

SAQAAN & PARTNERS

Advocates & Legal Consultants

قانون العمل

رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

والقرارات الوزارية الصادرة بشأن تطبيقه

جدول التشريعات

م	رقم التشريع	تاريخ الصدور	الموضوع	الصفحة
1	قانون العمل رقم 14 لسنة 2025	2025/5/3	قانون العمل	4
2	قرار وزير العمل رقم 214 لسنة 2025	2025/10/5	تعريف عقد العمل ، وقواعد كتابته ، وإيداعه (ورقيًا وإلكترونيًا) لدى مديريات العمل المختصة	114
3	قرار وزير العمل رقم 259 لسنة 2025	2025/12/4	تحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال	119
4	قرار وزير العمل رقم 260 لسنة 2025	2025/12/4	تحديد الجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام قانون العمل رقم 14 لسنة 2025	123
5	قرار وزير العمل رقم 264 لسنة 2025	2025/12/4	تنظيم مزاولة عمليات التدريب وتطوير مستوياته	128
6	قرار وزير العمل رقم 270 لسنة 2025	2025/11/12	التزام المنشآت الجديدة الخاضعة لقانون العمل بموافاة مديرية العمل ببيان القوى العاملة	147
7	قرار وزير العمل رقم 271 لسنة 2025	2025/12/4	التزامات المنشآت التي يعمل بها أشخاص ذوو إعاقة أو أقزام	149
8	قرار وزير العمل رقم 272 لسنة 2025	2025/12/4	تنظيم عمليات التشغيل بالداخل والخارج	152
9	قرار وزير العمل رقم 279 لسنة 2025	2025/12/24	تنظيم ترخيص عمل الأجانب	185
10	قرار وزير العمل رقم 288 لسنة 2025	2025/11/11	تحديد الحالات والأعمال التي يحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة نمطية ، والأعمال المرهقة وفترات راحتها	199
11	قرار وزير العمل رقم 289 لسنة 2025	2025/11/11	تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية	203
12	قرار وزير العمل رقم 290 لسنة 2025	2025/11/11	تحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل فيها أكثر من 10 ساعات ولا تتجاوز 12 ساعة يوميًا	205
13	قرار وزير العمل رقم 291 لسنة 2025	2025/11/11	ضوابط التشغيل الإضافي ومبرراته	207
14	قرار وزير العمل رقم 292 لسنة 2025	2025/12/4	تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية في الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة	209
15	قرار وزير العمل رقم 294 لسنة 2025	2025/12/4	تحديد العطلات والأعياد والمناسبات التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال	212
16	قرار وزير العمل رقم 299 لسنة 2025	2025/12/4	تشكيل لجنة التسوية الودية ونظام عملها	214
17	قرار وزير العمل رقم 300 لسنة 2025	2025/12/24	إجراءات وقواعد التوفيق في منازعات العمل الجماعية	217

م	رقم التشريع	تاريخ الصدور	الموضوع	الصفحة
18	قرار وزير العمل رقم 301 لسنة 2025	2025/12/24	المعايير الموضوعية لاختيار العمال المستغني عنهم عند إغلاق المنشأة جزئيًا أو تقليص حجمها أو نشاطها	222
19	قرار وزير العمل رقم 319 لسنة 2025	2025/12/4	تنظيم خطة التفتيش الدوري المفاجئ على المنشآت وتشكيل اللجنة المركزية لذلك	225
20	قرار وزير العمل رقم 320 لسنة 2025	2025/12/4	قواعد واجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية	227
21	قرار وزير العمل رقم 75 لسنة 2026	2026/5/17	تحديد الأعمال والأحوال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها لحماية الأمومة أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية	230
22	قرار وزير العمل رقم 162 لسنة 2026	2026/8/13	القواعد العامة للائحة قواعد تنظيم العمل	237

قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥
بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس النواب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق فى شأن العمل.

كما تسرى أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية .

وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص ، لا تسرى أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية :

١- العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

(المادة الثانية)

يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقًا لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظًا بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذى ينظمه القانون المرافق .

وتنقضى الخصومة فى جميع الدعاوى التى 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 والتى يكون موضوعها تحصيل نسبة (١٪) لصالح الصندوق، وتمتنع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة، وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة فى الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

وفى جميع الأحوال، لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التى قامت بأداء هذه النسبة فى استرداد ما سبق سداده .

(المادة الثالثة)

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقًا لأحكام قانون العمل المشار إليه ، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذى ينظمه القانون .

كما يستمر المجلس القومى للأجور ، ويجرى تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون والمرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين ، 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 ، وفقًا لأحكام القانون المرافق .

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

(المادة الخامسة)

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

(المادة السادسة)

يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليه فى 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 فى مجموعها ثلاث سنوات .

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

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

(المادة السابعة)

تئول 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 وفقًا لأحكام القانون المرافق .

(المادة الثامنة)

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يومًا من تاريخ العمل به بيانًا مفصلاً بعدد العمال طبقًا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم ، والأجور التى 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 التى تكون عليها ، دون رسوم ، وفى حالة غياب أحد الخصوم يلتزم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور فى الميعاد أمام المحكمة التى 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 فى نظرها ، وتبقى الأحكام الصادرة فيها خاضعة للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية فى تاريخ صدورها .

(المادة العاشرة)

تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف فى نظر الطعون على الأحكام الصادرة فى المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة التاسعة من هذا القانون، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقًا 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 يومًا من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات السارية فى 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 فى الجريدة الرسمية، ويُعمل به من أول الشهر التالى لانقضاء تسعين يومًا من تاريخ نشره ، ويُعمل به فى شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتبارًا من أول أكتوبر التالى للعمل بالقانون المرافق .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، ويُنفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ ذى القعدة سنة ١٤٤٦ هـ

(الموافق ٣ مايو سنة ٢٠٢٥ م) .

عبد الفتاح السيسى

قانون العمل

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مادة (١) :

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

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

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

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

٤- **الأجر :** كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقدًا كان أو عينًا ، 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 يُدفع 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 يُعطى 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 نقدًا كان أو عينًا نظير إجادة، أو تميز، أو كفاءة فى أداء العمل المكلف به .

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

(و) نصيب العامل فى الأرباح : ما يصرف للعامل من صافى الأرباح المحققة وفقًا للقوانين المنظمة لها.

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

(ح) مقابل الخدمة : المقابل النقدى الذى قد يدفعه العملاء فى 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 التأمينى** : أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

٦- **العمل المؤقت** : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته ، وينتهى بانتهائه .

٧- **العمل العرضى** : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

٨-**العمل الموسمى** : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .

٩- **العامل غير المنتظم :** كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجـر أيًا كانت صورته، أو يعمل فى مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خـاص، مثـل الباعـة الجائلين، وموزعى الصحف، وغيرهم.

١٠- **العامل فى القطاع غير الرسمى :** كل من يقوم بأداء عمل داخل المنشأة أو خارجها بشكل غير رسمى أو مستتر .

١١ - **السخرة :** كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أى شخص تحت التهديـد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .

١٢- **الليل :** الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

١٣- **التوجيه المهنى :** مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهـن المطلوبة ومقوماتها .

١٤- **التدريب :** عملية تُمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

١٥- **التلمذة الصناعية :** شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمـل أو خارجه، يُمكن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمـة للعمـل فى مهنة أو صنعة أو حرفة من خلال تدريب منظم مقابل أجر .

١٦- **مجالس المهارات القطاعية :** كيانات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومـة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنـى لاحتياجات القطاع الاقتصادى من العمالة الفنية الماهرة .

١٧- **وكالات التشغيل الخاصة :** شـركات متخصـصة فـى اختيـار العمـال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التى أوجبها هذا القانون .

١٨- **الوكلاء المفوضون :** كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل فـى إدارة المنشأة، أو شاغلو الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كـل سـلطات صاحب العمل .

١٩- **المفاوضة الجماعية :** الحوار الذى يجرى بين صاحب عمل أو منظمة أصحاب أعمال أو أكثر من جهة، وبين منظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين .

٢٠- **المنازعة الجماعية :** كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم ، وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل .

٢١- **الشركاء الاجتماعيون :** أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).

٢٢- **المفوض العمالى :** أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمى لتمثيلهم أمام صاحب العمل فى حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .

٢٣- **اتفاقية العمل الجماعية :** اتفاق مكتوب ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

٢٤- **التوفيق :** وسيلة يلجأ إليها أحد طرفى منازعة العمل الجماعية طالبًا تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما .

٢٥- **الوساطة :** وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادى يدعى (وسيط النزاع) ، يشتركان فى اختياره من القائمة المعدة لذلك .

٢٦- **التحكيم :** وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعى القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به مُحكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك .

٢٧- **شرط التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .

٢٨- **مشارطة التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى 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 محققًا لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية ، فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانونًا.

٣٠- **إصابة العمل والأمراض المزمنة :** التعريفات الواردة لها فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

٣١- **التحرش :** كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته يُشكل تعرضًا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٢- **التنمر :** كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته 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 الاجتماعى بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعى . بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

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

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

٣٥- **المهنة أو الحرفة :** كل عمل يتطلب أداؤه مهارة خاصة أو خبرة محـــددة، ولا ينظم مزاولته قانون خاص .

٣٦- **الوزير المختص :** الوزير المعنى بشئون العمل.

٣٧- **الوزارة المختصة :** الوزارة المعنية بشئون العمل.

٣٨- **الجهة الإدارية المختصة :** الوزارة المعنيـــة بـــشئون العمـــل ومـــديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية .

مادة (٢) :

فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يومًا ، والشهر ثلاثون يومًـــا مـــا لـــم يـــتم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثاني

الأحكام العامة

مادة (٣):

يُعتبر هذا القانون هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل.

مادة (٤) :

يُحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرًا ، كما يُحظر التحرش أو التنمر أو ممارســـة أى عنف لفظى أو جسدى أو نفسى على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها .

مادة (٥) :

يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقـــة بـــين الأشخاص فى التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها ، أو شـــروط أو ظـــروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجـــنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتمـــاعى أو الانتمـــاء السياسى أو النقابى أو الجغرافى أو أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المـــساواة وتكافؤ الفرص .

ولا يُعتبر تمييزًا محظورًا كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذى تقررت من أجله ، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم فى سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم فى بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعى والمجالس القومية المتخصصة المعنية .

مادة (٦) :

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقًا على العمل به، إذا تضمن انتقاصًا 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 فى عقود العمل الفردية ، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .

كما يسرى ذلك فى حالة تغيير الكيان القانونى للمنشأة ، أو انتقال ملكيتها .

مادة (٧) :

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

وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التى تقدم منهم ، تطبيقًا لأحكام هذا القانون .

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

مادة (٨) :

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

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعى جزءًا من حقوق العمال التى تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة .

مادة (٩) :

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقًا 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 فى اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها فى الأجل المحدد .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال .

مادة (١٠) :

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

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

مادة (١١) :

لا يترتب على إدماج المنشأة ، أو 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 مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة (١٢) :

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣٪) من الأجر التأميني ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور للبت فى تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ عرض الأمر عليه .

مادة (١٣) :

يُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد اختصاص الجهة الإدارية المختصة فى تطبيق أحكام هذا القانون .

مادة (١٤) :

تئول ثلث المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون لصالح الوزارة المختصة للصرف منها على أغراض الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، وتطوير أساليب التدريب المهنى 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 تئول باقى الحصيلة للخزانة العامة للدولة .

مادة (١٥) :

يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها فى هذا القانون ، وفقًا 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 (١٦) :

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

١- الراغبين فى التدريب .

٢- الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

٣- المتدرجين .

٤- الراغبين فى التأهيل الأعلى أو المستمر .

٥- عمال التلمذة الصناعية .

مادة (١٧) :

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهنى لراغبى التدريب لمساعدتهم فى اختيار المهن التى يرغبون التدرب عليها وفقًا 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 وفقًا لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك ، والجهات والفئات المستفيدة .

مادة (١٨) :

يُنشأ 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 والتعليم الفنى التعليم العالى والبحث العلمى ، الصناعة ، الاستثمار والتجارة الخارجية ، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، التضامن الاجتماعى ، قطاع الأعمال العام ، التنمية المحلية ، الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ، السياحة والآثار) ، يرشحهم الوزراء المعنيون .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من 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 متعذرًا .

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

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية ، وسياسات التدريب والتأهيل ، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوى الإعاقة 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 (١٩) :

يجوز للمجلس أن يُشكل فى نطاق أى محافظة أو منطقة جغرافية مجلسًا تنفيذيًا 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 (٢٠) :

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومى وفقًا 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 .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا 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 ، ونظام تحصيل موارده ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه .

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

مادة (٢١) :

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

١- نسبة ٠,٢٥٪ (ربع فى المائة) من الحد الأدنى للأجر التأمينى بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، والتى يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بحد أدنى عشرة جنيهات ، وبحد أقصى ثلاثون جنيهًا عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنويًا 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 وفقًا لمقتضياتها ، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت .

٢- الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقًا للقواعد التى تحددها لائحة النظام الأساسى وفقًا 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 سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

مادة (٢٢) :

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

ويُستثنى من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة :

١ – منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية ، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون المنظم لها ، التى تزاول عمليات التدريب .

٢– جهات التدريب التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفى الجهات ذات الصلة بها .

٣– المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

٤– الكيانات التى تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

مادة (٢٣) :

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

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

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

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

مادة (٢٤) :

تلتزم الجهات المشار إليها فى المادة (٢٢) من هذا القانون فيما عدا البنـــدين (٢ ، ٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التى تقدمها لاعتمادها ، على أن تتـــضمن ما يأتي :

الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج .

مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، ومجالات التدريب ، وعـــدد الساعات المخصصة لها .

مستويات وتخصصات المدربين .

مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتمـــاد فـــى التعلـــيم الفنـــى والتقنـــى والتدريب المهنى (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ .

مادة (٢٥) :

يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمـــال التـــدريب أن يـــرخص لهـــم بـــذلك من الوزارة المختصة بناء على طلـــبهم أو طلـــب إحـــدى الجهـــات المـــشار إليهـــا فى المادة ٢٢ من هذا القانون .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديـــد شـــروط وقواعـــد ، وإجـــراءات مـــنح الترخيص ، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه ، وحالات إيقافـــه أو إلغائه .

على أن يستثنى من ذلـــك المـــدربون التـــابعون للجهـــات المنـــصوص عليهـــا فى البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون ، إذا اقتـــصر عملهـــم بالتـــدريب 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 (٢٦) :

تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لـديها شـهادة تفيـد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته له ، والمستوى الـذى بلغـه ، ويحـدد بقـرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الـشهادة وقواعـد اعتمادهـا من الجهة الإدارية المختصة ، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه .

مادة (٢٧) :

يلتزم كل من يرغب فى مزاولة مهنة أو حرفة من التى يصدر بتحديـدها قـرار من الوزير المختص ، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحـصول علـى ترخيص بمزاولتها .

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 مـستوى مهارتـه ، ويـصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العماليـة المعنيـة ومنظمـة أصـحاب الأعمال المعنية قرارًا بتحديد جميع البيانات التى يجب إثباتهـا فـى تلـك الـشهادة ، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التى تتولى تحديد هـذا المـستوى ، وكيفية إجرائه ، وشروط التقدم له ، والمكان الذى يجرى فيه لكـل حرفـة أو مهنـة ودرجات المهارة التى تقدرها طبقًا لنتائج الاختبارات ، والرسم المقرر عنهـا بمـا لا يجاوز خمسمائة جنيه وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المـدارس الفنيـة المتوسـطة ، وفوق المتوسطة والمعاهد العليا ، والجامعات ، الذين يعملون فى مجال تخصصهم .

مادة (٢٨) :

يشترط فى المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عامًا ، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى لدى صاحب العمل .

مادة (٢٩) :

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

مادة (٣٠) :

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

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

مادة (٣١) :

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

الباب الثانى

التشغيل

(الفصل الأول)

سياسات التشغيل

مادة (٣٢) :

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة فى الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص ، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة ، وعددًا متساويًا من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ، ترشحهم منظماتهم وممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذرًا .

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 (٣٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ، على كل قادر على العمل ، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد 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 قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يومًا 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 (٣٤) :

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

مادة (٣٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص 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 يومًا من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليها تدوين رقم شهادة القيد ، وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة .

مادة (٣٦) :

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ بدء العمل بالمنشأة ، بيانًا مفصلاً بعدد العمال طبقًا لمؤهلاتهم ، ومهنهم ، 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 التالي .

وذلك كله وفقًا 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 (٣٧) :

تلتزم المنشآت المشار إليها فى المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل ورقى أو إلكترونى لقيد أسماء الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، الذين ألحقوا

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 الإجمالى للعاملين ، وعدد الوظائف التى يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والأجر الذى يتقاضاه كل منهم ، وذلك وفقًا للنموذج والموعد اللذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص .

مادة (٣٨) :

تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بالبيانات أو المعلومات اللازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ، ونظام معلومات سوق العمل خلال ثلاثين يومًا 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 ورقيًا أو إلكترونيًا .

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 (٣٩) :

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 قرارًا بسريان أحكام هذا الفصل على كل ، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين (١ ، ٢) من هذه المادة .

مادة (٤٠) :

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق 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 المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة .

مادة (٤١) :

مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية 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 جناية ، 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 مملوكًا بأكمله للمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل ، وألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معًا ، 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 المركزى ، 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 بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين .

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد وفقًا للقواعد والإجراءات التى 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 (٤٢) :

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

مادة (٤٣) :

يُحظر على الجهات المشار إليها فى المادة (٤٠) من هذا القانون تقاضى أى مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه 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 إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويُحظر تقاضى أى مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .

مادة (٤٤) :

يُلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٤٠) من هـذا القـانون بقـرار من الوزير المختص فى الحالات الآتية :

١- فقد الشركة شرطًا من شروط الترخيص .

٢- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمتـه مـن بيانـات غير صحيحة .

٣- ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خـارج المقـر المـرخص لهـا ممارسـة النشاط فيه .

٤- تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتـوب ، أو مـا يقـوم مقامـه لـدى بعض الدول ، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختصة .

٥- عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التـى يتم تحصيلها منهم ، والتى يصدر بتحديدها 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 مـن العامـل نظيـر تـشغيله بالمخالفـة لأحكـام هذا القانون .

ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً فى أى من الحـالات المبينـة فى الفقرة الأولى من هذه المادة لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحـالات ، أو زوال تلك المخالفات .

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المـادة بالمـسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة (٤٥) :

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

مادة (٤٦) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلى الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ يجوز للوزير المختص ، وفقًا 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 .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتنظيم أعمال تلك المكاتب ، وشروط منح الترخيص وحالات إلغائه والرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانونى للشركات ، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان .

مادة (٤٧) :

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف .

وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بالإعلان ، وتقديم بيان بالوظائف التى تم شغلها وفقًا له .

مادة (٤٨) :

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 يومًا 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 الـوزارة اعتبـرت الاتفاقيـات والطلبات والعقود موافقًا عليها .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهـات بشأن اعتراض الوزارة المختصة .

مادة (٤٩) :

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنيـة متابعـة تنفيـذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج ، وبحـث تـسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة (٥٠) :

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق العمالـة المـصرية ممـن يتمتعـون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد ، إذا كان التعاقد مع جهـات حكوميـة ، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية .

وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيانًا بفرص العمل التى تم توفيرهـا بهـذه الجهات وعقود العمل المبرمة .

مادة (٥١) :

تلتزم جميع الجهات التى تزاول عمليات التشغيل بالـداخل والخـارج أن تـوافى الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل ستة أشهر ، ويـصدر بتحديـد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص .

مادة (٥٢) :

لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا من خـلال مواقع أو صفحات أو منصات إلكترونية إلا بعـد الحـصول علـى تـرخيص بـذلك من الوزارة المختصة ، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها فى البنـد (٣) من المادة (٤٠) .

ويُصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى بشئون الاتـصالات قـرارًا بقواعد منح هذا الترخيص ، ومدته بما لا يجاوز سنة ، والرسوم المقررة عليه بمـا لا يقل عن ألف جنيه ولا يزيد على عشرة آلاف جنيه ، وضـوابط وقواعـد التـشغيل ، والتقارير التى تقدمها عن نتائج أعمالها ، وآليات التنسيق معها .

(الفصل الثالث)

تشغيل النساء

مادة (٥٣) :

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

ويستحق جميع العاملين من الذكور والإناث أجرًا متساويًا عن العمل ذى القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها .

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

مادة (٥٤) :

للعاملة الحق فى إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يومًا ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينًا 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 وفقًا لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

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

مادة (٥٥) :

للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة (٥٤) من هذا القانون الحق فى 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 (٥٦) :

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

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

مادة (٥٧) :

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

مادة (٥٨) :

للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجابها ، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى 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 وفقًا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

مادة (٥٩) :

يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق فى 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 التى ترعى أطفالاً ذوى إعاقة أو أقزام .

مادة (٦٠) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة ، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات .

وتلتزم المنشآت التى تقع فى منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة ، أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من هذه المادة .

واستثناء من ذلك ، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة .

وذلك كله بالضوابط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعى والمجلس القومى للطفولة والأمومة .

(الفصل الرابع)

أحكام تشغيل وتدريب الأطفال

مادة (٦١) :

تسرى على هذا الفصل أحكام قانون الطفل المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص .

ويعتبر طفلاً فى تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة .

مادة (٦٢) :

يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم .

ويلتزم كل صاحب عمل يدرب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب لديه ، وتلصق عليها صورة الطفل ، وتُعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وتختم بخاتمها .

مادة (٦٣) :

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

مادة (٦٤) :

يُحظر تشغيل أو تدريب الأطفال فى الأعمال ، والمهن ، والصناعات التى من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فى أى عمل غير مشروع ، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقًا للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية .

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

مادة (٦٥) :

يُحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى 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 فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفى جميع الأحوال ، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا .

مادة (٦٦) :

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 ، وفقًا للضوابط والأحكام التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر فى جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل .

مادة (٦٧) :

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 إلكتروني ، وتسلم إلى الطفل ذى الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .

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

مادة (٦٨) :

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

(الفصل الخامس)

تنظيم عمل الأجانب

مادة (٦٩) :

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

مادة (٧٠) :

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 يُحظر على الأجانب الاشتغال بها .

ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل .

مادة (٧١) :

لا يجوز للأجنبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحًا له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص .

ويصدر الوزير المختص قرارًا 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 أجنبيًا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه .

مادة (٧٢) :

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبى عن العمل لمدة خمسة عشر يومًا متصلة دون مسوغ قانونى يجيز ذلك ، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك .

مادة (٧٣) :

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

مادة (٧٤) :

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

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك .

الباب الثالث

تشغيل العمالة غير المنتظمة

مادة (٧٥) :

تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى على المستوى القومى ، ومساعدتهم فى الحصول على فرص العمل اللائقة لهم ، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل فى الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعطل .

وتسرى على العمالة غير المنتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى ، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال ، جميع الحقوق والواجبات الواردة فى هذا القانون .

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

مادة (٧٦) :

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون ، وعمال المقاولات وعمال البحر ، وعمال المناجم والمحاجر ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

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

مادة (٧٧) :

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقًا لتصنيفها وفئاتها ، فى 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 المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك .

مادة (٧٨) :

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 الرئيسى محافظة القاهرة ، وله أن ينشئ فروعًا فى المحافظات .

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

مادة (٧٩) :

يختص الصندوق بما يأتي :

١- صرف إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة فى 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 فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى للعمالة غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعى ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، وفى 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 فى مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة .

٧- المساهمة فى توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمالة غير المنتظمة للقيام بأعمالهم .

٨- المساهمة فى توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية .

٩- المشاركة فى دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل .

١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية ، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمالة غير المنتظمة ، فنيًا وثقافيًا ، ورياضيًا ، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقًا للموارد المتاحة .

١١- المساهمة فى تمويل عمليات حصر العمالة غير المنتظمة على المستوى القومى أو إعداد قواعد بياناتها .

١٢- إطلاق الحملات التوعوية إعلاميًا 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 فى القطاع غير الرسمى بالقطاع الرسمى على المستوى القومى ، سواء منفردًا أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية .

مادة (٨٠) :

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

مادة (٨١) :

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

مادة (٨٢) :

تتكون موارد الصندوق مما يأتي :

١– نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة فى قطاع المقاولات والتشييد والبناء ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكمًا بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من قيمة العملية فى المقاولات العامة ، ولا تزيد على (٤٥٪) فى عمليات الخدمات والمصنعية .

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

٣– اشتراك قيد لفئات العمالة غير المنتظمة الأخرى ، لا يقل عن ٢٠ جنيهًا ولا يزيد على ٢٠٠ جنيه شهريًا .

٤– نسبة (٠,٥٪) نصف فى المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التى تشتريها الدولة .

٥- مبلغ ١٠٠ جنيه عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضى الزراعية .

٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهًا 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 التى يوافق عليها مجلس الإدارة ، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها .

٩- عائد الخدمات التى يقدمها الصندوق بمقابل رمزى (إن وجدت) .

١٠- عائد استثمار أموال الصندوق .

ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها فى هذه المادة ، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها ، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق .

مادة (٨٣) :

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

مادة (٨٤) :

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

مادة (٨٥) :

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 الفردى

مادة (٨٦) :

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

مادة (٨٧) :

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

مادة (٨٨) :

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 مبرمًا لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما .

مادة (٨٩) :

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعى المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة .

وإذا كان العامل أجنبيًا ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل ، وفى حالة الاختلاف فى 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 فى إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة . ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مادة (٩٠) :

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

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

مادة (٩١) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فـــى عقـــد العمـــل الفردى ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غيـــر المتفـــق عليـــه ، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، منعًا لوقوع حادث ، أو لإصلاح مـــا نـــشأ عنـــه ، أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، ولـــه أن يكلـــف العامـــل بعمل غير المتفق عليه ، إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

مادة (٩٢) :

على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا ورقيًا أو إلكترونيًا لكل عامل يتضمن اســـمه ، ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالتـــه الاجتماعيـــة ، وتاريخ بداية خدمته ، وأجره ، وبيان ما يطرأ عليه من تطـــورات والجـــزاءات التـــى وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات ، وأن يدرج أو يـــودع فـــى الملـــف صورة من عقد العمل ، ومحاضر التحقيق إن وجدت ، وتقارير رؤسائه عـــن عملـــه وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والكشف الطبى الابتـــدائى ، ولا يجـــوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك ، وأن يقدم هذا الملـــف إلـــى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية المختصة حسب الأحوال عند طلبه .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل ورقيًا أو إلكترونيًا لمدة خمس سنوات على الأقـــل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل ، وفى جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بـــالملف عنـــد وجود نزاع قضائى لحين الفصل فى الدعوى بحكم بات .

مادة (٩٣) :

يلتزم صاحب العمل ، بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكـــان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمـــل لأحد الأسباب المبينة فى هذا القانون ، ولو كان خلال فترة الاختبـــار ، إلا إذا رفـــض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة ، بناءً علـــى طلب العامل ، إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهـــذه الجهـــة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

مادة (٩٤) :

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جـــزء منها ، وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله ، وعمـــال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ، ويكون الأخير متضامناً معه فـــى الوفـــاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

مادة (٩٥) :

يلتزم العامل الذى تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها ، وفى حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل فى التعويض ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .

(الفصل الثانى)

أنماط العمل الجديدة

مادة (٩٦) :

يعتبر نمطًا جديدًا من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليديـــة ، أيًا كان شكل أداء العمل ، أو طريقة تنفيذه ، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيًا كانت صورته ، ويعتبر نمطًا من أنمـــاط العمـــل الجديـــدة على الأخص ما يأتي :

١- العمل عن بعد ، وهو أداء العمل فى مكان يختلف عن المقر التقليدى للمنشأة ، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية .

٢- العمل بعض الوقت أو جزء منه ، وهو العمل الذى يتم خلال ساعات عمـــل أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل .

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

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

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

مادة (٩٧) :

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

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

مادة (٩٨) :

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

مادة (٩٩) :

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

مادة (١٠٠) :

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

(الفصل الثالث)

الأجور

مادة (١٠١) :

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

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 القومى للمرأة ، أو من ينيبه .

رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .

الرئيس التنفيذى للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة .

رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، أو من ينيبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، أو من ينيبه .

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

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

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

مادة (١٠٢) :

يختص المجلس المشار إليه فى المادة (١٠١) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتى :

١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين فى كل القطاعات على المستوى القومى ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .

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

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

٤- وضع المعايير والضوابط التى 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 قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس ، واختصاصاته الأخرى ، فى موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (١٠٣) :

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

مادة (١٠٤) :

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

مادة (١٠٥) :

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

مادة (١٠٦) :

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

مادة (١٠٧) :

يحدد الأجر وفقًا 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 طبقًا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون .

مادة (١٠٨) :

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل فى أحد أيام العمل وفى مكانه بالعملة المتداولة قانونًا ، أو فى حساب العامل البنكى ، مع مراعاة الأحكام التالية :

١- العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى أجره خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

٣- فى غير ما ذكر فى البندين (١ ، ٢) من هذه المادة تؤدى للعمـــال أجـــورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

٤- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يـــؤدى صـــاحب العمـــل للعامـــل أجـــره وجميع المبالغ المستحقة له فى مدة لا تجاوز سبعة أيام مـــن تـــاريخ مطالبـــة العامـــل بهذه المستحقات .

وفى جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامـــل عـــن الحـــد الأدنـــى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني .

مادة (١٠٩) :

يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج ، أو العمال الـــذين يتقاضـــون أجورًا أساسية مضافًا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التى اشـــتغلها إن قلـــت عن ذلك مقسومًا على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة (١١٠) :

يُحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهرى إلى فئـــة عمال اليومية ، أو بالأجر الأسبوعى ، أو بالساعة ، أو بالإنتاج ، إلا بعـــد موافقتـــه ، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتـــسبها فـــى المـــدة التـــى قـــضاها بالأجر الشهري .

مادة (١١١) :

إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقـــت المحـــدد للعمـــل ، وكـــان مـــستعدًا لمباشرة عمله ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنـــه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أســـباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

مادة (١١٢) :

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامـــل بـــشراء أغذيـــة ، أو ســـلع أو خـــدمات من محال معينة ، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع ، أو ما يقدمه من خدمات .

مادة (١١٣) :

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

مادة (١١٤) :

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

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

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

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

مادة (١١٥) :

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

مادة (١١٦) :

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

(الفصل الرابع)

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (١١٧) :

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

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

مادة (١١٨) :

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل فى مجموعها عن ساعة ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات ، أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، والأعمال المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة (١١٩) :

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

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم فى المنشأة على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مادة (١٢٠) :

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

واستثناء من الحكم الوارد فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران ، وفى الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل ، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقًا للقرارات التى تصدرها المنشأة .

ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .

مادة (١٢١) :

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

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية ، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافًا إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية ، فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتى عشرة ساعة .

مادة (١٢٢) :

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التى يستعملها العمال ، أو فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان 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 (١٢٣) :

لا تسرى أحكام المواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ / فقرة ثانيــة) مــن هــذا القانون على الفئات الآتية :

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعــين إنجازهــا قبــل أو بعد انتهاء العمل .

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمــال المــشار إليهــا فى البندين (٢ ، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار مــن الــوزير المخــتص ، ويستحق العمال فى هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (١٢١) من هذا القانون .

(الفصل الخامس)

الإجازات

مادة (١٢٤) :

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر ، لا يدخل فى حسابها أيــام عطــلات الأعيــاد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتى :

١- خمسة عشر يومًا فى السنة الأولى .

٢- واحد وعشرون يومًا اعتبارًا من السنة الثانية .

٣- ثلاثون يومًا لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمــل أو أكثــر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عامًا .

٤- خمسة وأربعون يومًا للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنــسبة المــدة التــى قــضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال ، تزاد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمــال الــذين يعملون فى الأعمال الخطرة ، أو المضرة بالصحة ، أو فى المناطق النائيــة ، والتــى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة (١٢٥) :

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته ، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ ، والمدة التى حددها صاحب العمل وتم إخطاره بها ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال ، يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يومًا ، 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 الإعاقة والأقزام .

مادة (١٢٦) :

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

وللعامل الحق فى 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 فعليًا .

مادة (١٢٧) :

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

مادة (١٢٨) :

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

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

مادة (١٢٩) :

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

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر أو أن يمنح العامل يومًا آخر عوضًا عنه بناءً على طلب كتابى من العامل يودع بالملف الخاص به .

مادة (١٣٠) :

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

مادة (١٣١) :

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

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى يسرى فى شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى 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 الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعى 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 (١٣٢) :

للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة 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 (١٣٣) :

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

(الفصل السادس)

واجبات العمال ومساءلتهم

مادة (١٣٤) :

يجب على العامل ما يأتي :

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

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

٣- أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل ، أو مخالفة مواعيده .

٤- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أى أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .

٥- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

٦- أن يحترم رؤساءه وزملاءه فى العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

٧- أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يتبع السلوك القويم .

٨- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

٩- أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقًا 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 التى تتطلب القوانين أو النظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .

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

مادة (١٣٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصرى ، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢ و١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته ، ويتم الاختبار الطبى بالهيئة العامة للتأمين الصحى أو المعامل المركزية بوزارة الصحة .

وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة والتظلم منهـا وفقًـا للتنظـيم والإجراءات والضمانات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، علـى أن يكـون من بينها إجراء فحص لذات العينة فى ذات يوم سحبها ، وفى حالة اخـتلاف نتيجتـى الفحص يتم إجراء تحليل توكيدى لدى أى من الجهتين المشار إليهما فى الفقرة الأولـى من هذه المادة .

فإذا تأكدت إيجابية العينـة يـتم إحالـة العامـل للمحكمـة العماليـة المختـصة لإعمال شئونها .

وفى جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية فى إجراء الكشف الطبى وعدم الإفصاح عن الوضع الصحى للعامل بناء على هذه الاختبارات .

مادة (١٣٦) :

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

١- الاحتفاظ لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أى بيانـات إلكترونيـة أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه ، أو بتمكـين الغيـر من الحصول على أى منها أو على أية معلومات تخص العمل .

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

٣- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء قيـام علاقـة العمل أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكًا ، أو عاملاً .

٤- الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن يمارسون نشاطًا مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر علـى الاقتـراض مـن البنـوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك .

٥- طلب أو قبول هدايا ، أو مكافآت ، أو عمولات ، أو مبالغ ، أو أشياء أخـرى 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 النقابى المشار إليه .

مادة (١٣٧) :

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقًا لطبيعة النشاط ، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى ، والنقل ، والأجور ، والمخالفات التى تمثل خروجًا على مقتضى الواجب الوظيفى ، والجزاءات التأديبية ، خلال ستين يومًا من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو نفاذ هذا القانون ، بحسب الأحوال ، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة نسخة من اللائحة لمراجعتها والتصديق عليها وعلى الجهة الإدارية المختصة استطلاع رأى المنظمة النقابية العمالية المختصة والتى يتعين عليها إبداء رأيها إلى الجهة الإدارية المختصة فى موعد لا يتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ تسلمها للائحة وإلا اعتبر ذلك بمثابة موافقة على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية المختصة بالتصديق ، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة .

وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة فى مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها .

وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بالقواعد العامة لهذه اللائحة .

مادة (١٣٨) :

يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل ، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقًا لما هو منصوص عليه فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد مضى ثلاثين يومًا من تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة .

مادة (١٣٩) :

الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقًا للوائح تنظيم العمل والجزاءات فى المنشأة هي :

١- الإنذار الكتابي .

٢- الخصم من الأجر الأساسي .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر الأساسى بمقدار علاوة على الأكثر .

٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر .

٨- الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (١٤٠) :

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

مادة (١٤١) :

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى 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 تزاد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

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

وفى جميع الحالات ، يُشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببًا .

مادة (١٤٢) :

تختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل ، وفى حالة عـدم وجودهـا فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق فى موضوع المخالفة إلى شخص آخـر مـن ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة ، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

مادة (١٤٣) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحـدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي ، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجـر وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر ، اعتبر أن المقصود بذلك هـو الأجـر الأساسى اليومى للعامل .

مادة (١٤٤) :

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

مادة (١٤٥) :

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتًا بموجب قـرار مكتـوب لمـدة لا تزيد على ستين يومًا مع صرف أجره كاملاً ، وذلك فى الحالات الآتية :

١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل ، واقتـضت مصلحة التحقيق ذلك .

٢- إذا أُتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانـة أو الآداب العامة ، أو أى جنحة أخرى داخل محل العمل .

٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمـة العماليـة المختـصة فـصل العامـل من الخدمة .

مادة (١٤٦) :

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

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

مادة (١٤٧) :

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

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

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 تعسفيًا .

مادة (١٤٨) :

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 جزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا ، 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 فى مكان ظاهر ، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه .

٦- إذا ثبت وجود العامل فى حالة سكر بيّن أو متأثرًا 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 .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (١٤٩) :

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

١- مدير مديرية العمل ، أو من ينيبه (رئيسًا) .

٢- العامل ، أو من يمثله (عضوًا) .

٣- صاحب العمل ، أو من يمثله (عضوًا) .

ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوى الخبرة حسب الموضوع المعروض .

ويجب أن تنتهى اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يومًا من تـــاريخ تقـــديم الطلب ، فإذا تمت التسوية الودية ، يثبت رئيس اللجنة ذلك فى محضر يوقعـــه طرفـــا النزاع ، ويلحق بمحضر الجلسة التى تم فيها ، ويحال إلى قاضـــى الأمـــور الوقتيـــة بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذى يصدره وينتهى به النزاع فى حدود ما تمت التسوية الودية فيه .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بنظام عمل اللجنة والنمـــاذج والـــسجلات التـــى تستعين بها .

مادة (١٥٠) :

إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم ، ويوقع منه ومن طرفى النزاع ، ويثبت ما تم من أعمال وما تلقته اللجنة مـــن مـــستندات ورأيهـــا فـــى موضوع النزاع ، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أى من طرفيه ، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع فى مدة لا تجاوز عشرين يومًا من تـــاريخ ورود الطلب ، وعليه إعلان طرفى النزاع بها .

فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمـــة أن تفـــصل فى هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تـــاريخ أول جلـــسة ، فـــإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت صاحب العمل أن يؤدى إلـــى العامـــل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبحد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائيًا .

وتخصم المبالغ التى استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة مـــن مبلـــغ التعـــويض الذى يحكم به أو أى مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعـــاة نـــص المادة (١٤٣) من هذا القانون .

فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلـــى عملـــه إذا طلب ذلك .

مادة (١٥١) :

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

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

ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقًا للمدد والإجراءات المحددة فى 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 وفقًا لحكم هذه المادة ، فيما زاد على أجر شهرين .

مادة (١٥٢) :

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

مادة (١٥٣) :

يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً ورقيًا أو إلكترونيًا لقيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لحصيلتها حسابًا خاصًا للصرف على عمال المنشأة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية ، ولا يجوز صرف هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها فى 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 (١٥٤) :

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٨٧ ، ٨٨ ، ٩٥) من هذا القانون ، ينتهى 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 (١٥٥) :

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

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذه ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما لهذا العقد ، أو أعمال أخرى مماثلة .

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

مادة (١٥٦) :

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

مادة (١٥٧) :

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

ويراعى فى جميع الأحوال ، أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل .

مادة (١٥٨) :

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف ، أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه .

مادة (١٥٩) :

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

مادة (١٦٠) :

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

مادة (١٦١) :

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها ، أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة (١٦٢) :

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

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

مادة (١٦٣) :

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

مادة (١٦٤) :

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

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة ، أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء ، والالتزامات المترتبة على ذلك ، أما إذا كان الإنهاء صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل .

مادة (١٦٥) :

إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق فى 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 فى المطالبة بباقى حقوقه المقررة قانونًا .

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتى :

١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق هذا القانون .

٢- ممارسة صفة المفوض العمالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعى إلى ذلك .

٣- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة فى ذلك ، تظلمًا من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل .

٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

٥- استخدام العامل لحقه فى الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون .

٦- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسئوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسي .

مادة (١٦٦) :

يُعتبر العامل مستقيلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا 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 فى الحالة الأولى ، وخمسة أيام فى الحالة الثانية .

مادة (١٦٧) :

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

ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وعلى العامل أن يستمر فى العمل إلى أن تبت جهة عمله فى 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 مكتوبًا ومعتمدًا من الجهة الإدارية المختصة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة (١٦٨) :

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

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

مادة (١٦٩) :

ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكمًا ، طبقًا للقواعد القانونية المقررة ، ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل ، أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته .

فإذا توفى العامل وهو فى الخدمة ، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقًا لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة ، تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة ، 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 طبقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

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

مادة (١٧٠) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزًا كليًا ، أيًا كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزًا جزئيًا ، فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر ، لدى صاحب العمل ، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض .

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

مادة (١٧١) :

لا يجوز تحديد سن للتقاعد 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 ، وفى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

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

مادة (١٧٢) :

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

مادة (١٧٣) :

يُحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل ، إلا إذا استنفد 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 فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يومًا من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

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

مادة (١٧٤) :

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

مادة (١٧٥) :

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

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

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

الباب الثاني

المحاكم العمالية المتخصصة

مادة (١٧٦) :

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

ويكون تعيين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل ، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية ، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة ، تعيين مقار 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 (١٧٧) :

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

مادة (١٧٨) :

تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية ، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ) .

وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف .

مادة (١٧٩) :

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

مادة (١٨٠) :

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

مادة (١٨١) :

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

مادة (١٨٢) :

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

مادة (١٨٣) :

تختص المحكمة العمالية بالفصل فى منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية فى الأحكام والأوامر الصادرة عنها ، أو تلك التى تصدر وفقًا للمادة (١٧٩) من هذا القانون ، ويطعن فى الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .

ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ .

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

مادة (١٨٤) :

ينشأ فى دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام ، والقرارات الصادرة عنها ، أو عن دوائرها الاستئنافية .

ويُصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قرارًا بتنظيم العمل بها .

مادة (١٨٥) :

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 قرارًا بتشكيل هذه المكاتب ، وتحديد مقراتها ، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .

مادة (١٨٦) :

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 .

واستثناءً 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 (١٨٧) :

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 (١٨٨) :

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

مادة (١٨٩) :

يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى بما يأتي :

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 كليًا أو جزئيًا .

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 فى اقتصاديات العمل ، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهنى ، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني .

٨- النظر فى المقترحات أو الموضوعات التى تناقش فى مؤتمر العمل الدولى ، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة ، والموضوعات التى تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولى ، أو المسائل التى تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية .

٩- التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية .

١٠- إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرض عليه من الوزارة المختصة .

مادة (١٩٠) :

يُشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص ، ويضم فى عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية ، وممثلى منظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ترشحهم منظماتهم بالتساوى 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 القومى للمرأة والمجلس القــومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، والمجلس القومى للأمومة والطفولة والمجلس القومى لحقوق الإنسان ، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

وللمجلس دعوة من يراه من ذوى الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته ، وفقًــا للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

ويُحدد القرار نظام العمل به ، واختصاصاته الأخرى .

مادة (١٩١) :

دورة انعقاد المجلس أربع سنوات ، تبدأ من اليوم التالى لــصدور قــرار رئــيس مجلس الوزراء الصادر بالتشكيل ، ويعاد تشكيله خلال الستين يومًا الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته .

وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأى سبب من الأســباب ، تلتــزم الجهة التى خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته .

مادة (١٩٢) :

للمجلس أن ينشئ فروعًا له فى المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظــة برئاسة مدير مديرية العمل ، وعضوية ممثلى المنظمــات النقابيــة العماليــة المعنيــة ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهم ، كما له أن يشكل لجانًا نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم للقيام بالمهام التى يوكلها إليهم ، على أن يراعــى فــى ذلك التمثيل الثلاثى للمجلس .

كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث والدراسات اللازمة لأعمالــه منفردًا أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات .

ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروعــه ، ولجانــه النوعية ، ووحداته البحثية المتخصصة .

مادة (١٩٣) :

يجوز للمجلس قبول الهبات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلــس إدارتــه وموافقة ثلثى أعضائه على الأقل ، ووفقًا للقواعد والإجراءات المقررة قانونًا .

ويكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزى ، وله أن يفتح حسابًا لدى أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزى بعد موافقة وزير المالية ، ويُرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، وله أن يستثمر أمواله استثمارًا أمنًا ، ويخضع حسابه لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

(الفصل الثانى)

المفاوضة الجماعية

مادة (١٩٤) :

تجرى المفاوضة الجماعية بحرية وطواعية 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 (١٩٥) :

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

مادة (١٩٦) :

إذا أثير نزاع عمل جماعى وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديًا .

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 الرافض بالعدول عن موقفه .

مادة (١٩٧) :

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

مادة (١٩٨) :

يُحظر 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 مؤقتًا .

(الفصل الثالث)

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة (١٩٩) :

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 (٢٠٠) :

يقع باطلاً كل نص يرد فى اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا 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 (٢٠١) :

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 (٢٠٢) :

يتعين على طرفى اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة 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 طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (٢٠٣) :

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يومًا من تاريخ التوقيع عليها فى سجل ورقى أو إلكترونى يعد لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادة (٢٠٠) من هذا القانون ، وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوبًا بعلم الوصول .

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

مادة (٢٠٤) :

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

مادة (٢٠٥) :

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

مادة (٢٠٦) :

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

مادة (٢٠٧) :

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 يومًا من تاريخ حصوله .

مادة (٢٠٨) :

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

مادة (٢٠٩) :

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

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

مادة (٢١٠) :

لكل من طرفى 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 الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة ، أو الممثل القانونى لها .

مادة (٢١١) :

للمنظمة النقابية العمالية ، ولمنظمة أصحاب الأعمال التى تكون طرفًا فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى 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 ابتداء مستقلاً عنها .

مادة (٢١٢) :

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

(الفصل الرابع)

منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول

أحكام عامة

مادة (٢١٣) :

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

مادة (٢١٤) :

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

الفرع الثانى
التوفيق

مادة (٢١٥) :

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق فى النزاع فى موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وقواعد التوفيق .

مادة (٢١٦) :

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

مادة (٢١٧) :

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

الفرع الثالث
مركز الوساطة والتحكيم

مادة (٢١٨) :

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

ويكون له رئيس تنفيذى 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 قرارًا بتحديد الهيكل الإدارى والمالى 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 تنفيذًا له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضى فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسرى فى ما لم يرد فى شأنه نص خاص فى هذا القانون ولوائح مركز الوساطة والتحكيم أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

مادة (٢١٩) :

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

مادة (٢٢٠) :

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

مادة (٢٢١) :

يُشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية :

١- أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ .

٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .

٣- ألا يكون قد سبق إدانته فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة .

٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .

٦- قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز .

٧ -اجتياز الاختبار الذى يعقده مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .

مادة (٢٢٢) :

لطرفى النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة فى موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة .

فإذا انقضت المدة المشار إليها ، ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط ، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة .

مادة (٢٢٣) :

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه ، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر .

وللوسيط جميع الصلاحيات فى نظر النزاع ، والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وطلب البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

مادة (٢٢٤) :

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

مادة (٢٢٥) :

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

فإذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك فى اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط ويصبح هذا الاتفاق ملزمًا للطرفين فى حدود ما تم الاتفاق عليه ، ويثبت ذلك بالسجل الورقى أو الإلكترونى المعد لهذا الشأن .

وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم ، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .

وفى جميع الأحوال ، على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تـــاريخ انتهـــاء مهمته تقريرًا لقسم الوساطة ، يتضمن ملخصًا للنـــزاع والأوراق ، والمـــستندات المقدمـــة من طرفيه ، والتوصيات ، وما تم قبوله من الطرفين ، وما تم رفضه وأسباب الرفض .

مادة (٢٢٦) :

يُشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين ، الشروط الآتية :

١- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق مـــن إحـــدى الجامعـــات المـــصرية ، أو ما يعادلها .

٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .

٣- ألا يكون قد سبق إدانته فى جناية ، أو جنحة مخلـــة بالـــشرف أو الأمانـــة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة .

٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .

٦- قضاء مدة التـــدريب الأولـــى لمركـــز الوســـاطة والتحكـــيم علـــى أعمـــال التحكيم ، ومجالاته .

٧- اجتياز الاختبار الذى يُعقد من مركز الوســـاطة والتحكـــيم بدرجـــة لا تقـــل عن خمسة وسبعين بالمائة .

مادة (٢٢٧) :

تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر ، بـــشرط أن يكـــون العدد فرديًا ، لنظر النزاع القائم ، وذلك فى موعد غايته خمسة عشر يومًا من تـــاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم .

وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خـــلال المـــدة المـــشار إليهـــا فى الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقًا للـــوائح المنظمـــة لعمل المركز .

مادة (٢٢٨) :

يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التى تحوى موضـــوع النـــزاع ، والـــشروط والإجراءات التى يجرى عليها التحكيم ، وتتبع فيما لـــم تتـــضمنه مـــشارطة التحكـــيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

مادة (٢٢٩) :

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

ويتعين على المحكم ، أو المحكمين الفصل فى النزاع المعروض خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إحالة النزاع .

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

مادة (٢٣٠) :

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

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

(الفصل الخامس)

الإضراب والإغلاق

مادة (٢٣١) :

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

مادة (٢٣٢) :

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

مادة (٢٣٣) :

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

مادة (٢٣٤) :

يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التى تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى .

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه فى الظروف الاستثنائية .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التى تقدمها .

مادة (٢٣٥) :

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

مادة (٢٣٦) :

يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها ، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم ، وذلك فى الأوضاع ، وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة (٢٣٧) :

فى 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 ، التى يستند إليها فى ذلك ، وأعداد ، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببًا خلال خمسة وأربعين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها ، فإذا كان القرار صادرًا 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 التى 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 .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما فى هذه المادة ، وتحديد اختصاصاتهما ، والجهات التى تمثل فيهما ، والإجراءات التى 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 (٢٣٨) :

يخطر صاحب العمل العمال ، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه ، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى ، أو الجزئى للمنشأة ، أو بتقليص حجمها ، أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارًا من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب ، أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة (٢٣٩) :

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

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

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

مادة (٢٤٠) :

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

مادة (٢٤١) :

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

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

وفى 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 (٢٤٢) :

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

مادة (٢٤٣) :

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

مادة (٢٤٤) :

تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيًا كان نوعها ، أو تبعيتها ، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية .

كما تسرى أيضًا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

مادة (٢٤٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام التفتيش والضبطية القضائية فى هذا القانون ، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب ، وتقديم الدعم الفنى والمشورة اللازمة .

ويحدد القرار الشكل القانونى لمكاتب الامتثال وشروط وضوابط مزاولة نشاطها ، ومؤهلات العاملين بها ، وشروط وقواعد الترخيص ، ومدته ، والرسوم المقررة عليه ، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه .

الباب الأول

تأمين بيئة العمل

مادة (٢٤٦) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها ، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل ، وفقًا لمعايير التعرض والحدود العتبية ، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى :

١- الوطأة الحرارية والبرودة .

٢- الضوضاء والاهتزازات .

٣- شدة الاستضاءة .

٤- الإشعاعات الضارة والخطرة (مؤينة - غير مؤينة) .

٥- تغيرات الضغط الجوى .

٦- مخاطر الانفجار .

مادة (٢٤٧) :

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 – المواءمة) ، وعلى الأخص ما يأتي :

١– كل خطر ينشأ عن معدات وأدوات رفع وجر ، ووسائل الانتقال ، والتداول ، ونقل الحركة .

٢– كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء ، والحفر ، ومخاطر الانهيار ، والسقوط .

٣– كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الديناميكية والاستاتيكية) .

٤– كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ، وبين مكان العمل .

مادة (٢٤٨) :

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

١– مخالطة الآدميين المرضى ، والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل ، وفحوص طبية ومعملية ، وعمليات جراحية .

٢– التعامل مع الحيوانات ، ومنتجاتها ، ومخلفاتها .

٣– وحدات تداول ، ونقل وتخزين ، ومعالجة المخلفات الطبية ، والبيطرية الخطرة .

٤– وحدات استقبال ، وتخزين ، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة .

مادة (٢٤٩) :

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 ورقى أو إلكترونى لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل التى يتعرض لها العمال ، ويسجل المواد والمخلفات الخطرة وفقًا لقانون تنظيم إدارة المخلفات الصادر بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٢٠

٥- وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحًا بها الاسم العلمى والتجارى ، وتركيبها الكيميائي ، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من مصنعها ، أو موردها عند التوريد .

٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة ، والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها ، وبطرق الأمان ، والوقاية من هذه المخاطر .

٧- معايير التعرض والحدود العتبية .

مادة (٢٥٠) :

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

مادة (٢٥١) :

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

مادة (٢٥٢) :

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 (٢٥٣) :

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخـــاطر ، والكـــوارث الـــصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعـــداد خطـــط طـــوارئ لحمايـــة المنشأة والعمال والمترددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث ، على أن يتم اختبـــار فاعلية هذه الخطط ، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها ، وتدريب العمـــال لمواجهة متطلباتها ، وتصحيحها إذا لزم الأمر .

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

كما تلتزم المنـــشأة بـــإبلاغ الجهـــة الإداريـــة المختـــصة بخطـــط الطـــوارئ ، وبأى تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفى حالة التنبؤ بوقوع حادث أو خطر فى مكان العمل قد يؤدى إلى تهديد وشيك وخطير على صحة العمال أو حياتهم ، يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلـــى مكـــان آمن داخل المنشأة أو موقع العمل أو خارجه إذا لزم الأمر ، دون إذن ، وعليهم إخطار المشرف المباشر بأية أخطار يتعرضون لهـــا ، ولا يترتـــب علـــى هـــذا الانـــسحاب أى عواقب أو مساءلة تأديبية .

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

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة ، والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وترتب على ذلك وجود خطـــر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم ، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا ، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أســـباب الخطر ، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخـــلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئى أو الكلى .

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

مادة (٢٥٤) :

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

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

مادة (٢٥٥) :

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

الباب الثاني

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (٢٥٦) :

مع مراعاة الأحكام الواردة فى 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 فى مجالات الطب البشرى ، 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 فى 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 ، والتى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بمعرفة الجهة التى يحددها هذا القرار .

مادة (٢٥٧) :

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 والتى 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 التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى قد تهدد المنشأة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا ، 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 (٢٥٨) :

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

الباب الثالث

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية
وتأمين بيئة العمل بالمنشآت والتدريب

مادة (٢٥٩) :

يُصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت ، وفروعها ، التى 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 الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك ، والمسئولين عن الإدارة ، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسئوليتهم ، وطبيعة عملهم .

مادة (٢٦٠) :

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 شهرى 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 قرارًا بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض .

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

مادة (٢٦١) :

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

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

مادة (٢٦٢) :

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

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وقيده فى السجل الورقى أو الإلكترونى 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 (٢٦٣) :

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

مادة (٢٦٤) :

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

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

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

مادة (٢٦٥) :

يُشكل فى نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، برئاسة المحافظ المختص ، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة ، وممثلى 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 (٢٦٦) :

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

١- الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ، ولياقته الصحية طبقًا لنوع واحتياجات العمل الذى يُسند إليه .

٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

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

مادة (٢٦٧) :

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتى :

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 أى مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة (٢٦٨) :

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

مادة (٢٦٩) :

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

١- التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية ، والعمل على الوقاية منها ، وإعداد سجل ورقى أو إلكترونى لهذا الغرض .

٢- فحص شكوى العامل المرضية ، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد .

٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية والنفسية والعقلية ، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقًا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .

مادة (٢٧٠) :

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية .

وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترًا على خمسين عاملاً ، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضًا مؤهلاً أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج ، وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة بمستشفى حكومى أو خيرى ، وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة .

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

مادة (٢٧١) :

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

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

ويُصدر 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 التى تقدم منها لكل عامل ، وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

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

مادة (٢٧٢) :

تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية ، دون تحميل العامل أى التزامات ، ويُصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة (٢٧٣) :

يتمتع صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالشخصية الاعتبارية ، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعى والصحى والثقافى للعاملين بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص .

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

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى ، وموازنة مستقلة ، ويُعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالى وفقًا لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائها وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتى يبلغ عدد عمالها عشرون عاملاً فأكثر بسداد اشتراك سنوى لا يقل عن ثمانية جنيهات ولا يجاوز ستة عشر جنيهًا عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق ، ويصدر بتحديد قيمة الاشتراك السنوى قرار من الوزير المختص ، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ٢٧٤ من هذا القانون ، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويًا ، أيهما أقل .

مادة (٢٧٤) :

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

١- دعم النفقات العلاجية طبقًا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتى تحدد أنواع الخدمات الطبية والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج والجهات التى تتولى تنفيذ الخدمات الصحية .

٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب .

٣- عقد الندوات الثقافية أو تمويلها .

٤- دعم تكاليف تنظيم انتخابات المنظمات النقابية العمالية .

٥- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة .

٦- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة .

٧- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيًا وثقافيًا ورياضيًا .

٨- إعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقًا لإمكانيات العمال .

٩- دعم الأنشطة النقابية العمالية .

١٠- مشاركة العمال وأصحاب العمل فى توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش والتنمر من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التى تستهدف ذلك متى توافرت الموارد .

وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى على أن تكون فى ذات مجال عمل الصندوق .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق ، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها .

الكتاب الخامس

تفتيش العمل والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٧٥) :

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

ويؤدى كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتى : "أقسم بـــالله العظيم أن أؤدى مهمتى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرًا من أسرار العمل التى أطلع عليها بحكم وظيفتى" .

مادة (٢٧٦) :

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة ، ولـــه حـــق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون ، والقـــرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلـــب المـــستندات والبيانـــات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

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

مادة (٢٧٧) :

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيـــذ أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وأن يقـــدموا لهـــم المـــستندات والبيانـــات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة (٢٧٨) :

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

مادة (٢٧٩) :

على السلطات والوزارات والجهات والهيئات المعنية مساعدة العـــاملين المكلفـــين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متـــى طلـــب ذلك منها .

الباب الثانى

العقوبات

مادة (٢٨٠) :

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

مادة (٢٨١) :

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

مادة (٢٨٢) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٨٢/البندين ١ و٢) ، (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 فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادة (٢١/بند ١) من هذا القانون .

مادة (٢٨٣) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة أولى ، ٤٨/فقرة أولى ، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف حكم المادة ١٣٧ من هذا القانون .

مادة (٢٨٤) :

يُعاقب 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 فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٨٥) :

يُعاقب 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 فى حالة العود .

مادة (٢٨٦) :

يُعاقب 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 فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى 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 (٢٨٧) :

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

مادة (٢٨٨) :

يُعاقب 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 فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى 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 (٢٨٩) :

يُعاقب 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 ألفى جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وفى كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وفى حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز الستة أشهر .

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

مادة (٢٩٠) :

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

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

مادة (٢٩١) :

يُعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

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

٢- تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى 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 .

وفى جميع الأحوال ، يُحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق ، وللمحكمة أن تقضى فى حالات الإدانة بإغلاق المنشأة ، ويكون الإغلاق وجوبيًا فى حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها فى البند (١) من هذه المادة .

مادة (٢٩٢) :

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

مادة (٢٩٣) :

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

مادة (٢٩٤) :

يُعاقب 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 فى حالة العود .

مادة (٢٩٥) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى 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 (٢٩٦) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٥ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى 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 (٢٩٧) :

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

مادة (٢٩٨) :

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

وزارة العمل

قرار رقم ٢١٤ لسنة ٢٠٢٥

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبناءً على ما ارتأيناه لحسن سير العمل وتحقيق الصالح العام ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

تعريف عقد العمل

عقـد العمل هـو العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بـأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

(المادة الثانية)

كتابة العقد وإيداعه

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ يحتفظ بنسخة لديه بملف خدمة العامل، وتسلم نسخة للعامل، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعى المختص، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة.

(المادة الثالثة)

تودع النسـخة الرابعة من العقد المشـار إليها فى المادة السابقة، بمديرية العمل المختصـة ورقيًا، أو إلكترونيا على البريد الالكترونى الرسـمى للمديرية، وفقًا للبيان المرفق بهذا القرار مع مراعاة الشروط والضوابط الآتية

إرسال العقود من البريد الالكترونى الرسمى المعتمد للشركة.

إرفـاق نسـخة معتـمـدة مـن السـجـل التجـارى أو الصناعـي، والبطاقـة الضريبية للمنشأة.

إرفاق صورة بطاقة الرقم القومى أو جواز السـفر لصاحب العمل أو رئيس مجلس الإدارة بحسب الاحوال .

أن تتضمن الرسـالة الالكترونية اسم الشـركة، ومقر عملها الرئيسى أو مقر الفرع بحسب الأحوال، ورقمها التأميني، وعدد العقود المرفقة.

إرفـاق بيان يتضمن أسـماء العمـال وأرقامهم القومية، وأجورهـم، والمهن التى يعملـوا بها، ومدة عقـد العمل إذا كان العمل محدد المدة، علـى أن يرفق البيان بعد اعتماده بخاتم المنشأة على ملف (pdf) وملف (Excel

إرفاق كل عقد فى ملف pdf منفصل، وتسميته باسم العامل ورقمه القومي.

(المادة الرابعة)

يجب أن يتم بالطريقة ذاتها إيداع نسـخة من تجديد العقود محددة المدة، أو ما يفيد تجديدها، وكذلك موافاة مديرية العمل المختصة بحالات انتهاء عقد العمل دون تجديد، أو إنهائه لأى سبب من الأسباب، وذلك فى موعد لا يتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ التجديد أو عدم التجديد أو الإنهاء .

(المادة الخامسة)

لا يلتـزم صاحب العمل بالإيداع المشـار إليه فى المادة الثالثـة من هذا القرار، إذا كانـت عقـود العمل غير محددة المدة مبرمة قبل تاريخ نفاذ قانون العمل المشـار إليه (١ سبتمبر ٢٠٢٥

فـإذا كانت عقود العمل محددة المدة مبرمة قبل نفاذ قانون العمل، فيجب إيداع نسخة منها عند أول تجديد.

(المادة السادسة)

البيانات الأساسية لعقد العمل

يجب 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.

(المادة السابعة)

إذا كان العامل أجنبيا ولا يجيد اللغة العربية، يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل أو اللغة العربية واللغة الإنجليزية، وفى حالة الاختلاف فى التفسير يعمل بما تم تحريره باللغة العربية.

(المادة الثامنة)

المشورة والإرشاد

مع عدم الإخلال باختصاص المحاكم العمالية، تتولى وزارة العمل ومديرياتها تقديم المشورة والإرشاد اللازمين لطرفى علاقة العمل – متى طلب منها ذلك – لتحديد طبيعة علاقة العمل المناسبة للطرفين، وصورتها، وتمييز علاقة العمل عن غيرها من التصرفات القانونية الأخرى، ومدى اعتبار العمل يؤدى لحساب صاحب عمل أم لحساب النفس، ولها أن تسترشد فى ذلك بطريقة أداء العمل، ودورية الوفاء بالأجر، وعناصر التبعية أو الإشراف ، أو أية مؤشرات أخرى.

(المادة التاسعة)

ينشـر هـذا القرار فى الوقائع المصريـة، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشـره وعلى الجهات المختصة تنفيذ أحكامه كل فيما يخصه، ويلغى كل نص أو حكم سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

صدر بتاريخ ٥/١٠/٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

م	المديرية	البريد الإلكتروني
1	القاهرة	cairo.gov@labour.gov.eg
2	الدقهلية	Daka.gov@labour.gov.eg
3	المنوفية	meno.gov@labour.gov.eg
4	بني سويف	BaniSweif.it@labour.gov.eg
5	شمال سيناء	sinai.gov@labour.gov.eg
6	سوهاج	Sohag.it@labour.gov.eg
7	القليوبية	qalu.gov@labour.gov.eg
8	دمياط	Dam.gov@labour.gov.eg
9	الوادي الجديد	wadi.it@labour.gov.eg
10	الجيزة	Giza.gov@labour.gov.eg
11	المنيا	min.gov@labour.gov.eg
12	جنوب سيناء	sina.gov@labour.gov.eg
13	مطروح	matrouh.gov@labour.gov.eg
14	كفر الشيخ	elSheikh.gov@labour.gov.eg
15	قنا	Qana.it@labour.gov.eg
16	الفيوم	fay.gov@labour.gov.eg
17	البحر الاحمر	redsea.it@labour.gov.eg
18	بورسعيد	Port.gov@labour.gov.eg
19	أسوان	aswan.gov@labour.gov.eg
20	اسيوط	assiut.gov@labour.gov.eg
21	الإسكندرية	alx.it@labour.gov.eg
22	الإسماعيلية	ism.gov@labour.gov.eg
23	الاقصر	luxor.gov@labour.gov.eg
24	البحيرة	beh.gov@labour.gov.eg
25	السويس	suez.it@labour.gov.eg
26	الشرقية	sharqia.it@labour.gov.eg
27	الغربية	ghrbia.it@labour.gov.eg

وزارة العمل

قرار رقم ٢٥٩ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون المدني الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ ؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى قانون التجارة الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ ؛

وعلى قانون إنشاء المحاكم الاقتصادية الصادر بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ٢٠٠٨ ؛

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون إعادة الهيكلة والصلح الواقي والإفلاس ، الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠١٨ ؛

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون تنظيم نشاط التمويل الاستهلاكي ، الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ ؛

وعلى قانون الوكالة المصرية لضمان الصادرات والاستثمار ، الصادر بالقانون رقم ١٧٨ لسنة ٢٠٢٣ ؛

وعلى قانون التأمين الموحد الصادر بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٢٤ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــرر :

(المادة الأولى)

في تطبيق أحكام هذا القرار ، يقصد بالألفاظ ، والعبارات التالية ، المعنى المبـين قرين كل منها :

أولا - الأجر :

التعريف الوارد له في البند (٤) من المادة رقم (١) من قانون العمل المشار إليه .

ثانياً - المستحقات :

المبالغ التي يحصل عليها العامل مقابل إجازاته ، أو التعويض عن الإحالـة إلـى المعاش المبكر ، أو التخارج ، أو التسوية الودية ، أو أية تعويضات أو مكافآت أخرى ، ينص عليها قانون العمل ، أو عقود العمل الفردية أو الجماعيـة ، أو لـوائح المنـشأة الداخلية ، أو يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقـة العمـل ، أو صـدر بهـا أحكـام قضائية نهائية .

(المادة الثانية)

يكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمـل ، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقـار ، وتـستوفى هـذه المبـالغ قبـل المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانـة العامـة ، ومـصروفات الحفـظ والترميم ، وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقًا لأي قانون آخر .

وتُعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءًا من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة .

(المادة الثالثة)

في حالات حل المنشأة أو تصفيتها ، أو إغلاقها كليًا أو جزئيًا أو تقلـيص حجـم نشاطها ، يجب أن يصدر بذلك حكمًا قضائيًا أو قرارًا من الجهة المختصة بذلك قانونًا ، ويجب أن يحدد الحكم أو القرار الصادر بذلك ، أجلاً مناسبًا للوفاء بحقوق العـاملين ، بما لا يزيد عن سنة من تاريخ صدور القرار أو الحكم .

(المادة الرابعة)

يجب على صاحب العمل أو المصفى أو أمين التفليسة – بحسب الأحوال – خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ صدور القرار أو الحكم المشار إليهما في المادة السابقة ، أن يقوم بحصر كافة أجور ومستحقات العمال ، والوفاء بها فورًا دفعة واحدة حال كفاية أموال المنشأة .

وفي حالة عدم كفاية أموال المنشأة ، يلتزم صاحب العمل أو المصفي أو أمين التفليسة بحسب الأحوال ، بسداد الجزء المتوفر من هذه الأموال ، بمراعاة أقدمية العمال بالمنشأة ، أو وفقًا للمعايير التي يتم التوافق عليها بين العمال ، وعليه أن يقوم بجدولة باقي المستحقات للوفاء بها في موعد لا يجاوز الأجل المحدد في المادة السابقة من هذا القرار .

(المادة الخامسة)

يلتزم صاحب العمل ، أو من يفوضه ، أو المصفي أو أمين التفليسة – بحسب الأحوال– بتقديم تقرير شهري لمديرية العمل المختصة مبيناً به الإجراءات التي تمت بشأن الوفاء بأجور ومستحقات العمال في المواعيد المحددة .

وتتولى مديرية العمل المختصة مراجعة هذا التقرير والتحقق مما ورد به من بيانات ومعلومات ، واستمرار متابعة تمام الوفاء بتلك الأجور والمستحقات في الآجال المحددة لها ، ولها في سبيل ذلك الحق في طلب أية سجلات أو مستندات من المنشأة ، وعلى الأخص ما يفيد استلام العمال لأجورهم ومستحقاتهم .

وعلى مديرية العمل إعداد تقريرً شهريً وموافاة الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة بديوان عام الوزارة بهذا التقرير وما يطرأ عليه من مستجدات .

(المادة السادسة)

يجوز في حالات الضرورة – وبناءً على طلب صاحب المنشأة أو المصفى أو أمين التفليسة أو المنظمة النقابية المعنية – الاستعانة بممثل عن مديرية العمل المختصة للمساعدة في تحديد طريقة حساب مستحقات العمال وآليات صرفها ، وعلى المديرية ترشيح أحد الخبراء الفنيين أو الماليين من ذوي الخبرة والأمانة والكفاءة .

(المادة السابعة)

يقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يقوم به صاحب المنشأة أو المصفى أو أمين التفليسة ، يكون من شأنه الإخلال بالتزامه بالوفاء بأجور ومستحقات العاملين وفقًا للقواعد القانونية المقررة .

وعلى مديرية العمل المختصة إنذاره ببطلان هذا الإجراء أو التصرف ، ومنحه خمسة عشر يومًا على الأكثر لتصويب الأوضاع ، فإذا انتهت تلك الفترة دون جدوى ، على المديرية إحالة الموضوع إلى المحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها ، وتكون الإحالة وفقًا للحدود والضوابط والإجراءات القانونية المقررة .

وفي جميع الأحوال للعمال أو ممثليهم إقامة دعوى قضائية للحكم ببطلان تلك التصرفات أو الإجراءات ، كما للعمال أو لممثليهم المطالبة بعزل المصفى أو أمين التفليسة وإقامة دعاوى قضائية ضد أي منهم .

(المادة الثامنة)

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

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٦٠ لسنة ٢٠٢٥
بشأن تحديد الجهة الإدارية المختصة
في تطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي .

قـــــرر :

(المادة الأولى)

يقصد بالجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه ، الجهات المبينة قرين كل مادة على النحو التالي :

م	مادة القانون	الجهة الإدارية
١	مادة (١٧) بشأن الجهة التي تختص بالتوجيه المهني	مديرية العمل ويجوز للمديرية تحديد المختص داخليًا وفقًا لهيكلها الإداري .
٢	مادة (٢٦) بشأن الجهة التي تختص باعتماد شهادة اجتياز التدريب .	
٣	مادة (٢٧) بشأن الجهة التي تختص بإصدار شهادة قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرفة .	

م	مادة القانون	الجهة الإدارية
٤	مادة (٣٣) بشأن الجهة التي تختص بإصدار شهادة قيد راغبي العمل ، وترشيحهم لأصحاب الأعمال .	مكاتب التشغيل التابعة لمديريات العمل .
٥	مادة (٣٥) بشأن الجهة التي يتم إعادة شهادة قيد العامل إليها بعد استلام العمل .	
٦	مادة (٣٦) بشأن الجهة التي تختص باستلام بيانات العمالة بالمنشآت ، خلال شهر يناير من كل عام	
٧	مادة (٣٧) بشأن الجهة التي يقدم إليها سجل قيد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنشآت ، وإخطارها ببيان العدد الإجمالي للعاملين ، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجورهم .	
٨	مادة (٤٧) بشأن الجهة التي يلتزم أصحاب الأعمال أو وكالات التشغيل بإخطارها ورقيًا أو إلكترونيا بالإعلان عن الوظائف الشاغرة ، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها .	
٩	مادة (٦٢) بشأن الجهة التي تختص باعتماد بطاقة تثبت تدريب الطفل الذي لا يجاوز سنه خمسة عشر عاما .	مكاتب التشغيل التابعة لمديرية العمل .
١٠	مادة (٦٦) بشأن الجهة التي تختص باعتماد كشف ساعات العمل وفترات الراحة للأطفال العاملين .	
١١	مادة (٦٧) بشأن الجهة التي يقوم جهات التأهيل بإخطارها بما يفيد تأهيل الأطفال ذوي الإعاقة وقيد أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم ، والالتزام بمعاونتهم في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم . . . . . إلخ .	
١٢	مادة (٧١) بشأن الجهة الواجب إخطارها بالأجانب المعفيين من شرط الحصول على الترخيص بالعمل .	الإدارة المختصة بتراخيص عمل الأجانب بمديرية العمل .
١٣	مادة (٧٢) بشأن الجهة الواجب إخطارها بغياب الأجنبي عن العمل .	

م	مادة القانون	الجهة الإدارية
١٤	مادة (٧٧) بشأن الجهة التي تختص بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقاً لتصنيفها وفئاتها ، في السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .	الإدارة المركزية لشئون العمالة غير المنتظمة بديوان عام وزارة العمل .
١٥	مادة (٨٩) بشأن الجهة التي يودع لديها النسخة الرابعة من عقد العمل .	مكاتب علاقات العمل التابعة لمديريات العمل مع التأكيد على جواز الإيداع الإلكتروني للعقد .
١٦	مادة (٩٢) بشأن الجهة التي يقدم لها ملف العامل عند طلبه	مكاتب علاقات العمل ، ومكاتب تفتيش العمل التابعة لمديريات العمل .
١٧	مادة (٩٣) بشأن الجهة التي تختص بتلقي طلبات إعادة العامل إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها .	مكاتب علاقات العمل التابعة لمديريات العمل .
١٨	مادة (١٢١) بشأن الجهة التي يلتزم صاحب العمل بإبلاغها بمبررات التشغيل الإضافي .	يقدم الطلب لمكاتب التشغيل ويعتمد من مديرية العمل .
١٩	مادة (١٢٢) بشأن الجهة التي يلتزم صاحب العمل بإخطارها بجدول يوم الراحة وساعات العمل وما يطرأ عليها من تعديل .	مكاتب تفتيش العمل التابعة لمديريات العمل .
٢٠	مادة (١٣٧) بشأن الجهة التي تختص بمراجعة لائحة النظام الأساسي والتصديق عليها .	مكاتب علاقات العمل التابعة لمديريات العمل .
٢١	مادة (١٦٧) بشأن الجهة التى تختص باعتماد استقالة العامل والعدول عنها .	
٢٢	مادة (١٩٦) بشأن الجهة التي تختص بتحريك إجراءات التفاوض .	الإدارة العامة لفض منازعات العمل الجماعية بديوان عام وزارة العمل .
٢٣	مادة (٢٠٢) بشأن الجهة التي تختص بإتخاذ ما يلزم لإتباع إجراءات الوساطة في حالة عدم توصل الأطراف إلى إتفاق .	
٢٤	مادة (٢٠٣) بشأن الجهة التي يودع لديها إتفاقية العمل الجماعية .	
٢٥	مادة (٢٠٤) بشأن الجهة التي تختص بقيد إتفاقية العمل الجماعية أو ترفض قيدها .	

م	مادة القانون	الجهة الإدارية
٢٦	مادة (٢٠٦) بشأن الجهة التي يقدم إليها طلب الانضمام إلى اتفاقية جماعية سارية .	
٢٧	مادة (٢٠٧) بشأن الجهة التي تختص بالتأشير على هامش سجل قيد اتفاقيات العمل الجماعية .	
٢٨	مادة (٢٠٩) بشأن الجهة التي تختص باتخاذ إجراءات التوفيق أو الوساطة والتحكيم حال عدم توصل الأطراف إلى اتفاق بشأن تعذر استمرار تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية .	
٢٩	مادة (٢١٥) بشأن الجهة التي تختص بتحديد موعد جلسة التوفيق في النزاع .	
٣٠	مادة (٢١٧) بشأن الجهة التي يلجأ إليها الأطراف لإحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم .	
٣١	مادة (٢٣٢) بشأن الجهة التي يجب إخطارها بتاريخ الإضراب قبل بدايته بعشرة أيام على الأقل .	مديرية العمل المختصة
٣٢	مادة (٢٥٣) بشأن الجهة التي تلتزم المنشأة بإخطارها بخطط الطوارئ وتحديد مواعيد تنفيذ أحكام المادة و القرارات الوزارية والتي تختص بالأمر بإغلاق المنشأة حتى زوال الخطر .	مكاتب السلامة والصحة المهنية التابعة لمديريات العمل .
٣٣	مادة (٢٥٦) بشأن الجهة التي تختص بتشكيل جهاز متخصص يسمى جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .	الإدارة المركزية للسلامة والصحة المهنية بديوان عام الوزارة .
٣٤	مادة (٢٥٧) بشأن الجهة التي تختص بالأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا بناء على تقرير تفتيش السلامة و الصحة المهنية في حالة وجود خطر داهم .	مديرية العمل المختصة .
٣٥	مادة (٢٦٠) بشأن الجهة التي تختص باستلام إحصائية نصف سنوية عن الأمراض العادية والمزمنة والحوادث و الإصابات والأمراض المهنية .	مكاتب السلامة والصحة المهنية التابعة لمديريات العمل .
٣٦	مادة (٢٧١) بشأن الجهة التي تختص باعتماد نظام الوجبات الغذائية الذي تتوافق عليه إدارة المنشأة و المنظمة النقابية أو المفوض العمالي .	مكاتب السلامة والصحة المهنية التابعة لمديريات العمل .

(المادة الثانية)

يجوز لطالب الخدمة المنصوص عليها في المـــواد (٢٧ ، ٣٣ ، ١٦٧) المـــشار إليهم في المادة السابقة أن يحصل على الخدمة من أية مديرية عمـــل علـــى مـــستوى الجمهورية ، دون التقيد بقواعد الاختصاص المكاني .

(المادة الثالثة)

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

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٦٤ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تنظيم مزاولة عمليات التدريب وتطوير مستوياته

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العقوبات ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ ؛

وعلى القانون المدني ، الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ ؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛

وعلى قانون التعليم ، الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام ، الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية ، الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي ، الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ، ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي ؛

وعلى قانون إنشاء الجامعات التكنولوجية الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي ، الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون إنشاء الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني ، الصادر بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــرر :

الباب الأول

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب

(الفصل الأول)

التعاريف والأحكام العامة

التعاريف

مادة (١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا القرار بالكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها :

١- **التدريب :** عملية تُمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

٢- **التدريب المهني :** أحد أنواع التدريب المتخصص الذي يهدف إلى تزويد الفرد بمهارات وقدرات وسلوكيات محددة لمهنة أو حرفة أو صنعة معينة .

٣- **التدريب التحويلي :** هو عملية اكتساب مهارات ومعارف وسلوكيات للأفراد سواء كانوا يعملون أو متعطلين عن العمل ، وذلك للانتقال أو التحول من عمل إلى عمل آخر في نفس المجال ، أو في مجال مهني آخر .

٤- **التنشئة المهنية :** البرنامج الذي يهدف إلى تمكين الحاصلين على شهادات التعليم الإلزامي أو الراسبين فيه من اكتساب مهارات إضافية في مهنة محددة ، لتيسير حصولهم على فرصة عمل مناسبة .

٥- **التوجيه المهني :** مساعدة الفرد في اجتياز المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله ، في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل ، والمهن المطلوبة ، ومقوماتها .

٦- **التدرج :** التحاق الفرد لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة أو حرفة ، لقاء أجر .

٧- **التلمذة الصناعية :** شكل من أشكال التعلم ، أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه ، يُمكِن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمة للعمل في مهنة أو صنعة أو حرفة من خلال تدريب منظم ، مقابل أجر .

٨- **مجالس 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 .

٩- **المهنة أو الحرفة أو الصنعة :** كل عمل يتطلب أداؤه مهارة خاصة أو خبرة محددة ، ولا ينظم مزاولته قانون خاص .

١٠- **الإدارة المختصة :** الإدارة العامة لتراخيص واعتماد المراكز الخاصة بديوان عام وزارة العمل .

١١- **السلطة المختصة :** وزير العمل .

١٢- **الوزارة المختصة :** وزارة العمل .

١٣- **القانون :** قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

الأحكام العامة

مادة (٢)

يعمل بأحكام هذا القرار في شأن تنظيم مزاولة عمليات التدريب ، التي تهدف إلى تنمية مهارات الموارد البشرية ، وتطوير وتنظيم برامج التـدريب واعتمادهـا ، وفقًـا للمعايير الدولية ، وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج .

مادة (٣)

تلتزم كافة الجهات التي تزاول عمليات التدريب بتوفيق أوضاعها طبقًـا لأحكـام قانون العمل وهذا القرار ، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنة من تـاريخ العمـل بأحكـام قانون العمل المشار إليه .

الشكل القانوني لمزاولة التدريب

مادة (٤)

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب ، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المـسئولية المحـدودة ، أو شـركة الشخص الواحد ، وفقا لأحكام القانون المنظم لذلك .

مادة (٥)

يستثنى من اتخاذ شكل الشركة المنصوص عليه في المادة (٤) من هـذا القـرار الجهات الآتية :

١- منظمات أصحاب الأعمال ، والمنظمـات النقابيـة العماليـة ، والجمعيـات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون المنظم لها ، التي تزاول عمليات التدريب .

٢- جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها .

٣- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

٤- الكيانات المعتمدة التي تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

مادة (٦)

يُشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، ولا يجوز تنفيذ أية برامج تدريبية قبل الحصول على هذا الترخيص ، أو تنفيذ برامج تدريبية غير مدرجة به .

مادة (٧)

يستثني من شرط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة رقم (٦) من هذا القرار ، جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها ، كما يستثنى من الحصول عليه المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

مادة (٨)

لا يجوز لأي جهة أو شخص مزاولة عمليات التدريب إلكترونيًا من خلال مواقع أو منصات إلكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وسداد رسوم الترخيص المقررة بمبلغ عشرة آلاف جنيه .

وتحدد الإدارة المختصة بالتنسيق مع الإدارة المعنية بالمعلومات بالوزارة آليات وضوابط ممارسة التدريب الإلكتروني وضوابطه بما يتماشى مع طبيعة النشاط ومحددات مزاولة عمليات التدريب ، على أن تعتمد تلك الضوابط من السلطة المختصة .

الشراكة مع القطاع الخاص

مادة (٩)

للجهات التي تزاول عمليات التدريب أن تتعاون مع الوزارة المختصة من أجل تنفيذ برامج تدريب مشتركة ، أو الشراكة مع مراكز التدريب الخاصة التابعة للقطاع الخاص ، أو المراكز التابعة للمنظمات النقابية العمالية ، أو الجمعيات والمؤسسات الأهلية ، المرخص لها بمزاولة عمليات التدريب ، وذلك بعد العرض على السلطة المختصة .

وللوزارة المختصة التنسيق مع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص لتنفيذ برامج تدريب عملية في مجالات الأنشطة الاقتصادية المتنوعة ، وذلك بالمنشآت التي ترغب في القيام بذلك .

استقلال التدريب عن التعليم

مادة (١٠)

يُحظر على الجهات المُرخص لها بمزاولة عمليات التدريب أن يشتمل الاسم التجاري للشركة أو مركز التدريب على الآتي :

١- اسم إحدى الدول أو الأقاليم الجغرافية ، أو القارات ، أو أي نطاق جغرافي دولي معلوم ، ما لم يُقدم صاحب المركز كتابة ما يُفيد موافقة الدولة أو الإقليم على ذلك .

٢- مصطلحات لكيانات تعليمية ، وعلى الأخص كلمة أكاديمية أو معهد أو كلية أو جامعة .

٣- أية كلمات تدل على تبعية المركز لجهات حكومية مثل كلمة الوطني أو القومي ، أو لمنظمة دولية مثل كلمة الدولي أو العالمي .

حظر التمييز

مادة (١١)

يُحظر أثناء الإعلان عن البرامج التدريبية أو تنفيذها ، كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

ولا يُعتبر تمييزًا محظورًا كل ميزة أو أفضلية أو منفعة تقرر لتنمية مهارات المرأة وتمكينها اقتصاديا ، أو لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام في سوق العمل .

المساواة بين الجنسين وتمكين الشباب

مادة (١٢)

تتولى الإدارة المختصة بالوزارة بالتنسيق مع الإدارات المعنية بالوزارة ، وبعد العرض على السلطة المختصة ، اقتراح عدد من المزايا والمحفزات للجهات والمراكز التي تستهدف في برامجها التدريبية تمكين الشباب ، وتعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة ، وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ودعم الفئات الضعيفة الأولى بالرعاية .

(الفصل الثاني)

شروط وإجراءات الترخيص بمزاولة التدريب

شروط الترخيص

مادة (١٣)

يشترط للحصول على ترخيص بمزاولة عمليات التدريب استيفاء ما يلي :

أولاً – الشروط العامة :

١– أن يتقدم طالب الترخيص بطلبه على النموذج المعد لذلك ، مبينا به اسم المركز ومقره .

٢– أن يكون صاحب المركز أو المدير المسئول حاصل على مؤهل عالٍ على الأقل .

٣– تقديم صورة من عقد ملكية المقر أو صورة من عقد الإيجار ثابت التاريخ ، لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، مع تقديم أصل العقد للاطلاع .

٤– بيان بالأنشطة والبرامج التدريبية التي يطلب الترخيص بمزاولتها .

٥– بيان بأعضاء مجلس إدارة المركز أو المدير المسئول ، بحسب الأحوال ، وجنسيتهم ، وسيرتهم الذاتية ، وصورة ضوئية من بطاقة الرقم القومي سارية لكل منهم .

٦– الرسم الهندسي لمركز التدريب ، أو ما يفيد توفر الاشتراطات الهندسية اللازمة .

٧– تحديد وسيلة الاتصال مثل (عنوان الجهة أو الشركة – الفاكس – بريد إلكتروني ، رقم التليفون ، ..... ، .....) للتواصل ، والإخطار بأية مراسلات .

٨– أن يكون المقر مستقلاً عن ممارسة أي نشاط آخر تجاري أو تعليمي ، وملائمًا لمزاولة عمليات التدريب من حيث المساحة والموقع ، وفقًا لطبيعة البرامج التدريبية المنفذة .

٩- توفر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وفقا لأحكام القانون والقرارات الوزارية المنظمة .

١٠- توفر الاشتراطات الفنية الخاصة لكل برنامج تدريبي - إن وجدت - والتي تحددها الإدارة المختصة ، وللإدارة في سبيل ذلك التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد (إتقان) ، أو مجالس المهارات القطاعية ، أو أية جهة أخرى بعد العرض على السلطة المختصة .

ثانيًا - الشروط الخاصة بالشركات :

١- تقديم صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ، ونظامها الأساسي محددًا به شكل الشركة ورأس مالها .

٢- صحيفة الحالة الجنائية ، وصورة بطاقة الرقم القومي سارية لأعضاء مجلس إدارة الشركة والمدير المسئول .

٣- صورة من البطاقة الضريبية للشركة مع تقديم الأصل للاطلاع .

٤- مستخرج رسمي من السجل التجاري للشركة ثابت به نشاط التدريب .

ثالثًا - الشروط الخاصة بالمنظمات النقابية العمالية :

١- تقديم ما يفيد اكتساب المنظمة النقابية العمالية للشخصية الاعتبارية (شهادة الإيداع) .

٢- تقديم ما يفيد تحديد المدير المسئول أو الهيكل الإداري للمركز .

٣- موافقة الجمعية العمومية أو مجلس إدارة المنظمة النقابية على إنشاء مركز التدريب ، وفقًا للائحة نظامها الأساسي .

رابعًا - الشروط الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية :

١- تقديم ما يفيد تمام الإشهار .

٢- تقديم ما يفيد أن نشاط التدريب يدخل ضمن طبيعة نشاط الجمعية أو المؤسسة الأهلية ، ومدرج في نظامها الأساسي صراحة .

٣- تقديم ما يفيد تحديد المدير المسئول أو الهيكل الإداري للمركز .

٤- موافقة الجمعية العمومية أو مجلس إدارة الجمعية الأهلية أو المؤسسة على إنشاء مركز التدريب .

خامسًا - الشروط الخاصة بمنظمات أصحاب الأعمال :

١- تقديم ما يفيد حصول المنظمة على شخصيتها الاعتبارية .

٢- تقديم ما يفيد تحديد المدير المسئول أو الهيكل الإداري للمركز .

٣- موافقة الجمعية العمومية أو مجلس إدارة منظمة أصحاب الأعمال على إنشاء مركز التدريب بحسب الأحوال ووفقًا للقوانين واللوائح المنظمة لعملها .

٤- تقديم شهادة تفيد أن نشاط التدريب يدخل ضمن طبيعة نشاط المنظمة .

تقديم طلب الترخيص وإجراءاته

مادة (١٤)

تتولى الإدارة المختصة بالوزارة القيام بالإجراءات الآتية :

١- استلام الطلبات والمستندات المقدمة من الشخص أو الجهة الراغبة في مزاولة نشاط التدريب ، وقيدها في السجل الورقي أو الإلكتروني المعد لذلك ، مع تسليم الطالب ما يفيد الاستلام .

٢- فحص الطلبات المقدمة خلال سبعة أيام عمل على الأكثر من تاريخ تقديمها ، والتحقق من استيفاء كافة الشروط والأوراق والمستندات اللازمة للترخيص .

٣- إجراء معاينة لمقر المركز ، وإعداد تقرير فني بمدى ملائمته ، وفقًا للشروط والأحكام المقررة بعد سداد رسم مقداره ٨٠٠٠ (ثمانية آلاف جنيه) .

٤- إعداد ملف لكل طلب للعرض على السلطة المختصة على أن يتضمن الملف كافة الأوراق والمستندات اللازمة ، ونسخة من التقرير الفني ، ومذكرة تفصيلية برأي الإدارة .

مادة (١٥)

تقوم الإدارة المختصة بإخطار الطالب كتابة في حالة عدم استيفاء الأوراق أو عدم توفر الاشتراطات ، أو وجود مخالفات أثناء المعاينة ، ومنحه مهلة لاستيفاء المطلوب لا تزيد على شهر من تاريخ الإخطار ، فإذا انقضت المهلة ولم يستوف الأوراق أو الاشتراطات اللازمة ، يُحفظ الطلب نهائيا .

ولا يجوز منح الطالب مهلة جديدة إلا بناء على عذر مقبول ، وبعد العرض كتابة على السلطة المختصة على أن يتضمن العرض أسباب قبول العذر ومبرراته .

فإذا كان عدم استيفاء الشروط يتعلق بالمقر يحدد للطالب ميعاد آخر لإعادة المعاينة ، وتكون إعادة المعاينة بذات القواعد والإجراءات المقررة للمعاينة الأولى .

وفي جميع الأحوال لا يخل حفظ الطلب بالحق في تقديم طلب جديد .

مادة (١٦)

يمنح ترخيص مزاولة عمليات التدريب لمدة ثلاث سنوات ، بعد سداد رسم الترخيص مقداره ١٥٠٠٠ (خمسة عشر ألف جنيه) .

ويجدد الترخيص كل ثلاث سنوات بناء على طلب صاحب المركز أو وكيله الخاص يقدم إلى الإدارة المختصة قبل انتهاء مدة الترخيص بثلاثة أشهر على الأقل ، وعلى الإدارة المختصة أن تتحقق من توفر الشروط المنصوص عليها في المادة (١٣) من هذا القرار لمنح الترخيص ، وسداد رسوم التجديد .

مادة (١٧)

يلغى الترخيص بقرار من السلطة المختصة عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

١- فقد المركز شرطًا من شروط الترخيص .

٢- تقاضي المركز أية مبالغ مالية من المتدربين تزيد عن المبالغ المالية الواردة في الخطة التدريبية المعتمدة من الإدارة المختصة .

٣- الحصول على الترخيص أو تجديده بناء على تقديم بيانات غير صحيحة .

٤- الاستعانة بمدربين غير مرخص لهم بالتدريب ، أو تنفيذ برامج تدريبية غير مدرجة بالترخيص .

٥- استخدام أية أساليب احتيالية أو إيهام المتدربين بحصولهم على مؤهلات علمية على نحو مخالف للحقيقة .

٦- مزاولة التدريب في غير المقر المرخص له به ، دون الحصول على إذن كتابي سابق من الإدارة المختصة .

مادة (١٨)

يجوز بقرار من السلطة المختصة إيقاف نشاط المركز مؤقتاً إذا نسب إليه ، بناء على أسباب جدية ، أي من الحالات المشار إليها بالمادة رقم (١٧) من هذا القرار ، وذلك لحين ثبوت تلك المخالفات أو نفيها ، ولا يخل ذلك بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية إذا كان لها مقتضى .

كما يجوز إيقاف نشاط المركز مؤقتاً إذا ثبت مخالفة المركز لأي حكم من أحكام مزاولة عمليات التدريب ، ويجب على المشرف أو المفتش التنبيه على المركز كتابة بإزالة المخالفة خلال مدة لا تجاوز شهر ، فإذا انقضت المهلة المحددة دون إزالة المخالفة ، يجب على الإدارة المختصة العرض على السلطة المختصة بإلغاء الترخيص .

مادة (١٩)

يجوز بقرار من السلطة المختصة تحديد البرامج التدريبية المرخص بها أو إيقاف ترخيص بعض البرامج ، سواء على المستوى القومي أو في مناطق جغرافية محددة ، أو تشجيع المراكز الخاصة وتحفيزها لممارسة التدريب في برامج محددة ، وذلك وفقاً لاحتياجات سوق العمل بالداخل والخارج .

الباب الثاني

قواعد وإجراءات مزاولة عمليات التدريب

(الفصل الأول)

اعتماد البرامج والخطة التدريبية

تشكيل لجنة تطوير المناهج

مادة (٢٠)

يُشكل بقرار من السلطة المختصة لجنة مركزية من الخبراء والمتخصصين تختص بإعداد معايير اعتماد البرامج التدريبية ، وتطوير مناهجها ، ولها في سبيل ذلك التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد للتعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان) ، ومجالس المهارات القطاعية ، وجهات الاعتماد الدولية إن وجدت ، وذلك بما يتوافق مع المعايير الدولية المطبقة في هذا الشأن ، وللجنة إعداد برامج ومناهج وحقائب تدريبية نموذجية ، ويحدد القرار نظام عمل اللجنة ، ومواعيد انعقادها ، والمعاملة المالية لرئيس اللجنة وأعضائها .

اعتماد البرامج التدريبية

مادة (٢١)

تلتزم الجهات المرخص لها بمزاولة عمليات التدريب باعتماد البرامج التدريبية ، وما يطرأ عليها من تعديلات من الإدارة المختصة قبل تنفيذها ، وعلى الإدارة مراجعة تلك البرامج خلال ستين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت معتمدة ، وفي حالة رفض البرامج يجب إخطار المركز بالرفض وأسبابه .

مادة (٢٢)

يجب أن يراعى في البرامج التدريبية ما يلي :

تحديد أهداف البرنامج التدريبي والمحتوى المناسب لتحقيق تلك الأهداف .

المعايير القياسية في المهارات والجدارات المهنية .

معايير الجودة الوطنية أو الدولية بحسب الأحوال .

عدد ساعات التدريب القياسية على أن تشمل ساعات التدريب العملي والنظري في البرنامج التدريبي .

وضع ضوابط فنية وساعات تدريب خاصة للتدريب المستمر والإداري والسلوكي والحياتي والإشرافي .

إعداد برامج تدريبية قصيرة وطويلة الأجل ، وتحديد مواعيد وضوابط كل منها .

اعتماد الخطة التدريبية

مادة (٢٣)

تلتزم الجهات المرخص لها بمزاولة عمليات التدريب باعتماد الخطة التدريبية السنوية قبل تنفيذها بشهرين على الأقل على أن تتضمن ما يلي :

١- البرنامج التدريبي ، ومدته ، وعدد ساعاته المعتمدة .

٢- الأساليب ، والوسائل والأجهزة والمعدات والأدوات التدريبية المقترح استخدامها .

٣- شروط الالتحاق بالبرامج التدريبية .

٤- بيانات المدربين المعتمدين لدى المركز ، ومدى مناسبة مستوياتهم لتنفيذ البرامج التدريبية ، وما يفيد حصولهم على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة .

٥- عدد المتدربين المتوقع التحاقهم بكل برنامج تدريبي .

٦- المهارات المتوقع للمتدرب اكتسابها بعد اجتياز البرنامج التدريبي .

٧- مقدار رسوم أو مصروفات التدريب .

مادة (٢٤)

تقوم الإدارة المختصة بمراجعة الخطة التدريبية ، ودراسة النتائج المتوقعة على المتدربين وفقًا لطبيعة كل نشاط أو برنامج ، ومدى مطابقتها للمعايير المعتمدة في هذا الشأن ، على أن تخطر الممثل القانوني للمركز بنتيجة الدراسة خلال خمسة عشر يومًا على الأكثر .

وفى حالة عدم موافقة الإدارة على الخطة يتعين عليها إخطار المركـــز بأســـباب الرفض ، وعلى المركز إجراء التعديلات اللازمة على الخطة خلال خمسة عشر يومًا على الأكثر من تاريخ الإخطار .

مادة (٢٥)

يجب على المراكز إعداد لوائح التشغيل الخاصة تتـــضمن شـــروط القبـــول فـــي البرامج التدريبية والاستبعاد منها ، ومواعيد الحضور والانصراف ، والحد الأقـــصى المسموح للغياب ، وآليات الاختبارات ، والجانب العملي في مواقـــع العمـــل ، وآليـــة تحصيل المصروفات والرسوم ، وطريقة استرجاعها إذا لم يستكمل المتدرب البرنـــامج وضوابط ذلك ، وحالات الإعفاء منها للفئات الأولى بالرعاية .

(الفصل الثاني)

إجراءات ترخيص المدربين

مادة (٢٦)

لا يجوز لأي شخص أن يمارس عمليات التدريب (كمدرب) إلا بعد حصوله على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

ويستثنى من ذلك المدربون التابعون لجهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهـــاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الادارة المحلية لتدريب موظفيهـــا ومـــوظفي الجهات ذات الصلة بها ، والمنشآت التي تتولى تدريب عمالهـــا ، إذا اقتـــصر عملهـــم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .

مادة (٢٧)

يقدم طلب الترخيص على النموذج المعد لذلك من المدرب أو وكيلـــه الخـــاص ، أو من إحدى الجهات المرخص لها بمزاولة عمليات التدريب للمدربين العاملين لـــديها أو المتعاقدين معها ، ويحظر على تلك الجهات استخدام مـــدرب غيـــر مـــرخص لـــه بمزاولة التدريب المهني .

مادة (٢٨)

يجب أن يرفق بطلب الترخيص ، المستندات الآتية :

المؤهل الدراسي ، وشهادة الخبرة العملية المعتمدة ، ويجب ألا تقل عن ثلاث سنوات في المهنة التي يرغب في تدريبها ، وإلمامه بالمصطلحات الفنية ذات الصلة بتلك المهنة .

شهادة بحصوله على برنامج إعداد مدربين من أحد الجهات المتخصصة .

ما يفيد اجتياز الاختبارات المقررة التي تحددها الإدارة المختصة ، إن وجدت .

صحيفة الحالة الجنائية سارية .

صورة من بطاقة الرقم القومي سارية .

عدد أربع صور شخصية حديثة .

شهادة إجادة التعامل مع الحاسب الآلي .

مادة (٢٩)

يصدر ترخيص المدرب لمدة ثلاث سنوات بعد سداد رسم الترخيص ومقداره (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف جنيه ، ويجوز تجديده لمدد مماثلة على أن يقدم طلب التجديد للإدارة المختصة قبل انتهاء الترخيص بثلاثة أشهر على الأقل .

وعلى الإدارة التحقق من استيفاء الأوراق والشروط المنصوص عليها في المادة (٢٨) من هذا القرار ، ويشترط لتجديد الترخيص حصول المدرب على دورة تدريبية متقدمة أو متعمقة في مجال المهنة إن وجدت ، وسداد رسوم التجديد .

مادة (٣٠)

يلغى ترخيص المدرب في حالة مخالفته لأحد شروط منح الترخيص ، وعلى الأخص الحالات الآتية :

١- إدانته في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يرد له اعتباره .

٢- ثبوت حصوله على ترخيص أو تجديده ، بناء على بيانات غير صحيحة .

٣- ثبوت إخلاله بواجبات وكرامة الوظيفية .

٤- ثبوت تعاطيه لأية مادة مخدرة أو مسكره .

ويجوز للسلطة المختصة إيقاف ترخيص المدرب مؤقتًا لحين ثبوت المخالفة أو نفيها ، كما يجوز لها إيقاف الترخيص مؤقتًا إذا خالف المدرب المرخص له شروط الترخيص أو ضوابط مزاولة عمليات التدريب ، وذلك لحين إزالة المخالفة .

وفى جميع الحالات لا يخل إلغاء الترخيص أو إيقافه بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية للمدرب إذا كان لها مقتضى .

(الفصل الثالث)

إجراءات تنظيم مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (٣١)

يجب على جميع مراكز التدريب الخاصة القيام بما يلي :

١- الإعلان عن التدريب وشروط الالتحاق به ومواعيده ، وعدد ساعاته ، وموافاة الإدارة المختصة بالوزارة بنسخة من هذا الإعلان قبل نشره .

٢- التأمين على المدربين والمتدربين ضد إصابات العمل والحوادث الجسيمة طوال مدة التدريب .

٣- توفير مهمات السلامة والصحة المهنية للوقاية الشخصية ، والوقاية من الإصابات والحوادث .

٤- تقديم خدمات التوجيه المهني للمتدربين لتمكينهم من تحديد ميولهم المهنية والمهنة التي تتفق مع مهاراتهم .

٥- موافاة الإدارة المختصة بالوزارة ببيانات المتدربين في الأسبوع الأول من التدريب على الأكثر ، وكذلك بيانات خريجي الدورة التدريبية بعد أسبوع من انتهائها على الأكثر .

٦- مزاولة عملية التدريب في المقر المرخص به دون غيره ، ومع ذلك يجوز للمركز التقدم بطلب للوزارة المختصة للحصول على إذن كتابي بمزاولة النشاط في مقر آخر غيره .

٧- تطبيق نظام التقويم والاختبارات النظرية والعملية المتبعة في مواقع العمل ، وفقًا للمعايير التي تضعها لجنة تطوير المناهج التدريبية .

٨- تحديد مواعيد بدء وانتهاء الدوارات التدريبية وفقًا لكل برنامج تدريبي ومواعيد الاختبارات العملية والنظرية قبل موعد الاختبار بفترة كافية .

مادة (٣٢)

يحظر على مراكز التدريب الخاصة إجبار المتدربين على القيام بأعمال لا تدخل ضمن عمليات التدريب ، كما يحظر استغلالهم في أعمال تهدف إلى تحقيق الربح ، ولا يسري ذلك الحظر على عمليات التدريب الإنتاجي المرخص بها ومشاركة المتدربين في نسبة من حصيلة بيع مخرجات التدريب .

مادة (٣٣)

لا يجوز لمركز التدريب إجراء أي تعديل في البرنامج التدريبي أو المناهج أو المواد التدريبية بعد اعتمادها من الإدارة المختصة إلا بعد الحصول على موافقة كتابية بذلك .

ولا يجوز للمركز تنفيذ برنامج تدريبي غير مدرج في الخطة التدريبية المعتمدة قبل الحصول على موافقة الإدارة المختصة وفقًا لأحكام هذا القرار .

مادة (٣٤)

يجب على مراكز التدريب إعداد نظام للتقويم قبل تنفيذ البرنامج وأثناء تنفيذه وبعد انتهائه ، وقياس كفاءة التدريب وإنتاجيته ، ويجب على الإدارة المختصة بالتنسيق مع المختصين بالوزارة ومديريات العمل التحقق من جدية وفاعلية أنظمة التقويم بالمركز .

الإشراف على الاختبارات

مادة (٣٥)

يجوز للإدارة المختصة الإشراف على إجراء الاختبارات النظرية والعملية التي تجريها الجهات المرخص لها في نهاية الدورات التدريبية ، ولها في سبيل ذلك الاستعانة بالعاملين بديوان عام الوزارة أو مديرياتها أو غيرهما ، بالتنسيق مع الجهات المتخصصة .

مادة (٣٦)

تلتزم الجهة أو المركز الذي يزاول عمليات التدريب أن يمنح المتدرب لديه شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده له ، والمستوى الذي بلغه ، على أن تعتمد هذه الشهادة من الوزارة المختصة بعد سداد رسم مقداره مائة جنيه .

ويجب أن تتضمن هذه الشهادة على الأقل البيانات الآتية :

اسم المركز .

رقم ترخيص المركز .

اسم المتدرب .

الرقم القومي .

اسم البرنامج التدريبي .

المستوى الذي بلغه المتدرب .

تاريخ إصدار الشهادة .

مادة (٣٧)

تتولى الإدارة المختصة بالتنسيق مع مديريات العمل في المحافظات التفتيش على مراكز التدريب المهني الخاصة ، ومتابعة نشاطها وتقييمه ، وإعداد تقارير بذلك وعرضها على السلطة المختصة بصفة دورية .

(الفصل الرابع)

إنشاء وتحديث قواعد البيانات

مادة (٣٨)

تلتزم كافة الجهات التي تزاول عمليات التدريب من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية ، ومراكز التدريب التي تزاول عمليات التدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة ، ومراكز التدريب الخاصة التابعة للشركات المرخص لها بمزاولة عمليات التدريب ، أو المراكز التابعة للمنظمات النقابية ، أو الجمعيات والمؤسسات الأهلية ، أو منظمات أصحاب الأعمال ، أن توافي الوزارة المختصة إلكترونيًا بما يلي :

١- اسم مركز التدريب ، والجهة التابع لها ، والبرامج التدريبية التي يقوم بتنفيذها .

٢- بيان بأسماء المدربين ومستوياتهم وجهات اعتمادهم أو وظائفهم ، وخبراتهم ، والرخص التي حصلوا عليها .

٣- بيان بأسماء المتدربين أو خريجي مراكز التدريب على أن يتضمن البيان السن ، والنوع ، والبرامج التي اجتازوها ، ومستوى مهاراتهم ، وأرقامهم القومية ، وأرقام هواتفهم واقتراح المهن التي تناسب مهاراتهم .

مادة (٣٩)

تلتزم الإدارة المختصة بالوزارة بإعداد قاعدة بيانات قومية إلكترونية تتضمن خريجي مراكز التدريب بكافة أنواعها ، والتواصل معهم بعد التخرج ، وقياس مدى فاعلية التدريب ، والوقوف على مدى حصولهم على فرصة عمل من عدمه ، وموافاة الإدارة المركزية لمعلومات سوق العمل والتشغيل بالوزارة بهذه البيانات أولا بأول .

مادة (٤٠)

يلغى كل نص أو قرار سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار ، وعلى الجهات والإدارات المختصة تنفيذ أحكامه كل فيما يخصه .

مادة (٤١)

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

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٧٠ لسنة ٢٠٢٥

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنه ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

تلتزم المنشآت الجديدة الخاضعة لأحكام قانون العمـــل المُـــشار إليـــه أن ترســـل إلى مديرية العمل المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بيانًـــا مفـــصلاً بعـــدد العمـــال طبقًـــا لمؤهلاتهم ، ومهنهم ، وفئات أعمارهم ، وجنـــسياتهم ، ونـــوعهم ، والأجـــور التـــى يتقاضونها ، وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ بدء العمل بالمنشأة .

كما تلتزم هذه المنشآت ، بموافاة المديرية خلال شـــهر ينـــاير مـــن كـــل عـــام بالبيانات 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 الحالـــة التعليميـــة والمهنيـــة خـــلال العام التالى .

وعلى المديرية موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتمـــاعى بنـــسخة مـــن البيانـــات المُشار إليها بالفقرة الثانية من هذه المادة .

(المادة الثانية)

تلتزم كافة المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل المُشار إليه ، والقائمـــة وقـــت العمل بأحكام هذا القرار ، بموافاة مديرية العمل المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بالبيانـــات

المُشار إليها فى الفقرة الأولى من المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك فى موعد غايته ثلاثين يومًا من تاريخ العمل بهذا القرار .

كما تلتزم بموافاة المديرية بالبيانات المُشار إليها فى الفقرة الثانية من المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك خلال شهر يناير من كل عام .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ : ١٢/١١/ ٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٧١ لسنة ٢٠٢٥

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنه ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي .

قـــــرر :

(المادة الأولي)

تلتزم المنشآت التي يعمل بها أشخاص ذوو إعاقة أو أقزام ، من الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، بإمساك سجل ورقى أو إلكتروني لقيد أسمائهم بهذا السجل ، على أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال .

ويجب أن تقدم المنشآت هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .

(المادة الثانية)

تلتزم المنشآت المشار إليها فى المادة السابقة بأن ترسل إلى مديرية العمل المختصة خلال شهري يناير ويوليو من كل عام البيانات الآتية :

١- بيان بالعدد الإجمالي للعاملين متضمناً عدد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام

٢- عدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام وطبيعتها ، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم .

(المادة الثالثة)

يعتمد نموذج البيانات المرافق لهذا القرار فـــي شـــأن موافـــاة الجهـــة الإداريـــة المختصة بالبيانات المشار إليها في المادة السابقة .

(المادة الرابعة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ : ٤/ ١٢/ ٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

نموذج بيانات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام

	اسم المنشأة	.....
	الرقم التأميني للمنشأة	.....
	عنوان المنشأة	.....
	النشاط الاقتصادي	.....
	المدير المسئول بالمنشأة	.....
	إجمالي عدد العاملين بالمنشأة وفروعها	.....
	عدد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنشأة و فروعها	.....
	المهن التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة	.....
	أجور العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة	.....

وزارة العمل

قرار رقم ٢٧٢ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تنظيم عمليات التشغيل بالداخل والخارج

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العقوبات ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ ؛

وعلى القانون المدني ، الصادر بالقانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ ؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛

وعلى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد ؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام ، الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ؛

وعلى القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون تنظيم الاتصالات ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية ، الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ،

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي ، الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ؛

وعلى القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات ؛

وعلى القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي ؛

وعلى القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي ؛

وعلى القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية ؛

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل ؛

وبعد التشاور مع الجهات المعنية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــرر :

الباب الأول

(التعاريف والأحكام العامة)

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القرار يُقصد بالكلمات والعبارات التاليـــة المعنـــي المُبـــين قرين كُلٌ منها :

١- **الوزارة** : الوزارة المعنية بشئون العمل .

٢- **السلطة المختصة** : الوزير المعني بشئون العمل .

٣- **الإدارة المختصة** : الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة .

٤- **الإدارة المعنية بالتشغيل** : الإدارة العامة للتشغيل بالداخل والخارج .

٥- **القانون** : قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

٦- **وكالات التشغيل الخاصة** : شركات متخصـــصة فـــي اختيـــار العمـــال ، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها قانون العمل المشار إليه .

٧- **وكالات التشغيل الإلكتروني** : وكالات تشغيل خاصة تزاول عمليات إلحـــاق المصريين بالداخل أو الخارج إلكترونيًا من خلال مواقـــع أو صـــفحات أو منـــصات إلكترونية أو تطبيقات رقمية .

٨- **مكتب تشغيل المتعطلين** : المكتب الذي يُرخص للجمعية أو المؤسسة الأهلية بإنشائه لتشغيل المتعطلين بالداخل .

٩- **الترخيص** : الترخيص الذي تمنحه وزارة العمل لمزاولة عمليات التشغيل بالداخل أو الخارج ، أو بالداخل والخارج معًا .

١٠- **المقر** : المقر الذي يُرخص فيه بمزاولة أى من عمليات التشغيل ، وفقًا لأحكام قانون العمل المشار إليه وهذا القرار .

١١- **الفرع** : الفرع الذي تتخذه الشركة أو الوكالة في أي من محافظات الجمهورية لمزاولة النشاط فيه ، وفقًا لأحكام هذا القرار .

١٢- **متعهد أو مقاول توريد العمال** : كل جهة أو شخص يقوم بتوريد العمالة أو راغبي العمل لأصحاب الأعمال دون الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل .

١٣- **مندوب الوكالة أو الشركة** : أحد العاملين بوكالة التشغيل أو المتعاقدين معها للقيام بأعمال التسويق أو الترويج للشركة والمساعدة في تنفيذ طلبات الاحتياج الواردة إليها ، ويُنظم علاقته بالوكالة عقد عمل أو عقد تقديم خدمات ، ويعمل لحساب الشركة أو لصالحها .

١٤- **سجل التعقيب** : السجل الذي تقوم بإمساكه وكالات التشغيل في حالة إنهاء الإجراءات لراغبي العمل بالخارج لدى السلطات المختصة ، وذلك في حالة حصول العامل على عقد العمل مباشرة من صاحب العمل دون تدخل من الوكالة .

الأحكام العامة :

مادة (٢)

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات التشغيل بالداخل أو الخارج عن طريق الإدارات المختصة بالوزارة ، أو الجهات الآتية :

١- الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها .

٢- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية للعاملين لديها فيما تُبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها ، وطبيعة نشاطها .

٣- وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسئولية المحدودة ، أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة .

٤- وكالات التشغيل الإلكتروني المرخص لها من الوزارة .

مادة (٣)

مع مراعاة حكم المادة (٢٣) من هذا القرار ، يُحظر على الجهات المشار إليها في المادة السابقة تقاضي أية مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل .

مادة (٤)

مع مراعاة حكم المادة (٢) من هذا القرار ، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

مادة (٥)

تلتزم وكالات التشغيل الخاصة ، وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص المصرية للعاملين لديها فيما تُبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها ، بأن تُقدم إلى الإدارة المختصة ، ورقيًا أو إلكترونيًا ، خلال خمسة أيام عمل فعلية صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج وشروطها ، موثقة من السلطات المختصة .

كما تُقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة ، متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

وفى حالة عدم مناسبة هذه الاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة للأجور ، أو مخالفتها للنظام والآداب العامة ، يكون للإدارة المعنية بالتشغيل الاعتراض عليها بموجب خطاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطارها ، فإذا انقضت هذه المدة دون اعتراض اعتبرت هذه الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقًا عليها .

مادة (٦)

تلتزم جميع الجهات المنصوص عليها بالمادة (٢) من هذا القرار أن تُوافي الإدارة المختصة بتقريرٍ دوري ورقيًا أو إلكترونيًا ، على الأقل كل ستة أشهر من كل عام يتضمن بيانات ونتائج أعمالها خلال فترة التقرير ، وذلك على النموذج المعد لذلك .

ويجب أن يتضمن التقرير بيانات العمالة المتعاقد معها ، والجهة التي تم تشغيلهم فيها ، ومدة العقد ، والأجر المستحق .

توفيق الأوضاع

مادة (٧)

يستمر سريان تراخيص مزاولة عمليات إلحاق العمالة بالداخل والخارج الصادرة قبل العمل بأحكام قانون العمل المشار إليه حتى انتهاء مدتها ، ويتُبع عند التجديد الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

مادة (٨)

في جميع الأحوال ، تلتزم الشركات التي حصلت على ترخيص قبل العمل بقانون العمل المشار إليه بتوفيق أوضاعها وفقًا لأحكامه وقراراته التنفيذية ، وذلك خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل به ، ما لم يتم مد هذه المدة وفقًا لأحكام قانون العمل ، ويتضمن توفيق الأوضاع على الأخص ، استكمال قيمة رأسمال الشركة ، وقيمة التأمين المنصوص عليهما بالبندين (٢ ، ٣) من المادة (٤١) من القانون .

مادة (٩)

تلتزم الإدارة المختصة – بعد العرض على السلطة المختصة – بتحديد الآلية المناسبة والمتاحة لتنفيذ كل أو بعض الإجراءات أو السجلات ، أو البيانات ، أو التقارير ، المنصوص عليها في هذا القرار بطريقة ورقية أو إلكترونية من خلال منصة إلكترونية أو بالبريد الإلكتروني الرسمي المعتمد ، وذلك كله وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة ، وحسن سير العمل .

الباب الثاني

تنظيم عمل وكالات التشغيل الخاصة

مادة (١٠)

يجب لحصول وكالة التشغيل الخاصة على ترخيص بمزاولة عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن تتخذ شكل الشركة المساهمة أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد .

فإذا كانت الوكالة ترغب في مزاولة عمليات التشغيل بالداخل ، فيجب ألا يقل رأسمالها المصدر أو المدفوع ، بحسب الأحوال ، عن مائتين وخمسين ألف جنيه ، وأن يكون مملوكًا بأكمله للمصريين .

وإذا كانت الشركة ترغب في مزاولة عمليات التشغيل بالخارج ، أو بالداخل والخارج معًا ، فيجب ألا يقل رأسمالها عن خمسمائة ألف جنيه ، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يملكون في مجموعهم (٥١٪) على الأقل من رأسمال الشركة .

مادة (١١)

يلتزم المُمثل القانوني لوكالة التشغيل الخاصة التي ترغب في الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات التشغيل بالداخل أو الخارج ، أو الداخل والخارج معًا ، بتقديم طلب للإدارة المختصة ، على النموذج المُعد لذلك مرافقًا له المستندات الآتية :

١- صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسي .

٢- بيان رسمي بأسماء المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرين المختصين وجنسياتهم .

٣- صحيفة الحالة الجنائية لهؤلاء المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرين المختصين .

٤- صورة من البطاقة الضريبية للشركة .

٥- صورة من مستخرج رسمي من السجل التجاري .

٦- عدد (٦) صور ضوئية من بطاقة الرقم القومي لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين المختصين بالشركة .

٧- عقد إيجار ثابت التاريخ ، أو عقد ملكية مسجل بالشهر العقاري ، لمقر الشركة الذي تزاول فيه نشاطها .

٨- صورة من توكيل رسمي ، يُفيد صفة مقدم الطلب مرفقًا به صورة بطاقة رقمه القومي .

٩- وفي مجال تشغيل العمل البحري يجب إرفاق الآتي :

(أ) شهادة خبرة علمية وعملية في مجال النشاط البحري لمديري وموظفي الشركة التي تزاول نشاط تشغيل البحارة صادرة من جهة متخصصة في النقل البحري .

(ب) موافقة قطاع النقل البحري واللوجستيات بوزارة النقل من الناحية الفنية .

مادة (١٢)

تقوم الإدارة المختصة بتسجيل الطلبات المقدمة في سجل خاص بذلك ورقي أو إلكتروني بأرقام مسلسلة ، وفقًا لتاريخ تقديم الطلب داخليًا وخارجيًا ، ويُسلم مقدم الطلب إيصالاً مختومًا باستلام تلك المستندات المشار إليها .

مادة (١٣)

تفحص الإدارة المختصة الطلبات المقدمة للتأكد من استيفائها ، وعلى الإدارة خلال مدة خمسة أيام عمل على الأكثر إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه وأسباب الرفض ، بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بالطلب ، وإلا اعتبر عدم الإخطار بعد فوات تلك الفترة موافقة ضمنية على الطلب .

ويجوز للشركة التظلم إلى السلطة المختصة في حالة رفض الطلب خلال ستين يومًا من تاريخ إخطارها بهذا الرفض .

مادة (١٤)

لا يصدُر الترخيص – في حالة الموافقة– إلا بعد أن تُقدم الشركة تأمينًا لا يقل عن مليون جنيه ، إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرًا من أحد البنوك المسجلة بالبنك المركزي ، باسم الشركة ، لصالح الوزارة ، وأن يكون ساريًا طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين على الشركة استكمال قيمة هذا التأمين بمقدار ما يُخصم منه من غرامات ، أو تعويضات ، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق ، طبقًا لأحكام القانون ، وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطارها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول بوجوب استكمال هذا التأمين .

مادة (١٥)

يصدُر الترخيص بعد أداء رسم مقداره خمسة آلاف جنيه ، يُسدد على حساب الوزارة ، وفقًا لوسائل الدفع غير النقدي المنصوص عليها في قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي المشار إليه .

ويكون الترخيص لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد ، تبدأ من تاريخ صدور الترخيص .

مادة (١٦)

يُجدد الترخيص بناءً على طلب المُمثل القانوني للشركة قبل انتهاء مدة الترخيص بشهرين على الأقل ، مرافقًا له بيان بأعمال الشركة خلال فترة الترخيص ، ويكون التجديد بعد أداء رسم مقداره خمسة آلاف جنيه ، واستيفاء قيمة التأمين المشار إليه إذا كان غير مكتمل .

فإذا انتهت مدة الترخيص دون تجديده تُعتبر الرخصة كأن لم تكن ، ولا يُقبل طلب التجديد بعد انتهاء الرخصة إلا بعذرٍ مقبول حال بين الشركة وبين تقديم الطلب في الوقت المحدد ، وبعد العرض على السلطة المختصة ، وفي هذه الحالة يُزاد رسم التجديد بمقدار ألفين جنيه عن كل شهر تالي لتاريخ انتهاء الرخصة ، بحد أقصى عشرة آلاف جنيه .

فإذا زادت فترة التأخير عن سنة بعد انتهاء مدة الترخيص تُعتبر الرخصة كأن لـم تكن ، ولا يجوز تجديدها بأي حالٍ من الأحوال .

وتضع الإدارة المختصة قواعد ميسرة للتجديد السنوي ، على أن يـتم مراجعـة المستندات وتحديثها كل خمس سنوات على الأكثر .

مادة (١٧)

يجب أن يتوفر في مقر الشركة طالبة الترخيص ، الشروط الآتية :

١- أن يكون دائمًا ، ما لم يتم نقله وفقًا للإجراءات المتبعة في هذا الشأن .

٢- أن يكون مستقلاً ولا يُمارس فيه أي نشاطٍ آخر .

٣- ألا تقل مساحته عن (٨٠) مترًا مربعًا ، بما يسمح باستقبال راغبي العمل .

مادة (١٨)

يجب أن يُعلن اسم الشركة ، ومواعيد العمل بها ، ورقم ترخيصها ، فـي مكـان ظاهر خارج المبنى الذي يقع به المقر ، وذلك مع مراعاة أحكـام القـوانين واللـوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل .

ويُوضع الترخيص في مكان ظاهر داخل المقر المُرخص بمزاولة النشاط فيـه ، ولا يجوز للشركة أو فروعها أن تُزاول نشاطها في غير المقر المبين في الترخيص .

ويجوز للشركة عقد مقابلات أو استقبال راغبي العمل في مكان آخر ملائـم بعـد الحصول على موافقة مكتوبة من الإدارة المختصة ، ويجب أن يتضمن الطلب تحديـد المكان بدقة ، والأعداد المتوقع استقبالها ، والمدة المقررة لذلك .

مادة (١٩)

يجوز للشركة إنشاء فروع لها في أي من محافظات الجمهورية ، بعد الحـصول على موافقة الإدارة المختصة ، وذلك بعد سداد رسم مقداره خمسة آلاف جنيـه عـن الفرع ، يُسدد على حساب الوزارة وفقًا لوسائل الدفع غير النقدي المنصوص عليها في قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي المشار إليه .

ويسري على الفرع الأحكام ذاتها المقررة للمقر الرئيسي للشركة .

مادة (٢٠)

يُلغى الترخيص بقرارٍ من السلطة المختصة في أي من الحالات الآتية :

١- فقد الشركة شرطًا من شروط الترخيص .

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

٣- ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه ، أو دون الحصول على موافقة مكتوبة وفقًا للإجراءات الواردة في هذا القرار .

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

٥- عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو عدم تسجيل المبالغ التي يتم تحصيلها منهم .

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

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

ويجوز للسلطة المختصة إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا في أي من هذه الحالات لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات ، أو زوال تلك المخالفات ، ولا يؤثر إيقاف الشركة على السير في إجراءات تجديد الترخيص عند حلول موعده .

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

وتتولى الإدارة المختصة خلال خمسة أيام عمل إخطار الشركة بإلغاء ترخيصها أو إيقاف نشاطها مؤقتًا ، على عنوان مقر الشركة المدون بالترخيص .

مادة (٢١)

تلتزم الشركة المرخص لها بالتشغيل بالداخل أو الخارج بالآتي :

١- مراعاة كافة التعليمات والنشرات التي تصدرها الوزارة بشأن نشاط مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج .

٢- متابعة التغيرات التي تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل مع تضمين ما توفر من معلومات في هذا الشأن بالتقارير التي تقدمها دوريًا إلى الإدارة المختصة .

٣- إبرام عقود بينها وبين أصحاب الأعمال ، مصدق عليها من السلطات المختصة ، مع موافاة الإدارة المعنية بالتشغيل بصورة منها ، على أن يتضمن العقد وملحقاته ، أعداد العمال ، ومهنهم ، والأجور المحددة لكل منهم ، والعلاقة المالية بين الشركة وصاحب العمل ، وجميع الشروط الأخرى .

٤- الحفاظ على سرية البيانات والمعلومات التي حصلت عليها من العامل أو صاحب العمل بمناسبة إلحاقه بالعمل .

٥- احترام القوانين المعمول بها والمبادئ والحقوق الأساسية للعمل بدول المقصد والمعبر والمنشأ بحسب الأحوال .

٦- احترام اتفاقيات تنقل الأيدي العاملة الثنائية التي تُبرمها مصر أو متعددة الأطراف التي تنضم إليها .

٧- ضمان احترام الحق في حرية تكوين المنظمات النقابية ، والمفاوضة الجماعية ، وعدم التمييز ، والعمل الجبري ، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة ، والحد الأدنى لسن التشغيل .

٨- ضمان أن شروط وظروف العمل عند استلام العمل هي ذاتها التي تم الاتفاق عليها بين الشركة والعامل قبل انتقاله للعمل المتعاقد عليه .

مادة (٢٢)

يُحظر على الشركة المرخص لها بمزاولة عمليات التشغيل بالداخل أو الخارج ما يلي :

١- الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة .

٢- مزاولة عمليات التشغيل في الداخل أو الخارج دون الحصول على ترخيص بذلك ، أو بترخيص صادر بناءً على بياناتٍ غير صحيحة ، ويُعتبر الترخيص الملغي أو المنتهي مدته كأن لم يكن .

٣- ممارسة عمليات التشغيل أثناء فترات الإيقاف المؤقت عن العمل .

٤- احتجاز أوراق العامل الثبوتية وعلى الأخص بطاقة الرقم القومي أو جواز السفر أو عدم تسليمه عقد العمل .

٥- تقاضي مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل في الداخل أو الخارج ، بالمخالفة لأحكام القانون .

٦- تقاضي أو اقتطاع أية مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو عدم تسليمها إليه دون مقتضى في المواعيد المقررة .

٧- تقديم بيانات غير صحيحةٍ عن أية اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو الخارج ، أو أجورهم ، أو نوعية وظروف عملهم ، أو عن أية شروط وظروف أخرى تتعلق بعملهم إلى الوزارة أو غيرها من السلطات المختصة .

٨- استبدال عقود العمل أو تعديل بنودها دون موافقة صريحة من العامل قبل الانتقال للعمل .

٩- مخالفة أي حكم من أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني من الكتاب الثاني لقانون العمل ، والقرارات المنفذة له ، أو أي من أحكام هذا القرار .

مادة (٢٣)

يجوز لوكالات التشغيل الخاصة أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز ما يعادل (١٪) من قيمة أجر العامل عن السنة الأولى فقط كمصروفاتٍ إدارية ، ويُحظر عليها استقطاع أي جزءٍ من أجره نظير تشغيله ، كما يُحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى بطريقةٍ مباشرة أو غير مباشرة .

ويُحظر على الوكالة أن تقوم بتحصيل المصروفات الإدارية المشار إليها ، إلا بعد تشغيل العامل فعليًا بواسطتها لدى الغير بالداخل أو بالخارج ، على أن تُحسب قيمة هذه المصروفات بالجنيه المصري على أساس سعر الصرف المُعلن عنه من البنك المركزي وقت التعاقد ، ويُحظر على الشركة تقاضي أية مبالغ أخرى تحت أي مسمى .

مادة (٢٤)

مع مراعاة حكم المادة (٩) من هذا القرار تلتزم الشركة بإمساك السجلات الورقية أو الإلكترونية التي تُحددها الإدارة المختصة بحسب الأحوال ، وفقًا للنماذج المعتمدة ، على النحو الآتي :

(أ) سجل قيد الراغبين في العمل .

(ب) سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال .

(ج) سجل قيد العمال الذين تم التعاقد معهم وما قد يُتحصل منهم .

(د) سجل التعقيب للعمال الذين تم إنهاء إجراءات عملهم فقط وما قد يتحصل منهم .

على أن يتم الفصل بين سجلات قيد العاملين بالداخل والعاملين بالخارج ، ويجب ترقيم صفحات هذه السجلات بأرقام مسلسلة .

وفي حالة إمساك السجلات الورقية يجب أن تُختم جميع صفحاتها بختم الإدارة المختصة ، ولا يجوز إجراء أي كشطٍ بها أو نزع أية أوراق منها ، أو استعمالها قبل ترقيمها وختمها ، وفي حالة إمساك السجلات الإلكترونية فيجب موافاة الإدارة المختصة أولاً بأول بكل قيد فور تسجيله .

مادة (٢٥)

تقوم الإدارات المعنية بالوزارة ومديرياتها بالرقابة والتفتيش الدوري على سجلات الشركة وفروعها التي يتطلب الاطلاع عليها ، وعلى عمليات التشغيل ، والتحقق من التزامها بكافة الأحكام المقررة قانونًا وأحكام هذا القرار .

وعلى الشركة تسهيل عمل المفتشين وتمكينهم من مباشرة أعمالهم ، وموافاتهم بما يطلبونه من مستنداتٍ وسجلات حتى يتمكنوا من أداء عملهم وفقًا لأحكام القانون وهذا القرار .

ويقوم قطاع النقل البحري واللوجستيات أو من يُفوضه من هيئات التصنيف العالمي ، بالتفتيش الفني على أنشطة تشغيل العمل البحري ، وموافاة الوزارة بتقرير بنتائج أعماله ورأيه الفني .

مادة (٢٦)

يجب على الشركة عند قيد راغبي العمل بالداخل أو بالخارج أن تُعد ملفًا لكل راغب عمل تُودع به صورة المستندات والأوراق الآتية :

(أ) نموذج التشغيل المعد لراغبي العمل مستوفيًا جميع البيانات .

(ب) صورة من بطاقة الرقم القومي سارية .

(ج) صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة .

وفي حالة ترشيح الراغب في العمل على وظيفة محددة عليه أن يتقدم بأصل المستندات المشار إليها أو أية شهادات أو مستندات أخرى تُطلب منه ، فإذا رأت الشركة الاحتفاظ بها أو ببعضها أعطته إيصالاً يُفيد ذلك ، ويكون له الحق في استردادها عند الطلب .

مادة (٢٧)

تقوم الشركة التي تُزاول عمليات إلحاق المصريين بالعمل بالداخل أو الخارج بالآتي :

١- تلقي الطلبات باحتياجات أصحاب الأعمال من الموارد البشرية ، والبحث عن فرص عمل داخل أو خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة الراغبين في العمل .

٢- تلقي طلبات راغبي العمل على النموذج المعد لذلك وتسجيلها في السجل الخاص بها .

٣- ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال والمهن التي تُناسبهم وفقًا لاحتياجات أصحاب الأعمال في الداخل أو الخارج .

٤- اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بنشاط تشغيل المصريين في الداخل أو الخارج .

٥- مراعاة القرارات الصادرة بتطبيق الحد الأدنى للأجور ، إذا كان التشغيل بالداخل .

٦- مراعاة مناسبة الأجور ومستوياتها السائدة في بلد العمل بالخارج بحيث لا تقل عن مستويات الأجور المعتمدة لدى الإدارة المعنية بالتشغيل ، إذا كان التشغيل بالخارج .

مادة (٢٨)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٥) من هذا القرار ، يجب أن تكون فرص العمل حقيقية تُمثل احتياجات فعلية للمنشأة ، وتلتزم الشركة المُرخص لها بالعمل بالتشغيل في الداخل بإخطار مديرية العمل المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بصورة من طلب الاحتياج الواردة إليها ، وكذلك بيان بالتعيينات التي تتم شهريًا على النماذج المعدة لذلك .

مادة (٢٩)

يجب أن يتوفر في الإعلان الذي يُنشر عن الوظائف بالداخل أو الخارج الشروط الآتية :

١- اسم وكالة التشغيل المُعلِنة ورقم ترخيصها ، وعنوان مقرها .

٢- اسم (صاحب العمل) ، الشركة أو المنشأة طالبة الوظائف المعلن عنها ، مالم تكن للشركة أو المهنة طبيعة خاصة تستوجب عدم الإفصاح عنها ، وفي هذه الحالة يجب موافاة الإدارة المختصة بذلك كتابة ورقيًا أو إلكترونيًا .

٣- المسمى الوظيفي للمهن المطلوبة ، وأعدادها .

٤- شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة ، وعلى الأخص : (نوع العمل ، وطبيعته ، ومحله ، والمؤهلات والمستندات المطلوبة ، ومدة العقد) .

٥- الأجر والمزايا الممنوحة من قِبل صاحب العمل ، أو حده الأدنى والأقصى .

٦- مدة تقديم طلب شغل الوظيفة المعلن عنها .

٧- معلومات التواصل ، وأرقام التليفونات ، والبريد الإلكتروني وأية وسيلة للتواصل .

مادة (٣٠)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ، يُحرر العقد من أربعة نُسخ باللغة العربية ؛ أو أصل وثلاث صور ، ويحرر باللغة الإنجليزية لغير الناطقين باللغة العربية ، أو باللغة التي يفهمها العامل ، ويتسلم كل من صاحب العمل والعامل والشركة والإدارة المعنية بالتشغيل ، نسخة من العقد للعمل بها عند اللزوم ، ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

١- اسم صاحب العمل .

٢- اسم العامل ، ومهنته ، ومؤهله ، ورقمه التأميني ، ومحل إقامته بالداخل ، وما يلزم لإثبات شخصيته .

٣- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد ، وجهة العمل وموقعه .

٤- الأجر المتفق عليه ، وطريقة وموعد أدائه ، وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية الأخرى المتفق عليها .

٥- الإجازات المستحقة للعامل بأنواعها سواء كانت سنوية أو غيرها .

٦- مكافأة نهاية الخدمة وأية مزايا أخرى ، إن وجدت .

ويجب أن يحصل العامل على نسخة من عقد العمل أو ما يقوم مقامه قبل المغادرة متضمناً كافة شروط وظروف العمل .

مادة (٣١)

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل وتحمل نفقات سفره في حالة التعاقد معه للعمل بالخارج ، من محل التعاقد إلى مقر العمل والعكس ، سواء في أول مرة أو في الإجازات أو عند نهاية الخدمة ، وعلى الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة على الأقل من تاريخ انتهاء العقد .

مادة (٣٢)

يجوز لوكالات التشغيل الخاصة تحديد بعض العاملين لديها أو التعاقد مع غيرهم للعمل بوظيفة مندوب تسويق للشركة أو تنسيق أعمالها مع الغير ، وذلك وفقًا للضوابط الآتية :

١- أن يكون مصرحًا له بالعمل ، ومسجل لدى الإدارة المختصة بالوزارة ، ويحمل بطاقة معتمدة من الشركة والإدارة المختصة تُفيد ذلك .

٢- التزام المندوب بكافة القواعد والإجراءات الواردة في القانون والقرارات الوزارية المنفذة له .

٣- عدم تقاضي أية مبالغ مالية من العمال تحت أي مسمى .

مادة (٣٣)

يخضع مندوب الشركة لكافة الأحكام الواردة في القانون ، وعلى الأخص حكم المادة (٢٩١) من القانون ، وحظر مزاولة عمليات التشغيل للعمل بالداخل والخارج دون ترخيص ، وحظر تقاضي أي مبالغ مالية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، وحظر استقطاع أية مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل والخارج .

مادة (٣٤)

تقوم الإدارة المختصة بإعداد تقييم نصف سنوي لعمل وكالات التشغيل الخاصة ، والوقوف على الموقف التنفيذي لأعمال الوكالة ، والإنجازات التي حققتها ، والشكاوى المقدمة ضدها ، وعدد فرص العمل التي وفرتها ، والعرض على السلطة المختصة قبل الموافقة على تجديد ترخيص الوكالة ، للنظر في التجديد من عدمه ، على أن يتم إخطار الشركة قبل اتخاذ أي قرارٍ بشأنها بخمسة وأربعين يومًا على الأقل لتصويب أوضاعها .

الباب الثالث

تنظيم عمل مكاتب تشغيل المتعطلين بالداخل

مادة (٣٥)

يجوز وفقًا لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية ، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل ، وتُعفى هذه المكاتب من استيفاء الشكل القانوني للشركة ، ومن تقديم التأمين المنصوص عليه بالمادة (٤١) من القانون .

مادة (٣٦)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي المشار إليه ، يُشترط لحصول الجمعيات والمؤسسات الأهلية على ترخيص بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل ، تقديم طلب للحصول على الترخيص مرافق له المستندات الآتية :

١- صورة رسمية من النظام الأساسي للجمعية أو المؤسسة الأهلية ، متضمنًا نشاط التشغيل بالداخل ضمن أنشطتها .

٢- ما يفيد الإشهار وفقًا لقانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي المشار إليه .

٣- بيان بأسماء المؤسسين ، وأعضاء مجلس الإدارة أو مجلس الأمناء بحسب الأحوال ، والمديرين المختصين بعمليات التشغيل .

٤- صحيفة الحالة الجنائية لهؤلاء المؤسسين ، وأعضاء مجلس الإدارة أو مجلس الأمناء بحسب الأحوال ، والمديرين المختصين .

٥- عدد (٦) صور من بطاقة الرقم القومي لأعضاء مجلس الإدارة أو مجلس الأمناء بحسب الأحوال ، والمديرين المختصين .

٦- عقد إيجار ثابت التاريخ ، أو عقد ملكية مسجل بالشهر العقاري ، لمقر مزاولة النشاط ، مستقلاً عن مقر الجمعية أو المؤسسة .

٧- ما يُفيد صفة مقدم الطلب ، سواء بتوكيل رسمي أو بتفويض ، مرافق له صورة بطاقة رقمه القومي .

مادة (٣٧)

يُتبع في تسجيل ومراجعة وفحص طلبات الجمعيات والمؤسسات الأهلية الراغبة في الحصول على ترخيص بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل ، وإمساك السجلات اللازمة ، أحكام المادتين (١٢ ، ١٣) من هذا القرار .

مادة (٣٨)

يصدُر الترخيص بعد أداء رسم مقداره ثلاثة آلاف جنيه ، يُسدد على حساب الوزارة وفقًا لوسائل الدفع غير النقدي المنصوص عليها في قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي المشار إليه ، ويكون الترخيص لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد ، تبدأ من تاريخ صدور الترخيص .

ويُجدد الترخيص بناءً على طلب الممثل القانوني للجمعية أو المؤسسة الأهلية قبل انتهاء مدة الترخيص بشهرين على الأقل ، مرافقًا له بيان بأعمال مكتب تشغيل المتعطلين خلال فترة الترخيص ، ويكون التجديد بعد أداء رسم مقداره ألفي جنيه .

مادة (٣٩)

تلتزم مكاتب تشغيل المتعطلين بالآتي :

١- مراعاة كافة التعليمات والنشرات التي تصدرها الوزارة بشأن نشاط مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل .

٢- موافاة الإدارة المعنية بالتشغيل بصورة من عقود العمال الذين يتم إلحاقهم بالعمل ، على أن يتضمن العقد وملحقاته ، أعداد العمال ، ومهنهم ، والأجور المحددة لكل منهم ، وجميع الشروط الأخرى .

مادة (٤٠)

يُحظر على مكاتب تشغيل المتعطلين القيام بالأعمال الآتية :

١- مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل دون الحصول على ترخيص بذلك ، أو بترخيص صادر بناءً على بيانات غير صحيحة .

٢- تقاضي أية مبالغ من العامل نظير تشغيله ، أو تقاضي أو استقطاع أية مبالغ من أجره .

٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن أجور العمال ، أو نوعية وظروف عملهم ، أو عن أية شروط وظروف أخرى تتعلق بعملهم إلى الوزارة أو غيرها من السلطات المختصة بالمخالفة لعقود أو اتفاقيات التشغيل .

٤- مخالفة أي حكم من أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني من الكتاب الثاني لقانون العمل والقرارات المنفذة له أو أي من أحكام هذا القرار .

مادة (٤١)

يُلغى ترخيص مكتب تشغيل المتعطلين بقرارٍ من السلطة المختصة في أي من الحالات الآتية :

١- فقد شرطاً من شروط الترخيص .

٢- الحصول على الترخيص أو تجديده بناءً على بياناتٍ غير صحيحة .

٣- ثبوت ممارسة النشاط خارج المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه .

٤- ثبوت ممارسة نشاط إلحاق المصريين للعمل بالخارج .

٥- تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتوب ، أو عدم اعتماده من الجهة الإدارية المختصة .

٦- عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة .

٧- الإعلان عن وظائف غير حقيقية .

٨- تقاضي أية مبالغ من العامل نظير تشغيله .

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

وتتولى الإدارة المختصة خلال خمسة أيام عمل على الأكثر بإخطار المكتب بإلغاء ترخيصه بموجب خطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على عنوان مقر المكتب المدون بالترخيص .

مادة (٤٢)

تلتزم مكاتب تشغيل المتعطلين بُمراعاة الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الكتاب الثاني لقانون العمل وأحكام هذا القرار فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب .

الباب الرابع

تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا

مادة (٤٣)

لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا ، من خلال مواقع أو صفحات أو منصات إلكترونية ، إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الإدارة المختصة ، ويُستثنى من ذلك وكالات التشغيل الخاصة المنصوص عليها بالبند (٣) من المادة (٢) من هذا القرار .

وتسري أحكام الباب الثاني من هذا القرار على عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا ، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب ، وبما لا يتعارض مع طبيعة نشاطها .

مادة (٤٤)

مع عدم الإخلال بأية شروط تتطلبها أية قوانين أخرى ، يشترط للحصول على الترخيص المشار إليه بالمادة (٤٣) من هذا القرار ، تقديم طلب إلى الإدارة المختصة ، على النموذج المُعد لذلك ، مرافقًا له المستندات المنصوص عليها بالمادة (١١) من هذا القرار ، وسداد الرسم المقرر .

مادة (٤٥)

يُشترط عند إنشاء الموقع أو الصفحة أو المنصة الإلكترونية لممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا ، مراعاة الآتي :

١- أن يُدعم التصميم الأجهزة المختلفة لضمان سهولة الوصول إليه من جميع الأجهزة (هاتف محمول ، جهاز لوحي ، جهاز حاسب آلي) .

٢- أن يكون متوافقًا مع مختلف متصفحات الإنترنت .

٣- أن تعكس واجهة المستخدم هوية الشركة المُرخص لها .

٤- أن تكون واجهة المستخدم سهلة الاستخدام يمكن معها الوصول بشكل يسير وسريع إلى مختلف القوائم بالموقع أو الصفحة أو المنصة الإلكترونية .

٥- نبذة عامة عن الشركة مقدمة الخدمة ، ورقم ترخيصها الصادر لها من الإدارة المختصة .

٦- أن تكون اللغة العربية هي اللغة الرسمية ، مع إمكانية توفير نسخة للبيانات باللغة الإنجليزية أو أي لغة أخرى .

٧- ضمان سهولة الوصول والاستخدام لجميع الفئات لاسيما الأشخاص ذوي الإعاقة .

٨- توفير قنوات الاتصال بالدعم الفني ؛ مثل (الهاتف ، البريد الإلكتروني ، الدردشة الحية) ، وطرق استقبال الشكاوى والاستفسارات .

٩- قسم للأسئلة الشائعة لإرشاد المستخدمين وعرض الإجابات عليها .

وفى جميع الأحوال ، تلتزم الشركة المُرخص لها بتحديث محتوى الموقع الإلكتروني والبيانات المنشورة به بشكل مستمر بما يَكفل دقة وشمول البيانات والمعلومات المتاحة بالموقع ، وإجراء مراجعة دورية له للتأكد من حسن أدائه وامتثاله للتشريعات والضوابط الفنية المعمول بها .

مادة (٤٦)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات ، والقانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية ، تلتزم الشركة المُرخص لها بمتطلبات حماية الموقع أو الصفحة أو المنصة الإلكترونية ، وعلى الأخص ما يلي :

١- تطبيق إجراءات صارمة لحماية بيانات المستخدمين ، أو المتعاملين ؛ بما في ذلك تشفير وتخزين البيانات بشكل آمن .

٢- الالتزام بأطر العمل والمعايير الدولية لأمن المعلومات .

٣- إنشاء نُسخ احتياطية دورية للبيانات لضمان استرجاعها في حالة حدوث أي اختراق أو عطل .

٤- الاحتفاظ بسجلات الأنشطة الخاصة بالأنظمة لمدة لا تقل عن خمس سنوات .

٥- إخطار الإدارة المختصة خلال مدة خمس أيام عمل من وقت وقوع أي اختراق أو حدث يؤثر على أمن المعلومات .

٦- إعداد سياسة خصوصية واضحة للمستخدمين ، وتحديثها بشكل مستمر ، وحماية البيانات ومنع وصول غير المسئول إليها .

٧- توفير آلية لتعديل أو حذف بيانات المستخدمين بناءً على طلبهم .

مادة (٤٧)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠) من هذا القرار يُلغى الترخيص بقرارٍ من السلطة المختصة في حالة عدم مراعاة الأحكام الواردة بنص المادة (٤٦) من هذا القرار .

مادة (٤٨)

تلتزم الشركات التي تزاول عمليات إلحاق المصريين بالداخل أو الخارج إلكترونيًا قبل العمل بأحكام القانون وهذا القرار بتوفيق أوضاعها خلال مدة سنة على الأكثر من تاريخ العمل بأحكام هذا القرار .

الباب الخامس

(توجيه قبل المغادرة وبحث الشكاوى)

مادة (٤٩)

تلتزم كافة الجهات التي تزاول عمليات التشغيل ، بما في ذلك الإدارات المختصة بالوزارة ، بإلحاق العمالة المرشحة للسفر ببرامج توجيه قبل المغادرة التي تنفذها "وحدة توجيه قبل المغادرة" بالوزارة ، ويجب أن تتضمن تلك البرامج على الأقل التعريف بالبلد المضيف ، وتشريعاته العمالية ، وحقوق العمال وواجباتهم ، ومتطلبات المهارة على المهن المرشحين عليها ، ومسارات التشغيل ، وإجراءات السفر والعودة ، وآليات الوصول إلى مكاتب التمثيل العمالي بالخارج أو القنصلية المختصة ، ويقدم البرنامج باللغة العربية أو اللغة التي يفهمها العامل إذا كان من غير الناطقين بالعربية .

مادة (٥٠)

يشكل بالإدارة المختصة بالوزارة ، وتحت إشرافها ، وحدة متخصصة تضم عناصر قانونية وفنية ، تختص بتلقي شكاوى العمال المتضررين ، والقيام ببحثها والتحقيق فيها ، ولها في سبيل ذلك جمع الأدلة ، وسماع الشهود ، والاستعانة بالإدارات المختصة بالوزارة ، بالتفتيش ، أو الشئون القانونية ، أو العلاقات الخارجية ، أو غيرها ، وعليها إعداد تقرير بنتائج فحص الشكوى للعرض على السلطة المختصة ، ومقترحات إزالة أسباب الشكوى ، والجزاءات المقترحة على المخالف إذا كان لها مقتضى .

مادة (٥١)

تتولى الإدارة المعنية بالإشراف على مكاتب التمثيل العمالي ، إعداد أدلة إرشادية للعمال للتعريف بدور مكاتب التمثيل العمالي بالخارج ، وآليات الوصول إليها ، وطرق تقديم شكاوى إن وجدت ، لبحثها وتسويتها وديًا ، أو اتخاذ اللازم بشأنها ، وآليات الوصول إلى القنصليات المختصة بالخارج في الدول الأخرى .

مادة (٥٢)

يُلغى كل قرار أو نص أو حكم سابق يُخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار ، وعلى الإدارات والجهات المختصة تنفيذ أحكامه كل فيما يخصه .

مادة (٥٣)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ ٤/١٢/ ٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد طالبي العمل بالداخل

م	التاريخ	الاسم	العنوان	الرقم القومي	رقم التليفون	المؤهل الدراسي	الموقف من التجنيد	المهنة بالتفصيل	مدة الخبرة	شهادة قياس مستوى المهارة (درجة المهارة) ان وجدت	ترخيص مزاولة المهنة ان وجد	المحافظة المطلوب العمل بها	الوظيفة المطلوب العمل بها	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال بالداخل

م	اسم الشركة	العنوان	الرقم التأميني	الوظيفة أو المهنة	العدد المطلوب	المؤهل الدراسي	التخصص	نوع الوظيفة	اشتراطات الوظيفة			مدة الخبرة	ملاحظات
									السن	النوع	الأجر		

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد المشتغلين بالداخل

م	اسم الشركة	عنوان الشركة	اسماء المعينين بالشركة	تاريخ الميلاد	المؤهل	المهنة المعين عليها	الأجر	تاريخ الالتحاق بالمهنة	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد العاملين الذين تم التعاقد معهم للعمل بالداخل وما تحصل منهم

م	اسم العامل	المهنة او العمل	اسم المنشأة التي تعاقد معها	قيمة المرتب او الأجر الشهري	قيمة المرتب أو الأجر السنوي	قيمة ١ % من أجر السنة الأولى	قيمة ما حصلت عليه الشركة	الباقي	توقيع المدير المسئول	توقيع العامل	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد العاملين المصريين الراغبين في العمل بالخارج

م	التاريخ	الاسم	العنوان	الرقم القومي	رقم التليفون	المؤهل الدراسي	المهنة بالتفصيل	مدة الخبرة	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال بالخارج

م	تاريخ ورود الطلبية	الدولة الواردة منها	اسم المنشأة أو صاحب العمل	جنسيته	المدير المسئول	العدد المطلوب	المهنة بالتفصيل	مدة الخبرة	الأجر والمزايا الأخرى	مدة التعاقد	شروط وظروف العمل	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد العاملين المصريين الذين تم التعاقد معهم

م	الاسم	المهنة بالتفصيل	اسم المنشأة المتعاقد معها	الدولة المتعاقد للعمل بها	تاريخ السفر	العنوان	رقم التليفون	رقم وتاريخ موافقة الوزارة على الطلبية	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد العاملين المصريين الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج وما تحصل منهم

م	اسم العامل	المهنة او العمل	اسم المنشأة التي تعاقد معها	قيمة المرتب او الأجر الشهري	قيمة المرتب او الأجر السنوي	قيمة ١ % من أجر السنة الأولى	قيمة ما حصلت عليه الشركة	الباقي	توقيع المدير المسئول	توقيع العامل	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

اسم الشركة /

رقم الترخيص /

وزارة العمل

الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل

الإدارة العامة لشئون شركات إلحاق العمالة

نموذج رقم ( ) سجل قيد العاملين المصريين

أصحاب التعاقدات الشخصية "تأشيرات التعقيب" الملتحقين للعمل بالسوق السعودي

م	اسم العامل	عنوان العامل	رقم التليفون	المهنة المتعاقد عليها	اسم المنشأة المتعاقد معها	عنوانها	رقم وتاريخ موافقة الوزارة على عقد العمل	الرسوم التي حصلت عليها الشركة	ملاحظات

www.saqaanlawfirm.com

وزارة العمل

قرار رقم ٢٧٩ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تنظيم ترخيص عمل الأجانب

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ ؛

وعلى القانون المدني الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ ؛

وعلى قانون دخول وإقامة الأجانب بأراضي جمهورية مصر العربية والخروج منها الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٠ ؛

وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ؛

وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ؛

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ؛

وعلى قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩ ؛

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ؛

وعلى قانون لجوء الأجانب الصادر بالقانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٢٤ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وعلى الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها جمهورية مصر العربية مع بعض الدول ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــرر :

(الأحكام العامة)

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القرار يُقصد بالكلمات والعبارات التاليـــة المعنـــي المُبـــين قرين كُل منها :

١-**الوزارة** : الوزارة المعنية بشئون العمل .

٢-**السلطة المختصة** : وزير العمل .

٣-**الإدارة المختصة** : الإدارة العامة لتراخيص وتنظيم عمل الأجانب .

٤-**القانون** : قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

٥-**العمل** : كل عمل تابع أو حر أو لحساب الـــنفس أو العمـــل فـــي أي مهنـــة أو صنعة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .

مادة (٢)

يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والجهـــاز الإدارى للدولـــة للأحكام الواردة في القانون وهذا القرار ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملـــة بالمثـــل ، ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بناء على عرض الإدارة المختصة .

مادة (٣)

لا يجوز للأجنبي أن يزاول عمـــلا إلا بعـــد الحـــصول علـــى تـــرخيص بـــذلك من الوزارة المختصة ، أو من مديريات العمل التابعـــة لهـــا ، أو المكاتـــب المنـــشأة من الوزارة لهذا الغرض في الجهـــات الأخـــرى، مثـــل الهيئـــة العامـــة للاســـتثمار والهيئة العامة للبترول وغيرها .

وأن يكون مصرحا له بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص .

(حالات الإعفاء من الحصول على ترخيص عمل الأجانب)

مادة (٤)

يستثنى من الحصول على الترخيص المشار إليه فى المادة السابقة الفئات الآتية :

١- المعفيون طبقا لنص صريح فى اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها وفى حدود تلك الاتفاقيات .

٢- الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية فى جمهورية مصر العربية الوافدون للبلاد بموجب قرارات صادرة من السلطات المختصة بدولهم .

٣- المراسلون الأجانب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية .

٤- رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم دون أجر.

٥- العاملون الأجانب على السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية .

٦-العاملون الأجانب بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.

٧-أعضاء وخبراء المعاهد والمراكز والبعثات العاملة فى مجال الأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة.

٨-المستثمر الأجنبي الحاصل على إقامة مستثمر لمزاولة نشاطه بالبلاد، وفقًا لأحكام القانون المنظم لذلك .

مادة (٥)

يلتزم كل من يستخدم أجنبيًا أُعفي من شرط الحصول على الترخيص بالعمل أن يُخطر مديرية العمل الواقع في دائرتها المنشأة خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه .

(ضوابط وإجراءات استخراج تراخيص عمل الأجانب)

مادة (٦)

تلتزم المنشآت التي ترغب في استخدام أجانب أن تتقدم بطلب إلى الإدارة المختصة مرفقًا به المستندات الدالة على تأسيس المنشأة، وطبيعة عملها ، وترخيص مزاولة النشاط، والمستندات الخاصة بالأجنبي، وعقد عمله موضحًا به الآتي :

بيان نوع العمل ، ومكانه ، والأجر ، والمزايا والبدلات .

تحديد تاريخ بداية العقد ونهايته، وتجديده في حالة امتداده .

ويُستثنى من تقديم عقد العمل الأجانب الذين يُسند إليهم عمل محدد لمدة ستة أشهر ولا تزيد عن سنة ، والخبراء الذين يعملون وفقًا لاتفاقية دولية .

مادة (٧)

يراعى في منح تراخيص العمل المشار إليه الشروط والأوضاع الآتية :

١- أن تتناسب خبرات الأجنبى مع المهنة المراد الترخيص لـه بالعمـل فيهـا ، ولا تقل عن ثلاث سنوات معتمدة وموثقة من السلطات المختصة .

٢- حصول الأجنبي على ترخيص مزاولة المهنة وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها فى البلاد وذلك للمهن التي يستلزم القانون لمزاولتها الحصول على ترخيص خاص .

٣- عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية .

٤- حاجة ومصلحة البلاد الاقتصادية، والاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة .

٥- التزام المنشآت التى يصرح لها فى استخدام خبراء أو فنيين أجانـب بتعيـين عدد اثنين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهما مع خبرات الأجنبي، وتدريبهما علـى أعماله، وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهما .

ويجوز للسلطة المختصة الإعفاء من هذه الشروط كلها أو بعـضها بنـاءً علـى عرض من الإدارة المختصة بمبررات الإعفاء والمستندات الدالة على ذلك .

مادة (٨)

يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية :

١-الإرشاد السياحي .

٢-أعمال التصدير والتخليص الجمركي، ويستثنى الفلسطينيون من هذا الشرط .

(النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في المنشآت)

مادة (٩)

لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب في أي منـشأة ولـو تعـددت فروعهـا عن (١٠٪) من مجموع عدد العاملين المصريين بها .

ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

١-المنشآت الكائنة بالمنـاطق الحـرة والخاضـعة لأحكـام قـانون الاسـتثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ فتكون نسبة العمالة الأجنبية وفقًا للأوزان النسبية والضوابط التي تضعها اللجنة المشتركة المشكلة بالهيئة العامة للاستثمار لهذا الغرض .

٢- المنشآت الصغيرة (المحال والمطاعم) ، تُحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لعمل الأجانب بهذه المنشآت في ضوء المبادرات التحفيزية التي تطلقها الوزارة وذلك بعد عرض الإدارة المختصة .

٣- الحالات التي تُوافق عليها لجنة الاستثناءات المشكلة لهذا الغرض المنصوص عليها في المادة التالية ، بعد اعتماد قرارها من السلطة المختصة .

ويتم إعادة النظر في تلك النسب والاستثناءات الواردة عليها، وفقًا لاحتياجات سوق العمل وظروف التشغيل ومتغيرات عالم العمل بالتشاور مع ممثلي المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال وفي ضوء دراسات سوق العمل نوعيًا وجغرافيًا .

(لجنة الاستثناء من النسبة القصوى)

مادة (١٠)

تشكل لجنة برئاسة مدير عام الإدارة العامة لترخيص وتنظيم عمل الأجانب وعضوية كل من :

١- مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية ، أو من يمثله .

٢- مدير عام الإدارة العامة للتشغيل بالداخل ، أو من يمثله .

٣- مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل ، أو من يمثله .

٤- ممثل عن الإدارة العامة لترخيص وتنظيم عمل الأجانب .

وللجنة أن تدعو ممثلاً أو أكثر من الجهات التالية وفقًا للموضوعات المعروضة عليها مثل الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ، والهيئة المصرية العامة للبترول ، ووزارة التربية والتعليم ، ووزارة السياحة ، ..... الخ .

وللجنة أن تستعين بمن تراه من ذوي الخبرة كلما تراءى لها ذلك ، على ألا يكون له صوت معدود .

مادة (١١)

تختص اللجنة المشار إليها في المادة السابقة بالبت في الطلبات المقدمة بشأن الموافقة على الاستثناء من الالتزام بالنسبة المقررة لاستخدام العمالة الأجنبية مقابل العمالة المصرية بالمنشأة ، والمحددة وفقا لأحكام هذا القرار ، أو وفقًا لنص صريح في قانون خاص .

مادة (١٢)

تقوم اللجنة ببحث الطلبات المقدمة لها في ضوء ما يلي :

١- رأي الوزارة أو الجهة المعنية بالإشراف على النشاط الاقتصادي الذي تدخل في تصنيفه المنشأة .

٢-الدراسة التي تتضمن مدى توافر عمالة مصرية في المهن المطلوبة من عدمه .

٣- المدة المقترحة لاستخدام الأجنبي في حالة الموافقة على الاستثناء .

٤- عدم مزاحمة العمالة الأجنبية للعمالة المصرية في سوق العمل .

٥- مدى احتياج المنشأة فعليًا إلى أخصائيين، أو مستشارين، أو خبراء، وظروف العمل بها ، وأثر الموافقة أو الرفض على الإنتاج، أو الاستثمار .

٦- مدى إمكانية توفير المنشأة فرص عمل جديدة للعمالة المصرية نظير الموافقة على الاستثناء .

٧- مدى جدية المنشأة في الوفاء بتعهداتها السابقة، ومدى التزامها بأحكام القانون .

مادة (١٣)

يتولى رئيس اللجنة عرض الطلبات المقدمة إليه موضحا بها ما يلي :

١- بيانات المنشأة (الاسم، العنوان، اسم المدير المسئول، رقم التليفون، النشاط الاقتصادي الذي تمارسه) .

٢- تحديد الكيان القانوني للمنشأة، والقانون المخاطبة بأحكامه .

٣- بيان بعدد العاملين بالمنشأة (مصريين وأجانب) .

٤- بيانات تفصيلية عن الأجانب المطلوب استثناؤهم (الاسم، السن، الجنسية المهنة، المؤهلات والخبرات، المدة المطلوبة للاستخدام) .

٥- تحديد اسم المساعد المصري الذي يتولى العامل الأجنبي تدريبه ، ومؤهلاته ، وخبراته ، ودرجة تقدمه .

مادة (١٤)

تشكل للجنة أمانة فنية برئاسة أحد المختصين بالإدارة العامة لترخيص وتنظيم عمل الأجانب ، وعضوية أحد الأعضاء القانونيين بالإدارة العامة للشئون القانونية ، وأحد الأعضاء الفنيين بالإدارة العامة لتراخيص عمل الأجانب .

مادة (١٥)

تختص الأمانة الفنية بما يلي :

١- تحضير الموضوعات المطروحة، وإحضار ملفات المنشآت ، وإعداد جدول الأعمال .

٢- إخطار الأعضاء بميعاد انعقاد اللجنة قبل انعقادها بوقت كاف مع موافاتهم بجدول الأعمال متضمنا الموضوعات المطروحة .

٣- إعداد محضر اجتماع اللجنة، على أن يثبت به مناقشات الأعضاء على نحو مفصل ، والتوصيات التي انتهت إليها .

٤- إعداد تقرير بنتائج أعمال اجتماع اللجنة ، متضمنًا توصيات اللجنة ، ومبررات قبول الطلبات أو رفضها .

٥- إعداد قاعدة بيانات إلكترونية ، بالحالات التي عرضت على اللجنة ، والمنشآت التابعة لها ، والأجانب المطلوب استثناؤهم ، وتوصية اللجنة ، ومبرراتها .

مادة (١٦)

يلتزم كافة أعضاء اللجنة ، وأمانتها الفنية بالتوقيع على محضر أعمالها ، وتعد الأمانة الفنية تقريرًا بنتائج أعمال اللجنة وتوصياتها ، ومبررات وأسباب تلك التوصيات ، ويتولى رئيس اللجنة عرض التقرير على السلطة المختصة للاعتماد .

مادة (١٧)

تصدر توصيات اللجنة بأغلبية أعضائها ، ولا تعتبر نافذة إلا بعد اعتمادها من السلطة المختصة .

(مدة الترخيص و الرسوم المقررة له وحالات الإعفاء منها)

مادة (١٨)

يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل ، بعد سداد الرسم المقرر له ، وتعتبر كسور السنة ، سنة كاملة ، وتقدر رسوم الترخيص على النحو التالي :

أولاً – ستة آلاف جنيه مصرى ، في حالة الموافقة على الترخيص للسنة الأولى ، ويزاد الرسم بواقع ألف وخمسمائة جنيه عن كل سنة تالية حتى السنة الثالثة .

ثانيًا – أثنا عشر ألف جنيه مصرى في حالة الموافقة علـــي تجديـــد التـــرخيص اعتبارًا من السنة الرابعة على أن يزاد الرسم بواقع ألف جنيه عـــن كـــل ســـنة تاليـــة حتى السنة السادسة .

ثالثًا – سبعة عشر ألف جنيه مصرى في حالة الموافقة على تجديـــد التـــرخيص اعتبارًا من السنة السابعة على أن يزاد الرسم بواقع ألف جنيه عن كل سنة تالية حتـــى السنة العاشرة .

رابعا – ثلاثة وعشرون ألف جنيه مصرى فـــي حالـــة الموافقـــة علـــى تجديـــد الترخيص اعتبارًا من السنة الحادية عشرة ، على أن يزاد الرسم بواقع ألفين جنيه عن كل سنة تالية وبحد أقصى مائة ألف جنيه .

خامسًا – عشرة آلاف جنيه مصرى عن السنة الأولى في حالة اســـتثناء المنـــشأة من نسبة الـــ (١٠٪) المقررة للعمالة الأجنبية ، وذلك بعد موافقـــة اللجنـــة الخاصـــة بالاستثناءات المشكلة في هذا الشأن ، مع زيادة الرسم بواقع ثلاثة آلاف جنيه عن كـــل سنة تالية وبحد أقصى مائة ألف جنيه .

ويجوز للسلطة المختصة تخفيض هذا الرسم أو زيـــادة مـــدة التـــرخيص لأكثـــر من سنة ، في بعض الحالات التي تستدعي ذلك ، بناءً على عرض الإدارة المختـــصة على أن يكون العرض مشفوعًا بأسبابه ومبرراته والمستندات الدالة على ذلك .

مادة (١٩)

تعفى فئات الأجانب التالية من سداد رسوم تراخيص عمل الأجانب المشار إليهـــا في المادة السابقة وفقًا لمبدأ المعاملة بالمثل :

رعايا جمهورية السودان .

الفلسطينيون بصفة عامة الحاصلون على إقامة مؤقتة لغير السياحة .

رعايا الجمهورية اللبنانية .

الإيطاليون المقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات متصلة .

رعايا دولة اليونان .

رعايا الجمهورية التونسية، ويحدد الرسم وفقًا للحد الأدنى الوارد بالاتفاقية مضافا إليه قيمة رسم بطاقة الترخيص .

الأجانب المنصوص عليهم في الاتفاقيات الدولية التى تكون مصر طرفا فيها على أن يكون شرط الإعفاء من الرسم قد ورد صراحة في أحكام الاتفاقية .

مادة (٢٠)

تلتزم المنشأة التي ترغب في استخدام أجنبي لإنجاز عمل معين لا يستغرق إنجازه سوى يومًا واحدًا أو بعض أيام وبحد أقصى أربعة عشر يومًا ، بتقديم طلب بذلك إلى الإدارة المختصة ، بعد سداد رسم يقدر بواقع (١٠%) من قيمة أجره عن هذه الأعمال ، بحد أدنى خمسة عشر ألف جنيه مصرى، وبحد أقصى مائة ألف جنيه ، وذلك للأجانب من كافة الجنسيات ، ويتعدد الرسم بتعدد الأعمال التي يُؤديها الأجنبي ، ولا يجوز له مباشرة عمله قبل الحصول على موافقة كتابية بذلك من الوزارة .

ويجوز للسلطة المختصة إعفاء الأجنبي من سداد هذا الرسم بناءً على المذكرة المعروضة من الإدارة المختصة على أن يكون العرض مشفوعًا بأسبابه ومبرراته والمستندات الدالة على ذلك .

مادة (٢١)

تؤدى رسوم الترخيص باسم الأجنبي من خلال آليات التحصيل الإلكتروني على الكود المؤسسي للوزارة أو لمديريات العمل التابعة لها بحسب الأحوال.

مادة (٢٢)

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر بشأن تطبيق الحد الأدنى للرسم ، وشرط المعاملة بالمثل ، تصدر بطاقة الترخيص من المديرية المختصة أو أحد المكاتب المختصة بحسب الأحوال، وتسلم إلى الطالب فور ورود موافقة الجهات المعنية بعد سداد رسم قدره "ثلاثمائة جنيه" مقابل بطاقة الترخيص .

ويجوز استخراج بطاقة "بدل فاقد" أو "تالف" للترخيص من الجهة التى أصدرته بناء على طلب الأجنبى مرفقًا البطاقة التالفة أو ما يفيد فقدها ، وما يفيد سداد رسم استخراج البطاقة الجديدة بمبلغ مقداره "خمسمائة جنيه" .

(تصويب أوضاع العمالة الأجنبية المخالفة)

مادة (٢٣)

يجوز للأجنبي الذي زاول العمل داخل البلاد دون الحصول على الترخيص المشار إليه أن يتقدم بطلب إلى الوزارة المختصة لتوفيق أوضاعه وفى حالة الموافقة يلتزم الأجنبي بسداد رسم إعفاء من شرط الاستقدام وقدره خمسة عشر ألف جنيه .

ويجوز للسلطة المختصة الإعفاء من هذا الرسم أو تخفيضه في بعض الحالات التى تستدعى ذلك بناء على عرض الإدارة المختصة على أن يكون العرض مشفوعًا بأسبابه ومبرراته .

(إجراءات تجديد الترخيص)

مادة (٢٤)

يلتزم الأجنبي بتقديم طلب لتجديد الترخيص قبل إنتهاء مدته بشهرين على الأقل ويقدم الطلب على النموذج المعد لذلك إلى المديرية المختصة أو أحد المكاتب التابعة للوزارة .

فإذا كان التجديد لسنة رابعة فما بعدها يقدم الطلب إلى الإدارة المختصة بالوزارة مرفقًا به مبررات التجديد .

(ضوابط التعامل مع غياب العامل الأجنبي)

مادة (٢٥)

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ مديرية العمل المختصة والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبى عن العمل لمدة خمسة عشر يومًا متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك ، وذلك في خلال سبعة أيام عمل فعلية من انقضاء مدة الخمسة عشر يومًا المُشار إليها .

مادة (٢٦)

يجب على صاحب العمل إخطار العامل الأجنبي على محل إقامته الثابت في ملف خدمته، وذلك بعد غيابه خمسة أيام عمل متصلة دون عذر ، فإذا تحقق صاحب العمل من عدم وجوده في ذلك المحل وجب عليه تحرير محضر إداري بقسم الشرطة المختص، وإخطار مديرية العمل .

مادة (٢٧)

تلتزم مديرية العمل أو المكاتب المختصة بحسب الأحوال فور قيام صاحب العمل بإخطارها بغياب العامل الأجنبي ، التحقق من صحة الإخطار ، فإذا ثبت لديها غياب العامل الأجنبي يتم إيقاف ترخيصه مؤقتًا، فإذا استمر غيابه لخمسة عشر يومًا أخرى يتم إلغاء الترخيص .

مادة (٢٨)

مع عدم الإخلال بحق صاحب العمل في الرجوع على العامل الأجنبي ، ومع مراعاة شروط عقد العمل ، إذا تبين للجهة الإدارية قيام الأجنبي بالعمل لدى صاحب عمل آخر يجب إنذار العامل الأجنبي بتعديل بيانات الترخيص خلال مدة شهر من تاريخ الإنذار .

مادة (٢٩)

إذا تحققت الجهة الإدارية المختصة من غياب العامل الأجنبي المدة المحددة قانوناً وجب عليها إخطار الجهات الأمنية المختصة لإعمال شئونها ، خلال عشرة أيام عمل فعلية من تاريخ إخطارها بغياب العامل الأجنبي .

(حالات إلغاء ترخيص عمل الأجنبي)

مادة (٣٠)

يلغى ترخيص عمل الأجانب بقرار من السلطة المختصة ، وبعد عرض الإدارة المختصة بالمبررات ، في الحالات الآتية :

١- إذا حكم على الأجنبي فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

٢- حصول الأجنبي على الترخيص بناء على بيانات غير صحيحة .

٣- استعمال الترخيص في مهنة أو جهة عمل خلافاً لما استخرج الترخيص على أساسه .

٤- إذا تحققت جهة الإدارة من غياب العامل عن العمل لمدة خمسة عشر يوما دون مسوغ قانوني .

٥- الحالات التى تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي .

(قاعدة بيانات العمالة الأجنبية)

مادة (٣١)

تلتزم المنشآت التى تستخدم عمال أجانب بالآتى :

أولاً - إمساك سجل تدون فيه البيانات الآتية :

١- اسم الأجنبي باللغتين العربية والإنجليزية ، ولقبه ، وتاريخ ميلاده ، وجنسيته ، ورقم جواز السفر .

٢- مهنة الأجنبي ، ومؤهلاتـــه ، ونـــوع العمـــل الـــذي يقـــوم بـــه ، والأجـــر الذي يتقاضاه .

٣- تاريخ دخول الأجنبـــي للـــبلاد ورقـــم وتـــاريخ التـــرخيص لـــه بالعمـــل ، وتاريخ انتهائه .

٤- أسماء المساعدين اللذين تم تكليفهما للتدريب على أعمال الخبير الأجنبي .

ثانيًا - موافاة الإدارة المختصة بالوزارة أولاً بأول ببيان مفـــصل عـــن العمالـــة الأجنبية ، يتضمن عددها ونسبتها إلى العمالة المصرية ، وموضحًا به كافـــة البيانـــات المشار إليها في البند السابق .

ثالثًا - موافاة المديرية المختصة خلال الأسبوع الأول من شهري يناير ويوليـــو من كل عام بالبيانات الآتية :

١-كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنـــشآت موضـــحًا بـــه جنـــسياتهم ، ومهنهم ، وأرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وتـــاريخ انتهائهـــا، وأســـماء المساعدين إن وجدوا .

٢- كشف بعدد ومهن العاملين المصريين بالمنشأة مرفقًا به استمارة (٢) تأمينات ، أو أي مستند رسمي آخر يصدر من الجهة المعنية بالتأمينات الاجتماعية يوضح عـــدد العمالة المصرية المؤمن عليه .

مادة (٣٢)

تلتزم المنشآت بإخطار مديرية العمل المختصة أو المكتب خلال أسبوع من تاريخ انتهاء التعاقد مع الأجنبي أو تركه العمل، وتسليم ترخيص العمل الخاص بالأجنبى إلى الجهة التي أصدرته .

مادة (٣٣)

تلتزم الإدارة المختصة بإعداد قواعد بيانات حول العمالة الأجنبيـــة فـــي الـــبلاد ، على أن تتضمن على الأخص البيانات الآتية :

١-اسم الأجنبي باللغتين العربية والإنجليزية، ولقبه، وتاريخ مـــيلاده، وجنـــسيته، ورقم جواز السفر .

٢- اسم المنشأة ، مهنة الأجنبي ، ومؤهلاته ، ونوع العمل الذي يقوم به ، والأجر الذي يتقاضاه .

٣- تاريخ دخول الأجنبي البلاد ، ورقم ترخيص العمل، وتاريخ إصداره وانتهائه .

٤- أسماء المساعدين المصريين اللذين تم تكليفهما بالعمل مع الخبير الأجنبي لاكتساب الخبرة .

٥- عدد العاملين المصريين المؤمن عليهم بالمنشآت التي تستخدم عمالاً أجانب .

(حقوق العمال الأجانب وواجباتهم)

مادة (٣٤)

تسري على العمالة الأجنبية عقود العمل الفردية واتفاقيات العمل الجماعية ، وفيما لم يرد بشأنه نص خاص فيهما ، تسري عليهم كافة أحكام قانون العمل .

مادة (٣٥)

تتولى الوزارة المختصة الإعلان عن المبادرات التحفيزية التي تساعد على مواجهة العمل في القطاع غير الرسمي ، وتسهيل وصول العمالة الأجنبية إلى القطاع الرسمي دون فرض أية عقوبات مالية أو إجرائية، ولها في سبيل ذلك تخفيض الرسوم أو الإعفاء منها ، أو الإعفاء من شرط الحصول على الترخيص .

مادة (٣٦)

يحظر على صاحب العمل احتجاز جواز سفر العامل الأجنبي أو أية أوراق شخصية أو ثبوتية ، أو حرمانه من حرية التنقل داخل الإقليم المصري ، أو اقتطاع جزء من راتبه بأي صورة أو شكل أو القيام بأي سلوك يفرق فيه في المعاملة بين العمال بسبب عرقهم أو جنسيتهم ، أو أي صورة من صور التمييز المنصوص عليها في المادة رقم (٥) من قانون العمل المشار إليه .

مادة (٣٧)

تلتزم الإدارات المختصة بالوزارة كل فيما يخصه بما يلي :

تسهيل حصول العمالة الأجنبية على ترخيص العمل ، وبرسوم مخفضة لغير القادرين .

توجيه مفتشي العمل إلى التحقق من حصول العمالة الأجنبية على حقوقهم ومنع استغلالهم أو تشغيلهم في شروط وظروف عمل غير عادلة ، وضمان تمتعهم بالحقوق والمبادئ الأساسية للعمل .

إطلاق برامج توعوية للعمالة الأجنبية باللغة التي يفهمونهـــا لتعـــريفهم بـــالحقوق والواجبات الواردة في القانون .

تيسير انتقال العمالة الأجنبية لدى أصحاب الأعمال بحرية، وتمكينهم من تعـــديل بيانات ترخيص العمل .

منح العمالة الأجنبية فترة لتوفيق أوضاعهم للحـــصول علـــى تـــرخيص العمـــل أو تجديده بعد انتهائه أو إلغائه .

مساعدة الأجنبي إذا فقد عمله في الحصول على فرصة عمل أخرى بما لا يـــضر بفرص العمالة الوطنية .

مادة (٣٨)

ينشأ بالإدارة العامة لترخيص وتنظيم عمل الأجانب وحدة إدارية تعمـــل علـــى تسهيل وصول العمالة الأجنبية إلى سبل الانتصاف ، وإرشـــادهم إلـــى كيفيـــة تقـــديم الشكاوى العمالية اللازمة لمكاتب العمل أو للإدارة العامة لعلاقات العمـــل بـــالوزارة ، وتوفير ترجمة لمن لا يجيد اللغة العربية بلغة العامل أو اللغة الإنجليزية بالتنسيق مـــع الإدارة المركزية للعلاقات الدولية .

مادة (٣٩)

يُلغى كل قرار أو نص أو حكم سابق يُخالف أو يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (٤٠)

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

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٨٨ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة نمطية والأعمال المرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى ؛

قـرر :

الفصل الأول

الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة نمطية .

(المادة الأولى)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعـام والراحـة ، ولا تقـل فى مجموعها عن ساعة ، ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامـل أكثـر مـن خمس ساعات متصلة .

(المادة الثانية)

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بحكم المادة السابقة فى الحالات والأعمال التـى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل بها استمرار العمل فيها ، وهى ما يلى :

١- العمل فى وحدات المياه ، والكهرباء ، والـصرف الـصحى ، والنظافـة ، والحراسة .

٢- العمل فى إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .

٣- أعمال نقل الركاب والبضائع عبر السكك الحديدية ، أو برًا ، أو بالطرق المائية الداخلية ، أو بالجو ، بما فى ذلك العمل فى مكاتب شركات الطيران والمطارات ، باستثناء الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق (مثل الحسابات ، شؤون العاملين ، والتدريب) .

٤- أعمال شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض ، والأرصفة ، والموانئ ، ومخازن الاستيداع ، بما فى ذلك عمل طاقم اللنشات لنقل العمال .

٥- أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة .

٦- أعمال تموين وإصلاح السفن أثناء الرسو أو عبور قناة السويس .

٧- العمل فى الموانئ على القاطرات البحرية ، وصنادل المياه والوقود ، والمناورة والبضائع ، بما فى ذلك قائديها والبحارة وعمال الميكانيكا بها .

٨- العمل فى المستشفيات ، والمراكز الطبية ، والمصحات ، ودور العلاج .

٩- أعمال تجهيز ودفن الموتى .

١٠- أعمال صناعة الخزف والصينى .

١١- العمل فى المخابز .

١٢- العمل فى مجالات صناعة الأدوية .

١٣- العمل فى الصيدليات .

١٤- بعض أعمال المنصات الرقمية (مثل توصيل الطلبات ، النقل التشاركى أو خدمات النقل عند الطلب) .

(المادة الثالثة)

يلتزم صاحب العمل أو المدير المسئول فى الحالات والأعمال المُشار إليها فى المادة السابقة بالضوابط الآتية :

١- منح العاملين فترات راحة تعويضية وفقًا لتنظيم إدارة العمل بالمنشأة ، وبما يتماشى مع طبيعة العمل وظروفه .

٢- السماح للعاملين بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أثناء العمل .

٣- عدم الإخلال بساعات العمل الأصلية وساعات العمل الإضافية والأجر المستحق عن كل منهما ، وفقًا للنظام المعمول به فى المنشأة ، وبما لا يخالف أحكام قانون العمل المُشار إليه .

٤- مراعاة ألا تزيد ساعات العمل المتصلة بأى حال من الأحوال عن ستة ساعات عمل فعلية وألا تزيد عن خمس ساعات عمل متصلة للسائقين .

٥- الالتزام بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية وإتباع كافة الإجراءات المقررة لتوفير بيئة عمل أمنة وتوفير ضمانات حماية وسلامة العاملين من المخاطر .

الفصل الثانى

الأعمال المرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية

(المادة الرابعة)

يلتزم صاحب العمل بمنح العاملين فترة أو أكثر للراحة ، تحسب من ساعات العمل الفعلية فى الأعمال المرهقة الآتية :

١- العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

٢- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

٣- إذابة وإنضاج الزجاج .

٤- لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء .

٥- تفضيض المرايا بالزئبق .

٦- الدهان بمادة الدوكو .

٧- معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة منه .

٨- صناعة القصدير والمركبات المعدنية التى تحتوى على أكثر من (١٠٪) رصاص .

٩- صناعة أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) ، أو أكسيد الرصاص الأصـــفر ، وأكسيد الرصاص البرتقالى ، وثانى أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص ، سلفات ، كرومات ، وسيليكات الرصاص .

١٠- عمليات المزج والعجن فى صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .

١١- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

١٢- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها .

١٣- صناعة الأسفلت .

١٤- صناعة الكاوتشوك .

١٥- العمل فى المدابغ .

١٦- العمل فى مستودعات السماد المستخرج من الموارد البرازية ، والـــروث ، والدماء ، أو العظام .

١٧- سلخ وتقطيع الحيوانات ، سمطها ، وإذابة شحمها .

١٨- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ، باستثناء فرز العظام قبل الحرق .

١٩- العمل فى بيئات تتطلب التعرض المستمر للغبار أو الأبخرة السامة .

٢٠- أعمال البناء والتشييد فى ظروف مناخية قاسية (مثـــل درجـــات الحـــرارة العالية أو المنخفضة) .

(المادة الخامسة)

يلتزم صاحب العمل فى الأعمال المُشار إليها فى المـــادة الـــسابقة بتـــوفير كافـــة اشتراطات السلامة والصحة المهنية واتخاذ كافة الإجراءات المقـــررة بـــشأن حـــدود الأمان ، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية ، والميكانيكيـــة ، والبيولوجية ، والكيمائية ، والسلبية ، وتأمين بيئة العمل .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ: ١١/١٢/٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون المدنى الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ ؛

وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ، ولائحته التنفيذية ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى قرار وزير التجارة والصناعة رقم ٦٨٢ لسنة ٢٠٠٨ فيما تضمنه من إلغاء القرارات أرقام ١٤٤ لسنة ١٩٦٢ ، ١١٤٠ لسنة ١٩٦٣ ، ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بشأن تحديد ساعات العمل بمصانع القطاع العام والقطاع الخاص وتطبق بشأنها أحكام قانون العمل ؛

وبعد التشاور مع السيد الفريق نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الصناعة والنقل ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية والأحكام التى وردت فى عقود العمل الفردية أو الجماعية

أو لوائح تنظيم العمل بالمنشآت من مزايا أفضل للعمال ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعليًا فى المنشآت الصناعية أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز لصاحب العمل تشغيل العمال بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، وفقًا للضوابط المنصوص عليها فى المادة (١٢١) من قانون العمل المُشار إليه .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ : ٢٠٢٥/١٢/١١

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠٢٥

بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التى يجوز تواجد العامل فيها أكثر من عشر ساعات ولا تتجاوز اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تجاوز الفتـــرة بـــين بدايـــة ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحـــة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتهـــا الـــواردة فى المادة الثانية من هذا القرار ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم فى المنشأة علـــى اثنتـــى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

(المادة الثانية)

يقصد بالأعمال المتقطعة بطبيعتها فى تطبيق أحكام هذا القرار ، الأعمـــال التـــى تتطلب فترات توقف أو انتظار تتخلل ساعات العمل الفعلية ، وتـــسرى علـــى العمـــال المشتغلين فيها دون غيرهم ، وتتضمن على الأخص الأعمال الآتية :

١- العاملون المشتغلون فعلاً فى نقل الركاب والبضائع بالطرق المائية الداخلية ، أو السكك الحديدية ، أوبرًا ، أو جوًا .

٢- العاملون فى مستودعات المحاصيل الزراعية .

٣- العاملون فى أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها فى مجرى المياه .

٤- العاملون فى أعمال الرعاية الصحية الطارئة والعاجلة فى المستشفيات والمراكز الطبية .

٥- العاملون المشتغلون فى أعمال النقل واللوجستيات التى تتطلب فترات انتظار بين الرحلات .

٦- أعمال الدعم الفنى والخدمات الرقمية عبر الإنترنت التى تعتمد على الاستجابة للطلبات فى أوقات متقطعة .

٧- العمل فى مراكز البيانات والحوسبة السحابية التى تتطلب مراقبة متقطعة للأنظمة .

(المادة الثالثة)

يجوز لصاحب العمل أن يضع تنظيمًا خاصًا لساعات العمل فى الأعمال المُشار إليها فى المادة السابقة بحيث لا تزيد مدة تواجدهم فى المنشأة على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

ويلتزم صاحب العمل فى هذه الأعمال أن يمنح العمال أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الفعلية التى تزيد عن ساعات العمل الأصلية المقررة بالمنشأة فى اليوم الواحد ، والأجر المستحق عنها ، وفقًا لنص المادة ١٢١ من قانون العمل المُشار إليه .

ويجب عليه إمساك سجل ورقى أو إلكترونى يقيد فيه ساعات العمل الأصلية وساعات التشغيل الفعلى الإضافية ، وفترات الراحة المقررة ، وساعات التواجد بالمنشأة .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ: ٢٠٢٥/١٢/١١

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٩١ لسنة ٢٠٢٥

بشأن ضوابط التشغيل الإضافى ومبرراته

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وعلى المذكرة المعروضة من المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى بشأن منح المجلس مهلة لدراسة الحد الأقصى السنوى المقرر للتشغيل الإضافى ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للحوار الاجتماعى .

قـــرر :

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع (ساعات العمل وفترات الراحة) من الباب الأول من الكتاب الثالث من قانون العمل المُشار إليه ، يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل وقتًا إضافيًا يزيد عن ساعات العمل الأصلية المقررة ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط فى هذه الحالات ما يلى :

إبلاغ مديرية العمل المختصة فى خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافى .

تحديد المدة اللازمة لإتمام العمل .

استحقاق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية ، أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافًا إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و(٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية .

إذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالى .

ألا تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتى عشرة ساعة فى جميع الأحوال .

(المادة الثانية)

يجب على صاحب العمل فى حالة التشغيل الإضافى إمساك سجل ورقى أو إلكترونى يقيد فيه ساعات العمل الأصلية وساعات التشغيل الإضافية ، ومبرراته ، ووقتها ليلا أم نهارا ، والأجر المستحق عنها ، وما يفيد حصول العامل على هذا الأجر .

(المادة الثالثة)

يجب على صاحب العمل تنظيم العمل الإضافى بالتناوب بين العمال بحيث يكون التشغيل الإضافى فى أضيق الحدود ، وبما لا يؤثر على صحة العمال ، ولا على حقهم فى الحصول على الراحة الأسبوعية المقررة .

(المادة الرابعة)

على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى المنشأ وفقًا لنص المادة (١٨٨) من قانون العمل المُشار إليه ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بأحكام هذا القرار ، وبالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال ، أن يضع حدًا أقصى لساعات التشغيل الإضافى السنوى ، وفقًا للأنشطة الاقتصادية والقطاعات ، بما يتفق مع اتفاقيات العمل الدولية التى صدقت عليها مصر .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ: ٢٠٢٥/١٢/١١

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية في الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي .

قـــــرر :

الأعمال التجهيزية

مادة (١)

يقصد بالأعمال التجهيزية ، جميع الأعمال اللازمة لإعداد وتهيئة مكـــان العمـــل أو الآلات أو المعدات أو الأنظمة التقنية أو التشغيلية ، والتي يجب إنجازها قبـــل بـــدء ساعات العمل المقررة لتمكين المنشأة من مزاولة نشاطها اليـــومي بفاعليـــة وكفـــاءة ، وتشمل على الأخص الأعمال الآتية :

تشغيل وفحص وصيانة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والقوى المحركـــة وأنظمة التحكم الآلي التي تستلزم وقتًا محددًا قبل بدء الإنتاج الفعلي .

تجهيز المواد الخام والمستلزمات اللوجستية اللازمة لخطـــوط الإنتـــاج أو تقـــديم الخدمات ، بما في ذلك عمليات الفرز والتصنيف والتجهيز الأولي .

إعداد بيئة العمل الرقمية ، وتفعيل الأنظمة والشبكات الحاسوبية اللازمـــة لـــسير العمل ، والتحقق من جاهزية البنية التحتية التكنولوجية والمنصات الرقمية .

الأعمال التحضيرية في قطاعات الخدمات التي تتطلب إعدادًا خاصًا قبل اســـتقبال العملاء أو بدء تقديم الخدمة .

الأعمال التكميلية

مادة (٢)

يقصد بالأعمال التكميلية ، جميع الأعمال التي تتطلب استكمالها بعد انتهاء ساعات العمل المقررة ، أو التي تكون ضرورية لاستمرارية العمليات أو لمعالجة طوارئ فنية ، وتشمل على الأخص الأعمال الآتية :

الأعمال اللازمة لصيانة واستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات أو الأنظمة التقنية عند حدوث خلل أو عطل بها قد يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية أو الإضرار بسير الإنتاج .

الأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل الذي يتعذر وقفه أو تعطيله ، مثل عمليات حفر آبار البترول أو تشغيل محطات الطاقة أو مراكز البيانات أو أنظمة الدعم التقني على مدار الساعة .

الأعمال اللازمة لاستكمال عمليات الشحن والتفريغ أو التخزين أو التوزيع التي لا يمكن تأجيلها ، والتي قد يترتب على عدم إنجازها في الأوقات المحددة تأخر تصدير أو تسليم المنتجات أو البضائع ، بما في ذلك ما يتعلق بمنصات التجارة الإلكترونية والتسليم الفوري .

إنهاء العمليات الصناعية أو الخدمية التكميلية التي لا يجوز من الناحية الفنية تراكمها أو تركها دون إنهاء ، كعمليات التنقية أو التبريد أو التوثيق الرقمي النهائي للعمليات ، أو إعداد التقارير الفورية الضرورية لاستمرارية العمل .

أعمال الحراسة

مادة (٣)

يقصد بأعمال الحراسة ، الأعمال التي يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المخصصون لحراسة المنشأة والعاملين في أنظمة الأمن والمراقبة الإلكترونية والسيبرانية ، لضمان أمن وسلامة الأفراد والممتلكات والمعدات والبيانات الحساسة ، سواء أثناء ساعات العمل الرسمية أو خارجها .

أعمال النظافة

مادة (٤)

يقصد بأعمال النظافة ، جميع الأعمال التي يقوم بها عمال النظافة للحفاظ على نظافة وترتيب أماكن العمل والمنشآت ومرافقها ، بما في ذلك تعقيم وتطهير الأماكن الحيوية والمعدات ، سواء قبل بدء العمل أو بعد انتهائه أو أثناء فترات توقف العمليات الإنتاجية ، وذلك لضمان بيئة عمل صحية وآمنة وفقًا لمعايير واشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية

مادة (٥)

يلتزم صاحب العمل بتحديد ساعات العمل في الأعمال المشار إليها في المواد السابقة على أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية هي ٤٨ ساعة في الأسبوع .

مادة (٦)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة رقم (١٢١) من قانون العمل المشار إليه ، يكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في الأعمال المشار إليها في المواد السابقة اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع بواقع ساعتين بحد أقصى في اليوم الواحد .

مادة (٧)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ ٤/١٢/ ٢٠٢٥

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٩٤ لسنة ٢٠٢٥

بشأن تحديد العطلات والأعياد

والمناسبات التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل ؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٩٣ لسنة ٢٠١٨ بشأن الأعياد والمناسبات الرسمية التي تعطل فيها وزارات ومصالح الحكومة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قرر

(المادة الأولى)

تُعتبر إجازة ، وفقًا لأحكام قانون العمل المشار إليه ، أيام العطلات والأعياد والمناسبات الآتية :

١- رأس السنة الهجرية .

٢- المولد النبوي الشريف .

٣- عيد الفطر (اليومان الأول والثاني من شهر شوال) .

٤- عيد الأضحى (الوقوف بعرفات واليومين الأول والثاني من أيام العيد) .

٥- عيد الميلاد المجيد ٧ يناير .

٦- عيد ثورة ٢٥ يناير وعيد الشرطة .

٧- عيد شم النسيم .

٨- عيد تحرير سيناء ٢٥ إبريل .

٩- عيد العمال أول مايو .

١٠- عيد ثورة ٣٠ يونيو .

١١- عيد ثورة ٢٣ يوليو .

١٢- عيد القوات المسلحة ٦ أكتوبر .

ويجوز لوزير العمل ، في الأحوال التي يقدرها ، وعلى الأخص توحيد أيام الإجازات على المستوى القومي ، استبدال يوم آخر في بداية أيام العمل بالأسبوع أو نهايته بأي من أيام العطلات المشار إليها .

(المادة الثانية)

للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل في أيام العطلات والأعياد والمناسبات المشار في المادة السابقة ، ولا يجوز احتساب هذه الأيام من الإجازات السنوية للعامل .

ويجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أي من الأيام المشار إليها في المادة السابقة ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر ، أو أن يُمنح العامل يومًا آخر عوضًا عنه بناءً على طلب كتابي منه يُودع بالملف الخاص به .

(المادة الثالثة)

يستحق العمال غير المسلمين بالإضافة إلى الإجازات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار إجازة في أعيادهم الدينية ، وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

(المادة الرابعة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٢٩٩ لسنة ٢٠٢٥

في شأن تشكيل لجنة التسوية الودية ونظام عملها

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها مصر ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــرر :

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه ، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته وديًا بمعرفة لجنة التسوية الودية المشكلة وفقا لنص المادة الثانية من هذا القرار .

(المادة الثانية)

تشكل لجنة التسوية الودية برئاسة مدير مديرية العمل المختصة أو من ينيبه ، وعضوية كل من :

١- العامل ، أو من يمثله .

٢- صاحب العمل ، أو من يمثله .

ولرئيس اللجنة أن يستعين بمن يراه من ذوي الخبرة وفقًا للموضوع المعروض على اللجنة .

(المادة الثالثة)

يجب تقديم طلب التسوية الودية من أحد طرفي النزاع إلى مديرية العمل المختصة التي يقع في دائرتها مقر المنشأة على النموذج المعد لذلك ، على أن يحدد أسباب النزاع وطلباته .

وتلتزم المديرية بإمساك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد طلبات تسوية النزاعات الفردية يدون فيه موضوع النزاع ، وبيانات طرفيه ، وأسبابه ، واسم المنشأة ، وتاريخ تقديم الطلب ، ونوع القطاع ، ونوع النشاط الاقتصادي ، وإجراءات التسوية ، وما انتهت إليه اللجنة من نتائج ، وسجل آخر لقيد النزاعات التي تم إحالتها للمحكمة العمالية المختصة للفصل فيها بعد تعذر تسويتها وديًا .

(المادة الرابعة)

على رئيس اللجنة أن يدعو طرفي النزاع للاستماع إلى طلباتهم وأسباب النزاع واتخاذ الإجراءات اللازمة للوصول إلى حلول مرضية للطرفين ، وعليه أن يبذل العناية الواجبة للتوصل للتسوية الودية بينهما ، ولها في سبيل ذلك استدعاء من ترى ضرورة استدعائه أو الانتقال إلى مقر المنشأة .

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

(المادة الخامسة)

في حالة تعذر التسوية الودية على رئيس اللجنة تحرير محضر بذلك وأسبابه ، وما تم فيه من إجراءات ، ويوقع منه ومن طرفي النزاع ، على أن يثبت في المحضر ما تم من أعمال ، وما تلقته اللجنة من مستندات ورأيها في موضوع النزاع .

فإذا رفض أحد الطرفين التوقيع ، على رئيس اللجنة إثبات ذلك ، واستكمال الإجراءات .

ويحال النزاع إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه ، ويقدم الطلب على النموذج المعد لذلك ليحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تجاوز عشرين يومًا من تاريخ ورود الطلب ، وفقًا لما نص عليه القانون .

ويرفق بالإحالة محضر أعمال اللجنة ، ومذكرة تتضمن ملخص النزاع وأسبابه ، وحجج وأقوال الطرفين .

(المادة السادسة)

فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمة العمالية 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 يؤدى إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبحد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائيًا .

وتخصم المبالغ التي استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة ١٤٣ من قانون العمل المشار إليه .

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

(المادة السابعة)

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

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٣٠٠ لسنة ٢٠٢٥

بشأن إجراءات وقواعد التوفيق في منازعات العمل الجماعية

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنه ٢٠٢٥ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي .

قـــــرر :

(المادة الأولى)

يقصد بالمصطلحات التالية في تطبيق هذا القرار المعاني المبينة قرين كل منها :

المنازعة الجماعية : كل نزاع ينشأ بين صاحب عمـــل أو مجموعـــة أصـــحاب أعمال أو منظماتهم ، وبين جميع عمال المنشأة أو فريق مـــنهم أو منظمـــاتهم النقابيـــة المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل .

المفاوضة الجماعية : الحوار الذي يجري بين صاحب العمل أو منظمة أصحاب الأعمال أو أكثر من جهة ، وبين منظمة نقابية عمالية ، أو أكثـــر مـــن جهـــة أخـــرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين .

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 .

التوفيـــق : وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالبا تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما :

الجهة الإدارية المختصة : وحدة فض منازعات العمل الجماعية بمديرية العمل – الإدارة العامة لفض منازعات العمل الجماعية بديوان عام وزارة العمل .

(المادة الثانية)

يقدم طلب التوفيق من أي من الطرفين أو من يمثلهما بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهم إلى الجهة الإدارية المختصة مبينا به بيانات التواصل مع الطرفين ومرفقًا به المستندات التالية :

١- بيان بالموضوعات محل النزاع والتي تم التفاوض بشأنها موضحا النقاط التي تم التوافق عليها منها وما لم يتم التوافق عليه .

٢- المستندات أو الوثائق المؤيدة لوجهات نظر الطرفين والتي تم عرضها أو تقديمها أثناء جلسة المفاوضة الجماعية

٣- صور ضوئية أو ملخص لمحاضر جلسات التفاوض وما دار فيها من حوار ومناقشات وما أبداه كل طرف من دفوع وطلبات .

(المادة الثالثة)

تتولي الجهة الإدارية المختصة استلام طلب التوفيق بعد استيفاء البيانات والمستندات المنصوص عليها في المادة السابقة ويتم قيدها في سجل إلكتروني أو ورقي ينشأ لهذا الغرض ويسلم لمقدم الطلب ما يفيد استلامه .

(المادة الرابعة)

إذا كان الطلب مقدم من صاحب العمل فيجب أن يكون موقعا منه شخصيًا أو من يمثله أو من وكيله (بموجب سند رسمي) ، وإذا كان الطلب مقدم من العمال فيجب أن يكون موقعا من رئيس اللجنة النقابية للعاملين بالمنشأة أو من المفوض العمالي في حالة عدم وجودها –بعد تقديم سند تفويضه من العمال –كما يجوز أن يقدم طلب التوفيق من النقابة العامة المعنية بنشاط المنشأة في حالة عدم وجود لجنة نقابية أو مفوض عمالي .

وفي جميع الأحوال يراعي أن يقدم طلب التوفيق بعد انقضاء شهر على الأقل من تاريخ بدء المفاوضة الجماعية بين الطرفين دون الوصول إلي اتفاق .

(المادة الخامسة)

تقوم الجهة الإدارية المختصة بتحديد ميعاد لأولي جلسات التوفيق في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، ويتم دعوة ممثلي الطرفين بموجب دعوة كتابية ترسل بأي وسيلة يتأكد معها علم الطرفين بالجلسة قبل موعدها بثلاثة أيام على الأقل ، ويراعي أن تتضمن الدعوة بيان تفصيلي بالطلبات موضوع النزاع وتاريخ ومكان انعقاد الجلسة على وجه التحديد .

(المادة السادسة)

إذا رفض أحد الطرفين حضور جلسات التوفيق أو تعمد التغيب عنها لأكثر من ثلاثة جلسات متتالية ، يجوز للجهة الإدارية المختصة مخاطبة منظمة أصحاب العمال أو العمال بحسب الأحوال ، لمحاولة إقناع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه وحضور جلسات التوفيق .

(المادة السابعة)

تبذل الجهة الإدارية المختصة مساعيها لتقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع ومحاولة تضييق أوجه الخلاف واقتراح حلول وسط يقبلها الطرفان المتنازعان وعليها الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل .

(المادة الثامنة)

يحظر على الطرفين أثناء نظر النزاع اتخاذ أي إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بموضوعات النزاع إلا في حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتًا .

(المادة التاسعة)

يتولى مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينيبه إدارة الجلسات ويحرص على سير المناقشات بأسلوب ودي وهادئ ويتأكد من إثبات ما يدور بالجلسات في محاضر مكتوبة يوقع الأطراف على جميع صفحاتها في نهاية كل جلسة .

(المادة العاشرة)

يجوز لمدير الجهة الإدارية المختصة أو من يدير الجلسة تأجيلها إلي ميعاد آخر بناء على طلب أحد الأطراف أو كلاهما ، أو إذا تراءى له أهميـــة التأجيـــل لإفـــساح المجال للأطراف في التفاوض المباشر بينهم أو تقديم مستندات لازمة لنظر النزاع مـــع مراعاة معقولية مدد التأجيل وأن لا تكون صوره من صور المماطلة التي قد يستخدمها أحد الأطراف لتعطيل سير الجلسات وإطالة أمد النزاع .

(المادة الحادية عشرة)

يجوز لأسباب جوهرية يقدرها مدير الجهة الإدارية المختصة عقد جلسة التوفيق بمقر المنشأة أو بمقر المنظمة النقابية العمالية إذا كان ذلك يصب في مصلحة الطـــرفين أو يزيد من فرص التوصل إلى تسوية للنزاع أو يمنع تفاقمه .

(المادة الثانية عشرة)

يلتزم طرفا النزاع بتقديم المستندات التي تطلب منه بمناسبة نظر النـــزاع ســـواء كان طلبها ممثل الجهة الإدارية ، أو الطرف الآخر ، ويحق لكلا الطـــرفين الاطـــلاع على المستندات التي يقدمها الآخر دون الحصول على نسخة منها إلا بموافقة الطـــرف مقدم المستند على أن تثبت تلك الموافقة بمحضر الجلسة .

وفي جميع الأحوال يجب أن تكون المستندات المطلوبة لازمة وجوهريـــة للبـــت في الطلبات موضوع النزاع ، وتقدير مدى الحاجة إليها أو إلزاميـــة تقـــديمها يخـــضع لتقدير مدير الجهة الإدارية المختصة .

(المادة الثالثة عشرة)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٣٤) من قانون العمل المُشار إليه يحظر علـــى العمال أو منظماتهم النقابية أو المفوض العمالي بحسب الأحوال إفـــشاء أي معلومـــات أو نشر أي مستندات تتعلق بالمنشأة أو بنشاطها أو بقدراتها المالية أو خططها الإنتاجية أو التسويقية أو هيكلها الإداري يكون قد تم تداولها أو تم طلبها أثناء جلسات التوفيق .

ويعتبر محضر جلسة التوفيق من المستندات المحظور نـــشرها أو تـــداولها بـــأي صورة من صور التداول .

(المادة الرابعة عشرة)

إذا أسفرت جلسات التوفيق الي اتفاق حول كل موضوعات النزاع بين الطـرفين فيتعين إثبات هذا الاتفاق فـي محـضر تـسوية أو اتفاقيـة عمـل جماعيـة يوقـع عليها الطرفين ويتم اتخاذ إجراءات قيدها في سجلات الإدارة العامة لفـض منازعـات العمل الجماعية .

ويجوز نشرها في الوقائع المصرية بناء على طلب أحد الطرفين أو كليهما وعلى نفقة طالب النشر ، وفي هذه الحالة تلتزم جهة الإدارة بمنحه خطاب للمطابع الأميريـة لتسهيل إجراءات النشر .

وإذا لم يتم حسم كامل النزاع يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه على النحـو الـسابق الإشارة إليه مع التنبيه على كل من الطرفين بإمكانية لجوئهما إلـي مركـز الوسـاطة والتحكيم لاستكمال نظر بقية الطلبات التي لم يتم تسويتها خلال مرحلة التوفيق .

(المادة الخامسة عشرة)

مع مراعاة أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجاريـة الـصادر بقـانون رقم ٢٧ لسنه ١٩٩٤ إذا لم يتم تسوية النزاع خلال ٢١ يومًا من تـاريخ بـدء عمليـة التوفيق جاز للطرفين اللجوء إلي الإدارة العامة لفـض منازعـات العمـل الجماعيـة لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلـي مركـز الوسـاطة والتحكـيم المنـصوص عليـه في المادة (٢١٨) من قانون العمل المُشار إليه .

(المادة السادسة عشرة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٣٠١ لسنة ٢٠٢٥

بشأن المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال حال إغلاق المنشأة جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبعد التشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــــرر :

(المادة الأولى)

تسري أحكام هذا القرار على جميع المنشآت الخاضعة لقانون العمل المُشار إليه ، وذلك في الحالات التي تقرر فيها المنشأة الإغلاق الجزئي أو تقليص النشاط أو حجـم العمالة لأي سبب اقتصادي أو فني أو تنظيمي يثبت جديته .

(المادة الثانية)

يتعين على صاحب العمل ، في حال عدم وجود اتفاقية جماعية سـارية تتـضمن معايير موضوعية للاختيار ، أن يجري مشاورات جادة مع المنظمة النقابيـة العماليـة المعنية – إن وجدت – بشأن تحديد الفئات أو العمال المرشح الاستغناء عنهم ، وذلـك بعد صدور قرار المنشأة وقبل بدء التنفيذ ، وعلى أن تتم المشاورات خلال مدة لا تقـل عن (٧) سبعة أيام عمل .

(المادة الثالثة)

يلتزم صاحب العمل عند تحديد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم بمبادئ :

١- الشفافية في عرض الأسباب الاقتصادية أو الفنية .

٢- الموضوعية وعدم التمييز .

٣- تحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة وحماية الاستقرار الأسري والاجتماعي للعمال .

٤- إتاحة البيانات للمنظمة النقابية بما يمكّنها من إبداء رأيها .

(المادة الرابعة)

بمراعاة ما نصت عليه المادة (٢٣٩) من قانون العمل المُشار إليه من معايير استرشادية للعمال الذين يمكن الاستغناء عنهم حال إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها يجوز اختيار هؤلاء العمال وفقا للمعايير والأولويات التالية :

١- إعطاء الأولوية في الاستمرار بالخدمة للأقدم في تاريخ التعيين ، ما لم يثبت وجود أسباب فنية موضوعية مخالفة .

٢- إعطاء الأولوية في الاستمرار للعامل الذي يمتلك القدرات والمهارات المهنية ، كمستوى الكفاءة التقنية ، والقدرة على شغل أكثر من وظيفة داخل المنشأة ، والتخصصات النادرة ، ونتائج تقييمات الأداء خلال السنوات الثلاث الأخيرة .

٣- الاستغناء عن العامل الذي حصل على جزاءات تأديبية أو اتسمت مدة خدمته بالمنشأة بعدم الكفاءة ، ويعتبر من قبيل ذلك ما يلي (التأخر في إنجاز المهام – التهرب من المسئوليات والتكليفات – عدم القدرة على العمل ضمن فريق – الغياب المتكرر – افتعال المشكلات... الخ) .

٤- مراعاة ظروف العامل الأسرية بما في ذلك عدد أفراد الأسرة الذين يعولهم وحالتهم الصحية ، وعدم وجود مصدر دخل بديل للأسرة .

٥- الإبقاء على العامل الذي يعول أحد أفراد أسرته حتى الدرجة الثانية من أحد الأشخاص ذوي والأقزام أو الأيتام .

٦- الإبقاء على العامل الذي يعاني من أمراض مؤثرة على قدرته البدنية أو الجسمانية أو الذهنية نظراً لصعوبة حصوله على فرصة عمل بديلة .

(المادة الخامسة)

لا يخل هذا القرار بأي معايير أخرى تتضمنها اتفاقية عمل جماعية مبرمة بين صاحب العمل وممثلي العمال .

كما لا يخل بالتزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار القانونية ، وصرف جميع مستحقاته المالية وعلى الأخص المقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يحصل عليها ، والمكافأة المنصوص عليها بالمادة (٢٤١) من قانون العمل المشار إليه كحد أدنى .

وفي جميع الأحوال يلتزم صاحب العمل بإخطار الجهة الإدارية المختصة بقرار الاستغناء والمبررات والمعايير التي تم تطبيقها ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة أن تتحقق من سلامة تطبيق المعايير الواردة في هذا القرار ، وأن تطلب من المنشأة أي مستندات لازمة للتحقق .

(المادة السادسة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٣١٩ لسنة ٢٠٢٥

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبناءً على ما ارتأيناه تحقيقًا للصالح العام وحسن سير العمل ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

مع مراعاة أحكام الضبطية القضائية وضـوابط التفتـيش بمـديريات العمـل ، ومع عدم الإخلال بحق المفتشين في دخول المنشآت بحرية تامة فـي أي وقـت مـن النهار أو الليل دون الحاجة إلى إذن أو إخطار مسبق .

تتولى الإدارة العامة لتفتيش العمل بديوان عام الوزارة إعداد خطة تنفيذية شهرية للتفتيش على المنشآت المخاطبة بأحكام قانون العمل المشار اليـه ، بنظـام الحمـلات التفتيشية المفاجئة ، وفقًا لموضوعات نوعية محددة على المستوى القومي .

(المادة الثانية)

تنفذ الخطة المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار من خلال لجنة مركزية تعمل تحت إشرافنا المباشر تضم في عضويتها عناصر من المختصين ومفتشي الإدارة العامة لتفتيش العمل بديوان عام الوزارة ، ومفتشي مديريات العمل ، إلى جانب عملهم ، ويعمل أعضاء اللجنة مجتمعين أو في مجموعات عمـل أو منفـردين ، بنـاءً علـى توجيهات مكتوبة منا مباشرة .

(المادة الثالثة)

تلتزم اللجنة بعرض تقرير شهري كتابة علينا يتضمن نتائج أعمالها ورصد أبرز المخالفات الشائعة ، واقتراح معالجة أسبابها على المستوى القومي .

(المادة الرابعة)

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

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمل

قرار رقم ٣٢٠ لسنة ٢٠٢٥

بشأن قواعد وإجراءات التكليف

بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــــرر :

(المادة الأولى)

في تطبيق أحكام هذا القرار يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المُبين قرين كُلٌ منها :

١- **التفتيش الليلي :** التفتيش الذي يتم في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

٢- **التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية :** التفتيش الذي تحدده الجهة الإدارية المختصة في غير مواعيد العمل الرسمية للتفتيش ، وذلك للقائمين به .

(المادة الثانية)

مع عدم الإخلال بحق المفتشين في دخول المنشآت بحرية تامة في أي وقت من النهار أو الليل دون إذن مسبق أو إخطار .

للجهة الإدارية المختصة تكليف مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية بالقيام بالتفتيش الليلي أو التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية ، وذلك في الحالات والأعمال التالية :

١- المنشآت التي تعمل ثلاث ورديات .

٢- المنشآت التي من طبيعتها العمل ليلاً .

٣- المنشآت التي تستخدم أحداث أو نساء .

٤- التفتيش على فترات الراحة ، ومواعيد الغلق الليلي ، والغلــق الأســبوعي ، والراحة الأسبوعية .

٥- المنشآت التي تقوم بأعمال أو صناعات موسمية .

٦- في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم يــستدعي انتقــال المفتش ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية .

٧- التفتيش على وجبات الغذاء ليلاً .

٨- إذا امتد التفتيش أثناء العمل لما بعد ساعات العمل الرسمية .

٩- ما يُكلف به موظفي التفتيش المعنيين من التفتيش ليلاً أو فــي غيــر أوقــات العمل الرسمية .

(المادة الثالثة)

على المفتشين المكلفين بأعمال التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمــل الرســمية إعداد تقارير بنتيجة التفتيش لتُعرض على رؤسائهم في اليوم التالي للتفتيش ، وذلك في حدود خطوط السير التي تعد مسبقًا للمفتشين للقيام بالمهام المكلفين بها .

(المادة الرابعة)

يلتزم أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم بتــسهيل مهمــة المُكلفــين بــالتفتيش ومراقبة تنفيذ أحكام القانون ، والقرارات المُنفذة له ، وتمكينهم من مباشرة أعمــالهم ، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

(المادة الخامسة)

تلتزم الإدارات المختصة بتفتيش العمل والتفتيش التوجيهي للسلامة والصحة المهنية ، ومديريات العمل والمناطق ومكاتب العمل التابعة لها بإعداد إحصائيات شهرية ونصف سنوية وسنوية بحالات التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية .

(المادة السادسة)

يُمنح من يُكلف بالتفتيش الليلي ، أو في غير أوقات العمل الرسمية مكافآت ماليـــة يصدر بتحديدها وضوابط صرفها قرار من السلطة المختصة .

(المادة السابعة)

يُنشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر بتاريخ ٢٠٢٥/١٢/٤

وزير العمل

محمد جبران

وزارة العمـل

قـرار رقم ٧٥ لسنة ٢٠٢٦

فى شأن تحديد الأعمال والأحوال

التى لا يجوز تشغيل النساء فيها لحماية الأمومة أو مواجهة

مخاطر السلامة والصحة المهنية

وزير العمـل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وعلى اتفاقيات العمل الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ؛

وبعد أخذ رأى المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز . ويســتحق جميــع العاملين من الذكور والإناث أجرًا متســاويًا عــن العمل ذى القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها .

(المادة الثانية)

يهــدف هذا القرار إلى توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة والطفولة، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية للعاملات .

(المادة الثالثة)

يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانونًا فى الأعمال والأحوال التى تحتوى على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو أجنتهن أو صحة أطفالهن، وذلك على نحو ما يلي:

أولاً - المخاطر الكيميائية:

وتشمل المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الصناعات الآتية:

(أ) الصناعات التى يدخل فى تكوينها الرصاص والزئبق وتنظيم الأماكن الخاصة بها .

(ب) صناعة الأسفلت ومشتقاته .

(ج) صناعة الكاوتش .

(د) صناعة المبيدات الحشرية .

(هـ) صناعة الأسمدة .

(و) صناعة الفنيل كلوريد .

(ز) صناعة المخصبات والهرمونات .

(ح) التعرض للبنزين أو منتجات تحتوى على البنزين .

ثانيًا - المخاطر الفيزيائية :

وهى المخاطر الناجمة عن التعرض للوطأة الحرارية والبرودة، أو الإشعاعات الضارة والخطرة وغيرها ، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال الآتية:

(أ) العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

(ب) إذابة الزجاج أو إنضاجه .

(ج) التعرض للمواد المشعة .

ثالثًا – المخاطر البيولوجية

وهـى المخاطـر الناجمة عـن الإصابـة بالفيروسـات ، والبكتريـا ، والفطريات، والطفيليات، وغيرها ، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال الآتية:

(أ) العمل فى دبغ الجلود .

(ب) العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .

(ج) سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها وإذابة شحمها .

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

رابعًا – المخاطر الهندسية

وهـى المخاطـر الناجمة عن معـدات وأدوات الرفع والجر اليدوي، وتشـمل على الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال الآتية:

(أ) أعمال العتالة اليدوية .

(ب)أعمال نقل البضائع على عربات يدوية .

(المادة الرابعة)

مـع عدم الإخلال بحقـوق الأمومة المقـررة قانونًا للمرأة العاملة، يجوز تشـغيل النسـاء أثناء فترات الحمل والرضاعة فى الأعمال الإدارية والإشرافية التى لا يتعرضن فيها للمخاطر المشار إليها في المادة السابقة .

(المادة الخامسة)

يجوز تشـغيل النساء فى غير فترات الحمل والرضاعة فى المهن المشار إليها فى المادة (الثالثة) من هذا القرار إذا توفرت كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واتباع الإجراءات المقررة فى شـأن حدود الأمان ، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية، والميكانيكية، والبيولوجية، والكيمائية، والسلبية .

ويعتبـر عدم التزام المنشـأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشـتراطات المقررة لدرء المخاطر الناجمة عن العمل، خطرًا داهمًا على صحة العاملين والعاملات، ويجوز للجهـة الإدارية فى هذه الحالة غلق المنشـأة كليًا أو جزئيًـا ، أو إيقاف الآلات لحين زوال سبب الخطر .

(المادة السادسة)

يجوز للنسـاء – بناء على طلبهن – العمل أثناء فترات الليل فى أية منشـأة أيا كان نوعها ، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لحماية صحتهن، ومساعدتهن على أداء مسـئوليتهن العائلية، وتلقى الرعاية الصحية اللازمة لتجنب المشكلات الصحية المرتبطة بالعمل .

(المادة السابعة)

يلتزم صاحب العمل بتوفير عمل نهارى بديل عن العمل الليلى للمرأة العاملة فى الحالات الآتية:

١- خلال فترة سـتة عشـر أسـبوعًا على الأقل قبل الوضع وبعـده، منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع .

٢ – خلال فترة إضافية أخرى – زيادة عن الفترة المشار إليها – وذلك بناء على شـهادة طبية تفيد أنها ضرورية للمحافظة على صحة الأم أو الطفل، وذلك أثناء فترة الحمل أو لفترة إضافية بعد الوضع .

(المادة الثامنة)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السـابقة يكون تشـغيل النسـاء ليلا فى أية منشأة صناعية أو أحد فروعها خلال الفترة من السـاعة العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحا ، وفقا للضوابط والضمانات المنصوص عليها فى هذا القرار .

(المادة التاسعة)

يقصد بالمنشأة الصناعية كل مشروع أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من أشخاص القانون العام ، أو الخاص بقصد إنتاج ، أو تحويل ، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية، وتشمل على الأخص المنشآت الآتية:

١- المناجم والمحاجر، والأشغال الأخرى المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض .

٢ - المنشآت التى يجرى فيها تصنيع المواد ، وتعديلها ، وتنظيفها ، وإصلاحها ، وزخرفتها ، وإعدادها للبيع، وتفكيكها أو تدميرها ، أو تحويل موادها بما فى ذلك المنشأة التى تعمل فى مجال بناء السفن ، أو فى توليد ، أو تحويل ، أو توصيل الكهرباء، أو القوى المحركة أيًا كان نوعها .

٣ - المنشآت التى تعمل فى مشروعات البناء والهندسة المدنية، بما فى ذلك أعمال الإنشاءات، والتشييد والترميم ، والصيانة ، والتعديل، والهدم .

(المادة العاشرة)

يستثنى من أحكام المادتين السابقتين الأعمال والأحوال الآتية:

حالات القوة القاهرة التى يتوقف فيها العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل، ولم يكن فى مقدوره التنبؤ بها وليس من طبيعتها أن تتكرر .

العمل فى المنشآت التى لا يستخدم فيها سوى أفراد الأسرة .

إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو تحضيرية يمكن فسادها بسرعة، ويتحتم العمل الليلى لتفادى خسارة محققة .

الحالات التى يشــغلن فيها النســاء مراكز مســئولة ذات طابع إدارى أو تقنى .

الحالات التى يعملن فيها النساء فى أقسام الرعاية الصحية والاجتماعية ولا يشتغلن فى أعمال يدوية .

(المادة الحادية عشرة)

يلتــزم صاحــب العمل بتوفير وســائل نقــل العاملين أثناء فتــرات الليل، وتوفير الانتقــال الآمن للنســاء العامــلات، وتوفير الإســعافات الأولية بما فيهــا نقلهن عند الضــرورة إلى أماكن تقديم العلاج الــلازم، وتوفير ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للعاملات .

(المادة الثانية عشرة)

علــى صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى مديريــة العمل المختصة للحصول على موافقة مكتوبة بتشغيل النساء ليلا فى الأحوال التى يجوز فيها ذلك، ويجب أن يتضمن الطلب مبررات التشــغيل الليلي، والأعمال التى يتم التشغيل فيها ، والضمانات التى تم اتخاذها .

وعلى المديرية إعداد قاعدة بيانات بالمنشــآت التى تقوم بتشــغيل النساء ليلاً، والقيــام بعمليات التفتيش الليلى عليهــا ، وموافاة الإدارات المختصة بالوزارة بتقارير دورية بنتائج أعمالها .

(المادة الثالثة عشرة)

لا تخل أحكام هذا القرار بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر للمرأة العاملة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساســية للمنشــأة أو غيرها من لوائحها ، أو بمقتضى العرف .

(المادة الرابعة عشرة)

تلتزم وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادى للمرأة المنشأة بديوان عام الوزارة ، بالتنسيق مع الإدارات المختصة بالوزارة، والمجلس القومى للمرأة، والمجلس القومى للطفولة والأمومة، ومنظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية بالقيام بإعداد دراسات قياس الأثر اللازمة لمتابعة تنفيذ أحكام هذا القرار .

(المادة الخامسة عشرة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره، ويلغى كل نص أو قرار سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

صدر فى ١٥/٤/٢٠٢٦

وزير العمل

حسن رداد

وزارة العمل

قرار رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٦

بشأن القواعد العامة للائحة قواعد تنظيم العمل

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون تنظيم الصناعة وتشجيعها الصادر بالقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦؛

وعلى قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧؛

وعلى قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ؛

وعلى قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨؛

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ؛

وعلى قانون تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر الصادر بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢٠ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥؛

وبعد أخذ رأى المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قـــرر :

(الباب الأول)

التعاريف

المادة (١)

يقصـد فى تطبيق أحكام هذا القـرار بالكلمات والعبارات التالية المعانى المبينة قرين كل منها:

١- العامـل: كل شـخص طبيعى يعمل لقاء أجر لـدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه .

٢- المتـدرج: كل مـن التحـق لدى صاحب عمـل بقصد تعلم مهنـة أو صنعة أو حرفة لقاء أجر .

٣- صاحـب العمل: كل شـخص طبيعى أو اعتباري، يسـتخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر .

٤- الأجـر: كل مـا يحصـل عليـه العامـل لقـاء عملـه نقـدا كان أو عينـا ، ويشمل الآتى:

- الأجـر الأساسـي: الأجـر المنصـوص عليه فـى عقد العمـل، وما يطـرأ عليه من علاوات .

الأجـر المتغير : باقى ما يحصـل عليه العامل من عناصر الأجر، وفقا لما ورد بالبند رقم (٤) من المادة (١) من قانون العمل المشار إليه .

٥- الحـد الأدنـى للأجـور: قيمة الأجـر الذى يجـب أن يحصل عليـه العامل كحد أدنى، لمواجهة تكاليف المعيشـة، والصـادر بتحديده قرارا من المجلس القومى للأجور وفقا لقانون العمل المشار إليه .

٦- التدريب : عملية تمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

٧- التحقيق مع العامل: إجراء قانونى يتخذ لمساءلة العامل والتحقق من مدى ارتكابه مخالفة تتعلق بالعمل، وسماع أقواله وتمكينه من إبداء ما لديه من أوجه دفاع، ويجرى بمعرفة الشئون القانونية بالمنشأة، أو المستشار القانونى ، أو محامى صاحب العمل، أو من يفوضه صاحب العمل أو المدير المسئول قانونا فى إجراء التحقيق .

٨ - اللائحة : لائحة قواعد تنظيم العمل بالمنشأة، التى تتضمن على الأخص نظم الترقى والنقل والأجور، والمخالفات والجزاءات التأديبية المقررة لها، وغيرها من القواعد المنظمة لعلاقة العمل، وذلك وفقا لأحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل المشار إليه .

٩ - جدول الجزاءات : مصفوفة مرفقة باللائحة تتضمن المخالفات التى تعد خروجا على مقتضى الواجب الوظيفى والجزاءات المقابلة لها .

١٠- الشكوى: الطلب المقدم من العامل إلى أحد رؤسائه، أو إلى اللجنة المشكلة بالمنشأة لتلقى تلك الطلبات ، للتضرر من سلوك، أو خدمة، أو قرار، أو غير ذلك .

١١- السخرة: كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أى شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .

١٢- التحرش: كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته يشكل تعرضا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

١٣- التنمر: كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته 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 الاجتماعى بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعى بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

١٤- الاستقالة من العمل: تصرف قانونى من جانب العامل لإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وفقا للإجراءات والضوابط المنصوص عليها فى القانون وهذا القرار .

١٥- الاستقالة الحكمية: اعتبار العامل مستقيلا لتغيبه عن العمل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما 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 فى الحالة الأولى، وخمسة أيام فى الحالة الثانية .

١٦- ملف الخدمة: ملف ورقى أو إلكترونى أو كليهما ، يتضمن بيانات العامل ومستنداته ، وسائر الوثائق المتعلقة بعلاقة العمل منذ تاريخ تعيينه وحتى انتهاء خدمته، وما يطرأ عليها من تعديلات .

١٧ - الفصل من الخدمة: جزاء تأديبى يتم توقيعه على العامل من المحكمة العمالية المختصة، عند ثبوت ارتكابه خطأ جسيما ، ويجب أن تكون الإحالة للمحكمة بعد إجراء تحقيق محايد، وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه .

١٨- الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

١٩ - المنظمة النقابية العمالية المختصة : اللجنة النقابية للمنشأة، فإذا لم يوجد بالمنشأة لجنة نقابية فتكون النقابة العامة التى يدخل نشاط المنشأة ضمن تصنيفها النقابي .

٢٠ - المفوض العمالى : أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمى لتمثيلهم أمام صاحب العمل فى حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .

٢١- الوكيل المفوض: كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل فى إدارة المنشأة، أو شاغلو الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل .

٢٢- الإدارة العليا: صاحب العمل أو من يمثله، أو رئيس مجلس الإدارة، أو العضو المنتدب، أو المدير المسئول عن المنشأة أو المدير التنفيذى ، ممن يملكون سلطة اتخاذ القرار بحكم وظائفهم أو بموجب تفويض صادر لهم بذلك، بحسب الأحوال.

٢٣ - إدارة الموارد البشرية: الإدارة المختصة بعمليات الاختيار والتعيين والتدريب وتنمية المهارات، وتقييم الأداء ، والترقية، والأجور، وشئون العاملين، وإبرام عقود العمل ، وتوفير بيئة عمل مواتية، وغيرها .

٢٤ - سياسات الموارد البشرية: مجموعة من المبادئ والقواعد التى تضعها المنشأة لتنظيم علاقات العمل وإدارة شؤون العاملين ، وتحديد الحقوق والواجبات والإجراءات ذات الصلة بها ، بما يكفل حسن سير العمل ، وتعزيز بيئة عمل مستقرة ومنتجة .

٢٥ - مدونة السلوك الوظيفى : وثيقة معتمدة من الإدارة العليا بناء على عرض إدارة الموارد البشرية، تتضمن مجموعة المبادئ والقيم وقواعد السلوك المهنى الواجب الالتزام بها داخل بيئة العمل، بما يكفل الانضباط الوظيفى والاحترام المتبادل ويوفر بيئة عمل آمنة ومحفزة .

٢٦- القانون: قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

(الباب الثاني)
(الأحكام الإجرائية)
(الفصل الأول)
(إعداد اللائحة)
محتويات اللائحة الرئيسية
المادة (٢)

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقا لطبيعة نشاط المنشأة، على أن تتضمن اللائحة على الأخص ما يلي:

١ – تنظيم إجراءات الإعلان عن شغل الوظائف وعمليات الاختيار والتشغيل .

٢ – تنظيم عمليات التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير وتنمية مهارات العاملين .

٣ – إبرام عقود العمل .

٤ – إنشاء ملف خدمة العامل .

٥ – وضع آليات تقييم أداء العاملين .

٦ – الترقى ونظامه وشروطه وضوابطه .

٧ – تنظيم أحكام النقل والندب والتكليف بالعمل .

٨ – حماية الأجور وضمانات الوفاء بمستحقات العامل .

٩ – تنظيم وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والتشغيل الإضافى والأجر المستحق عنه .

١٠ – تحديد أنماط العمل، وتعزيز التحول الرقمى بالمنشأة .

١١ – وضع آليات الحصول على الإجازات بكافة أنواعها .

١٢ – توفير بيئة عمل صحية وآمنة تراعى حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة .

١٣ - تحديد أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل .

١٤ - تحديد واجبات العمال وتنظيم إجراءات التحقيق معهم .

١٥ - تحديد المخالفات التى تمثل خروجا على مقتضى الواجب الوظيفى والجزاءات التأديبية المقررة لها .

المادة (٣)

مع مراعاة حجم المنشأة ، وهيكلها الإداري، وطبيعة نشاطها ، يجب أن تتضمن اللائحة سياسات الموارد البشرية والقواعد والإجراءات المنظمة لعلاقات العمل، بما يكفل تحديد الحقوق والواجبات الوظيفية للعاملين بها .

كما يجب أن تتضمن اللائحة كافة المزايا الممنوحة للعاملين والمطبقة فعليا بالمنشأة قبل إعدادها ، سواء كانت مقررة بموجب قرارات تنظيمية داخلية أو لوائح معتمدة أو ثابتة بموجب عقود عمل أو استقرت عليها الممارسة العملية .

المادة (٤)

يراعى عند إعداد اللائحة، كلما أمكن ذلك، الاسترشاد بآراء ومقترحات العاملين بالمنشأة، من خلال الحوار والتشاور معهم أو مع ممثليهم والاستماع إلى ذوى الخبرة منهم، ومراعاة رأى شاغلى الوظائف القيادية .

المادة (٥)

تعد اللائحة وفقا لتسلسل منطقى للأحكام، وبصياغة واضحة ومحددة لحقوق طرفى علاقة العمل وواجبات كل منهما وصلاحيات الإدارة العليا وشاغلى الوظائف القيادية، وذلك من خلال نصوص منضبطة تعبر بدقة عن المقصود منها ، مع تضمينها تعريفات للألفاظ والعبارات التى تحتمل أكثر من معنى، أو يتكرر استخدامها ، أو يكون لاختلاف تفسيرها أثر فى تحديد الحقوق أو الالتزامات أو الآثار المالية المترتبة عليها .

إدراج البيانات الأساسية للمنشأة

المادة (٦)

يجب أن تتضمن اللائحة البيانات الأساسية للمنشأة، وعلى الأخص اسمها، وشكلها القانوني، ونشاطها الاقتصادي، وعنوانها، وعدد العاملين بها، ورقمها التأميني، واسم صاحب العمل أو المالك أو رئيس مجلس الإدارة، واسم المدير المسئول.

(الفصل الثانى)

المادة (٧)

طلب التصديق ومراجعة اللائحة

إجراءات ومواعيد التصديق

يقدم طلب التصديق على اللائحة إلى مديرية العمل المختصة (مكتب علاقات العمل) من صاحب العمل أو الممثل القانونى للمنشأة مرفقا به الآتي:

١ – ما يثبت صفة مقدم الطلب، وسند تمثيله للمنشأة، بحسب الأحوال، وصورة من بطاقة رقمه القومى سارية .

٢ – صورة من السجل التجارى والبطاقة الضريبية والرقم التأمينى للمنشأة .

٣ –ثلاث نسخ من مشروع اللائحة موقعة من المدير المسئول بالمنشأة وممهورة بخاتمها على كل صفحة من صفحاتها .

٤ – صورة من اللائحة السارية وقت تقديم الطلب .

وتقوم المديرية بمنح مقدم الطلب إيصالا رسميا يفيد تمام استلام مشروع اللائحة موضحا به عدد صفحاتها، وتاريخ تقديمها، وموقعا من الموظف المختص وممهوراً بخاتم مكتب علاقات العمل المختص أو المديرية، بحسب الأحوال .

استطلاع رأى المنظمة النقابية المختصة

المادة (٨)

يجب على مديرية العمل المختصة موافاة المنظمة النقابية العمالية المختصة أو المفوض العمالي، بحسب الأحوال، بنسخة من مشروع اللائحة خلال ثلاثة أيام عمل على الأكثر من تاريخ استلامه من المنشأة .

ويجوز للمديرية دعوة الممثل القانونى للمنظمة النقابية أو من تفوضه لاستلام نسخة من مشروع اللائحة بعد التحقق من صفته وتفويضه، واثبات ذلك فى إيصال يتضمن تاريخ التسلم وعدد صفحات مشروع اللائحة، ويوقع عليه المستلم، ويرفق به أصل التفويض وصورة من بطاقة الرقم القومي .

وعلى المنظمة النقابية المختصة إبداء رأيها كتابة لمديرية العمل فى مشروع اللائحة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تسلمها له، وإلا اعتبر ذلك موافقة منها على المشروع .

المادة (٩)

تقوم المديرية بمراجعة مشروع اللائحة فى ضوء أحكام قانون العمل وقراراته التنفيذية، وملاحظات المنظمة النقابية العمالية المختصة إن وجدت، فإذا كان المشروع يتضمن أية أحكام مخالفة للقانون أو انتقاصا من أى مزايا وردت فى اللائحة السابقة للمنشأة، أو مقررة للعاملين فعليا ، فعليها أن تعترض عليه كتابة، ويكون الاعتراض مسببا ، وعلى المنشأة معالجة أسباب الاعتراض خلال خمسة أيام عمل على الأكثر .

فإذا لم تقم المديرية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامها من المنشأة اعتبرت اللائحة نافذة اعتبارا من اليوم التالى لانقضاء هذه المدة .

لجنة توحيد المبادئ وحسم اختلاف الآراء

المادة (١٠)

تشـكل بقرار من وزير العمل لجنة مركزية بديوان عام الوزارة، برئاسـته، وعضوية عدد كاف من المختصين القانونيين والفنيين تختص بتوحيد المبادئ والقواعد الخاصة بأحـكام اللائحة، ونشـرها وتعميمها على مديريات العمل، وكـذا الفصل فى اختلاف الأراء بشأن اللوائح التى تحال إليها من مديرى مديريات العمل فى هذا الشأن .

وللجنـة أن تضـم فى عضويتهـا ممثلا عن المنظمـات النقابيـة العمالية وآخر عـن منظمـات أصحاب الأعمال، كما يجوز لها الاسـتعانة بمن تراه مـن ذوى الخبرة والاختصاص دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

ويحـدد القـرار نظام عمـل اللجنة، وقواعد وإجـراءات إحالـة الموضوعات إليها واختصاصاتها الأخرى .

(الباب الثالث)

(الأحكام الموضوعية للائحة)

(الفصل الأول)

نطاق السريان

المادة (١١)

تسـرى أحـكام اللائحة على جميع العاملين بالمنشـأة، وفروعهـا ومواقع العمل التابعـة لها، أيا كانت طبيعة أو مدة علاقـة عملهم، أو نمط أدائه، متى كانوا يؤدون أعمالا لصالح المنشأة أو تحت إشرافها .

المادة (١٢)

لا يترتب على إدماج المنشأة أو تقسيمها أو انتقال ملكيتها أو إدارتها، بالارث أو الوصيـة أو الهبة أو البيع أو التنازل أو الايجار أو غير ذلك من التصرفات الإخلال بسريان أحكام اللائحة، ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنها .

المادة (١٣)

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن لوائح المنشأة المعتمدة .

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

المادة (١٤)

تعتبر اللائحة مكملة ومتممة لقانون العمل وقراراته التنفيذية، وعقود العمل الجماعية والفردية المبرمة مع العاملين بالمنشأة، وعند التعارض تسرى دائما الأحكام التى تتضمن مزايا أفضل للعمال .

(الفصل الثاني)

مبادئ حماية العاملين وصون كرامتهم فى بيئة العمل

المادة (١٥)

يجب أن تتضمن اللائحة ضوابط تكفل منع أية ممارسات من شأنها بطريق مباشر أو غير مباشر، إخضاع العامل للعمل الجبرى أو القسرى أو حمله على أدائه تحت التهديد أو الإكراه، وعلى الأخص حظر قيام الإدارة العليا أو أى من العاملين بالمنشأة بأى فعل أو امتناع من شأنه تحقيق ذلك ، بما فى ذلك احتجاز بطاقة الرقم القومى أو جواز سفر العامل، أو تقييد حريته فى التنقل، أو إجباره على العمل لساعات تجاوز الحدود المقررة قانونا ، أو استقطاع أى مبالغ من أجره وفاء لقرض أو دين بالمخالفة لأحكام القانون أو اتخاذ أى إجراء أو ممارسة أخرى من شأنها إخضاعه لأى صورة من صور العمل الجبرى أو القسري .

المادة (١٦)

يجب أن تشتمل اللائحة على الأحكام والإجراءات اللازمة لمكافحة التنمر والعنف والتحرش بكافة صوره وأشكاله، بما يكفل توفير بيئة عمل آمنة وصحية تصون كرامة العاملين والعاملات وتحترم حقوقهم .

ومع عدم الإخلال بأية عقوبة جنائية أشد، يجب أن تتضمن اللائحة بيان الأفعال المحظورة التى تشكل صورة من صور التحرش أو الاعتداء أو المضايقة، أو التنمر والجزاءات التأديبية المقررة لها، سواء وقع الفعل من الرؤساء أو الزملاء أو المرؤوسين، كما يجب أن تتضمن التدابير اللازمة لحماية بيئة العمل والجمهور المتردد على المنشأة أثناء العمل أو بسببه، وتحديد آلية تلقى الشكاوى والتحقيق فيها واتخاذ ما يلزم بشأنها .

ويتعين تشديد الجزاء إذا ارتكب الفعل من أحد رؤساء المجنى عليه أو ممن لهم سلطة وظيفية أو إشرافيه عليه .

المادة (١٧)

يجب أن تحظر اللائحة كل عمل أو سلوك أو إجراء ينطوي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة على تمييز أو تفرقة بين العاملين فى التدريب أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها، أو شروط أو ظروف العمل أو الترقي، أو الأجور أو الحقوق والواجبات الناشئة عن علاقة العمل لأى سبب من الأسباب بالمخالفة لأحكام القانون، وأن تكفل المساواة وتكافؤ الفرص بينهم .

المادة (١٨)

لا يعد تمييزا محظورا كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب لوائح أو قرارات تنظيم العمل للمرأة بما يكفل التوفيق بين متطلبات العمل وواجباتها الأسرية والاجتماعية، أو للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، متى كانت هذه التدابير مقررة بالقدر اللازم لتمكينهم، وزيادة معدلات تشغيلهم، ودمجهم فى بيئة العمل، ومراعاة احتياجاتهم وخصوصيتهم، أو للأطفال بقصد حمايتهم ومكافحة عملهم .

المادة (١٩)

يحظر تضمين اللائحة أى حكم يتعارض مع أحكام القانون، ويعد باطلا كل شرط أو اتفاق يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة قانونا .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط افضل تكون مقررة للعاملين بموجب عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو لوائح المنشأة أو قراراتها الداخلية، أو بمقتضى العرف.

وفى جميع الأحوال، لا يجوز أن يترتب على تطبيق اللائحة الانتقاص من أى حقوق أو مزايا سبق أن حصل عليها العاملون، وتعد تلك الحقوق والمزايا أساسا لا يجوز النزول عنه .

(الفصل الثالث)

شغل الوظائف والتعيين

المادة (٢٠)

تحدد اللائحة القواعد والإجرا ءات المنظمة لشغل الوظائف بها والإعلان عنها ، ومعايير الاختيار والتعيين، ومسوغات التعيين، وطرق شغل الوظائف، وذلك وفقا لمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة والكفا ءة .

المادة (٢١)

تحدد فترة اختبار العامل إن وجدت، فى عقد العمل بما لا يزيد عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز أن تتضمن اللائحة مدة اطول من ذلك، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد

(الفصل الرابع)

عقود العمل وملفات خدمة العاملين

عقود العمل

المادة (٢٢)

تلتزم الإدارة المختصة بالموارد البشرية، أو من يفوضه صاحب العمل بتحرير عقد عمل لكل عامل متضمنا البيانات الجوهرية المنصوص عليها فى القانون،

وعلـى الأخص تاريخ إبرام العقد وبدء سـريانه، وبيانات صاحب العمل، ومحل العمل، واسـم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شـخصيته، وطبيعـة العمل المتفق عليه، والأجر المتفق عليـه وطريقة ومواعيد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المقررة للعامل .

ملفات العاملين

المادة (٢٣)

تحـدد اللائحـة الإدارة المختصة بإنشـاء ملف لكل عامل، ورقيـا أو إلكترونيا ومحتوياتـه، وضوابط حفظه وتداوله ومدة الاحتفاظ به، بما لا يخل بالأحكام القانونية المقـررة، والجهـات أو الأشـخاص المصـرح لهـم بالاطـلاع عليه، بما يكفل سـرية البيانات وحمايتها .

(الفصل الخامس)

تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم

المادة (٢٤)

تضع اللائحة نظام يكفل تنمية مهارات الموارد البشرية على نفقة المنشأة، وتنفيذ برامج تدريبية دورية للعاملين بها ، بهدف رفع كفاءتهم المهنية وتنمية مهاراتهم الفنية والسـلوكية، بما يتوافق مع طبيعة نشاط المنشأة وتطوراتها التقنية والتنظيمية، وبما يحقق تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية .

المادة (٢٥)

يجب أن يكون الاختيار للتدريب وفق شروط موضوعية تضمن استفادة العامل من البرامج التدريبية التى تضعها المنشأة، أو التى يتم إلحاقه بها داخليا أو خارجيا ، وفقا لمقتضيات العمل وخطة التدريب المعتمدة، وبما يضمن إتاحة فرص متكافئة للتأهيل والترقي الوظيفي .

المادة (٢٦)

يجوز إلزام العامل بحضور دورات تدريبية أو تأهيلية متى كانت لازمة لمتطلبات الوظيفة أو لتطوير الأداء أو لاشتراطات السلامة والصحة المهنية أو لمواكبة تطورات تكنولوجية حديثة .

المادة (٢٧)

يلتزم العامل الذى تم تدريبه على نفقة صاحب العمل تدريبا متخصصا بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها فى عقد العمل، وفى حالة تركه العمل بإرادته المنفردة قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب، دون إخلال بحق صاحب العمل فى التعويض، ما لم ينص عقد العمل على مدة أقل أو أكثر وفقا لطبيعة كل مهنة وتكاليف التدريب وخصوصيته .

ويجوز أن تتناسب نسبة التكاليف مع نسبة المدة التى يلتزم العامل بها . وفى جميع الأحوال، لا يجوز أن يؤدى تنظيم التدريب أو الالتزامات المترتبة عليه إلى تقييد حرية العامل فى العمل أو الانتقال

(الفصل السادس)

التصنيف والتوصيف الوظيفي

المادة (٢٨)

تحدد اللائحة مستويات الوظائف واختصاصات وصلاحيات كل وظيفة داخل المنشأة، وقواعد تفويضها ، بما يضمن حسن سير العمل، ويصدر التفويض كتابة من السلطة المختصة بالمنشأة محددا حدود وصلاحيات المفوض .

المادة (٢٩)

تضع المنشأة نظاما لتصنيف الوظائف وتوصيفها يحدد لكل وظيفة مسماها ، ومهامها ، ومسؤولياتها ، وشروط شغلها ، ودرجتها الوظيفية، بما يحقق العدالة والمساواة بين العاملين .

(الفصل السابع)

تقييم الأداء

المادة (٣٠)

يجب أن تنظم اللائحة تقييم أداء العاملين، وفقا لمعايير موضوعية وعادلة وقابلة للقياس، وبما يتفق مع طبيعة الوظائف وأهداف المنشأة .

المادة (٣١)

يجب أن تتضمن اللائحة آلية لإخطار العامل بنتيجة تقييم أدائه، وتمكينه من التظلم منها ، متى رغب ذلك، لدى صاحب العمل أو الإدارة العليا بالمنشأة .

(الفصل الثامن)

الترقية والنقل والندب والتكليف

الترقية

المادة (٣٢)

يجب أن تتضمن اللائحة نظاما للترقية يتناسب مع الهيكل التنظيمى للمنشأة، وحجم العمالة بها ، ويكفل إتاحة شغل الوظائف الأعلى للعاملين بالمنشأة المستوفين لشروط شغلها ، وفقا لمعايير موضوعية ومعلنة، وبما يراعى الكفاءة والجدارة والأداء الوظيفى والسجل التأديبى للعامل .

النقل والندب والتكليف

المادة (٣٣)

تحدد اللائحة ضوابط ومعايير نقل العامل بين الإدارات أو مواقع العمل، أو ندبه، أو تكليفه بالعمل بما لا يترتب عليه المساس بأجره أو درجته الوظيفية، وبما تقتضيه مصلحة العمل، مع مراعاة موافقة العامل كلما أمكن، أو منحه مزايا أو حوافز مناسبة عند الاقتضاء .

ولا يجـوز أن يترتـب على النقـل أو الندب أو التكليف، فـوات دور العامل فى الترقيـة إلا إذا كان ذلـك بناءً على طلبـه، كما لا يجوز أن تقـل الوظيفة المنقول أو المنتدب إليها أو المكلف بها عن مستوى وظيفته الأصلية .

المادة (٣٤)

لا يجـوز نقـل العامل أو ندبه أو تكليفه بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفـق عليه إلا لضـرورة تقتضيها مصلحة العمل منعا لوقـوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة، وبصفة مؤقتة، وفى جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل أو أجره .

(الفصل التاسع)

حماية الأجور

نظام حماية الأجور والمزايا

المادة (٣٥)

مـع عدم الإخلال بالحـد الأدنى للأجور المقرر، يجـب أن تتضمن اللائحة نظاما للأجـور، وأن يرتبط الأجر بالدرجة الوظيفية، ومسـتوى المهـارة والكفاءة، مع ضمان المسـاواة فى الأجر بين الرجال والنسـاء عن العمل ذى القيمة المتسـاوية، واستحقاق العلاوة الدورية بما لا يقل عن المقرر قانونا .

المادة (٣٦)

يجب أن تتضمـن اللائحة الضمانات الكفيلة بحماية الأجور، وعلى الأخص حظر الاسـتقطاع أو الحجـز أو النزول عن الأجـر، أو الخصم منه إلا فـى الأحوال والحدود المقررة قانونا .

كمـا يجب أن تحدد اللائحة قواعد اسـتحقاق المزايا العينيـة والنقدية والبدلات والحوافز والمنح والتعويضات وغيرها وفق أسس عامة ومجردة .

المادة (٣٧)

تـؤدى الأجور وغيرهـا من المبالغ المسـتحقة للعامل فى أحد أيـام العمل وفى مكانه، بالعملة المتداولة قانونا ، أو فى الحسـاب البنكى للعامل أو بأى وسـيلة دفع إلكتروني يجيزها القانون .

(الفصل العاشر)

ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات

ساعات العمل

المادة (٣٨)

يجب أن تتضمن اللائحة تنظيم سـاعات العمل وفترات الراحة ونظام التناوب، إن وجد بما يتفق وطبيعة نشاط المنشأة ، مع إعلان جداول العمل والراحة ومواعيد تناول الطعام وتنظيم التشـغيل الإضافى والمقابل المسـتحق عنه، بمـا لا يقل عن الحدود المقررة قانونا .

كمـا يجب أن تتضمن ضوابـط العمل المرن والعمل عن بعـد ، إن وجدت، وعلى الأخص الأشخاص ذوى الإعاقة والمرأة التى ترعى أطفالا من ذوى الإعاقة أو الأقزام .

تنظيم أنماط العمل الجديدة

المادة (٣٩)

فى حالة تطبيق المنشأة أى من أنماط العمل المرن أو العمل عن بعد أو غيرها من صور العمل غير التقليدية، يجب أن تتضمن اللائحة القواعد المنظمة لنمط التشغيل، بما يتفق مع طبيعة النشاط وظروف العمل، ولا يخل بحقوق العامل مع تحديد ساعات العمل وواجبات الأداء وآليات المتابعة والتقييم .

الإجازات

المادة (٤٠)

تنظـم اللائحـة أنواع الإجـازات المختلفـة، وآليـات الحصول عليها ، وشـروط وضوابط استحقاقها ، وعلى الأخص الإجازات السنوية والعطلات والمناسبات الرسمية،

والعارضة والإجازة الطارئة للعامل يوم ولادة مولود له ، والإجازة المرضية والدراسية، وإجازة الحج وزيارة بيت المقدس، ومواعيد كل منها ومددها وكيفية حسابها ، وذلك بما يحقق التوازن بين مقتضيات العمل وحقوق العامل، وبما لا يقل عن الحدود المقررة قانونا .

المادة (٤١)

لا يجوز تشغيل العامل بعد مواعيد العمل الأصلية، أو فى أيام الراحة الأسبوعية، أو فى الأعياد والإجازات الرسمية، إلا على سبيل الاستثناء، وبما تقتضيه مصلحة العمل وظروفه، وبمقابل عادل لا يقل عن المقرر قانونا ، ووفقا للضوابط والإجراءات القانونية المقررة .

وفى جميع الأحوال، يراعى تنظيم التشغيل الإضافى بما لا يترتب عليه الإضرار بصحة العامل أو المساس بسلامته، وبما يحقق التوازن بين متطلبات العمل وحقوق العاملين .

(الفصل الحادى عشر)

تنظيم بيئة العمل واستقرارها وسلامة العاملين

السلامة والصحة المهنية

المادة (٤٢)

يجب أن تشتمل اللائحة على الأقل ما يلي:

١ – التزام العامل باستخدام وسائل السلامة والصحة المهنية والمحافظة عليها وتنفيذ التعليمات الصادرة لحماية صحته وسلامته وسلامة العاملين معه ويحظر عليه تعطيل أو إساءة استعمال أو إتلاف وسائل الوقاية أو الحماية أو العبث بها بأى صورة.

 – التـزام المنشـأة بتوفيـر اشـتراطات ووسـائل السـلامة والصحـة المهنية وتأميـن بيئـة العمل بمـا يكفل حمايـة العاملين والمنشـأة والمترددين عليها من مخاطر العمل .

٣ – مراعاة احتياجات الأشخاص ذوى الإعاقة فى خطط الطوارئ والإخلاء وتوفير وسائل الإنذار والإرشاد المناسبة لهم كلما اقتضت طبيعة العمل ذلك .

تسوية المنازعات الداخلية

المادة (٤٣)

مـع عدم الإخـلال بحق التقاضي، ومع مراعاة تسـوية المنازعات العمالية بقانون العمل يجب أن تتضمن اللائحة نظاما لتسوية المنازعات الفردية أو الجماعية التى قد تنشأ بين العاملين أو بينهم وبين صاحب العمل أو من يمثله، بما يكفل سرعة الفصل فيها وديا من خلال آليات محددة للإبلاغ والتسـوية الداخلية قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة .

التواصل المؤسسى والعلاقات الداخلية

المادة (٤٤)

تنظـم اللائحة قنوات التواصـل الداخلى بين الإدارات والعاملين بما يكفل وضوح المعلومات وسـرعة تداولها ، وتضع آليات لإدارة العلاقات الداخلية وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، بما يحقق الانضباط المؤسسي .

الشكاوى والتظلمات

المادة (٤٥)

تحدد اللائحة آليات تلقى شـكاوى وتظلمـات العاملين وفحصها ، وعلى الأخص شكاوى المرأة العاملة، والأشخاص ذوى الإعاقة، وضمانات ومدد فحصها البت فيها ، وإجراءات التظلم من القرارات الداخلية أو نتائج الفحص .

(الباب الرابع)
التحقيق مع العمال ومساءلتهم
(الفصل الأول)
واجبات العمال وضمانات التحقيق معهم
المادة (٤٦)

تحـدد اللائحـة واجبات العمال والأعمال المحظورة عليهـم بما يتوافق مع طبيعة نشـاط المنشـأة، ووفقا لأحكام قانون العمل وقراراتـه التنفيذية، كما تحدد ضمانات التحقيق مع العمال ومساءلتهم، مع مراعاة ما يلي:

١ - أن تكون المخالفات المنسـوبة إلى العامل المحال للتحقيق مرتبطة بالعمل أو مقتضياته .

٢ - البدء فى التحقيق خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ اكتشاف المخالفة، وألا تجاوز مدة التحقيق ثلاثة أشهر، إلا إذا ظهرت أدلة جديدة .

٣ - عدم جواز توقيع الجزاء بعد مضى ثلاثين يوما من انتهاء التحقيق .

٤ - لا يجـوز لصاحـب العمـل أن يوقع جزاء الخصم علـى العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسـة أيام من الأجر الأساسـي، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

المادة (٤٧)

تختص الإدارة القانونية بالمنشـأة بالتحقيق مع العاملين فيما ينسـب إليهم من مخالفـات، وفى حالة عدم وجود إدارة قانونية يجوز لصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق إلى شخص من ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة على ألا تقل درجته الوظيفية عن درجة العامل محل التحقيق .

ولا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة فيما هو منسـوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه .

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الأساسى الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يصدر بتوقيع الجزاء .

الفصل التأديبى

المادة (٤٨)

يجب أن تتضمن اللائحة ضوابط الفصل التأديبي، على ألا يتم إلا بحكم من المحكمة العمالية المختصة، وبسبب ارتكاب العامل خطأ جسيما، وبعد استنفاد الجزاءات الأدنى متى كانت طبيعة المخالفة تسمح بذلك .

(الفصل الثانى)

الجزاءات التأديبية

المادة (٤٩)

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل السادس من الباب الأول من الكتاب الثالث من قانون العمل بشأن واجبات العمال ومساءلتهم، يجب أن تتضمن اللائحة الأفعال التى تعد خروجا على مقتضى الواجب الوظيفي، والجزاءات التأديبية المقابلة لها، وللمنشأة أن تدرجها فى فصل مستقل أو جدولا مرفقا بها .

المادة (٥٠)

تكون الجزاءات الواردة باللائحة هى الحد الأقصى لما يجوز توقيعه على العامل مع جواز النزول عن هذه الحدود القصوى أو حفظ التحقيق، بحسب ظروف كل حالة ومقتضيات حسن سير العمل .

المادة (٥١)

تتدرج الجزاءات التأديبية من الإنذار حتى الجزاءات الأشد، على ألا يوقع جزاء الفصل من الخدمة إلا فى حالات الأخطاء الجسيمة وفقا لأحكام القانون .

المادة (٥٢)

يسأل تأديبيا كل عامل يرتكب مخالفة من المخالفات الواردة باللائحة ، أو يخرج علـى مقتضى الواجب الوظيفي، أو يظهر بمظهر من شـأنه الإخـلال بكرامة الوظيفة، ويوقع عليه أحد الجزاءات المقررة بها .

المادة (٥٣)

لا تخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة فى اتخاذ ما تراه من إجراءات جنائية أو مدنية للمطالبة بحقوقها متى توافرت موجبات ذلك قانونا .

المادة (٥٤)

لا يعفى العامل من المسـؤولية التأديبية اسـتنادا إلى صدور أمر من رئيسـه إلا إذا ثبـت أن ارتـكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب صـادر إليه من هذا الرئيس، رغـم تنبيـه الرئيـس كتابـة إلـى المخالفة، وفى هـذه الحالـة تقع المسـؤولية على مصدر الأمر .

المادة (٥٥)

إذا كان الجـزاء هـو الخصـم بنسـبة محـددة مـن الأجـر، اعتبـر المقصـود به الأجر الأساسي اليومى للعامل .

ويخطـر العامـل كتابة بالجزاء الموقـع عليه ومقداره، وبالجـزاء المقرر فى حالة تكرار المخالفة .

المادة (٥٦)

فى حالة امتناع العامل عن اسـتلام الإخطار بالجزاء، يتم إخطاره بخطاب موصى عليه بعلم الوصول على عنوانه الثابت بملف خدمته .

المادة (٥٧)

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

المادة (٥٨)

تختص المحكمة العمالية دون غيرها بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة، وفقا لأحكام قانون العمل، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية من صاحب العمل أو من يفوضه، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

حصيلة أموال الجزاءات

المادة (٥٩)

تحدد اللائحة الإدارة المختصة بإمساك سجلا ورقيا أو إلكترونيا ، لقيد الجزاءات المالية الموقعة على العاملين متضمنا بيانات العامل وسبب الجزاء ومقداره، وأن يخصص لحصيلة الجزاءات حساب مستقل يوجه للصرف على الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين وفى حالة تصفية المنشأة يتم توزيع هذه الحصيلة على العمال الموجودين وقت التصفية بالتساوى فيما بينهم .

(الباب الخامس)

انتهاء علاقة العمل

المادة (٦٠)

تنظم اللائحة حالات انتهاء علاقة العمل وإجراءات كل حالة ومنها

١ – انتهاء مدة العقد .

٢ – انتهاء العقد المبرم لإنجاز عمل معين .

٣ – الانهاء بالإخطار وفقا لأحكام القانون .

٤ – الاتفاق المكتوب بين الطرفين على إنهاء العقد .

٥ – وفاة العامل حقيقة أو حكما أو عجزه وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

٦ – الاستقالة الحكمية لانقطاع العامل عن العمل .

٧ – الاستقالة وفقا للإجراءات القانونية .

٨ – الفصل من الخدمة بحكم من المحكمة العمالية المختصة .

٩ – بلوغ السن المقررة قانونا لترك الخدمة .

١٠ – الحكم نهائيا على العامل فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم تقرر المحكمة وقف تنفيذ العقوبة .

المادة (٦١)

يجب أن تفرد اللائحة أحكام مستقلة لكل سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، دون خلط بين الاستقالة الحكمية والصريحة، أو بين الاستقالة ومهلة الإخطار، أو بين الإنهاء والفصل التأديبي .

المادة (٦٢)

يحظر النص فى اللائحة على مهلة إخطار للاستقالة، ويجوز الاتفاق على مهلة إخطار فقط فى حالات إنهاء العلاقة باتفاق الطرفين أو التقايل أو الفسخ بالتراضي .

المادة (٦٣)

لا يجوز طلب فصل العامل من المحكمة العمالية نتيجة نشاطه النقابي، ما لم تثبت المنشأة أن الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

(الباب السادس)

تحديث اللائحة وتطويرها

تحديث السياسات واللوائح

المادة (٦٤)

تلتزم المنشأة بمراجعة السياسات واللوائح الداخلية وتقييمها بشكل دوري، للتحقق من فاعليتها وملاءمتها لمتطلبات العمل والتطورات التشريعية والتنظيمية، واتخاذ ما يلزم من تعديلات عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات المقررة قانونا .

تعديل اللوائح

المادة (٦٥)

يجـوز تعديـل اللائحـة، بنا ء علـى مقتضيات العمـل، وبما لا يخـل بالحقوق المكتسـبة للعاملين، على أن يتم اعتماد التعديل وإعلانه بالوسـائل المعتمدة داخل المنشـأة، ويجب اتخـاذ إجرا ءات التصديـق عليه من مديرية العمـل المختصة بذات إجرا ءات التصديق لأول مرة .

المادة (٦٦)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر فى ٢٨/٧/٢٠٢٦

وزير العمل

حسن رداد

SAQAAN & PARTNERS

Advocates & Legal Consultants

Saqaan & Partners is a law firm established and registered under No. 211 with the Egyptian Bar Association