام بالأكسوجين والاستيلين وبالكهرباء. صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية. الدهان بمادة الدوكو. معالجة وتهينة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص. صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص. صنع أول أكسيد الرصاص "الزنك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكربونات وسيليكات الرصاص. عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية. تنظيف الورش التي تزاول بها. إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة. تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة. صنع الأسفلت. العمل في المدابغ. العمل في مستودعات السماد المستخرج من البراز أو روث البهائم. سلخ وتقطيع الحيوانات وصمتها وإذابة شحمها. صناعة الكاوتشوك. نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية. شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع. تستيف بذرة القطن في عنابر السفن. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها. العمل كمضيفين في الملاهي. العمل في محال بيع أو شرب الخمور (البارات). الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها على الإضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.؛ مادة 2: يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

مادة 3

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في: 2003/ 6 / 30

## القانون رقم 90 لسنة 2005 م بتعديل بعض احكام قانون العمل

### الصادر بالقانون رقم 12 لعام 2003

نشر بالجريدة الرسمية العدد 22 ( تابع ) صادر في 2 يونية 2005 م  
باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، و قد أصدرناه :

المادة الأولى

تستبدل بنصوص المواد ( 70 و 71 و 72 و 248 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003  
النصوص التالية :

( مادة 70 )

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق احكام هذا القانون جازل لكل من العامل وصاحب العمل ان يطلب من  
الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسوية في موعد اقضاه  
عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة ( 71 )  
من هذا القانون في موعد اقضاه خمسة و أربعون يوماً من تاريخ النزاع والا سقط حقه في عرض الأمر على  
اللجنة ، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلي لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه  
( مادة 71 )

تشكل بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :  
اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .  
مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص او من ينيبه .

ممثل عن اتحاد نقابات عمال مصر .  
ممثل عن منظمة اصحاب الاعمال المعنية وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة  
عن تطبيق احكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه  
عليها .

وعلى اللجنة ان تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت  
الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وإن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .  
فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب البعض  
طبقاً للمادة ( 122 ) من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .  
ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه .  
وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد  
يحكم له به او من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل .

وإذا ثبت ان فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .  
ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص احكام قانوني المرافعات والاثبات في المواد المدنية والتجارية .

( مادة 72 )

يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرون وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها  
ويكون قرار اللجنة مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية  
عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة .

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

( مادة 248 )

يعاقب صاحب العمل او من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيّاً من أحكام المواد ( 73 فقرة ثانية و 74 و 75  
و 89 و 90 و 99 و 100 و 101 و 102 ) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل  
عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم الجريمة و تضاعف الغرامة في حالة العود .

المادة الثانية

- ينشر هذا القانون بالجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
- يبصم هذا القانون بخاتم الدولة و ينفذ كقانون من قوانينها .
- صدر برئاسة الجمهورية في 24 ربيع الآخر سنة 1426 .
- الموافق أول يونية سنة 2005 .

AL-FAROUK

## قانون رقم 180 لسنة 2008 م بتعديل بعض احكام قانون العمل

### الصادر بالقانون رقم 12 لعام 2003

نشر بالجريدة الرسمية العدد 25 ( مكرر ) صادر في 23 يونية 2008 م  
باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، و قد أصدرناه :

المادة الأولى

يستبدل بنصوص المواد ( 70 ، 71 ، 72 ) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

المادة الثانية

تستبدل عبارة " المحكمة العمالية " بعبارة " اللجنة " أينما وردت في نصوص قانون العمل رقم 12 لعام 2003 م .

المادة الثالثة

على اللجان والمحاكم ان تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات و دعاوي اصبحت من اختصاص المحاكم العمالية .

بمقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الاحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد امام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .

ولا تسري احكام الفقرة الأولى على المنازعات الدعاوي المحكوم فيها وتخضع الاحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

المادة الرابعة

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

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في 18 جمادي الآخرة سنة 1429 هـ .

( الموافق 22 يونية سنة 2008 م )