

# قانون رقم 14 لسنة 2025

## 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 تسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية .

وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري 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 .

وتنقضي 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 الخاضعة لأحكام القانون المرافق والتي يكون موضوعها تحصيل نسبة (١٪) لصالح الصندوق، وتمتنع 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 القانون بهذا.

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

### (المادة الثالثة)

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

### (المادة الرابعة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح، والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه . وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي 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 لأصحاب الأعمال 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 ثلاث 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 في مجموعها ثلاث سنوات .

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

كما تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام المادتين (٢٢، ٤١) 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)

تتول 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 المنشأ وفقاً لأحكام القانون المرافق .

### (المادة الثامنة)

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل به بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور يتقاضونها.

### (المادة التاسعة)

مع مراعاة حكم المادة الثالثة عشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى متداولة 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 تحال إليها الدعوى .

ولا يسرى حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الدعاوى 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 والدعاوى المشار إليها بالمادة التاسعة من هذا القانون، المرفوعة أمامها من 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 اللازمة 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، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء التسعين يوم من تاريخ نشره، ويعمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتباراً من أول أكتوبر التالي للعمل بالقانون المرافق .  
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها .

عبد الفتاح السيسي

## قانون العمل

### الكتاب الأول

### التعريف والأحكام العامة

### الباب الأول

### التعريف

#### مادة (1):

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والمصطلحات الآتية المعان المبينة قرين كل منها :

- 1- **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.
  - 2- **المتدرج:** كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة أو حرفة لقاء أجر .
  - 3- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
  - 4- **الأجر:** كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كان أو عينياً، ويشمل الآتي :  
**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) **العمولة 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 تُمنح 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 عينياً نظير إجادته، أو تميزه، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.  
(هـ) **البدلات:** ما يعطى 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 بتحديداتها 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 وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، 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 أيا كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعي 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 بإنزال عقوبة أو إيداء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .
- ١٢- **الليل**: الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها .
- ١٣- **التوجيه المهني**: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .
- ١٤- **التدريب**: عملية تمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .
- ١٥- **التلمذة الصناعية**: شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه، يمكن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمة للعمل في مهنة أو صناعة أو حرفة من خلال تدريب منظم مقابل أجر .
- ١٦- **مجالات المهارات القطاعية**: كيانات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفني والتقني والتدريب المهني لاحتياجات القطاع الاقتصادي من العمالة الفنية الماهرة .
- ١٧- **وكالات التشغيل الخاصة**: شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبتها 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 يجري 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 تفويضه 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 طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضات الجماعية بينهما .
- ٢٥- **الوساطة**: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي يدعى (وسيط النزاع)، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك .
- ٢٦- **التحكيم** وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به محكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك .
- ٢٧- **شرط التحكيم**: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .
- ٢٨- **مشاركة التحكيم**: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع .
- ٢٩- **الإضراب عن العمل**: اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه 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 بمناسبةه يشكل تعرضاً للغير بإتيان أمور أو إهانات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٢- **التمييز**: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبةه سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة 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 تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٣- **المنشأة** كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيا 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 يحتمل تواجده فيه بسببه .

٣٥- **المهنة أو الحرفة**: كل عمل يتطلب أدائه مهارة خاصة أو خبرة محددة، ولا ينظم مزاويلته 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 (2):**

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

## الباب الثاني

### الأحكام العامة

**مادة (3):**

يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل .

**مادة (4):**

يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرا ، كما يحظر التحرش أو التمييز أو ممارسة أى عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها .

**مادة (5):**

يحظر 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 أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية 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 تقررته من أجله ، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية .

**مادة (6):**

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاصاً 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.

#### مادة (7):

تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون ، التي يرفعها العاملون والمتدرون ، وعمال التلمذة الصناعية ، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

#### مادة (8):

يكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقاً لأى قانون آخر.

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءاً من حقوق العمال التي تستوفى وتودى للهيئة المختصة.

#### مادة (9):

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 ، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق ، ويكون لها أن تنوب عن ذوى الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال.

#### مادة (10):

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 في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

#### مادة (11):

لا يترتب على إدماج المنشأة ، أو تقسيمها ، 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 (12):

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل 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 يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

#### مادة (13):

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

#### مادة (14):

تتول ثلاث 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 العمال

الخاضعين لأحكام هذا القانون وعلى الأخص العمالة غير المنتظمة، ويتم توزيعها وتحديد أوجه الصرف بقرار من الوزير المختص ، على أن تنول باقى الحصيلة للخزانة العامة للدولة .

#### مادة (15):

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

### الكتاب الثانى

#### التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

#### الباب الأول

#### التدريب

#### مادة (16):

تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وعلى الفئات الآتية :

- ١ -الراغبين فى التدريب.
- ٢ -الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .
- ٣ -المتدربين.
- ٤ -الراغبين فى التأهيل الأعلى أو المستمر .
- ٥ -عمال التلمذة الصناعية .

#### مادة (17):

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهنى لراغبي التدريب لمساعدتهم فى اختيار المهن التى يرغبون التدرّب عليها وفقاً لقدراتهم .

كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية ، وبالتشاور مع ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً ، إعداد التصنيف المهنى الوطنى للمهن والحرف والوظائف فى سوق العمل ، وتحديد متطلباتها وتوصيفها ، والمهارات والجدارات 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 (18):

ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية " ، ويكون مقره الرئيسى مدينة القاهرة ، برئاسة الوزير المختص ، ويضم فى عضويته ما يلى:

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

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة أو من ينيبه .

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 متعذراً .

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

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

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

ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته 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 (19):

يجوز للمجلس أن يشكل فى نطاق أى محافظة أو منطقة جغرافية مجلسا تنفيذيا لتنمية مهارات الموارد البشرية ، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذى، 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 والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهنى والتدريب المستمر .

ويحدد قرار التشكيل الاختصاصات الأخرى للمجلس ، ونظام العمل به.

#### مادة (20):

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 المهنى والتقنى من خلال إنشاء وتطوير مراكز التدريب ، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب ، وأدلة المهارات والجدارات اللازمة .
- ٢ - تمويل المشروعات التنموية التى تستهدف تنمية مهارات الموارد البشرية ، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى والمستقبلى والتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية .
- ٣ - وضع الشروط والقواعد التنفيذية لضبط عمليات التمويل .
- ٤ - متابعة وتقييم تنفيذ جميع الأعمال الممولة منه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى 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 فى المحافظات ولائحة نظامه الأساسى ، و نظام تحصيل موارده ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه .

ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص فى تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته .

#### مادة (21):

: تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة ٢٠ من هذا القانون من:

١ - نسبة ٢٥,٠ (ربيع) فى المائة من الحد الأدنى للأجر التأمينى بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بحد أدنى عشرة جنيهات ، وبعده أقصى ثلاثون جنيهاً عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنوياً مقابل الخدمات المنصوص عليها فى المادة (٢٠) من هذا القانون ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلى من النسبة المشار إليها ، وذلك فى حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقاً لمقتضياتها ، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت .

٢ - الإعانات والتبرعات والهيئات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسى وفقاً للقوانين المعمول بها فى هذا الشأن .

٣ - عائد استثمار أموال الصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى ، ويُعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .



## مادة (22):

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب ، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسؤولية 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 تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفى الجهات ذات الصلة بها .
- ٣ - المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .
- ٤ - الكيانات التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

## مادة (23):

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 قرارا 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 (24):

تلتزم الجهات المشار إليها فى المادة ( ٢٢ ) من هذا القانون فيما عدا البندين (٢،٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التى تقدمها لاعتمادها ، على أن تتضمن ما يأتى :  
الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج .  
مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، ومجالات التدريب ، وعدد الساعات المخصصة لها .  
مستويات وتخصصات المدربين .  
مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد فى التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ .

## مادة (25):

يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها فى المادة ٢٢ من هذا القانون .  
ويصدر الوزير المختص قرارا 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 فى البندين (٢،٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون ، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .  
وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل ورقى أو إلكترونى لقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص .

## مادة (26):

تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقده له ، والمستوى الذى بلغه ، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة ، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه .

## مادة (27):

يلتزم كل من يرغب في مزاولة مهنة أو حرفة من التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص ، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاومتها.

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

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

وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد 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 حرفة أو مهنة ودرجات المهارة التي تقدرها طبقاً لنتائج الاختبارات ، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز خمسمائة 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 (28):

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

## مادة (29):

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 (30):

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

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

## مادة (31):

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

## الباب الثاني

### التشغيل

### ( الفصل الأول )

### سياسات التشغيل

## مادة (32):

ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج " برئاسة الوزير المختص ، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة ، وعدداً 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 متعذراً .

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

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

### مادة (33):

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 لقيّد اسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيّد تلك الطلبات بسجلات ورقية أو إلكترونية وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل ، وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص .

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

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

### مادة (34):

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

### مادة (35):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة المشار إليه تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون ، وتلك التى 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 فى سجل قيد العمال بالمنشأة .

### مادة (36):

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنتهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التى يتقاضونها .

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

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

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

### مادة (37):

تلتزم المنشآت المشار إليها فى المادة (٣٥) من هذا القانون بإمسك سجل ورقى أو إلكترونى لقيّد أسماء الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، الذين ألقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة فى شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال ، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .

ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين ، وعدد الوظائف التى يشغلها الأشخاص ذور الإعاقة والأقزام ، والأجر الذى يتقاضاه كل منهم ، وذلك وفقاً للنموذج والموعد اللذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص.

#### مادة (38):

تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقياً أو إلكترونياً بالبيانات أو المعلومات اللازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ، ونظام معلومات سوق العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ طلبها . كما يجب على أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم بذل العناية الواجبة للتعاون مع الجهة الإدارية المختصة لاستيفاء استمارات 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 الثانى

#### التشغيل فى الداخل والخارج

#### مادة (39):

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى :

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

#### مادة (40):

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إحقاق 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 تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها ، وطبيعة نشاطها.
- ٣- وكالات التشغيل الخاصة التى تتخذ شكل الشركة المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة .

#### مادة (41):

مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه فى البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون ، توافر الشروط المقررة لذلك ، وعلى الأخص:

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

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

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد وفقًا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وذلك مقابل أداء الرسم الذى 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 فى ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية .

#### مادة (42):

يصدر الوزير المختص قرارا يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وإدارتها ، وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط والسجلات اللازمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمسакها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر عن فرص العمل .

#### مادة (43):

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

واستثناءً من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز (١٪) من أجر العامل الذى يتم إحقاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويُحظر تقاضى أى مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .

#### مادة (44):

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

- ١- فقد الشركة شرطًا 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 إمسак السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التى يتم تحصيلها منهم ، والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص.
  - ٦- قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقية أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال.
  - ٧- تقاضى الشركة أى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون. ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا فى أى من الحالات المبينة فى الفقرة الأولى من هذه المادة لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات ، أو زوال تلك المخالفات.
- ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

#### مادة (45):

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

#### مادة (46):

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 فى هذا الفصل من القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه .  
ويصدر الوزير المختص قراراً بتنظيم أعمال تلك المكاتب ، وشروط منح الترخيص وحالات إلغائه و الرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .  
وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانونى للشركات ، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان .

#### مادة (47):

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 التى تم شغلها وفقاً له .

#### مادة (48):

تلتزم الجهات المشار إليها فى 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 وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

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

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

#### مادة (49):

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج ، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

#### مادة (50):

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق العمالة 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 التى تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة .

#### مادة (51):

تلتزم جميع الجهات التى تزاول عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن توافي الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل سنة أشهر ، ويصدر بتحديد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص .

#### مادة (52):

لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونياً من خلال مواقع أو صفحات أو منصات إلكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها فى 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 التى تقدمها عن نتائج أعمالها ، وآليات التنسيق معها.

### الفصل الثالث

## تشغيل النساء

### مادة (53):

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية ، تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز ويستحق جميع العاملين من الذكور والإناث أجرا متساويا عن العمل ذى 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 ، قرارا بتحديد الأحوال أو الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها ، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة ، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية .

### مادة (54):

للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوما ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .  
ويخصم من الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه من تعويض عن الأجر وفقا لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩  
وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.

### مادة (55):

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 أجرها 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 (56):

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

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أى تخفيض في الأجر .

### مادة (57):

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 تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث 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 (58):

للعاملة أن تنتهى 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 وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

### مادة (59):

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 ومواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفالاً ذوي إعاقة أو أقزام.

#### مادة (60):

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 للحضانة برعاية أطفال العاملات.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة ، أن تشترك 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 (61):

تسرى 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 ثماني عشرة سنة.

#### مادة (62):

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 يدرّب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب لديه ، وتلصق عليها صورة الطفل ، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وتختتم بخاتمتها.

#### مادة (63):

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

#### مادة (64):

يحظر 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 تدريبهم في أي عمل غير مشروع، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية .

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

#### مادة (65):

يُحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا ، 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 والسابعة صباحاً.

#### مادة (66):



على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى :

- ١ -تعليق نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر بمحل 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 التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر فى جميع الأحوال مبيت الطفل فى مكان العمل.

#### مادة (67):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه ، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل إقامة الطفل ذى الإعاقة بما يفيد تأهيله ، وتقيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم فى سجل خاص ورقى أو إلكترونى ، وتسلم إلى الطفل ذى الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوى الإعاقة المقيدى لديها فى الالتحاق بالأعمال التى تناسب أعمارهم وكفائتهم ومحال إقامتهم ، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعى الواقعة فى دائرتها ببيان شهرى عن الأطفال ذوى الإعاقة الذين تم تشغيلهم .

#### مادة (68):

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

### الفصل الخامس

#### تنظيم عمل الأجانب

#### مادة (69):

يقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل فى أى مهنة أو صناعة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية

#### مادة (70):

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

#### مادة (71):

لا يجوز للأجانبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً 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 التى يتضمنها ، وإجراءات تجديده، والرسم الذى 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 مدته ، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ، وحالات الإعفاء من شرط الاستقدام وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

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

## مادة (72):

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 (73) :

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

## مادة (74) :

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقة صاحب العمل الخاصة حال انتهاء علاقة 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 (75):

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 يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعتل .

وتسرى 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 (76):

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 .

وللوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين.

## مادة (77):

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقاً لتصنيفها وفئاتها ، في السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .

كما تلتزم بإعداد قواعد بيانات قومية لفئات العمالة غير المنتظمة ، وربطها بأجهزة ووزارات الدولة بالتنسيق مع الجهات المعنية ، وعلى الأخص الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك .

## مادة (78):

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانات 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 ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهما ، وممثلي الوزارات

والجهات المعنية ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس ، والنظام الأساسي للصندوق ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.

#### مادة (79):

يختص الصندوق بما يأتي :

- ١- صرف إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة في حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل .
- ٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العمالة غير المنتظمة .
- ٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية .
- ٤- المساهمة في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعي ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، وفي حدود موارد الصندوق .
- ٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل اللازمة للعمالة غير المنتظمة .
- ٦- تدريب العمالة غير المنتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية في مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة .
- ٧- المساهمة في توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمالة غير المنتظمة للقيام بأعمالهم.
- ٨- المساهمة في توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية .
- ٩- المشاركة في دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل .
- ١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية ، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمالة غير المنتظمة ، فنيا وثقافيا ، ورياضيا ، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقاً للموارد المتاحة .
- ١١- المساهمة في تمويل عمليات حصر العمالة غير المنتظمة على المستوى القومي أو إعداد قواعد بياناتها .
- ١٢- إطلاق الحملات التوعوية إعلامياً للتعريف بحقوق العمالة غير المنتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها .
- ١٣- إنشاء المنصات الإلكترونية اللازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية.
- ١٤- إقامة مشروعات تنموية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة غير المنتظمة ، أو دمج العاملين في القطاع غير الرسمي بالقطاع الرسمي على المستوى القومي ، سواء منفرداً أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية .

#### مادة (80):

يصدر 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 ، والمستندات اللازمة لإثباتها ، وطريقة وآليات صرفها .

#### مادة (81):

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 (82):

تتكون موارد الصندوق مما يأتي:

- ١ - نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجر الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المقاولات والتشييد والبناء ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجر الفعلية تقدر قيمة الأجر حكماً بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من قيمة العملية في المقاولات العامة ، ولا تزيد على (٤٥٪) في عمليات الخدمات والمصنعية .
- ٢- نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجر الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المناجم والمحاجر وما في حكمها ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجر الفعلية تقدر قيمة الأجر 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 جنيهاً شهرياً .
- ٤- نسبة (٥,٠٪) نصف في المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة.
- ٥- مبلغ ١٠٠ جنيهاً عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضي الزراعية .
- ٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهاً عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها .

- ٧- كافة أموال حسابات العمالة غير المنتظمة بمديريات العمل ، وعوائد 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 بمقابل رمزى ( إن وجدت ) .  
١٠ - عائد استثمار أموال الصندوق .  
ويصدر بتحديد فئات الرسوم والأشتراكات المشار إليها فى هذه المادة ، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها ، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق .

#### مادة (83):

يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى وموازنة مستقلة ، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية ، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالى وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائها ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

#### مادة (84):

تعد أموال الصندوق أموالاً عامة ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات. وللصندوق الحق فى اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والحجز الإدارى وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الحجز الإدارى.

#### مادة (85):

يلتزم العاملون بالوزارة المختصة ومديرياتها كل فى حدود اختصاصه ، بتنفيذ 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 (86):

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

#### مادة (87):

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 (88):

يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:

- ١ - إذا كان غير مكتوب.
- ٢ - إذا لم ينص العقد على مدته
- ٣ - إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.

#### مادة (89):

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبيًا 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 وموعد 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 (90):**

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.

**مادة (91):**

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 ، منعا 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 اختلافا جوهريا .

وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل.

**مادة (92):**

على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا 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 تقرر له لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والكشف الطبى الابتدائي ، ولا يجوز الاطلاع 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 يحتفظ بملف العامل ورقياً أو إلكترونياً لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائي لحين الفصل في الدعوى بحكم بات.

**مادة (93):**

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.

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

#### مادة (94):

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جزء منها ، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله ، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ، ويكون الأخير متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل.

#### مادة (95):

يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها ، وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء 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 (96):

يعتبر نمطا جديدا من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية ، أيا كان شكل أداء العمل ، أو طريقة تنفيذه، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيا كانت صورته ، ويعتبر نمطا 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 طرفي علاقة العمل ، أو بتغيير في مواعيد ساعات العمل أو عددها أو مكان العمل

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

هـ - أي صور أخرى للعمل يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص.

#### مادة (97):

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

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

#### مادة (98):

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

#### مادة (99):

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

#### مادة (100):

يصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة ، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود لوائح 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 (101):

يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي ، وعضوية كل من :

- الوزير المختص ، أو من ينيبه .
  - الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي ، أو من ينيبه .
  - الوزير المعنى بشئون المالية ، أو من ينيبه .
  - الوزير المعنى بشئون الصناعة ، أو من ينيبه .
  - الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام ، أو من ينيبه .
  - الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية ، أو من ينيبه .
  - رئيس المجلس القومي للمرأة ، أو من ينيبه .
  - رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .
  - الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة .
  - رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .
  - رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، أو من ينيبه .
  - رئيس المجلس القومي للأشخاص ذوى الإعاقة ، أو من ينيبه .
- سنة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية .  
سنة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال ، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متعذراً .  
ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة ، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال ، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

#### مادة (102):

- 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 العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة 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 للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .
  - ٤- وضع المعايير والضوابط التي على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .
  - ٥- إخطار 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 ، واختصاصاته الأخرى ، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

#### مادة (103):

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

#### مادة (104):

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

#### مادة (105):

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

#### مادة (106):

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

#### مادة (107):

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 في الجهة التى يودى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

#### مادة (108):

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً ، أو في حساب العامل البنكي ، مع مراعاة الأحكام التالية:

- ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
  - ٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يودى له باقى أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
  - ٣- في غير ما ذكر في البندين (١) ، (٢) من هذه المادة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.
  - ٤- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يودى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.
- وفي جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.

#### مادة (109):

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج ، أو العمال الذين يتقاضون 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 اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

#### مادة (110):

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 قضاهما بالأجر الشهري .

#### مادة (111):



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

#### مادة (112):

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

#### مادة (113):

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 يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً .

#### مادة (114):

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

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

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (١١٣) من هذا القانون.

#### مادة (115):

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

#### مادة (116):

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

### الفصل الرابع

#### ساعات العمل وفترات الراحة

#### مادة (117):

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني 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 (118):

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعى 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 (119):

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل . ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

## مادة (120):

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 بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة . ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .

## مادة (121):

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ( ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ ) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل يقصد 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 الإضافية والمدة اللازمة لإتمام العمل . وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره 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 أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة .

## مادة (122):

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال ، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً يبين 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 تنفيذه على الأكثر .

## مادة (123):

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

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
  - ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
  - ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .
- ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٢ ، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار من الوزير المختص ، ويستحق العمال في هذه الحالة أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (١٢١) من هذا القانون .

## الفصل الخامس

### الإجازات

## مادة (124):

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

- ١ -خمسة عشر يوما في السنة الأولى.
- ٢ -واحد وعشرون يوما اعتبارا من السنة الثانية.
- ٣ -ثلاثون يوما لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاما.
- ٤ -خمسة وأربعون يوما للأشخاص ذوى الإعاقاة والأقزام.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال ، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين وفي جميع يعملون في الأعمال الخطرة ، أو المضرة بالصحة ، أو في المناطق النائية ، والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

#### مادة (125):

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 إخطاره 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 يوما ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات ، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوى الإعاقاة والأقزام.

#### مادة (126):

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

وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحتسب من رصيد إجازاته السنوية ، ويشترط لذلك:

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

#### مادة (127):

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 (128):

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

وللعامل 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 (129):

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديددها 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 مثلى هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوما آخر عوضا عنه بناء على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به.

#### مادة (130):

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 (131):

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 ثلاث 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.

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

#### مادة (132):

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

#### مادة (133):

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

### الفصل السادس

#### واجبات العمال ومسؤوليتهم

#### مادة (134):

يجب على العامل ما يأتي :

- ١- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو مسند بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- ٢- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر
- 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 مستندات أو أي أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
- ٥- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- ٦- أن يحترم رؤسائه 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 وموقفه من أداء الخدمة العسكرية ، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، ويكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

١١- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق ، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.

#### مادة (135):

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.

وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتظلم منها وفقاً 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 نتيجتي الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أى من الجهتين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة. فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شؤونها. وفي جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.

#### مادة (136):

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

- ١- الاحتفاظ لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أى بيانات إلكترونية أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه ، أو بتمكين 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 علاقة العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكا ، أو عاملاً .
- ٤- الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن 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 تقضى به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه.

#### مادة (137):

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 ، يصب الأحوال ، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة نسخة من اللائحة لمراجعتها 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 تسلمها 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 ومواقع عملها. وللوزير المختص أن يصدر قراراً بالقواعد العامة لهذه اللائحة.

#### مادة (138):

يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة 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 (139):

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 تتجاوز ثلاثة أشهر.
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يتجاوز نصفها .
- ٥- تأجيل الترقيّة 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 (140):

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 أى جزاء مالي ، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

#### مادة (141):

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تزداد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب 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 (142):

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 الذي يحقق معه.

#### مادة (143):

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 يقتطع 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 اليومي للعامل .

#### مادة (144):

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 (145):

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 اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أى جنحة أخرى داخل محل العمل.
- ٣ - إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.

#### مادة (146):

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

وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقدمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف ، قضى بعودته للعمل مرة أخرى .

#### مادة (147):

لصاحب العمل أن يطلب من قاضي 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 قاضي الأمور الوقتية البت في 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 في الطلب فإذا قضى برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.

فإذا 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 إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً .

#### مادة (148):

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة ، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل ، أو من يفوضه لذلك ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي ، والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

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

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
  - ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة 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 التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
  - ٤- إذا ثبت أن العامل أفتشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
  - ٥- إذا ثبت قيام العامل بمناقسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
  - ٦- إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً 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 بسببه .
- وفي جميع الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون .

#### مادة (149):

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

- ١- مدير مديرية العمل ، أو من ينيبه (رئيساً).
- ٢- العامل ، أو من يمثله (عضواً).
- ٣- صاحب العمل ، أو من يمثله (عضواً).

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 الذى يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.

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

#### مادة (150):

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

فإذا 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 ، وبعد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائياً .

وتخصم المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذاً لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أى مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة (١٤٣) من هذا القانون  
فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .

#### مادة (151):

إذا تسبب العامل بخطئه ، أو بمناسبة عمله في فقد ، أو إتلاف مهمات ، أو آلات أو خامات ، أو منتجات أو غيرها ، يملكها صاحب العمل ، أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد ، أو أتلّف.

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

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

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

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

#### مادة (152):

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

#### مادة (153):

يجب على صاحب العمل أن يمكس سجلاً ورقياً أو الكترونياً لتقيد 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 للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة (٢٧٢) من هذا القانون وتوزع حصيلة تلك الأموال عند تصفية المنشأة بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

### الفصل السابع

#### انتهاء علاقة العمل الفردية

#### مادة (154):

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

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 الإنهاء بثلاثة أشهر.

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

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



#### مادة (155):

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 طرفاه في تنفيذه ، اعتبر 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 (156):

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 الإنهاء بثلاثة أشهر.

#### مادة (157):

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 الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل .

#### مادة (158):

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف ، أو فاسخ .  
ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه .

#### مادة (159):

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ، 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 (160):

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

#### مادة (161):

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 (162):

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه الأجره 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 (163):

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 (164):

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار ، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة ، أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة ، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء ، والالتزامات المترتبة على ذلك ، أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

#### مادة (165):

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

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة 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 ، تظلما من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل.
- ٤ - توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- ٥ - استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقا لأحكام هذا القانون.
- ٦ - اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .

#### مادة (166):

يعتبر العامل مستقبلاً 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 (167):

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 تثبت 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 إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية المختصة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

#### مادة (168):

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

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

#### مادة (169):

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

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

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

#### مادة (170):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً ، أياً 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 .  
و إذا ثبت وجود هذا العمل الآخر ، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة ، أن ينقله إلى ذلك العمل.

#### مادة (171):

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .  
ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.  
وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش .

#### مادة (172):

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.  
وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن.  
وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أو المتدرج حسب الأحوال.  
وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.

#### مادة (173):

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل ، إلا إذا استنفذ 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 (174):

لصاحب العمل أن ينهي 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 (175):

يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفي وعناصر أجره ، وأن يعطى العامل بناء على طلبه ودون مقابل شهادة تحدد خبرته وكفاءته المهنية ، وذلك أثناء سريان العقد ، أو عند انتهائه.  
ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهائه ، ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها ويجوز بناء على طلب العامل ، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب انتهاء علاقة العمل ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ طلبها.  
كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقة العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو أدوات ، أو شهادات ، وما يفيد إخلاء طرفه فور طلبهم .

### الباب الثاني

### المحاكم العمالية المتخصصة

#### مادة (176):

تتشأ 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 تعيين مقر 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 ، تعيين مقر أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية .

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

#### مادة (177):

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 والمنتهجين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.

#### مادة (178):

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 (179):

تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضيا 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 أيا كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية .

#### مادة (180):

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

#### مادة (181):

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

#### مادة (182):

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

#### مادة (183):

تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية 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 (184):

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 قرارا بتنظيم العمل بها.

#### مادة (185):

ينشأ فى مقر كل محكمة ابتدائية ، وكذا بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية ، مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين فى إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانونى الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية ، ودون مقابل .  
ويصدر وزير العدل قرارا بتشكيل هذه المكاتب ، وتحديد مقراتها ، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .

#### مادة (186):

تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها ، بالفصل فى الطعون بالنقض فى 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 فى 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 فى 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 .  
وفى جميع الأحوال ، لا يجوز الطعن فى القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأى طريق .  
واستثناء من أحكام الفقرة الثانية من المادة ( ٢٦٩ ) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه ، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت فى موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .

#### مادة (187):

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

### الباب الثالث

### علاقات العمل الجماعية

#### ( الفصل الأول )

#### الحوار الاجتماعى

#### مادة (188):

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

#### مادة (189):

يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى بما يأتى :

- ١- رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثى والحوار الاجتماعى ، 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 اللازمة لها .
- ٤- اقتراح الحلول المناسبة لتفادى منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى ، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا .
- ٥- اتخاذ الوسائل المناسبة لتعزيز الثقة والتفاهم بين طرفى علاقة العمل على جميع المستويات .
- ٦- اقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لدعم المشروعات القومية والاقتصادية التى تهدف إلى خلق فرص العمل .

- ٧- إعداد الدراسات والأبحاث اللازمة في اقتصاديات العمل ، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهني ، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني .
- ٨- النظر في المقترحات أو الموضوعات التي تناقش في مؤتمر العمل الدولي ، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة ، والموضوعات التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولي ، أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية .
- ٩- التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية .
- ١٠- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرض عليه من الوزارة المختصة

#### مادة (190):

يشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص ، ويضم في عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية ، وممثلي منظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ترشحهم منظماتهم بالتساوي 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 يتعذر ذلك .

ويحضر اجتماعات المجلس ممثلون عن المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة ، والمجلس القومي للأمومة والطفولة والمجلس القومي لحقوق الإنسان ، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات . وللمجلس دعوة من يراه من ذوي الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته ، وفقاً للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات . ويحدد القرار نظام العمل به ، واختصاصاته الأخرى .

#### مادة (191):

دورة انعقاد المجلس أربع سنوات ، تبدأ من اليوم التالي لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بالتشكيل ، ويعاد تشكيله خلال السنتين يوماً الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته . وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأي سبب من الأسباب ، تلتزم الجهة التي خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته .

#### مادة (192):

للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل ، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوي فيما بينهم ، كما له أن يشكل لجاناً نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم للقيام بالمهام التي يوكلها إليهم ، على أن يراعى في ذلك التمثيل الثلاثي للمجلس .

كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث والدراسات اللازمة لأعماله منفرداً أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات . ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروعها ، ولجانها النوعية ، ووحداتها البحثية المتخصصة .

#### مادة (193):

يجوز للمجلس قبول الهبات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلس إدارته وموافقة ثلثي 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 ، ويخضع حسابه لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات .

### الفصل الثاني

## المفاوضة الجماعية

### مادة (194):

- تجرى المفاوضة الجماعية بحرية وطوعية فى إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :
- ١- تحسين شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل .
  - ٢- التعاون بين طرفى علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
  - ٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال .

### مادة (195):

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمى ، أو على المستوى القومى.

### مادة (196):

إذا أثير نزاع عمل جماعى وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديا . ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع ، والسير فى إجراءات المفاوضة . فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية أو المفوض العمالي ، بحسب الأحوال ، للتدخل وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.

### مادة (197):

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

### مادة (198):

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

## الفصل الثالث

### اتفاقيات العمل الجماعية

### مادة (199):

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

### مادة (200):

يقع باطلاً كل نص يرد فى اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون ، أو القوانين ذات الصلة . وفى حالة تعارض نص فى عقد العمل الفردى مع نص فى الاتفاقية ، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة كبرى للعامل .

### مادة (201):

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

### مادة (202):

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

#### مادة (203):

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التوقيع عليها فى سجل ورقي أو إلكتروني يعد لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادة (٢٠٠) من هذا القانون ، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوباً بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ، ولم تقم الجهة الإدارية المختصة بالاعتراض ، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة .

#### مادة (204):

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

#### مادة (205):

يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية فى مكان ظاهر بمحل العمل ، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

#### مادة (206):

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

#### مادة (207):

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه فى 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 (208):

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

#### مادة (209):

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

فإذا لم يصل الطرفين 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 (210):

لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية ، وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال ، أو أصحاب الأعمال ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها ، 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 (211):

للمنظمة النقابية العمالية ، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية.  
وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

#### مادة (212):

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

### (الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية الفرع الأول أحكام عامة

#### مادة (213):

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 (214):

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

### الفرع الثاني التوفيق

#### مادة (215):

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.

ويُصدر الوزير المختص قرارا بإجراءات وقواعد التوفيق.

#### مادة (216):

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 (217):

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 (218):

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

ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص ، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا 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 للتقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسرى في ما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح مركز الوساطة والتحكيم أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية المشار إليه.

#### مادة (219):

يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء وقائمة من المحكمين الذين تنطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون ، ويؤدي كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق والأفشى سرا من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي. "

#### مادة (220):

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

#### مادة (221):

يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:

- ١ - أن يكون حاصلًا على مؤهل عال.
- 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 على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.
- ٧ - اجتياز الاختبار الذي يعقده مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .

#### **مادة (222):**

لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة في 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 (223):**

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه ، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر . وللوسيط جميع الصلاحيات في نظر النزاع ، والإمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

#### **مادة (224):**

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٣) من هذا القانون ، يحق لطرفي 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 في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين ، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.

#### **مادة (225):**

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع. فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط ويصبح هذا الاتفاق ملزماً للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه ، ويثبت ذلك بالسجل الورقي أو الإلكتروني المعد لهذا الشأن. وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم ، فإذا وافق أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .

وفى 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 (226):**

يُشترط فيمن يقيد 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 جناية، 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 ، ومجالاته.
- ٧ - اجتياز الاختبار الذي يُعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.

#### مادة (227):

تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر ، بشرط أن يكون العدد فرديًا، 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 (228):

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

#### مادة (229):

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 المنشأة ، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.

ويتعين على المحكم ، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع .  
ويعتبر حكم التحكيم نهائياً ، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.

#### مادة (230):

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 مشاركة 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 (231):

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

#### مادة (232):

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 (233):

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

#### مادة (234):

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي.

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها.

#### مادة (235):

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

#### مادة (236):

يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة ، أو تقليص 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 (237):

في تطبيق أحكام المادة (٢٣٦) من هذا القانون ، يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة ، أو تقليص 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 مسبقاً 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 اللجنتين المشار إليهما في هذه المادة ، وتحديد اختصاصاتهما ، والجهات التي تمثل فيهما ، والإجراءات التي تتبع أمامهما ، ومواعيد ، وإجراءات التظلم ، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما .

#### مادة (238):

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

#### مادة (239):

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

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

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

#### مادة (240):

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي 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 (241):

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 الأصلي 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 ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في 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 (242):

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 تتطوي عليها بيئة العمل.

#### مادة (243):

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

#### مادة (244):

تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها ، أو تبعيتها ، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية.  
كما تسرى أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.

#### مادة (245):

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

### الباب الأول تأمين بيئة العمل

#### مادة (246):

تلتزم المنشأة ، وفروعها ، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل ، وفقا لمعايير التعرض والحدود العنبية ، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي:

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

#### مادة (247):

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يكفل الوقاية من المخاطر الهندسية

- (ميكانيكية - كهربائية - تشييد وبناء - الموائمة) ، وعلى الأخص ما يأتي:
- ١ -كل خطر ينشأ عن معدات ورفع وجر ، ووسائل الانتقال ، والتداول ، ونقل الحركة.

- ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء ، والحفر ، ومخاطر الانهيار ، والسقوط.
- ٣- كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الديناميكية والاستاتيكية).
- ٤- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ، وبين مكان العمل.

#### مادة (248):

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

- ١- مخالطة الأدميين 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 التصريفات بأنواعها المختلفة.

#### مادة (249):

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  
العمال.
- 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- الاحتفاظ بسجل ورقي أو إلكتروني لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل  
مادة ، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل التي 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 في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري ، وتركيبها  
الكيميائي ، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على  
البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها ، أو موردها عند التوريد.
- ٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة ، والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها ،  
وبطرق الأمان ، والوقاية من هذه المخاطر.
- ٧- معايير التعرض والحدود العتبية.

#### مادة (250):

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

#### مادة (251):

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق ، طبقاً لما تحدده الجهة  
المختصة بوزارة الداخلية.



## مادة (252):

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.

## مادة (253):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر ، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ الحماية المنشأة والعمال والمترددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط ، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها ، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتصحيحها 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 ، وبأي 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 المترددين 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 (254):

تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة ، وغير عدائية ، خالية من التحرش والتنمر والعنف ، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي ، والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها.

## مادة (255):

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

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

**مادة (256):**

- مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:
- ١ -تشكيل جهاز متخصص يسمى (جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) ، من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية في مجالات الطب البشري ، والبيطرى ، والصيدلة ، والهندسة والعلوم ، والبيئة وإدارة المخلفات للتفتيش 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 مهمته.
- ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومى ، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

**مادة (257):**

- على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى سبيل أداء عملهم:
- ١ -إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل.
  - ٢ -أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية ، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار 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 التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
  - ٦ -الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف آلة ، أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة ، أو صحة العمال والمترددين ، أو سلامة بيئة 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 (258):**

مع مراعاة حكم المادة (٢٤٢) من هذا القانون ، يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حق التفتيش 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 (259):

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت ، وفروعها ، التي تلتزم 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 الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك ، والمسؤولين عن الإدارة ، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسؤوليتهم ، وطبيعة عملهم.

#### مادة (260):

تلتزم كل منشأة يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية ، والمزمنة ، والحوادث الجسيمة ، والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ، ويناير 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 بالناماذج التي تستخدم لهذا الغرض.

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

#### مادة (261):

تتولى الوزارة المختصة ، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المشار إليه في المادة (٢٦٣) من هذا القانون ، والجهات التي يرخص لها ، التدريب الأساسي ، والمتقدم ، والنوعي ، والتخصصي للأخصائيين والفنيين ، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.

ويصدر الوزير المختص قراراً بقواعد منح التراخيص ، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي ، وتدريب السلامة والصحة المهنية والتدريب النوعي ، والتخصصي ، 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 (262):

يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة.

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

#### الباب الرابع أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

##### مادة (263):

يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المعاد تنظيمه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بالاشتراك مع الوزارة المختصة ، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي للإصابات العمل بالمنشآت ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

##### مادة (264):

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يتعذر 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 ، واختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.

##### مادة (265):

يشكل 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 بالتساوى فيما بينهما ، وعدد من ذوى الخبرة.

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

#### الباب الخامس الخدمات الاجتماعية والصحية

##### مادة (266):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

١ -الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ، ولياقته الصحية طبقاً لنوع واحتياجات العمل الذي يسند 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 الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

#### مادة (267):

تلتزم 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 تقتطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

#### مادة (268):

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

#### مادة (269):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

١ -التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة 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 والنفسية 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 (270):

تلتزم 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 عمالاً ، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعده 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 خيرى ، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة .

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

#### مادة (271):

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

وعلي من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة ، والمسكن 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 البعيدة عن العمران ، واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل ، وما يؤديه صاحب العمل مقابل لها .

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

#### مادة (272):

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة 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 (273):

يتمتع صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالشخصية الاعتبارية ، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة 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 ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما ، ترشحهم منظماتهم ، وممثلي الوزارات والجهات المعنية ويحدد القرار اختصاصات المجلس والنظام الأساسي للصندوق والمعاملة 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 ، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهي بانتهائها وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرون عاملاً فأكثر بسداد اشتراك سنوي لا يقل عن ثمانية جنيهات ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنوياً لتمويل هذا الصندوق ، ويصدر بتحديد قيمة الاشتراك السنوي 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 (٧٠) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً ، أيهما أقل .

#### مادة (274):

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

- ١ - دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية والمتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.
- ٢ - تدعيم مكاتب 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 فنيا وثقافيا ورياضيا.
- ٨ - إعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقاً لإمكانات العمال.
- ٩ - دعم الأنشطة النقابية العمالية.
- ١٠ - مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش والتنمر 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 (275):

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

ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتي : " أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرا من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي. "

#### مادة (276):

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

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

#### مادة (277):

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 (278):

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

#### مادة (279):

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 (280):

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

#### مادة (281):

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

#### مادة (282):

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 ، وتتعدد 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 (283):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة أولى ، ٤٨ / فقرة أولى ، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفي 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 (284):

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



#### مادة (285):

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 تقضى بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### مادة (286):

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة السابعة من مواد إصدار هذا القانون والمواد ( ٢٤ ، 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 يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد ( ٣٨ ، ١٢٢ ، ١٧٥ ) من هذا القانون.

#### مادة (287):

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

#### مادة (288):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٧ ، ٥٣ ، ٦٠ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٣٢ ، ١٣٥ / فقرة ثانية ، ٢٥٤ / فقرة أولى) من هذا القانون 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 يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٢ ، ٢٩ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣١ ، ١٣٨ / فقرة ثانية ، ١٥٦ ، ١٥٩ ، ١٦٢ ، ١٦٤ ، ١٧٣) من هذا القانون.

#### مادة (289):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أى 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 السنة أشهر.

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

#### مادة (290):

يعاقب 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 ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

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

#### مادة (291):

يعاقب 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 إلحاق 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 -تقاضي 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 إلحاق للعمل بالخارج ، أو أجورهم أو شروط وظروف عملهم ، أو عقود عمل وهمية بالمخالفة للواقع.

وفي جميع الأحوال ، يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق ، وللمحكمة أن تقضى في حالات الإدانة بإغلاق المنشأة ، ويكون الإغلاق وجوبيا في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند (١) من هذه المادة .

#### مادة (292):

يعاقب 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.

#### مادة (293):

يعاقب 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.

#### مادة (294):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٥١ / فقرة ثانية ، ١٥٢ ، ١٩٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### مادة (295):

يعاقب 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 ، ١٧٠ ، ١٧٢ ، ٢٣٨ ، ٢٤٠ ، ٢٤١ / فقرة ثالثة ) من هذا القانون.

### مادة (296):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ( ٢٤٥ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢ ) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة له 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 ، ٢٥٠ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩ ) من هذا القانون .

### مادة (297):

يعاقب 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 (298):

يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة .  
ويكون الشخص الاعتباري مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات .