

## قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل

**باسم الشعب  
رئيس الجمهورية**

قرر مجلس النواب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :  
**(المادة الأولى)**

يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.

كما تسرى أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية .  
وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص ، لا تسرى أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية :

- ١ - العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .
- ٢ - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

### **(المادة الثانية)**

يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق .  
وتقتضي الخصومة في جميع الدعاوى التي لم يفصل فيها بحكم بات، والمقيدة أو المنظورة لدى جميع المحاكم على اختلاف درجاتها قبل العمل بأحكام هذا القانون، بين صندوق تمويل التدريب والتأهيل ، والمنشآت الخاصة لأحكام القانون المرافق والتي يكون موضوعها تحصيل نسبة (١١٪) لصالح الصندوق، وتتمتع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة، وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة في الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

وفي جميع الأحوال، لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التي قامت بأداء هذه النسبة في استرداد ما سبق سداده .

#### (المادة الثالثة)

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه ، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويبشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون .  
كما يستمر المجلس القومى للأجور ، ويجرى تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق .

#### (المادة الرابعة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون والمرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين ، ولوائح ، والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .  
وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية ، إلى أن يتم إبرام ونفاذ اتفاقيات الجماعية بشأنها ، وفقاً لأحكام القانون المرافق .  
وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

#### (المادة الخامسة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون المرافق بأحكام قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧

#### (المادة السادسة)

يجوز للأصحاب للأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليه في المادة (٢٧) من القانون المرافق ، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تجاوز ثلاثة سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه .  
واستثناء من ذلك ، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المعنى بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة لا تجاوز فى مجموعها ثلاثة سنوات .

وفي جميع الأحوال ، يُعفى من الحصول على ذلك الترخيص العمال المشتغلون لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدور القانون المرافق .

كما تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام المادتين (٤١ ، ٢٢) من القانون المرافق بتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكامه، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنة من تاريخ العمل به، ولرئيس مجلس الوزراء مد هذه الفترة لمدة أو مدد أخرى لا تجاوز في مجموعها سنتين بناء على عرض من الوزير المعنى بشئون العمل .

#### **(المادة السابعة)**

تؤول جميع الأموال النقدية والعينية، والحقوق والالتزامات والموارد الخاصة بحسابات الرعاية الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة المنشأة بوزارة العمل ومديرياتها بالمحافظات، إلى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة المنشأة وفقاً لأحكام القانون المرافق .

#### **(المادة الثامنة)**

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثة أيام من تاريخ العمل به بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفؤات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم ، والأجور التي يتلقاونها .

#### **(المادة التاسعة)**

مع مراعاة حكم المادة الثالثة عشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها ، ما يوجد لديها من منازعات ودعوى متداللة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها ، دون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يلتزم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحل إليها الدعوى .

ولا يسرى حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الدعوى المحكوم فيها أو المحجوزة للنطق بالحكم فيها قبل العمل بأحكام هذا القانون، وتستمر المحاكم في نظرها ، وتبقى الأحكام الصادرة فيها خاضعة للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

#### (المادة العاشرة)

تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعوى المشار إليها بالمادة التاسعة من هذا القانون، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقاً للمادة الثالثة عشرة من هذا القانون .

#### (المادة الحادية عشرة)

يصدر الوزير المعنى بشئون العمل القرارات المنفذة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق خلال مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات السارية في هذا الشأن بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون والقانون المرافق .

كما يصدر وزير العدل القرارات الازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة .

#### (المادة الثانية عشرة)

يُلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ، والقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال ، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق .

#### (المادة الثالثة عشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره ، ويُعمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بالقانون المرافق .  
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ٥ ذي القعده سنة ١٤٤٦ هـ

( الموافق ٣ مايو سنة ٢٠٢٥ م ) .

**عبد الفتاح السيسي**

## **قانون العمل**

### **الكتاب الأول**

#### **التعريف والأحكام العامة**

##### **الباب الأول**

###### **التعريف**

###### **مادة (١) :**

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والمصطلحات الآتية المعانى المبينة

قرين كل منها :

١ - **العامل** : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه .

٢ - **المتدرج** : كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة أو حرفة لقاء أجر .

٣ - **صاحب العمل** : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملًا أو أكثر لقاء أجر .

٤ - **الأجر** : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كان أو عينًا ،

ويشمل الآتى :

**الأجر الأساسي** : الأجر المنصوص عليه في عقد العمل ، وما يطرأ عليه من علاوات .

**الأجر المتغير** : باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر ، وعلى الأخص :

(أ) **العولمة أو النسبة المئوية** : مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه ، أو بيعه ، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

(ب) **العلاوات** : مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي .

(ج) **المنح** : ما يعطى للعامل زيادة على أجره ، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية ، أو الجماعية ، أو الأنظمة الأساسية للعمل ، أو ما جرت العادة بمنحه .

(د) المكافأة : كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجادة، أو تميز، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به .

(ه) البدلات : ما يُعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله .

(و) نصيب العامل في الأرباح : ما يصرف للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها .

(ز) الوهبة : المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وفقاً للائحة المنشأة أو العرف السائد .

(ح) مقابل الخدمة : المقابل النقدي الذي قد يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين والمنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين .

(ط) المزايا العينية : ما يلتزم به صاحب العمل من مزايا غير نقدية لا تستلزمها مقتضيات العمل .

٥ - الأجر التأميني : أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

٦ - العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ونقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل ذاته ، وينتهي بانتهائه .

٧ - العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

٨ - العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

- ٩ - العامل غير المنتظم :** كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أيًا كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرف لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعى الصحف، وغيرهم.
- ١٠ - العامل في القطاع غير الرسمي :** كل من يقوم بأداء عمل داخل المنشأة أو خارجها بشكل غير رسمي أو مستتر .
- ١١ - السخرة :** كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بإزالة عقوبة أو إِيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .
- ١٢ - الليل :** الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .
- ١٣ - التوجيه المهني :** مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .
- ١٤ - التدريب :** عملية تُمكِّن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة الالزمة لإعداده للعمل المناسب .
- ١٥ - التلمذة الصناعية :** شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه، يُمكِّن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدرات الالزمة للعمل في مهنة أو صنعة أو حرف من خلال تدريب منظم مقابل أجر .
- ١٦ - مجالس المهارات القطاعية :** هيئات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفني والتكنولوجيا والتدريب المهني لاحتياجات القطاع الاقتصادي من العمالة الفنية الماهرة .
- ١٧ - وكالات التشغيل الخاصة :** شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون .
- ١٨ - الوكلاء المفوضون :** كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل في إدارة المنشأة، أو شاغلو الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل .

- ١٩ - المفاوضة الجماعية :** الحوار الذي يجرى بين صاحب عمل أو منظمة أصحاب أعمال أو أكثر من جهة، وبين منظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين .
- ٢٠ - المنازعة الجماعية :** كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم ، وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل .
- ٢١ - الشركاء الاجتماعيون :** أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية) .
- ٢٢ - المفوض العمالي :** أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تقويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .
- ٢٣ - اتفاقية العمل الجماعية :** اتفاق مكتوب ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .
- ٢٤ - التوفيق :** وسيلة يلجأ إليها أحد طرفى منازعه العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعذر المفاوضة الجماعية بينهما .
- ٢٥ - الوساطة :** وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبهما طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادى يدعى ( وسيط النزاع ) ، يشتراكان فى اختياره من القائمة المعدة لذلك .
- ٢٦ - التحكيم :** وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعى القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به مُحكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك .
- ٢٧ - شرط التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .

**٢٨ - مشارطة التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى علاقه العمل بعد نشوء النزاع .

**٢٩ - الإضراب عن العمل :** اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرون أنه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية ، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.

**٣٠ - إصابة العمل والأمراض المزمنة :** التعريفات الواردة لها في قانون

التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

**٣١ - التحرش :** كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبتها يُشكل تعرضاً للغير بإثباته بأمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

**٣٢ - التنمُّر :** كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبتها سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو حالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي . بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

**٣٣ - المنشأة :** كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص منأشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢٤٣)

من هذا القانون .

**٣٤ - موقع العمل :** هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به ، أو يُحتمل تواجده فيه بسببه .

- ٣٥ - **المهنة أو الحرفة :** كل عمل يتطلب أداؤه مهارة خاصة أو خبرة محددة، ولا ينظم مزاولته قانون خاص .
- ٣٦ - **الوزير المختص :** الوزير المعنى بشئون العمل .
- ٣٧ - **الوزارة المختصة :** الوزارة المعنية بشئون العمل .
- ٣٨ - **الجهة الإدارية المختصة :** الوزارة المعنية بشئون العمل ومديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية .

**مادة (٢) :**

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً ، والشهر ثلاثون يوماً مالم يتم الاتفاق على خلاف ذلك .

**الباب الثاني**  
**الأحكام العامة**

**مادة (٣) :**

يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل .

**مادة (٤) :**

يُحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً ، كما يُحظر التحرش أو التتمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها .

**مادة (٥) :**

يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب ، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها ، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

ولا يُعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضليّة أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله ، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط الازمة لدمجهم في سوق العمل وتوفير الحماية الازمة لهم في بيئه العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية .

#### **ماده (٦) :**

يقع باطلأً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ، ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا تضمن انتهاكاً من حقوق العامل المقررة فيه ، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه ، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه . 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 .

كما يسرى ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة ، أو انتقال ملكيتها .

#### **ماده (٧) :**

تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون ، التي يرفعها العاملون والمتدرجون ، 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 الأولى من هذه المادة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم ، والشكوى ، والطلبات التي تقدم منهم ، تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

ومع مراعاة حكم المادة (١٨٥) من هذا القانون لا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.

**مادة (٨) :**

يكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصاريفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصاريفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقاً لأى قانون آخر .  
وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة .

**مادة (٩) :**

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون ، حل المنشأة ، أو تصفيتها ، أو إغلاقها ، أو إفلاسها .  
ويجب أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بأى من ذلك ، أجالاً للوفاء بحقوق العاملين ، وتنولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق ، ويكون لها أن تتوب عن ذوى الشأن فى اتخاذ الإجراءات الازمة للوفاء بها فى الأجل المحدد .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال .

**مادة (١٠) :**

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، أو لوائح المنشأة المعتمدة ، أو اتفاقيات العمل الجماعية .

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

**مادة (١١) :**

لا يترتب على إدماج المنشأة ، أو نقسيمها ، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني ، أو النزول ، أو الإيجار ، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

**مادة (١٢) :**

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا نقل عن (٣٪) من الأجر التأميني ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتذرع بها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ عرض الأمر عليه .

**مادة (١٣) :**

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد اختصاص الجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام هذا القانون .

**مادة (١٤) :**

تئول ثلث المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون لصالح الوزارة المختصة للصرف منها على أغراض الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، وتطوير أساليب التدريب المهني للفئات الأولى بالرعاية من بين العمل الخاضعين لأحكام هذا القانون وعلى الأخص العمالة غير المنتظمة ، ويتم توزيعها وتحديد أوجه الصرف بقرار من الوزير المختص ، على أن تئول باقي الحصيلة للخزانة العامة للدولة .

**مادة (١٥) :**

يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها في هذا القانون ، وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩

## الكتاب الثاني

### التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

#### الباب الأول

##### التدريب

**مادة (١٦) :**

تسري أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون ،

وعلى الفئات الآتية :

- ١- الراغبين في التدريب .
- ٢- الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .
- ٣- المتدرجين .
- ٤- الراغبين في التأهيل الأعلى أو المستمر .
- ٥- عمال التلمذة الصناعية .

**مادة (١٧) :**

تنولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدرب عليها وفقاً لقدراتهم .

كما تنولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية ، وبالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً ، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن والحرف والوظائف في سوق العمل ، وتحديد متطلباتها وتوصيفها ، والمهارات والجدرات اللازمة لها ، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك ، والجهات والفئات المستفيدة .

## مادة (١٨) :

يُنشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية" ، ويكون مقره الرئيسي مدينة القاهرة ، برئاسة الوزير المختص ، ويضم في عضويته ما يلى :

ممثلين عن وزارات ( الصحة ، التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي ، التربية والتعليم والتعليم الفنى التعليم العالى والبحث العلمى ، الصناعة ، الاستثمار والتجارة الخارجية ، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، التضامن الاجتماعى ، قطاع الأعمال العام ، التنمية المحلية ، الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ، السياحة والآثار ) ، يرشحهم الوزراء المعنيون .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينوبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة أو من ينوبه .

سبعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر تمثيلاً من حيث العضوية ، ترشحهم منظماتهم .

سبعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية ، ترشحهم منظماتهم الأكثر تمثيلاً للعمال . على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متغراً .

للمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوى الخبرة من الفئات التى يرى لزوماً تمثيلها ، دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية ، وسياسات التدريب والتأهيل ، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوى الإعاقة والأفراد والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

كما يتولى وضع الخطط الازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى ووظائف المستقبل ، والمهارات الازمة لها .

ويصدر بتشكيل المجلس واحتياصاته الأخرى ونظام العمل به وأمانته التنفيذية قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فى موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

**مادة (١٩) :**

يجوز للمجلس أن يُشكل في نطاق أى محافظة أو منطقة جغرافية مجلساً تنفيذياً لتنمية مهارات الموارد البشرية ، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذي ، على أن يضم فى عضويته ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية العمالية المعنية بالتساوى فيما بينهما ، كما يضم فى عضويته ممثلى الوزارات والجهات المعنية ، ويتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات ، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتيسير مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر .

ويحدد قرار التشكيل الاختصاصات الأخرى للمجلس ، ونظام العمل به .

**مادة (٢٠) :**

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومى وفقاً لاحتياجات سوق العمل وبما يتماشى مع احتياجات منظمات أصحاب الأعمال القطاعية المنشأة بقانون ، ويختص بتقديم الخدمات الآتية :

- ١ - تمويل عمليات تنمية مهارات الموارد البشرية والتدريب المهني والتقني من خلال إنشاء وتطوير مراكز التدريب ، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب ، وأدلة المهارات والجدرات الازمة .
- ٢ - تمويل المشروعات التنموية التي تستهدف تنمية مهارات الموارد البشرية ، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى والمستقبلى والتيسير مع مجالس المهارات القطاعية .
- ٣ - وضع الشروط والقواعد التنفيذية لضبط عمليات التمويل .
- ٤ - متابعة وتقييم تنفيذ جميع الأعمال الممولة منه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوی فيما بينهما ، وممثلى الوزارات والجهات المختصة ، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي ، ونظام تحصيل موارده ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه . ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه و مباشرة اختصاصاته .

#### **مادة (٢١) :**

**ت تكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة ٢٠ من هذا القانون من :**

١- نسبة ٢٥٪ (ربع في المائة) من الحد الأدنى للأجر التأميني بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، والتي يعمل بها ثلاثون عاملًا فأكثر ، بحد أدنى عشرة جنيهات ، وبحد أقصى ثلاثون جنيهًا عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم المنشآة بسدادها سنويًا مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة (٢٠) من هذا القانون .

ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلى من النسبة المشار إليها ، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها ، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت .

٢- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحدها لائحة النظام الأساسي وفقاً للقوانين المعمول بها في هذا الشأن .

٣- عائد استثمار أموال الصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي ، ويُعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

**مادة (٢٢) :**

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب ، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد .

**ويُستثنى من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة :**

- ١ - منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية ، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها ، التي تزاول عمليات التدريب .
- ٢ - جهات التدريب التي تتشكلها وحدات الجهاز الإداري للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها .
- ٣ - المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .
- ٤ - الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، والفنانين الأولي بالرعاية .

**مادة (٢٣) :**

يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وتجديده ، وحالات إلغائه ، ورسومه بما لا يزيد على مائة ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

كما يحدد القرار قواعد ، وإجراءات إنشاء ، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون .

وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل ورقى أو إلكترونى لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب ، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده فى هذا السجل .

**مادة (٢٤) :**

لتلزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون فيما عدا البندين (٢ ، ٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها لاعتمادها ، على أن تتضمن ما يأتي :

الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج .  
مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، و مجالات التدريب ، و عدد الساعات المخصصة لها .  
مستويات و تخصصات المدربين .

مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتربية المهني (إقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ .

**مادة (٢٥) :**

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة ٢٢ من هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه ، وحالات إيقافه أو إلغائه .

على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون ، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .

وتنلزم الوزارة المختصة بإعداد سجل ورقي أو إلكترونى لقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص .

**مادة (٢٦) :**

تلترم الجهة التي تراول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريسي الذي عقدته له ، والمستوى الذي بلغه ، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة ، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسة جنيه .

**مادة (٢٧) :**

يلترم كل من يرغب في مزاولة مهنة أو حرف من التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، أن يقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولتها .

ويحدد القرار شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز خمسة جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على هذا الترخيص .

وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تقييد مستوى مهارته ، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ومنظمة أصحاب الأعمال المعنية قراراً بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة ، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى ، وكيفية إجرائه ، وشروط التقدم له ، والمكان الذي يجرى فيه لكل حرف أو مهنة ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات ، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز خمسة جنيه وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة ، وفوق المتوسطة والمعاهد العليا ، والجامعات ، الذين يعملون في مجال تخصصهم .

**مادة (٢٨) :**

يشترط في المدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاماً ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل .

**مادة (٢٩) :**

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

**مادة (٣٠) :**

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

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنتهاء بثلاثة أيام على الأقل .

**مادة (٣١) :**

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني من هذا الكتاب ، تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون .

**الباب الثاني****التشغيل****(الفصل الأول)****سياسات التشغيل****مادة (٣٢) :**

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنظيم وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص ، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة ، وعددًا متساوياً من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ، ترشحهم منظماتهم وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متذرراً .

ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج ، ووضع النظم والقواعد ، والإجراءات الازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج ، والاستعداد لوظائف المستقبل ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

ويصدر بتشكيل المجلس ، و اختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

**مادة (٣٣) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ، على كل قادر على العمل ، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنّه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بسجلات ورقية أو إلكترونية وإعطاء الطالب شهادة تقييد القيد دون مقابل ، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص .

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة ، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلثين يوماً من تاريخ تسلمه العمل .

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

**مادة (٣٤) :**

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة أو مهنة من التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٧) من هذا القانون ، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاولتها .

**مادة (٣٥) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشار إليه تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية المختصة شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليها تدوين رقم شهادة القيد ، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

**مادة (٣٦) :**

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثة أيام من تاريخ بدء العمل بالمنشأة ، بياناً مفصلاً بعمر العمال طبقاً لمؤهلاتهم ، ومهنهم ، وفئات أعمارهم ، وجنسياتهم ، ونوعهم ، والأجور التي يتلقاونها .

وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام

**البيانات الآتية :**

- ١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة الأولى من هذه المادة .
  - ٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإخلال أو التوسعات الجديدة ، والوظائف التي تم إلغاؤها .
  - ٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .
- وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدتها الوزارة المختصة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافقة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة الثانية من هذه المادة .

**مادة (٣٧) :**

تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة والأفراد الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، الذين الحقوا

بالعمل لديها ، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال ، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .

ويجب إخبار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين ، وعدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأفراد ، والأجر الذي يتلقاه كل منهم ، وذلك وفقاً للنموذج والموعد اللذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص .

**مادة (٣٨) :**

تلزם جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافقة الوزارة المختصة ورقياً أو إلكترونياً بالبيانات أو المعلومات اللازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ، ونظام معلومات سوق العمل خلال ثلاثة أيام من تاريخ طلبها .

كما يجب على أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم بذل العناية الواجبة للتعاون مع الجهة الإدارية المختصة لاستيفاء استمرارات جمع البيانات أو المعلومات ورقياً أو إلكترونياً .

وعلى الوزارة المختصة القيام بجمع البيانات اللازمة عن سوق العمل وإجراء الدراسات والأبحاث الميدانية منفردة أو بالتنسيق مع الجهات المختصة ، وعليها أن تصدر تقارير دورية قطاعية أو جغرافية عن احتياجات سوق العمل الحالى والمستقبلى من المهن والمهارات ، ورصد أية تغيرات تطرأ عليه .

**(الفصل الثاني)**

**التشغيل في الداخل والخارج**

**مادة (٣٩) :**

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- ١ - الأعمال العرضية وما في حكمها .
  - ٢ - الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .
- للوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل ، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين (١ ، ٢) من هذه المادة .

**مادة (٤٠) :**

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة ، أو الجهات الآتية :

- ١- الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها .
- ٢- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية للعاملين لديها فيما تبرمه من تعاقديات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها ، وطبيعة نشاطها .
- ٣- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخد شكل الشركة المساهمة ، أو التوصية بالأوراق المالية ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة .

**مادة (٤١) :**

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأوراق المالية والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون ، توافر الشروط المقررة لذلك ، وعلى الأخص :

- ١- أن يكون المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقدمة للحرية في جنة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ٢- ألا يقل رأس المال الشركي المصدر أو المدفوع ، بحسب الأحوال ، عن مائتين وخمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل ، وألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معاً ، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون في مجموعهم (٥١٪) على الأقل من رأس المالها .

٣- أن تقدم الشركة تأميناً لا يقل عن مليون جنيه إما نقداً أو بخطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي ، لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون سارياً طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته ، ويعتبر استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها ، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق ، طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين .

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة التجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز عشرة آلاف جنيه ، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص ، وله وقف إصدار تراخيص جديدة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية .

**مادة (٤٢) :**

يُصدر الوزير المختص قراراً يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وإدارتها ، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط والسجلات اللازمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمساكها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتقييم عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل .

**مادة (٤٣) :**

يُحظر على الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون تقاضى أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ، ولها أن تقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل .

واستثناءً من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون أن تقاضى مبلغًا لا يجاوز (١٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصاريف إدارية ، ويُحظر تقاضى أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

**مادة (٤٤) :**

يلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية :

١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .

٢- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

٣- ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه .

٤- تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتوب ، أو ما يقوم مقامه لدى بعض الدول ، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختصة .

٥- عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التي يتم تحصيلها منهم ، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

٦- قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقة أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال .

٧- تقاضي الشركة أى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون .

ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً في أى من الحالات المبينة في الفقرة الأولى من هذه المادة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات ، أو زوال تلك المخالفات .

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

**مادة (٤٥) :**

مع مراعاة حكم المادة (٤٠) من هذا القانون ، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعدد أو مقاول توريد عمال .

**مادة (٤٦) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلى الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ يجوز للوزير المختص ، وفقاً لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل . وعلى تلك المكاتب مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل من القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتنظيم أعمال تلك المكاتب ، وشروط منح الترخيص وحالات إلغائه والرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه . وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانوني للشركات ، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان .

**مادة (٤٧) :**

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف . وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة ورقياً أو إلكترونياً بالإعلان ، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً له .

**مادة (٤٨) :**

تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون عدا البند (١) منها ، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة خلال خمسة أيام عمل فعلية صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج وشروطها ، موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة ، متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروطه وأدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات وعقود المستوفاة الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر ، أو مخالفتها للنظام العام والأداب العامة .

فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقة عليها .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة .

**مادة (٤٩) :**

تنولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقديات المتعلقة بالعملة المصرية في الخارج ، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقديات .

**مادة (٥٠) :**

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاقي العملة المصرية ممن يتمتعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد ، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية ، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية .  
وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بياناً بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة .

**مادة (٥١) :**

لتلزم جميع الجهات التي تزاول عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن توافق الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل ستة أشهر ، ويصدر بتحديد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص .

**مادة (٥٢) :**

لا يجوز ممارسة عمليات إلحاقي المصريين بالداخل والخارج إلكترونياً من خلال موقع أو صفحات أو منصات إلكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠) .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى بشئون الاتصالات قراراً بقواعد منح هذا الترخيص ، ومدته بما لا يجاوز سنة ، والرسوم المقررة عليه بما لا يقل عن ألف جنيه ولا يزيد على عشرة آلاف جنيه ، وضوابط وقواعد التشغيل ، والتقارير التي تقدمها عن نتائج أعمالها ، وآليات التنسيق معها .

### (الفصل الثالث)

#### تشغيل النساء

**مادة (٥٣) :**

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية ، تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز .

ويستحق جميع العاملين من الذكور والإثاث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها .

ويصدر الوزير المختص ، بعد أخذ رأى كل من المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة ، فراراً بتحديد الأحوال أو الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها ، بهدف توفير التدابير الازمة لحماية الأمومة ، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية .

**مادة (٥٤) :**

للعاملة الحق فى إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها .

ويخصم من الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بتأديبه من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

وتتخفص ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع .

**مادة (٥٥) :**

للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة (٥٤) من هذا القانون الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها الأصلية .

ويُحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع .

كما يُحظر فصلها أو إنهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة ، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع .

ومع ذلك ، يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجراها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أداؤه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

**مادة (٥٦) :**

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنين التاليتين لتاريخ الوضع ، فضلاً عن فترة الراحة المقررة ، الحق في فترتين أخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يتربّط على ذلك أي تخفيض في الأجر .

**مادة (٥٧) :**

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين .

**مادة (٥٨) :**

للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجابها ، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل ، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال ، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

**مادة (٥٩) :**

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .  
ويجب أن يتضمن ذلك النظام إجراءات وضوابط وقواعد مواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفالاً ذوي إعاقة أو أفراد .

**مادة (٦٠) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة ، أو يعهد إلى دار الحضانة برعاية أطفال العاملات .  
وتنترم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة ، أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة .  
واستثناء من ذلك ، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة .  
وذلك كله بالضوابط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للطفولة والأمومة .

**(الفصل الرابع)**

**أحكام تشغيل وتدريب الأطفال**

**مادة (٦١) :**

تسري على هذا الفصل أحكام قانون الطفل المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص .  
ويعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة .

**مادة (٦٢) :**

يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم .  
ويلتزم كل صاحب عمل يدرب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرّب لديه ، وتلصق عليها صورة الطفل ، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وتحتم بخاتمتها .

**مادة (٦٣) :**

يكون تشغيل أو تدريب الأطفال ، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التي يتم فيها ذلك ، وفقاً للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومى للطفولة والأمومة .

**مادة (٦٤) :**

يُحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال ، والمهن ، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبيهم في أي عمل غير مشروع ، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً لاتفاقيات ومواثيق ومعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية .

ويصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومى للطفولة والأمومة قراراً بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقاً لمراحل السن المختلفة .

**مادة (٦٥) :**

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

وفي جميع الأحوال ، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً .

**مادة (٦٦) :**

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :

- ١ - تعليق نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر محل العمل .
- ٢ - تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الإدارية المختصة .
- ٣ - إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه ، والأعمال المكلفين بها ، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .
- ٤ - توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين ، وفقاً للضوابط والأحكام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر في جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل .

**مادة (٦٧) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه ، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامة الطفل ذى الإعاقة بما يفيد تأهيله ، وتقيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص ورقمي أو إلكتروني ، وتسلم إلى الطفل ذى الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل . وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوى الإعاقة المقيدون لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفايتهم ومحال إقامتهم ، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعى الواقعة في دائريتها ببيان شهري عن الأطفال ذوى الإعاقة الذين تم تشغيلهم .

**مادة (٦٨) :**

يُحظر على الأبوين أو متولى أمر الطفل ، بحسب الأحوال ، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ، والقرارات التنفيذية الصادرة له .

**(الفصل الخامس)****تنظيم عمل الأجانب****مادة (٦٩) :**

يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل في أي مهنة أو صنعة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزليّة .

**مادة (٧٠) :**

يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات ، وحالات الاستثناء من تلك النسبة ، والمهن والحرف التي يُحظر على الأجانب الاشتغال بها .

ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل .

**مادة (٧١) :**

لا يجوز للأجنبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصراً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص . ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه ، وإجراءاته ، والبيانات التي يتضمنها ، وإجراءات تجديده ، والرسم الذي يحصل عنه ورسوم الإعفاء من شروط الاستقدام ، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ، ولا يزيد على مائة وخمسين ألف جنيه ، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدة ، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ، وحالات الإعفاء من شرط الاستقدام وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه .

**مادة (٧٢) :**

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك .

**مادة (٧٣) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ، يجوز للوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشؤون الاستثمار ، وضع القواعد والضوابط اللازمة للترخيص بالعمل للأجانب المخاطبين بأحكام قانون الاستثمار المشار إليه .

**مادة (٧٤) :**

يلتزم صاحب العمل الذى يعمل لديه الأجنبى بإعادته إلى الدولة التى تم استقدامه منها على نفقة صاحب العمل الخاصة حال انتهاء علاقه العمل ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك .

### **الباب الثالث**

#### **تشغيل العمالة غير المنتظمة**

**مادة (٧٥) :**

تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى القومي ، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم ، وتنمية مهاراتهم بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعطل . وتسري على العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي ، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال ، جميع الحقوق والواجبات الواردة في هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والأحكام المنظمة لشروط وظروف عمل تلك الفئات ، وطرق الحصول على حقوقهم والقيام بواجباتهم ، بما يتوافق مع طبيعة وفترات عملهم .

**مادة (٧٦) :**

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون ، وعمال المقاولات وعمال البحر ، وعمال المناجم والمحاجر ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .  
للوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعينين والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ومنظمات أصحاب الأعمال المعينين .

**مادة (٧٧) :**

لتلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقاً لتصنيفها وفئاتها ، في السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .  
كما تلتزم بإعداد قواعد بيانات فومية لفئات العمالة غير المنتظمة ، وربطها بأجهزة وزارات الدولة بالتنسيق مع الجهات المعنية ، وعلى الأخص الجهاز المركزي للت庶ة العامة والإحصاء ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك .

**مادة (٧٨) :**

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانت الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة" ، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع الوزير المختص ، ويكون مقره الرئيسي محافظة القاهرة ، وله أن ينشئ فروعاً في المحافظات .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثل المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوی فيما بينهما ، وممثل الوزارات والجهات المعنية ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس ، والنظام الأساسي للصندوق ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه .

**مادة (٧٩) :**

**يختص الصندوق بما يأتي :**

- ١- صرف إعانات الطوارئ للعماله غير المنتظمة فى حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل .
- ٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العماله غير المنتظمة .
- ٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية .
- ٤- المساهمة فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى للعماله غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعى ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعى ، وفي حدود موارد الصندوق .
- ٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل الازمة للعماله غير المنتظمة .
- ٦- تدريب العماله غير المنتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية فى مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة .
- ٧- المساهمة فى توفير أدوات العمل الازمة لبعض فئات العماله غير المنتظمة للقيام بأعمالهم .
- ٨- المساهمة فى توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بموقع العمل النائية .
- ٩- المشاركة فى دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية الازمة وتأمين بيئه العمل .
- ١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية ، وإقامة المسابقات الازمة لتنمية مهارات العماله غير المنتظمة ، فنياً وثقافياً ، ورياضياً ، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقاً للموارد المتاحة .
- ١١- المساهمة فى تمويل عمليات حصر العماله غير المنتظمة على المستوى القومى أو إعداد قواعد بياناتها .
- ١٢- إطلاق الحملات التوعوية إعلامياً للتعرف بحقوق العماله غير المنتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها .
- ١٣- إنشاء المنصات الإلكترونية الازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية .

٤ - إقامة مشاريع تنموية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة غير المنتظمة ، أو دمج العاملين في القطاع غير الرسمي بالقطاع الرسمي على المستوى القومي ، سواءً منفرداً أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية .

**مادة (٨٠) :**

يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين اللوائح المالية والإدارية للصندوق ، ونظام تحصيل موارده ، ولائحة الخدمات التي يقدمها ، وقيمة الإعانات المالية الطارئة وضوابط استحقاقها ، ومدتها ، وحالات وقفها ، والمستدات الازمة لإثباتها ، وطريقة وآليات صرفها .

**مادة (٨١) :**

يجوز بقرار من رئيس الجمهورية في حالات الطوارئ العامة صرف إعانات طوارئ عاجلة لفئات العمالة غير المنتظمة أو بعضها ، أو لأسرهم ، وذلك في الحالات والأحوال التي يحددها القرار .

**مادة (٨٢) :**

**ت تكون موارد الصندوق مما يأتي :**

١- نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المقاولات والتشيد والبناء ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من قيمة العملية في المقاولات العامة ، ولا تزيد على (٤٥٪) في عمليات الخدمات والمصنوعية .

٢- نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المناجم والمحاجر وما في حكمها ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على (١٥٪) من قيمة العملية .

٣- اشتراك قيد لفئات العمالة غير المنتظمة الأخرى ، لا يقل عن ٢٠ جنيهاً ولا يزيد على ٢٠٠ جنيه شهرياً .

٤- نسبة (٥٪) نصف في المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة .

- ٥- مبلغ ١٠٠ جنيه عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضي الزراعية .
  - ٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهًا عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها .
  - ٧- كافية أموال حسابات العمالة غير المنتظمة بمديريات العمل ، وعواائد الأصول والودائع الخاصة بها .
  - ٨- التبرعات والهبات العينية والنقدية التي يوافق عليها مجلس الإدارة ، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها .
  - ٩- عائد الخدمات التي يقدمها الصندوق مقابل رمزى ( إن وجدت ) .
  - ١٠- عائد استثمار أموال الصندوق .
- ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها في هذه المادة ، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها ، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق .

#### **ماده (٨٣) :**

يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزي المصري وموازنة مستقلة ، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية ، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهي بانتهائهما ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

#### **ماده (٨٤) :**

تعد أموال الصندوق أموالاً عامه ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات . وللصندوق الحق في اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والجز الإداري وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ في شأن الجزر الإداري .

**مادة (٨٥) :**

يلتزم العاملون بالوزارة المختصة ومديرياتها كل في حدود اختصاصه ، بتتنفيذ أحكام هذا الباب وما يصدر عن مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات بالتنسيق مع إدارة الصندوق ، ويصدر قرار من الوزير المختص بقواعد وإجراءات وآليات التنسيق .

**الكتاب الثالث****علاقات العمل****الباب الأول****علاقات العمل الفردية****(الفصل الأول)****عقد العمل الفردي****مادة (٨٦) :**

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

**مادة (٨٧) :**

يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .

**مادة (٨٨) :**

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية :

١- إذا كان غير مكتوب .

٢- إذا لم ينص العقد على مدتة .

٣- إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما .

**مادة (٨٩) :**

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، و وسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة .  
وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل ، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية .

**ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :**

- ١- تاريخ بداية العقد .
- ٢- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
- ٣- اسم العامل ومؤهله ، ومهنته ، أو حرفته ورقمه التأميني ، ومحل إقامته ، وما يلزم لإثبات شخصيته .
- ٤- طبيعة ونوع العمل محل العقد .
- ٥- الأجر المتفق عليه ، وطريقة موعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها .

وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة .  
ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

**مادة (٩٠) :**

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .  
ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد .

**مادة (٩١) :**

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق 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 المتفق عليه ، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .  
وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

**مادة (٩٢) :**

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً ورقياً أو إلكترونياً لكل عامل يتضمن اسمه ، ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته ، وأجره ، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات ، وأن يدرج أو يودع في الملف صورة من عقد العمل ، ومحاضر التحقيق إن وجدت ، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والكشف الطبي الابتدائي ، ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك ، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية المختصة حسب الأحوال عند طلبه .

وعليه أن يحفظ بملف العامل ورقياً أو إلكترونياً لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته بالعمل ، وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائي لحين الفصل في الدعوى بحكم بات .

**مادة (٩٣) :**

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 هذا القانون ، ولو كان خلال فترة الاختبار ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة ، بناءً على طلب العامل ، إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

**مادة (٩٤) :**

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جزء منها ، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله ، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .  
وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

**مادة (٩٥) :**

يلتزم العامل الذي تم تدريبيه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المنتفق عليها ، وفي حالة تركه العمل قبل انتهاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .

**(الفصل الثاني)**

**أنماط العمل الجديدة**

**مادة (٩٦) :**

يعتبر نمطاً جديداً من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية ، أيًا كان شكل أداء العمل ، أو طريقة تنفيذه ، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيًا كانت صورته ، ويعتبر نمطاً من أنماط العمل الجديدة على الأخص ما يأتي :

- ١- العمل عن بعد ، وهو أداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة ، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية .
- ٢- العمل بعض الوقت أو جزء منه ، وهو العمل الذي يتم خلال ساعات عمل أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل .

٣- العمل المرن ، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل ، في أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفى علاقة العمل ، أو بتغيير فى مواعيد ساعات العمل أو عددها أو مكان العمل .

٤- تقاسم العمل ، وهو العمل الذى يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات ، كما يتقاسمون الأجر ، وفقاً لما يتم الاتفاق عليه .

٥- أى صور أخرى للعمل يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

**مادة (٩٧) :**

تسرى على علاقات العمل فى أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية ، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه .

كما يسرى على العاملين فى تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التى تسرى على العاملين فى الأنماط التقليدية للعمل ، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعى ، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه ، وضمان الحصول عليه ، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تمية المهارات ، والحق فى المفاوضة الجماعية ، والحرية النقابية وفقاً لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧

**مادة (٩٨) :**

يجوز باتفاق الطرفين فى أنماط العمل الجديدة أن يقوم العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل ، أو أن يعمل لحساب نفسه إلى جانب عمله لدى الغير .

**مادة (٩٩) :**

يجب أن تكون علاقة العمل فى أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة فى عقد عمل مكتوب ورقياً أو إلكترونياً ، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات .

**مادة (١٠٠) :**

يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظماً أصحاب الأعمال القرارات الالزامية لتنظيم أنماط العمل الجديدة ، وتحديد صورها والنمذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل ، وطرق إثبات علاقة العمل ، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم ، وذلك في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ إصدار هذا القانون .

**(الفصل الثالث)**

**الأجور**

**مادة (١٠١) :**

يُشكل المجلس القومى للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولى ، وعضوية كل من :

وزير المختص ، أو من ينوبه .

وزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعى ، أو من ينوبه .

وزير المعنى بشئون المالية ، أو من ينوبه .

وزير المعنى بشئون الصناعة ، أو من ينوبه .

وزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام ، أو من ينوبه .

وزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية ، أو من ينوبه .

رئيس المجلس القومى للمرأة ، أو من ينوبه .

رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .

رئيس التنفيذى للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة .

رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، أو من ينوبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، أو من ينوبه .

ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية .

ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال ، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متغراً .

ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة ، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال ، دون أن يكون لهم صوت محدود في المداولات .

#### **مادة (١٠٢) :**

يختص المجلس المشار إليه في المادة (١٠١) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتي :

١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي ، بمراعاة احتياجات العمل وعائالتهم وتكليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقه العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .

٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية ، بما لا يقل عن النسبة المقررة في المادة (١٢) من هذا القانون ، والقواعد المنظمة لصرفها وفقاً لأحكام هذا القانون .

٣- النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .

٤- وضع المعايير والضوابط التي على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .

٥- إخبار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس ، واحتياصاته الأخرى ، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

#### **مادة (١٠٣) :**

يجتمع المجلس القومى للأجور بدعوة من رئيسه كل ستة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية أراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوى يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

**مادة (١٠٤) :**

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، كل فيما يخصها .

**مادة (١٠٥) :**

يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل .

**مادة (١٠٦) :**

مع عدم الإخلال بالاختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة ، لكل ذى مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومى للأجور فى طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام المحكمة العمالية ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه ، بحسب الأحوال .

**مادة (١٠٧) :**

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو لائحة المنشأة المعتمدة ، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون .

**مادة (١٠٨) :**

تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل فى أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً ، أو فى حساب العامل البنكى ، مع مراعاة الأحكام التالية :

- ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .
- ٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى أجره خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

٣- في غير ما ذكر في البندين (١ ، ٢) من هذه المادة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتحقق على غير ذلك .

٤- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ طالبة العامل بهذه المستحقات .

وفي جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحضر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني .

#### **مادة (١٠٩) :**

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج ، أو العمال الذين يتناقضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التي اشتغلاها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

#### **مادة (١١٠) :**

يُحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية ، أو بالأجر الأسبوعي ، أو بالساعة ، أو بالإنتاج ، إلا بعد موافقته ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضتها بالأجر الشهري .

#### **مادة (١١١) :**

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

#### **مادة (١١٢) :**

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

**مادة (١١٣) :**

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة ، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، أو أن يتناقضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويجرى هذا الحكم على الأجر المدفوعة مقدمًا .

**مادة (١١٤) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز ، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة فى حالة دين النفقه .

و عند التزاحم يقدم دين النفقه ثم ما يكون مطلوبًا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهام أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جراءات .

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

وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة الاشتراكات والبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة (١١٣) من هذا القانون .

**مادة (١١٥) :**

لا تبرأ نمرة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك ، أو فى كشوف الأجر ، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره .

**مادة (١١٦) :**

مع مراعاة حكم المادة (١١٥) من هذا القانون ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً . ويكون هذا التسلیم مبرئاً لذميء .

**(الفصل الرابع)****ساعات العمل وفترات الراحة****مادة (١١٧) :**

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

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

**مادة (١١٨) :**

يجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل في مجموعها عن ساعة وبرأى 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 لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، والأعمال المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

**مادة (١١٩) :**

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تجاوز 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 المشغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنى عشرة ساعة في اليوم الواحد .

**مادة (١٢٠) :**

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 .

واستثناء من الحكم الوارد في الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران ، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل ، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتوضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .  
ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .

**مادة (١٢١) :**

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة في خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة الازمة لإتمام العمل .

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجراه عن ساعات العمل الأصلية ، 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 (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية ، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجراه تعويضاً عن هذا اليوم ، وينحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .  
وفي جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنى عشرة ساعة .

**مادة (١٢٢) :**

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال ، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولًّا بيانيًّا يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول ، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تفيذه على الأكثر .

**مادة (١٢٣) :**

لا تسرى أحكام المواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ / فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية :

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
- ٢- العمال المشغليين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتبعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
- ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البنددين (٢ ، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار من الوزير المختص ، ويستحق العمال في هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقاً لنص المادة (١٢١) من هذا القانون .

**(الفصل الخامس)****الإجازات****مادة (١٢٤) :**

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر ، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتي :

- ١- خمسة عشر يوماً في السنة الأولى .
- ٢- واحد وعشرون يوماً اعتباراً من السنة الثانية .
- ٣- ثلاثون يوماً لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاماً .

٤- خمسة وأربعون يوماً للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضتها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل . وفي جميع الأحوال ، تزاد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطيرة ، أو المضرة بالصحة ، أو في المناطق النائية ، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأى الجهات المعنية .

**مادة (١٢٥) :**

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .  
ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته ، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ ، والمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخباره بها ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .  
وفي جميع الأحوال ، يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات ، أو الأجر المقابل له كل ثلاثة سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .  
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام .

**مادة (١٢٦) :**

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

للعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية

لا تحتسب من رصيد إجازاته السنوية ، ويشترط لذلك :

- ١- إخبار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل .
- ٢- إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعلياً .

**مادة (١٢٧) :**

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

**مادة (١٢٨) :**

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تجاوز سبعة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

للعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة .

**مادة (١٢٩) :**

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثل هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يوضع بالملف الخاص به .

**مادة (١٣٠) :**

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

**مادة (١٣١) :**

للعامل الذي يثبت مرضه ، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر ، تحدد نسبته ومدته ، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي يسرى في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر ،

ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ويُخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر .

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

**مادة (١٣٢) :**

للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معندي من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعنى بشؤون الصحة ، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها .

**مادة (١٣٣) :**

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيًا وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

**(الفصل السادس)**

**واجبات العمال ومساعيهم**

**مادة (١٣٤) :**

**يجب على العامل ما يأتي :**

١- أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتمد .

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

- ٣- أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل ، أو مخالفة مواعيده .
- ٤- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستدات أو أي أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال الازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتمد .
- ٥- أن يحسن معاملة عماله صاحب العمل .
- ٦- أن يحترم رؤساهه وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .
- ٧- أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يتبع السلوك القويم .
- ٨- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .
- ٩- أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل .
- ١٠- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقه من أداء الخدمة العسكرية ، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .
- ١١- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً ، أو لتأهيله ل القيام بعمل يتفق ، أو يتاسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية .

#### **مادة (١٣٥) :**

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصري ، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢ و ١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته ، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة .

وتنم الاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة والتظلم منها وفقا للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها ، وفي حالة اختلاف نتائجى الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أى من الجهازين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة .

إذا تأكّدت إيجابيّة العينة يتم إحالّة العامل المحكمة العمالية المختصّة لإنزال شؤونها .

وفي جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات .

#### مادّة (١٣٦) :

يُحظر على العامل أن يقوم بنفسه ، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

١- الاحتياط لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أى بيانات إلكترونية أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه ، أو بتمكن الغير من الحصول على أى منها أو على أية معلومات تخص العمل .

٢- العمل لدى الغير سواء بأجر ، أو دون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير ، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة ، أو منافسة صاحب العمل .

٣- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقته العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً ، أو عاملًا .

٤- الاقتراض من عملاه صاحب العمل ، أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من البنوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك .

٥- طلب أو قبول هدايا ، أو مكافآت ، أو عمولات ، أو مبالغ ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل .

٦- جمع تبرعات نقدية أو عينية ، أو توزيع منشورات ، أو جمع توقيعات ، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة ، مع مراعاة ما تنصى به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه .

#### **مادة (١٣٧) :**

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة النشاط ، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى ، والنقل ، والأجور ، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ، والجزاءات التأديبية ، خلال ستين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو نفاذ هذا القانون ، بحسب الأحوال ، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة نسخة من اللائحة لراجحتها والتصديق عليها وعلى الجهة الإدارية المختصة استطلاع رأى المنظمة النقابية العمالية المختصة والتي يتعين عليها إبداء رأيها إلى الجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسلمهما للائحة وإلا اعتبر ذلك بمثابة موافقة على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية المختصة بالتصديق ، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة . وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها وموقع عملها .

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بالقواعد العامة لهذه اللائحة .

#### **مادة (١٣٨) :**

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل ، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١٣٩) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة .

**مادة (١٣٩) :**

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل

والجزاءات في المنشأة هي :

- ١- الإنذار الكتابي .
- ٢- الخصم من الأجر الأساسي .
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
- ٦- خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر .
- ٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر .
- ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

**مادة (١٤٠) :**

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١٣٩) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي ، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

**مادة (١٤١) :**

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع آفواهه ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تردد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدبر ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار ، أو الخصم من الأجر الأساسي الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد ، أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوقيع الجزاء .

وفي جميع الحالات ، يُشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

**مادة (١٤٢) :**

تختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل ، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة ، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

**مادة (١٤٣) :**

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

**مادة (١٤٤) :**

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها ، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق .

**مادة (١٤٥) :**

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة

لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، وذلك في الحالات الآتية :

- ١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل ، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك .
- ٢- إذا أتُهم العامل بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أي جنحة أخرى داخل محل العمل .
- ٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة .

**مادة (١٤٦) :**

للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١ ، ٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره ، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه .

وعلى القاضى الفصل فى هذا التظلم فى اليوم التالى لتقديمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف ، قضى بعودته للعمل مرة أخرى .

**مادة (١٤٧) :**

لصاحب العمل أن يطلب من قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام .

وعلى قاضى الأمور الوقتية البت فى هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل إلى عمله ، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً لحين البت فى الطلب فإذا قضى برفض الطلب يُعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة .

إذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون ، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق ، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية ، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته ، وجبت إعادةه إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادةه للعمل فصلاً تعسفياً .

**مادة (١٤٨) :**

يكون الاختصاص بتقييم جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة ، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل ، أو من يفوضه لذلك ، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

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

- ١- إذا ثبت انتقال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
  - ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عن أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة ، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
  - ٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ، أو المنشأة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ، ومعلنة في مكان ظاهر ، رغم التبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
  - ٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .
  - ٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
  - ٦- إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل .
  - ٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل ، أو بسبه .
- وفي جميع الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون .

#### **مادة (١٤٩) :**

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون ، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأى منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي :

- ١- مدير مديرية العمل ، أو من ينوبه (رئيساً) .
  - ٢- العامل ، أو من يمثله (عضوً) .
  - ٣- صاحب العمل ، أو من يمثله (عضوً) .
- ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوى الخبرة حسب الموضوع المعروض .

ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، فإذا تمت التسوية الودية ، يثبت رئيس اللجنة ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع ، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها ، ويحال إلى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة والنماذج والسجلات التي تستعين بها .

**مادة (١٥٠) :**

إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضراً بما تم ، ويوقع منه ومن طرفى النزاع ، ويثبت ما تم من أعمال وما ثقته اللجنة من مستندات ورائيها فى موضوع النزاع ، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أى من طرفيه ، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع فى مدة لا تجاوز عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب ، وعليه إعلان طرفى النزاع بها .

إذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة ، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبحد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائياً .

وتخصم المبالغ التي استوفاها العامل نفاذأ لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذى يحكم به أو أى مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة (١٤٣) من هذا القانون .

إذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .

**مادة (١٥١) :**

إذا تسبب العامل بخطئه ، أو بمناسبة عمله فى فقد ، أو إتلاف مهمات ، أو آلات أو خامات ، أو منتجات أو غيرها ، يملكتها صاحب العمل ، أو كانت فى عهديه التزم بأداء قيمة ما فقد ، أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المشار إليه من أجره ، على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون .

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 الحكم . ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة ، فيما زاد على أجر شهرين .

#### **مادة (١٥٢) :**

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه ، لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية .

#### **مادة (١٥٣) :**

يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً ورقياً أو إلكترونياً لقيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لحصيلتها حساباً خاصاً للصرف على عمال المنشأة في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية ، ولا يجوز صرف هذه المبالغ لوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة (٢٧٢) من هذا القانون وتوزع حصيلة تلك الأموال عند تصفية المنشأة بالتساوی على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

### **(الفصل السابع)**

#### **انتهاء علاقة العمل الفردية**

#### **مادة (١٥٤) :**

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٩٥ ، ٨٨ ، ٨٧) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدتة .

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

وتسرى أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .

فإذا كان الإنتهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة .

**مادة (١٥٥) :**

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاً في تنفيذه ، اعتير ذلك تجديداً منهما لهذا العقد ، أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي ، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

**مادة (١٥٦) :**

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦٥) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأى من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر .

**مادة (١٥٧) :**

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٥) من هذا القانون ، ومع مراعاة أحكام المواد من (١٥٨) إلى (١٧٥) من هذا القانون ، لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، إلا بمبرر مشروع وكاف .

ويراعى في جميع الأحوال ، أن يتم الإنتهاء في وقت مناسب لظروف العمل .

**مادة (١٥٨) :**

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط وقف ، أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه .

**مادة (١٥٩) :**

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة ، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة .

**مادة (١٦٠) :**

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

**مادة (١٦١) :**

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

**مادة (١٦٢) :**

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

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

**مادة (١٦٣) :**

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

**مادة (١٦٤) :**

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضائه مهلة الإخطار ، يلتزم بأن يؤدى للعامل مبلغًا 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 الإنهاe صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل .

**مادة (١٦٥) :**

إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق في تعويض مما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاe بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً .

ويعتبر من الأسباب غير المشروعية ما يأتي :

- ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون .
- ٢- ممارسة صفة المفوض العمالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعي إلى ذلك .
- ٣- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة في ذلك ، نظلماً من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل .
- ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- ٥- استخدام العامل لحقه في الإجازات المنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون .
- ٦- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .

**مادة (١٦٦) :**

يُعتبر العامل مستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل ، أو من يمثله ، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وخمسة أيام في الحالة الثانية .

**مادة (١٦٧) :**

للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص ، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة .

ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة ، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ إخباره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية المختصة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

**مادة (١٦٨) :**

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة ، أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويه اعتقداء من صاحب العمل ، أو من يمثله .

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

**مادة (١٦٩) :**

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكماً ، طبقاً 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 .

فإذا توفي العامل وهو في الخدمة ، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة ، تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة ، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .

كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له ، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

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

**مادة (١٧٠) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً ، أيًا كان سبب هذا العجز . فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً ، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر ، لدى صاحب العمل ، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر ، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة ، أن ينقله إلى ذلك العمل .

**مادة (١٧١) :**

لا يجوز تحديد سن للتقاعد نقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت منتهته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء منتهته .

وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش .

**مادة (١٧٢) :**

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

وتشحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمدرج والعامل عند بلوغ هذه السن .

وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أو المدرج حسب الأحوال .

وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

**مادة (١٧٣) :**

يُحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل ، إلا إذا استند إجازاته المرضية ، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

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

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

**مادة (١٧٤) :**

لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة ، أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

**مادة (١٧٥) :**

يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفي وعناصر أجره ، وأن يعطى العامل بناءً على طلبه ودون مقابل شهادة تحدد خبرته وكفاءته المهنية ، وذلك أثناء سريان العقد ، أو عند انتهائه .

ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقه العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهائه ، ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها ، ويجوز بناءً على طلب العامل ، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتلقاه ، وسبب انتهاء علاقه العمل ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ طلبها .

كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقه العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو شهادات ، أو أدوات ، وما يفيد إخلاء طرفه ، فور طلبهم .

## الباب الثاني

### المحاكم العمالية المتخصصة

#### ماده (١٧٦) :

تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى "المحكمة العمالية" ، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة ، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية .

ويكون تعين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل ، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية ، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة ، تعين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية .

ويكون قضاها من قضاة المحاكم الابتدائية ، ومحاكم الاستئناف ، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى .

#### ماده (١٧٧) :

تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (١٧٦) من هذا القانون ، دون غيرها ، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة ، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين بهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة .

**مادة (١٧٨) :**

تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية ، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ) . وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف .

**مادة (١٧٩) :**

تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضايا قاضياً بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم بصفة مؤقتة مع عدم المساس بأصل الحق في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت ، وإصدار الأوامر على عرائض ، والأوامر الوقتية ، وأوامر الأداء في تلك المسائل أياً كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية .

**مادة (١٨٠) :**

يكون الطعن في الأحكام ، والظلم من الأوامر الصادرة عن قاضى الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها .

**مادة (١٨١) :**

تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين ولوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .

**مادة (١٨٢) :**

لا يجوز الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة في الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين ولوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية .

**مادة (١٨٣) :**

تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية وال موضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها ، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٧٩) من هذا القانون ، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة . ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ .

ويكون الاختصاص بالفصل في التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام المحكمة ذاتها ، على ألا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار ، أو الأمر المتظلم منه .

**مادة (١٨٤) :**

ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام ، والقرارات الصادرة عنها ، أو عن دوائرها الاستئنافية . ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها .

**مادة (١٨٥) :**

ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية ، وكذا بكل مقر آخر تتعقد فيه المحكمة العمالية ، مكتب للمساعدة القانونية العمالية ينطأ به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية علىوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية ، ودون مقابل .

ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب ، وتحديد مقراتها ، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .

**مادة (١٨٦) :**

تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها ، بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية . كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون ، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر ، أحالته إلى الدائرة المختصة .

وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة الثانية من هذه المادة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل ، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها .

وفي جميع الأحوال ، لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأى طريق .

واستثناءً من أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه ، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .

#### **مادة (١٨٧) :**

تنبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية ، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، والمرافعات المدنية والتجارية ، والإثبات في المواد المدنية والتجارية ، بحسب الأحوال ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .

### **الباب الثالث**

#### **علاقات العمل الجماعية**

##### **(الفصل الأول)**

##### **الحوار الاجتماعي**

#### **مادة (١٨٨) :**

ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى "المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي" ، وتكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يهدف إلى تعزيز التعاون والتشاور والحوار بين أطراف العمل الثلاثة في جميع قضايا العمل ، بما يحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل الفردية والجماعية .

#### **مادة (١٨٩) :**

##### **يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي بما يأتي :**

- ١- رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي ، وخلق بيئة عمل محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بين أطراف العمل الثلاثة ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

- ٢- إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل ، والحماية الاجتماعية ، والمنظمات النقابية العمالية ، والعلاقات الصناعية والقوانين ذات الصلة .
- ٣- إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التصديق عليها ، وإعداد دراسات تحليل الفجوة التشريعية والتنفيذية الازمة لها .
- ٤- اقتراح الحلول المناسبة لتقاضى منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى ، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- ٥- اتخاذ الوسائل المناسبة لتعزيز الثقة والتفاهم بين طرفى علاقه العمل على جميع المستويات .
- ٦- اقتراح الوسائل والإجراءات الازمة لدعم المشروعات القومية والاقتصادية التي تهدف إلى خلق فرص العمل .
- ٧- إعداد الدراسات والأبحاث الازمة فى اقتصاديات العمل ، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهني ، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطنى .
- ٨- النظر فى المقترفات أو الموضوعات التي تناقض فى مؤتمر العمل الدولى ، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة ، والموضوعات التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولى ، أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية .
- ٩- التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية .
- ١٠- إبداء الرأى فى الموضوعات التي تعرض عليه من الوزارة المختصة .

**مادة (١٩٠) :**

يشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص ، ويضم فى عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية ، وممثلى منظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ترشحهم منظماتهم بالتساوی فيما بينهما ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية وتمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاث ، ما لم يتعد ذلك .

ويحضر اجتماعات المجلس ممثّلون عن المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للأشخاص ذوى الإعاقة ، والمجلس القومى للأمومة والطفولة والمجلس القومى لحقوق الإنسان ، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .  
وللمجلس دعوة من يراه من ذوى الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته ، وفقاً للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .  
ويُحدد القرار نظام العمل به ، و اختصاصاته الأخرى .

#### **مادة (١٩١) :**

دورة انعقاد المجلس أربع سنوات ، تبدأ من اليوم التالي لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بالتشكيل ، ويعاد تشكيله خلال الستين يوماً الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته .

وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأى سبب من الأسباب ، تلتزم الجهة التي خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته .

#### **مادة (١٩٢) :**

للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات ل القيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل ، و عضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوی فيما بينهم ، كما له أن يشكل لجاناً نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم ل القيام بالمهام التي يوكلا إليها إليهم ، على أن يراعى في ذلك التمثيل الثلاثي للمجلس .

كما له أن ينشئ وحدات متخصصة ل القيام بالأبحاث والدراسات الازمة لأعماله منفرداً أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة و مراكز الأبحاث بالجامعات .

ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية الازمة لتنظيم عمل فروعه ، ولجانه النوعية ، ووحداته البحثية المتخصصة .

#### **مادة (١٩٣) :**

يجوز للمجلس قبول الهبات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلس إدارته و موافقة ثلاثة أعضائه على الأقل ، ووفقاً للقواعد والإجراءات المقررة قانوناً .

ويكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي ، وله أن يفتح حساباً لدى أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي بعد موافقة وزير المالية ، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، وله أن يستثمر أمواله استثماراً آمناً ، ويُخضع حسابه لرقابة الجهاز المركزي للتحاسبات .

### (الفصل الثاني)

#### المفاوضة الجماعية

**مادة (١٩٤) :**

تجرى المفاوضة الجماعية بحرية وطوعية في إطار من التوازن بين مصالح

طرفها من أجل :

- ١- تحسين شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل .
- ٢- التعاون بين طرفى علاقه العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- ٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال .

**مادة (١٩٥) :**

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمي ، أو على المستوى القومي .

**مادة (١٩٦) :**

إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

وينتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منها من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع ، والسير في إجراءات المفاوضة .

إذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية أو المفوض العمال ، بحسب الأحوال ، للتدخل وإيقاع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه .

**مادة (١٩٧) :**

إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين بدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون .

**مادة (١٩٨) :**

يُحظر على طرفى علاقه العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات ، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض ، إلا في حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً .

**(الفصل الثالث)****اتفاقيات العمل الجماعية****مادة (١٩٩) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه ، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات ، أو للمرة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحاله الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها فى ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية ، أو اجتماعية ، وتتبع فى شأن التجديد أحكام المادة (٢٠٢) من هذا القانون .

**مادة (٢٠٠) :**

يقع باطلأ كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا لأحكام هذا القانون ، أو القوانين ذات الصلة .  
وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردى مع نص في الاتفاقية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل .

**مادة (٢٠١) :**

يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفي حالة التعارض أو الخلاف يعتد بالنص المكتوب باللغة العربية .

**مادة (٢٠٢) :**

يتعين على طرفى اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتھا بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهراً دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون .

**مادة (٢٠٣) :**

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ، ويتعين بإداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقیدها خلال ثلاثة أيام من تاريخ التوقيع عليها في سجل ورقي أو إلكتروني يعد لها الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٠٠) من هذا القانون ، وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوباً بعلم الوصول .

إذا انقضت المدة المذكورة ، ولم تقم الجهة الإدارية المختصة بالاعتراض ، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة .

**مادة (٢٠٤) :**

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (٢٠٣) من هذا القانون ، جاز لأى من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التي يقع بادرتها محل العمل ، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بالاعتراض ، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص بذلك .

**مادة (٢٠٥) :**

يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر بمحل العمل ، متضمنة نصوصها وتوقيعين عليها وتاريخ إداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

**مادة (٢٠٦) :**

يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية المختصة للعمال ومنظماهم النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرف الاتفاقية الجماعية ، بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام دون حاجة إلى موافقة طرف الاتفاقية الأصليين ، بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة .

**مادة (٢٠٧) :**

يلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (٢٠٣) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد ، أو انضمام ، أو تعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

**مادة (٢٠٨) :**

يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية ، وأن يتمتعوا عن القيام بأى عمل ، أو إجراء ، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحکامها .

**مادة (٢٠٩) :**

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية ، أو لحكم من أحکامها أصبح مرهقاً ، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف ، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات التوفيق ، أو الوساطة والتحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون .

**مادة (٢١٠) :**

لكل من طرف اتفاقية العمل الجماعية ، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال ، أو أصحاب الأعمال ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحکامها ، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها .

ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية ، 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 (٢١١) :**

للمنظمة النقابية العمالية ، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية .

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

**مادة (٢١٢) :**

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتقى عليها الطرفان ، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثالث من هذا الكتاب .

**(الفصل الرابع)**

**منازعات العمل الجماعية**

**الفرع الأول**

**أحكام عامة**

**مادة (٢١٣) :**

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تسرى أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ، أو منظماتهم ، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم .

**مادة (٢١٤) :**

إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق .

## الفرع الثاني

### التوفيق

**مادة (٢١٥) :**

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وقواعد التوفيق .

**مادة (٢١٦) :**

إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته ودياً وفقاً لأحكام هذا الفرع ، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ، وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون ، وتكون ملزمة لهما .

**مادة (٢١٧) :**

مع مراعاة أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ ، إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ بدء التوفيق ، جاز للطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليه في المادة (٢١٨) من هذا القانون .

## الفرع الثالث

### مركز الوساطة والتحكيم

**مادة (٢١٨) :**

ينشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم" ، تكون له الشخصية الاعتبارية ، ويتبع الوزير المختص ، ويكون من قسمين قسم الوساطة ، وقسم التحكيم .

ويكون له رئيس تفيذى يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص ، وذلك لمدة ثلاثة سنوات قابلة التجديد .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد الهيكل الإداري والمالي لمركز الوساطة والتحكيم ونظام العمل به والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

ويلتزم مركز الوساطة والتحكيم بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمبادئ الأساسية للنظامى فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسرى فى ما لم يرد فى شأنه نص خاص فى هذا القانون ولوائح مركز الوساطة والتحكيم أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

**مادة (٢١٩) :**

يُعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء وقائمة من المحكمين الذين تطبق عليهم الشروط الواردة فى هذا القانون ، ويؤدى كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتى : "أقسم بالله العظيم أن أؤدى مهتمى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سراً من أسرار العمل التى أطلع عليها بحكم مهمتى" .

**مادة (٢٢٠) :**

استثناءً من أحكام المادتين (٢٢١ ، ٢٢٦) من هذا القانون ، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة .

**مادة (٢٢١) :**

يُشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية :

- ١- أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ .
- ٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .
- ٣- ألا يكون قد سبق إدانته فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ،  
ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة .
- ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .
- ٦-قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة و مجالاتها بالمركز .
- ٧-اجتياز الاختبار الذى يعقده مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن  
سبعين بالمائة .

**مادة (٢٢٢) :**

لطرفى النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة فى موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة .  
فإذا انقضت المدة المشار إليها ، ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط ، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة .

**مادة (٢٢٣) :**

تبداً مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه ، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر .  
لل وسيط جميع الصالحيات فى نظر النزاع ، والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وطلب البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

**مادة (٢٢٤) :**

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٣) من هذا القانون ، يحق لطرفى النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوماً أن يطلب من مركز الوساطة والتحكيم استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة ، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على مركز الوساطة والتحكيم الفصل فى هذا الطلب فى موعد لا يجاوز يومين ، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة .

**مادة (٢٢٥) :**

على وسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات حل النزاع .

فإذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها وسيط يتم إثبات ذلك فى اتفاق يوقعه الطرفان وال وسيط ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين فى حدود ما تم الاتفاق عليه ، ويثبت ذلك بالسجل الورقى أو الإلكترونى المعد لهذا الشأن .  
وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض وسيط عليهمما اللجوء إلى التحكيم ، فإذا وأفقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .

وفي جميع الأحوال ، على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة ، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق ، والمستندات المقدمة من طرفيه ، والتوصيات ، وما تم قبوله من الطرفين ، وما تم رفضه وأسباب الرفض .

**مادة (٢٦) :**

يُشترط فيمن يقىد بقائمة المحكمين ، الشروط الآتية :

- ١- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية ، أو ما يعادلها .
- ٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .
- ٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية ، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة .
- ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .
- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى لمركز الوساطة والتحكيم على أعمال التحكيم ، و مجالاته .
- ٧- اختيار الاختبار الذي يعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة .

**مادة (٢٧) :**

تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر ، بشرط أن يكون العدد فردياً ، لنظر النزاع القائم ، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم .

وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز .

**مادة (٢٨) :**

يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التي تحوى موضوع النزاع ، والشروط والإجراءات التي يجري عليها التحكيم ، وتتبع فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

**مادة (٢٢٩) :**

يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة ، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها ، ومبادئ القانون الطبيعي ، والعرف والعدالة الاجتماعية ، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأ ، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين .

ويتعين على المحكم ، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع .

ويعتبر حكم التحكيم نهائياً ، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة .

**مادة (٢٣٠) :**

تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر ، لإعادة النظر ، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة (٢٢٩) من هذا القانون .

وإذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين ، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة ، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها .

**(الفصل الخامس)****الإضراب والإغلاق****مادة (٢٣١) :**

للعمال حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يرون أنه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بعد استفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون ، ويكون إعلانه ، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو المفوض العمال في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .

**مادة (٢٣٢) :**

يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب ، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول ، على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده .

**مادة (٢٣٣) :**

يُحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب ، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها .

**مادة (٢٣٤) :**

يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي .  
ويُحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية .  
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها .

**مادة (٢٣٥) :**

يتترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب .

**مادة (٢٣٦) :**

يحق لصاحب العمل لظروف اقتصادية ، الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة ، أو تقليل حجمها أو نشاطها ، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم ، وذلك في الأوضاع ، وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون .

**مادة (٢٣٧) :**

في تطبيق أحكام المادة (٢٣٦) من هذا القانون ، يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة ، أو تقليل حجمها ، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب ، والأوضاع ، والشروط والإجراءات ، التي يستند إليها في ذلك ، وأعداد ، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها ، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه .

فإذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها ، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على الإغلاق بالأوضاع والشروط والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل . ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجانتين المشار إليها في هذه المادة ، وتحديد اختصاصاتها ، والجهات التي تمثل فيما ، والإجراءات التي تتبع أمامهما ، ومواعيده ، وإجراءات التظلم ، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منها .

#### **مادة (٢٣٨) :**

يخطر صاحب العمل العمال ، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه ، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى ، أو الجزئي للمنشأة ، أو بتقلص حجمها ، أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب ، أو التظلم على حسب الأحوال .

#### **مادة (٢٣٩) :**

فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقلص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمل ، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ .

وتعتبر الأقدمية ، والأعباء العائلية ، والسن ، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاسترشاد بها فى هذا الشأن .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمل ، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال .

**مادة (٤٠) :**

يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية ، كما يحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل .

**مادة (٤١) :**

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٨) من هذا القانون ، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلى كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة جاز للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنها فى هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل .

وفي جميع الأحوال ، يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف الشهر عن كل سنة تجاوز ذلك .

**الكتاب الرابع**

**السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل**

**مادة (٤٢) :**

ينظم هذا الكتاب أحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به ، أو التي تقع أثناءه ، أو بسببه ، وذلك للحد من المخاطر وأسبابها التي تتضوى عليها بيئة العمل .

**مادة (٤٣) :**

يُقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

**مادة (٤٤) :**

تسري أحكام هذا الكتاب على جميع موقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيًا كان نوعها ، أو تبعيتها ، سواء كانت بحرية أو بحرية أو جوية .  
كما تسري أيضًا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

**مادة (٤٥) :**

مع عدم الإخلال بأحكام التفتيش والضبطية القضائية في هذا القانون ، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتحان تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب ، وتقديم الدعم الفنى والمشورة اللازمة .  
ويحدد القرار الشكل القانوني لمكاتب الامتحان وشروط وضوابط مزاولة نشاطها ، ومؤهلات العاملين بها ، وشروط وقواعد الترخيص ، ومدته ، والرسوم المقررة عليه ، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه .

**الباب الأول****تأمين بيئه العمل****مادة (٤٦) :**

تنلزم المنشأة ، وفروعها ، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئه العمل في أماكن العمل ، وفقاً لمعايير التعرض والحدود العتبية ، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى :

- ١ - الوطأة الحرارية والبرودة .
- ٢ - الضوضاء والاهتزازات .
- ٣ - شدة الاستضاءة .
- ٤ - الإشعاعات الضارة والخطرة ( مؤينة - غير مؤينة ) .
- ٥ - تغيرات الضغط الجوى .
- ٦ - مخاطر الانفجار .

**مادة (٤٧) :**

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة ل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يكفل الوقاية من المخاطر الهندسية (ميكانيكية - كهربائية - تشيد وبناء - المواعدة) ، وعلى الأخص ما يأتي :

- ١- كل خطر ينشأ عن معدات وأدوات رفع وجر ، ووسائل الانتقال ، والتداول ، ونقل الحركة .
- ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء ، والحفر ، ومخاطر الانهيار ، والسقوط .
- ٣- كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الдинاميكية والاستاتيكية) .
- ٤- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التنااسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ، وبين مكان العمل .

**مادة (٤٨) :**

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمل من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات ، والطفيليات ، وسائل المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تُعرض العامل لظروف الإصابة بها ، وعلى الأخص ما يأتي :

- ١- مخالطة الآدميين المرضى ، والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل ، وفحوص طبية ومعملية ، وعمليات جراحية .
- ٢- التعامل مع الحيوانات ، ومنتجاتها ، ومخلفاتها .
- ٣- وحدات تداول ، ونقل وتخزين ، ومعالجة المخلفات الطبية ، والبيطرية الخطرة .
- ٤- وحدات استقبال ، وتخزين ، ومعالجة التصريحات بأنواعها المختلفة .

**مادة (٤٩) :**

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية ، مع مراعاة ما يأتي :

- ١- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل في المواد الكيميائية ، والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العامل .
- ٢- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
- ٣- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة ، والعمال عند تداول ونقل وتخزين ، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة ، والتخلص من مخلفاتها .

- ٤- الاحفاظ بسجل ورقى أو إلكترونى لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ، ويسجل لرصد ملوثات بيئه العمل التى يتعرض لها العمال ، ويسجل المواد والمخلفات الخطرة وفقاً لقانون تنظيم إدارة المخلفات الصادر بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٢٠
- ٥- وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجارى ، وتركيبها الكيميائى ، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من مصنعها ، أو موردها عند التوريد .
- ٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة ، والمواد المسيبة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها ، وبطرق الأمان ، والوقاية من هذه المخاطر .
- ٧- معايير التعرض والحدود العتبية .

**ماده (٢٥٠) :**

تلزם المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل في أماكن العمل بما يكفل وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة ، والتى تنشأ ، أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ، والنظافة والترتيب ، والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن الطهي وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

**ماده (٢٥١) :**

تلزם المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات الازمة للوقاية من مخاطر الحرائق ، طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية .

**ماده (٢٥٢) :**

تلزם المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقه والمغلقة .

**مادة (٢٥٣) :**

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر ، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال والمتربدين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط ، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها ، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتصححها إذا لزم الأمر .

ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأى خبير استشاري ، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ .

كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ ، وبأى تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفي حالة التنبؤ بوقوع حادث أو خطر في مكان العمل قد يؤدي إلى تهديد وشيك وخطير على صحة العمال أو حياتهم ، يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلى مكان آمن داخل المنشأة أو موقع العمل أو خارجه إذا لزم الأمر ، دون إذن ، وعليهم إخطار المشرف المباشر بأية أخطار يتعرضون لها ، ولا يترتب على هذا الانسحاب أي عواقب أو مساءلة تأديبية .

وتلتزم المنشأة بضمان عدم عودة العمال إلى بيئة العمل غير الآمنة إلى أن يتم إزالة الخطر .

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة ، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المتربدين أو سلامتهم ، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر ، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي .

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المعنية .

**مادة (٢٥٤) :**

تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة ، وغير عدائية ، خالية من التحرش والتتمر والعنف ، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي ، والقواعد والإجراءات الالزمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات الالزمة في شأنها .

**مادة (٢٥٥) :**

يُصدر الوزير المختص قراراً بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان في أماكن العمل ، والاشتراطات ، والاحتياطات الالزمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب ، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة .

**الباب الثاني**

**التفتيش في مجال السلامة  
والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل**

**مادة (٢٥٦) :**

**مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون ، تلتزم الجهة**

**الإدارية المختصة بما يأتى :**

١- تشكيل جهاز متخصص يسمى (جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) ، من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية في مجالات الطب البشري ، والبيطري ، والصيدلة ، والهندسة والعلوم ، والبيئة وإدارة المخلفات لتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة .

٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه في البند (١) من هذه المادة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس ، وجميع الإمكانيات اللازمة لأداء مهامه .

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

**مادة (٢٥٧) :**

على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل فى سبيل

أداء عملهم :

١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .

٢-أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية ، وأنشطة العمل المختلفة والتى قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئه العمل ، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخبار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن .

٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث .

٤- الاطلاع على خطط الطوارئ ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى قد تهدد المنشأة .  
وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل بإغلاق المنشأة كلّاً أو جزئياً ، أو يقاف آلة ، أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة ، أو صحة العمال والمتربّدين ، أو سلامة بيئه العمل حتى زوال أسباب الخطر ، مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضي أجورهم .

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

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .  
وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق ، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر .

#### **مادة (٢٥٨) :**

مع مراعاة حكم المادة (٢٤٢) من هذا القانون ، يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حق الفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له .

### **الباب الثالث**

#### **تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية**

#### **وتأمين بيئة العمل بالمنشآت والتدريب**

#### **مادة (٢٥٩) :**

يصدر الوزير المختص القرارات الازمة بتحديد المنشآت ، وفروعها ، التي تتلزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك .

وتختص اللجان المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ببحث ظروف العمل وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها ، ووضع القواعد ، والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها .

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك ، والمسؤولين عن الإدارة ، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسؤوليتهم ، وطبيعة عملهم .

**مادة (٢٦٠) :**

تللزم كل منشأة يعمل بها ثلاثون عاملًا فأكثر ، بموافقة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقة عن الأمراض العادبة ، والمزمنة ، والحوادث الجسيمة ، والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهر يونيو ، وينابير على الأكثر .

كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب ، بإخطار الجهة الإدارية المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة ، أو عند ظهور أعراض مرض مهني ، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

وتلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب بموافقة الوزارة المختصة إلكترونياً على المنصة الإلكترونية المعدة لذلك بكافة البيانات والتقارير والإحصائيات الازمة والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، ويحدد القرار البيانات الأساسية المطلوبة لذلك .

**مادة (٢٦١) :**

تنولى الوزارة المختصة ، والمركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل المشار إليه فى المادة (٢٦٣) من هذا القانون ، والجهات التى يُرخص لها ، التدريب الأساسى ، والمتقدم ، والنوعى ، والتخصصى للأخصائين والفنين ، وأعضاء اللجان فى مجال السلامة والصحة المهنية .

ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص ، ونظم التدريب فى الحالات السابقة فى مجال التدريب الأساسى ، وتدريب السلامة والصحة المهنية والتدريب النوعي ، والتخصصى ، للكليات والمعاهد ، والجمعيات الأهلية والشركات والمؤسسات المتخصصة ، على أن يتضمن شروط منح الترخيص وإجراءاته ، ومدته ، والرسم المقرر عنه ، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منه .

**مادة (٢٦٢) :**

يُشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وقيده في السجل الورقى أو الإلكتروني المعد لهذا الغرض ، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منه .

#### **الباب الرابع**

##### **أجهزة البحث والدراسات**

**والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل**

**مادة (٢٦٣) :**

يختص المركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المعاد تنظيمه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بالاشتراك مع الوزارة المختصة ، بإعداد الخطط المركزية للبحث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائى لإصابات العمل بالمنشآت ، ويتبع تفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص .

**مادة (٢٦٤) :**

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي عن الوزارات والجهات المختصة ، وعدد متساوٍ من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، وممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية مالما يتغدر ذلك ، وعدد من ذوى الخبرة .

ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

ويصدر بتشكيل المجلس ، و اختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء .

**مادة (٢٦٥) :**

يُشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، برئاسة المحافظ المختص ، وتضم في عضويتها ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة ، وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ترشحهم منظماتهم ما لم يتعذر ذلك ، ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوی فيما بينهما ، وعدد من ذوى الخبرة .

ويصدر بتشكيلها ، وتحديد اختصاصاتها ، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص .

**باب الخامس**

**الخدمات الاجتماعية والصحية**

**مادة (٢٦٦) :**

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ،

لتلزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- ١- الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ، ولزيقه الصحية طبقاً لنوع واحتياجات العمل الذى يُسند إليه .
- ٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ، ويُصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص .

**مادة (٢٦٧) :**

لتلزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

- ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .
- ٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .  
ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقطع من أجره أى مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

**مادة (٢٦٨) :**

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

**مادة (٢٦٩) :**تلزيم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- ١- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطورة منها لاكتشاف المخاطر المهنية ، والعمل على الوقاية منها ، وإعداد سجل ورقي أو إلكتروني لهذا الغرض .
- ٢- فحص شكوى العامل المرضية ، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد .
- ٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية النفسيه والعقلية ، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

**مادة (٢٧٠) :**

تلزيم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية . وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملًا ، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضًا مؤهلاً أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج ، وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة بمستشفى حكومي أو خيري ، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة المنصوص عليهما في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة .

**مادة (٢٧١) :**

يلتزم من يستخدم عمالة في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة .

وعلى من يستخدم عمالة في المناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة ، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين على نفقته الخاصة .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، ومع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق بعيدة عن العمران ، واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل ، وما يؤديه صاحب العمل مقابلًا لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة الثالثة من هذه المادة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالى في حالة عدم وجودها ، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، ويُحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدى .

**مادة (٢٧٢) :**

يلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية الالزمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية ، دون تحميل العامل أي التزامات ، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

**مادة (٢٧٣) :**

يتمتع صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالشخصية الاعتبارية ، ويهدف إلى تقديم الخدمات الالزام للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثل المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى فيما بينهما ، ترشحهم منظماتهم ، وممثلى الوزارات والجهات المعنية ويحدد القرار اختصاصات المجلس والنظام الأساسي للصندوق ومعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبي الواجب إتباعه .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزي المصري ، وموازنة مستقلة ، ويعُد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائهما وت تخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتى يبلغ عدد عمالها عشرون عاملاً فأكثر بسداد اشتراك سنوى لا يقل عن ثمانية جنيهات ولا يجاوز ستة عشر جنيهًا عن كل عام سنوياً لتمويل هذا الصندوق ، ويصدر بتحديد قيمة الاشتراك السنوى قرار من الوزير المختص ، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ٢٧٤ من هذا القانون ، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٢٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً ، أيهما أقل .

**مادة (٢٧٤) :**

يلتزم الصندوق المشار إليه فى المادة (٢٧٣) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية :

- ١- دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية والمتقعين بها واللجان المختصة بقرار العلاج والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية .

- ٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب .
- ٣- عقد الندوات الثقافية أو تمويلها .
- ٤- دعم تكاليف تنظيم انتخابات المنظمات النقابية العمالية .
- ٥- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة .
- ٦- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة .
- ٧- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنياً وثقافياً ورياضياً .
- ٨- إعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقاً لإمكانيات العمال .
- ٩- دعم الأنشطة النقابية العمالية .
- ١٠- مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش والتصر من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التي تستهدف ذلك متى توافرت الموارد .  
وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى على أن تكون في ذات مجال عمل الصندوق .  
ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق ، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها .

## **الكتاب الخامس**

### **تفتيش العمل والعقوبات**

#### **الباب الأول**

##### **تفتيش العمل والضبطية القضائية**

**مادة (٢٧٥) :**

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

وبؤدى كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتى : "أقسم بالله العظيم أن أؤدى مهتمى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرًا من أسرار العمل التى أطلع عليها بحكم وظيفتي" .

**مادة (٢٧٦) :**

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتقتيسها 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 وإجراءات التكليف بتقتيس أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية لقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم .

**مادة (٢٧٧) :**

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 (٢٧٨) :**

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (٢٧٥) من هذا القانون ، وذلك فى المواعيد التي يحددونها .

**مادة (٢٧٩) :**

على السلطات والوزارات والجهات والهيئات المعنية مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

## **الباب الثاني**

### **العقوبات**

**مادة (٢٨٠) :**

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

**مادة (٢٨١) :**

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٤ ، ٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه ، وتنعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

**مادة (٢٨٢) :**

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٨٢/البندين ١ و ٢) ، (٢٧٣/فقرة رابعة) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتنعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .  
كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادة (٢١/بند ١) من هذا القانون .

**مادة (٢٨٣) :**

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة أولى ، ٤٨/فقرة أولى ، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .  
كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف حكم المادة ١٣٧ من هذا القانون .

**مادة (٢٨٤) :**

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتنعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

**مادة (٢٨٥) :**

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضي بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

**مادة (٢٨٦) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة السابعة من مواد إصدار هذا القانون والمواد (٤٢ ، ٢٥ ، ٣٦ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٦٨) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما يُعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (٣٨ ، ١٢٢ ، ١٧٥) من هذا القانون .

**مادة (٢٨٧) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٤٥ ، ١٠٤ ، ١٠٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

**مادة (٢٨٨) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٧ ، ٥٣ ، ٦٠ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٣٢ ، ١٣٥) من هذا القانون / فقرة أولى) والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما يُعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٢ ، ٢٩ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٨٩) من هذا القانون / فقرة ثانية ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣١ ، ١٣٨) من هذا القانون .

**مادة (٢٨٩) :**

يُعاقب صاحب العمل أو من يمتهن عن المنشأة إذا خالف أي من أحكام المواد (٦٣ ، ٦٤ ، ٦٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

كما يُعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٦٢ ، ٦٥) من هذا القانون .

**مادة (٢٩٠) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٣٣ ، ٣٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما يُعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٣٥ ، ٢٠٥) من هذا القانون .

**مادة (٢٩١) :**

يُعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف

جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١- مزاولة عمليات إلحاقي العمالة للعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٤٠) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤١) من هذا القانون ، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢- تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل ، أو الخارج .

٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاقي للعمل بالخارج ، أو أجورهم أو شروط وظروف عملهم ، أو عقود عمل وهمية بالمخالفة للواقع . وفي جميع الأحوال ، يُحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق ، وللمحكمة أن تقضى في حالات الإدانة بإغلاق المنشأة ، ويكون الإغلاق وجوبياً في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند (١) من هذه المادة .

#### **ماده (٢٩٢) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٤٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### **ماده (٢٩٣) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٤) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### **ماده (٢٩٤) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥) من هذا القانون / فقرة ثانية ، ١٥٢ ، ١٩٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### **ماده (٢٩٥) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٦٩ ، ١٧٢ ، ١٧٠ ، ٢٣٨ ، ٢٤٠ ، ٢٤١/فقرة ثلاثة) من هذا القانون .

**مادة (٢٩٦) :**

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٥ ، ٢٤٦ ، ٢٦١ ، ٢٥٩ ، ٢٥٥ ، ٢٥٤ ، ٢٥٣ ، ٢٦٠ ، ٢٦٢ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٣ ، ٢٥٢ ، ٢٥١ ، ٢٥٠ ، ٢٤٩ ، ٢٦٧ ، ٢٦٦ ، ٢٦٩ ، ٢٦٨) من هذا القانون .

**مادة (٢٩٧) :**

يُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أحكام المادتين (٢٧٧ ، ٢٧٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

**مادة (٢٩٨) :**

يُعاقب المسؤول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتبارى بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التى ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها و كان إخلاله بالواجبات التى تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم فى وقوع الجريمة . ويكون الشخص الاعتبارى مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات .