

## قانون العمل الموحد

### قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) في ٧ إبريل سنة ٢٠٠٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى) يعمل بأحكام قانون العمل المرافق (المادة الثانية) تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الي أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق. وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض علي أساسه .

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

(المادة الرابعة) لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.

( المادة الخامسة ) تؤول إلي وزارة القوي العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ويمون التصرف فيها علي الوجه الآتي: ثلثان يخصمان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة والهجرة ، علي الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون. ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينهما بقرار يصدر من وزير القوي العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

(المادة السادسة) يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلي أن يصدر وزير القوي العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به .

(المادة السابعة) مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغي قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها

(المادة الثامنة) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر سنة ١٤٢٤ هـ

(الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ م)

حسني مبارك

## الكتاب الأول التعاريف والأحكام العامة

### الباب الأول التعاريف

مادة ١ :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:  
(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. (ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر. (ج) الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً . ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي: ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل . ٢- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة . ٣- العلاوات أيّاً كان سبب استحقاقها أو نوعها . ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل. ٥- المنح: وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات . ٦- البديل :- هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله ٧- نصيب العامل في الأرباح ٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.  
(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه . (هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر . (و) العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها . (ز) الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها (ح) الوزير المختص: الوزير المختص بالقوي العاملة . (ط) الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون القوي العاملة.

مادة ٢- في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا اذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

### الباب الثاني أحكام عامة

مادة ٣: يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة ٤: لا تسري أحكام هذا القانون علي : (ا) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.

مادة ٥: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف . وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون.

مادة ٦ : تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاد المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوي ان تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٧ : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومع ذلك يستوفي الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

مادة ٨: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها احكام هذا القانون

مادة ٩ : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها او اغلاقها او افلاسها . ولا يترتب علي ادماج المنشأة في غيرها او انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الايجار أو غير ذلك من التصرفات ،إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة ١٠ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون

## الكتاب الثاني: علاقات العمل الفردية الباب الأول: التشغيل

مادة ١١ : تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات اصحاب الاعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم . ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والاجراءات اللازمة لهذا الاستخدام

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

## الفصل الأول تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة ١١ :- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه ان يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلني هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة ١٣ : اذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاوله الحرفة وطبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

مادة ١٤ :- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار اليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل. ويجوز لصاحب العمل ان يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والاعمال التي خلت أو انشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقية القيد.

مادة ١٥ : يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلي الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -علي حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها . وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد الي الجهة الادارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة . وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار اليها في الفقرة الاولى ان يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: (١) ما طراً من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة . (٢) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة . (٣) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

مادة ١٦ : لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد الي احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف. ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال . ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لاجتماعها بانشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار اليه.

مادة ١٧ :- مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاوله عمليات الحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق الوزارة المختصة . الوزارات والهيئات العامة

. الاتحاد العام لنقابات مصر. شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تترمه من تعاقدات مع الجهات الاجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها . شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة. النقابات المهنية بالنسبة لعضائها فقط.

مادة ١٨ : للمنظمات الدولية ان تزاول عمليات الحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية اذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة ١٩ : تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة ٢٠: تقدم الجهات المشار إليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد اليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات و عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد لعمل والاجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل . ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ اخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاه ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر او مخالفتها للنظام العام او الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

مادة ٢١:-يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير الحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل. واستثناء من احكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم الحاقه بالعمل وذلك عن السنة الاولي فقط كمصروفات ادراية ، ويحظر تقاضي اية مبالغ اخري من العامل تحت أي مسمي .  
مادة ٢٢:- مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :- أن يكون المؤسسون و اعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره .  
الا يقل رأس مال الشركة عن مائة الف جنيهه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين . وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين الا يقل رأس مالها عن مائة الف جنيهه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١%) علي الاقل من رأس مالها . ان تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيهه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات او تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ اخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول ، ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة ٢٣ :-يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي حالة من الحالات الآتية:- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص. تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل. حصول الشركة علي الترخيص او تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي

اتفاق او عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة . ويجوز بقرار من الوزير المختص الغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل . وللوزير المختص ايقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي اسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدي ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة . ولا يخل الغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية . مادة ٢٤ : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها العمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد اسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون باعتراض الوزير وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي : الأعمال العرضية الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال . وللوزير المختص ان يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

مادة ٢٦: تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات . ويصدر للوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

### الفصل الثاني تنظيم عمل الأجانب

مادة ٢٧: يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والادارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط .

مادة ٢٨: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل . مادة ٢٩ : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف جنيه مصري. ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزاوله الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه . مادة ٣٠ : يحدد الوزير المختص بقرار من المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧س) من هذا القانون.

الباب الثاني عقد العمل الفردي

مادة ٣١: تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت ادارته او اشرافه لقاء أجر .

مادة ٣٢ : [يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل . اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته . طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . الاجر المتفق عليه وطريقة موعده اداؤه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات . ويعطي صاحب العمل العامل ايضاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .

مادة ٣٣ :- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة أشهر او تعيينه تحت أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

### الباب الثالث الأجرور

مادة ٣٤ : ينشأ مجلس قومي للأجرور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجرور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجرور والأسعار . كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية . وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار اليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجرور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فس عضويته الفئات الآتية : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم . أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات . أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

مادة ٣٥ : يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة ٣٦ : يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل او اتفاقية العمل الجماعي او لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن أو مجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون . مادة ٣٧ : إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجرور . مادة ٣٨ : تؤدي الأجرور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد ايام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية: العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجرورهم مرة علي الاقل في الشهر . اذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما اتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به . في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال اجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك . إذا انتهت علاقة العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي

صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة ٣٩ : يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الاخيرة أو عن المدة التي اشتغلها ان قلت عن ذلك مقسوماً على عدد ايام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

#### الباب الرابع الاجازات

مادة ٤٧ : تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة ،تزداد إلي ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية . وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد امضي مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل . وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية . ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعمال النزول عن إجازته .

مادة ٤٨ : يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها . وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات او 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. مادة ٤٩ : للعمال الحق في تحديد موعد إجازته السنوية اذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل. مادة ٥٠ : لصاحب العمل ان يحرم العامل من أجره مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي . مادة ٥١ : للعمال ان ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سنة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعمال. مادة ٥٢ : للعمال الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة . ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام اذا إقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالاضافة إلي اجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر. مادة ٥٣ : للعمال الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته . مادة ٥٤ : للعمال الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحدددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الإجتماعي . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨، من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على أساس شهر بأجر



كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه . وللعمال أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك . مادة ٥٥: مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد إتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال .

الباب الخامس واجبات العمال ومساءلتهم

### الفصل الأول واجبات العمال

مادة ٥٦: يجب علي العامل: (أ) ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانه ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به اذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر . أن يحافظ علي مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده . أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .

أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ، وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

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

أن يراعي النظم الموضوعه للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها .

أن يحافظ علي أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متي كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم ادراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .

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

مادة ٥٧: يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية : الإحتفاظ لنفسه أو لغيره بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .

العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

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

الإقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الإقتراض من المصارف.

قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للانتخابات العمالية.

## الفصل الثاني التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة ٥٨ : علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الإعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الأعمال .

وعلي صاحب العمل في هذه الحالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .

مادة ٥٩ : يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل . وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها هو المنصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

مادة ٦٠ : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

الإنذار .

الخصم من الأجر .

تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها .

تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .

خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .

الخفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الاجر الذي كان يتقاضاه .

الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٦٢: لا يجوز لصاحب اعمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب إقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٦٣: يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلي ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق . مادة ٦٤: يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل ان تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق. ويجوز في لمخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء. وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيئاً.

مادة ٦٥: لصاحب العمل ان يحقق مع العامل بنفسه ، او ان يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشؤون القانونية او أي شخص اخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة او احد العاملين بالمنشأة بشرط الا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه .

مادة ٦٦: لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة ٦٧: إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانة او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف .

وعلي اللجنة ان تثبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ،اما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته  
وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا • وإذا ثبت ان  
اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي اجره عن مدة الوقف •

مادة ٦٨: يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١)  
من هذا القانون • ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك •  
ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الانذار والخصم من الاجر لمد لا تجاوز ثلاثة ايام •

مادة ٦٩: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم  
الحالات الآتية :

إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات •

إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب  
العمل الجهات المختصة بالحادث خلا اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه •

إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان  
تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر — رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك •

إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما منقطعة خلال السنة الواحدة او أكثر  
من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من  
صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة  
الثانية •

إذا ثبت ان العامل افشي اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة •

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه •

إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة •

إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي  
احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه •

إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا  
القانون •

مادة ٧٠: إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق احكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب  
العمل ان يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا  
لم تتم التسوية في موعد اقصاه عشرة ايام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي  
اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد اقصاه خمسة واربعون  
يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الامر علي اللجنة

مادة ٧١: تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي  
من : اثنين من القضاة تكون الرئاسة وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية • مدير  
مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص او من ينيبه • عضو عن اتحاد نقابات عمال

مصر • عضو عن منظمة اصحاب الاعمال المعنية • وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلا ستين يوما من تاريخ عرضه • وعلي اللجنة ان تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا ، فإذا رفضت الطلب الزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وان يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات • فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (١٢٢) من هذا القانون • وعلي اللجنة ان تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك • ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه • وتخضع المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهما تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به او من اية مبالغ أخرى مستحقة له لدي صاحب العمل • فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلي عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل ان طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط • ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص احكام قانوني المرافعات والاثبات في المواد المدنية والتجارية •

مادة ٧٢: يصدر قرار اللجنة باغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتال المحكمة الابتدائية المختصة • ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لاحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية

مادة ٧٣: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد او اتلاف مهمات او الات او خامات او منتجات يملكها صاحب العمل او كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد او اتلف •

ولصاحب العمل بعد اجراء التحقيق واطار العامل ان يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من اجره علي الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي اجر خمسة ايام في الشهر الواحد • ويجوز للعامل ان ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون وفقا للمدد والاجراءات الواردة بها • فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره باتلاف او قضي له باقل منه وجب عليه رد مل اقتطع دون وجه حق خلال سبعة ايام من تاريخ صدور قرار اللجنة • ولا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وغفا لحكم هزة المادة إذا بلغ مجموعها اجر شهرين •

مادة ٧٤: لا تخل الاحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لاجراء مجالس إدارة المنظمات النقابية •

مادة ٧٥: علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومفدارة اجره ، وان يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالتفاهق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر •

#### الباب السادس تنظيم العمل

مادة ٧٦: لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية، او ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعل لوقوع حادث او لاصلاح ما نشأ عنه او في حالة القوة القاهرة ، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل •

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

مادة ٧٧: علي صاحب العمل ان ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الاخص ،اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعيه وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرر له لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك . وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨: يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ،كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة ايام من تاريخ انتهاء عقد العمل لاحد الاسباب المبينه في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العوده خلال المدة المذكوره .

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

مادة ٧٩: إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل اخر بتأدية عمل من اعماله او جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الاخير ان يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الاصلي في جميع الحقوق ويكون الاخير متضامنا معه في ذلك . ساعات العمل وفترات الراحة

مادة ٨٠: مع عدم الاخلال باحكام القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعيه، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم او ثماني واربعين ساعة في الاسبوع ،ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الاقصى لعدد ساعات العمل لبعض فئات العمال او في بعض الصناعات او الاعمال التي يحددها .

مادة ٨١: يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ،وان يراعي في تحديد هذه الفترة الا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصله . وللوزير المختص ان يحدد بقرار منه الحالات او الاعمال التي يتحتم -لاسباب فنيه او لظروف التشغيل -استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الاعمال الصعبة او المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة ٨٢: 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 اثناءها في مكان العمل .

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في اعمال متقطعه بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة ٨٣: يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصله علي الاكثر ، وفي جميع الاحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر .

مادة ٨٤: استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الاماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الاسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجات قواعد الحصول علي الراحة الاسبوعية المجمعه وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الاسبوعية المجمعه بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة . ويراعي في حساب مدة الراحة الاسبوعية المجمعه ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .

مادة ٨٥: لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة بالمواد (٨٤، ٨٣، ٨٢، ٨١، ٨٠) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هزة الحالات ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول علي موافقه كتابيه منها . وفي هزة الحالة يستحق العامل بالضافة الي اجره الاصلي اجرا عن ساعات التشغيل الاضافيه حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية ، و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلي . فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل علي عشر ساعات في اليوم الواحد .

مادة ٨٦: علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب اريسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل . مادة ٨٧: لا تسري أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون علي: الوكلا المفوضين عن صاحب العمل . العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل . العمال المخصصين للحراسة والنظافة . وتحدد الاعمال المشار اليها في البندين (٣، ٢) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والأضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون

## الفصل الثاني تشغيل النساء

مادة ٨٨: مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم . مادة ٨٩ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة والسابعة صباحاً . مادة ٩٠ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها . مادة ٩١ : للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه . يشترط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه . ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع . ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال

مدة خدمة العاملة . مادة ٩٢: يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية . مادة ٩٣: يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة-الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين . وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر. مادة ٩٤: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها. مادة ٩٥: يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء. مادة ٩٦: علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. مادة ٩٧: يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

### الفصل الثالث تشغيل الأطفال

مادة ٩٨: يعتبر طفلاً -في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة . ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص . مادة ٩٩: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة . مادة ١٠٠: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمرحل السن المختلفة . مادة ١٠١: يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية . وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً . مادة ١٠٢: علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر : أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة . أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم. مادة ١٠٣: لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

### الباب السابع انقضاء علاقة العمل



مادة ١٠٤: ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة ١٠٥: مع مراعاة أحكام المادة ١٠٦ من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة. ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.

مادة ١٠٦: إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى . فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون

مادة ١٠٧: إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ،النتهي العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.

مادة ١٠٨: إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة ١٠٩: إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال

مادة ١١٠: مع عدم الإخلال بحكم المادة(١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ،إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد الا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة ١١١: يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

مادة ١١٢: لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار . وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لإنهاء تلك الإجازة.

مادة ١١٤: يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة ١١٥: لا يجوز الإتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الإتفاق علي زيادة هذه المدة.

مادة ١١٦: إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات العمل . ويمكن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

مادة ١١٧: لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار . مع إحتساب مدة الخدمة للعامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المدة . مع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة ١١٨: إذا نهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاؤه مهلة الإخطار إلترزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها. وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والإلتزامات المترتبة علي ذلك. أما إذا كان الإنتهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل.

مادة ١١٩: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

مادة ١٢٠: لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء للأسباب الآتية: (أ)- اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي. (ب)- انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين . (ج)- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال. (د)- تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل. (هـ)- توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. (و)- استخدام العامل لحقه في الأجازات.

مادة ١٢١: للعامل إنتهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالترزم من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ، ويعتبر الإنتهاء في هذه الحالات بمثابة إنتهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة ١٢٢: إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، إلترزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنتهاء . فإذا كان الإنتهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.

مادة ١٢٣: ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً

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

مادة ١٢٤: 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 لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة ١٢٥: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن سنتين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن السنتين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.

مادة ١٢٦: يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن السنتين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي . وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة ١٢٧: يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل اجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد اجازاته السنوية المستحقة له. وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته . فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨: للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة ١٢٩ : لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

مادة ١٣٠: يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده زبناً علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها . وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل . ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند إنتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

