

## باسم الشعب

### رئيس الجمهورية

#### قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه

##### ( المادة الأولى )

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق

##### ( المادة الثانية )

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

##### ( المادة الثالثة )

ستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٠% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

##### ( المادة الرابعة )

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

##### ( المادة الخامسة )

تؤول إلى وزارة القوى العاملة و الهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :

- ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه والشروط و الأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة و الهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين و المشاركين في تطبيق هذا القانون .
- ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية و الاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة و الهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

##### ( المادة السادسة )

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة و الهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به

##### ( المادة السابعة )

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .  
وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين و القرارات المعمول بها .

##### ( المادة الثامنة )

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالي لتاريخ نشره .  
يصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

#### تعريف

##### ( مادة ١ )

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

- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .
- صاحب العمل : كل شخص أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .
- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :
  - العمولة . التى تدخل فى إطار علاقة العمل .
  - النسبة المئوية، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
  - العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .
  - المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .
  - المنح، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مفررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات .
  - البدل، وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله.
  - نصيب العامل فى الأرباح .
  - الوهبة التى يصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .

- عمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .
- العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .
- العمل الرسمي : العمل الذي يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .
- الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .
- الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .
- الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

## ( مادة ٢ )

تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً و الشهر ٣٠ يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك

أحكام عامة

## ( مادة ٣ )

يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية و أحكام المادة (٥) من هذا القانون .

## ( مادة ٤ )

لا تسرى أحكام هذا القانون على :

- العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة .
- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .
- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك

## ( مادة ٥ )

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه . ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف . وتقع باطلا كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون

#### ( مادة ٦ )

تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون و الصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء و للمحكمة 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 السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات و الصور التى تعطى لهم و الشكاوى و الطلبات التى تقدم منهم تطبيقا لأحكام هذا القانون .

#### ( مادة ٧ )

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

#### ( مادة ٨ )

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

#### ( مادة ٩ )

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتا أو إغلاقها أو إفلاسها . ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

#### ( مادة ١٠ )

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

### التشغيل

#### ( مادة ١١ )

تنشأ لجنة عليا لتخطيط و استخدام القوى العاملة فى الداخل و الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر و منظمات أصحاب الأعمال تخنارهم منظماتهم بالتساوي بينهم . ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم و القواعد و الإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام . ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

### الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل و الخارج

### ( مادة ١٢ )

مع عدم الإحلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل . وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

### ( مادة ١٣ )

إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها القرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتبين درجة مهارته فى شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة .

### ( مادة ١٤ )

مع عدم الإحلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ٧٥ بشأن تأهيل المعوقين لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم تكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل . ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية و المهنية و الحرفية بالنسبة للوظائف و الأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

### ( مادة ١٥ )

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

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

### ( مادة ١٦ )

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

### ( مادة ١٧ )

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

- الوزارة المختصة .

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

#### ( مادة ١٨ )

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

#### ( مادة ١٩ )

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

#### ( مادة ٢٠ )

تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين (١٨، ١٧) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات و عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل و الأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه و التزامات العامل .

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

#### ( مادة ٢١ )

يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع لك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند هـ من المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يتجاوز ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

#### ( مادة ٢٢ )

مع عدم الإحلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة و التوصية بالأسهم و الشركات ذات المسئولية المحددة، يشترط الحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :

- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة و المديرين المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ألا يقل رأسمال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين بالنسبة للشركات التى تزاوول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأسمالها عن مائة ألف جنيه و أن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١% على الأقل من رأسمالها .
- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من احد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

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

#### ( مادة ٢٣ )

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

- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .
- تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .
- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل . والوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة فى هذه المادة وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة . ولا يخل إلغاء الترخيص فى أي من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

#### ( مادة ٢٤ )

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل و الشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط وتحديد السجلات التى يتعين إمسакها و اللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين ( ١٧، ١٨ ) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون .

#### ( مادة ٢٥ )

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- الأعمال العرضية .
- الوظائف الرئيسية التى تعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .

والوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال و الوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين .

#### ( مادة ٢٦ )

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

تنظيم عمل الأجانب

#### ( مادة ٧٦ )

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

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

#### ( مادة ٧٧ )

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

#### ( مادة ٧٨ )

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة . فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

#### ( مادة ٧٩ )

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

### الباب الثاني عقد العمل الفردي

#### ( مادة ٢١ )

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

#### ( مادة ٢٢ )

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

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

وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحدة إثبات حقوقه كافة طرق الإثبات . ويعطى صاحب العمل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

#### ( مادة ٢٣ )

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

### الباب الثالث الأجور

#### ( مادة ٢٤ )

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

الأسعار .  
كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :

- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية و الثالثة .  
ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى و نظام العمل به .

#### ( مادة ٢٥ )

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

#### ( مادة ٣٦ )

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى تؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون .

#### ( مادة ٣٧ )

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

#### ( مادة ٣٨ )

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .
- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به .
- فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .
- إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

#### ( مادة ٣٩ )

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

#### ( مادة ٤٠ )

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

#### ( مادة ٤١ )

إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً و استحق أجره كاملاً .



أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

#### ( مادة ٤٢ )

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

#### ( مادة ٤٣ )

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما .

#### ( مادة ٤٤ )

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠ % في حالة دين النفقة .  
وعند النزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أنفقه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات .  
ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

### الأجازات

#### ( مادة ٤٧ )

تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية .  
وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى سنة أشهر في خدمة صاحب العمل .  
وفى جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية و التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .  
ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته .

#### ( مادة ٤٨ )

يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، و لا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .  
ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ و للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .  
وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .  
ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

#### ( مادة ٤٩ )

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

#### ( مادة ٥٠ )

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

#### ( مادة ٥١ )

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان فى المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل .

#### ( مادة ٥٢ )

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما فى السنة .  
ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

#### ( مادة ٥٣ )

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

#### ( مادة ٥٤ )

للعامل الزى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .  
ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر دون اجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .  
وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

#### ( مادة ٥٥ )

مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط و الأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال .  
قانون العمل

#### ( مادة ٥٦ )

#### يجب على العامل

- أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية و الجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .
- 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 .
- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .
- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .
- أن يحسن معاملة صاحب العمل .
- أن يحترم رؤساء زملاءه فى العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .

- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به .
- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .
- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .
- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية و البيانات الأخرى التى تتطلب القوانين و النظم إدراجها فى السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .
- أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته و خبراته مهنيًا وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

## ( مادة ٥٧ )

### يحظر على التعامل أن يقوم بنفسه بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .
- العمل الغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل يحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو المنشأة أو منافسة صاحب العمل .
- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .
- الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الخطر على الاقتراض من المصاريف .
- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .
- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية

## التحقيق مع العمال ومساءلتهم

## ( مادة ٧٠ )

إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) في هذا القانون في موعد أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ النزاع وألا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة .

## ( مادة ٧١ )

### تشكل لجان قضائية بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأحد هما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .
- عضو عن اتحاد نقابات العمال .
- عضو من منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

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

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

وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال تسعين يوما من تاريخ عرض الأمر عليها .  
وعلى اللجنة أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ، أو إنهاء العقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مبلغا يعادل أجره عن ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ فصله أو إنهاء عقده ، وعلى هذه اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتض .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة لدى صاحب العمل .  
فإذا كان فصل العامل أو إنهاء عقده بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو الإنهاء لم يكن بسبب هذا النشاط .  
ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

#### ( مادة ٧٢ )

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسيبا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.  
ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

#### ( مادة ٧٣ )

إذا تسبب العامل بخطفه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف .  
ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .  
فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.  
ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

#### ( مادة ٧٤ )

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

#### ( مادة ٧٥ )

يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعه واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .  
ساعات العمل وفترات الراحة

#### ( مادة ٨٠ )

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .  
ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

#### ( مادة ٨١ )

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .  
وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل -

استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحتسب من ساعات العمل الفعلية .

#### ( مادة ٨٢ )

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

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

#### ( مادة ٨٣ )

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

#### ( مادة ٨٤ )

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة. ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

#### ( مادة ٨٥ )

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠-٨١-٨٢-٨٣-٨٤) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية وبشروط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها . وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧٠% عن ساعات العمل الليلية . فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي . وفي جميع الأحوال لا يجوز إن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

#### ( مادة ٨٦ )

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

#### ( مادة ٨٧ )

**لا تسرى أحكام المواد (٨٠-٨١-٨٢-٨٤) من هذا القانون على:**

- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢-٥ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة من هذا القانون .

## تشغيل النساء

### ( مادة ٨٨ )

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

### ( مادة ٨٩ )

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

### ( مادة ٩٠ )

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

### ( مادة ٩١ )

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرحح حصول الوضع فيه .  
ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع .  
ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

### ( مادة ٩٢ )

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

### ( مادة ٩٣ )

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين .  
وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

### ( مادة ٩٤ )

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

### ( مادة ٩٥ )

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

### ( مادة ٩٦ )

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

## ( مادة ٩٧ )

يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثاني من هذا الباب العمليات في الفلاحة البحتة

## تشغيل الأطفال

## ( مادة ٩٨ )

يعتبر طفلا- في تطبيق أحكام القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة . ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتعلق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

## ( مادة ١٠٠ )

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

## ( مادة ١٠١ )

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية . وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا .

## ( مادة ١٠٢ )

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
- أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة
- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم

## ( مادة ١٠٣ )

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

انقضاء علاقة العمل

## ( مادة ١٠٤ )

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

## ( مادة ١٠٥ )

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة •

#### ( مادة ١٠٦ )

إذا انتهى عقد العمل محدد الكمدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .  
فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون .

#### ( مادة ١٠٧ )

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

#### ( مادة ١٠٨ )

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

#### ( مادة ١٠٩ )

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

#### ( مادة ١١٠ )

مع عدم الإخلال بحكم المادة ( ١٩٨ ) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .  
ويجب أن يستند صاحب العمل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته .  
كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .  
ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت ملائم .

#### ( مادة ١١١ )

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

#### ( مادة ١١٢ )

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .  
ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

#### ( مادة ١١٣ )

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

#### ( مادة ١١٤ )

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

#### ( مادة ١١٥ )

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



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

#### ( مادة ١١٦ )

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

#### ( مادة ١١٧ )

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

#### ( مادة ١١٨ )

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

#### ( مادة ١١٩ )

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

#### ( مادة ١٢٠ )

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب الآتية:

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

#### ( مادة ١٢١ )

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

#### ( مادة ١٢٢ )

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

#### ( مادة ١٢٣ )

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

#### ( مادة ١٢٤ )

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

#### ( مادة ١٢٥ )

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

#### ( مادة ١٢٦ )

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

#### ( مادة ١٢٧ )

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

#### ( مادة ١٢٨ )

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

#### ( مادة ١٢٩ )

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

#### ( مادة ١٣٠ )

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

### علاقات العمل الجماعية

#### التشاور والتعاون

#### ( مادة ١٤٥ )

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

- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .
- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .
- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .

### المفاوضة الجماعية

#### ( مادة ١٤٦ )

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

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

#### ( مادة ١٤٧ )

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

#### ( مادة ١٤٨ )

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة وبين صاحب العمل . فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة

العامية المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة . بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق . فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

#### ( مادة ١٤٩ )

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة . ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال . ويلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية . ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة .

#### ( مادة ١٥٠ )

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

#### ( مادة ١٥١ )

بدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون . فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .

### اتفاقيات العمل الجماعية

#### ( مادة ١٥٢ )

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

#### ( مادة ١٥٣ )

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

#### ( مادة ١٥٤ )

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

#### ( مادة ١٥٥ )

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية . ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة ( ١٥٦ ) من هذا القانون .

#### ( مادة ١٥٦ )

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

#### ( مادة ١٥٧ )

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

#### ( مادة ١٥٨ )

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية . وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى . ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة .

#### ( مادة ١٥٩ )

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (١٥٨) من هذا القانون جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض . فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بالمصروفات .

#### ( مادة ١٦٠ )

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

#### ( مادة ١٦١ )

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

#### ( مادة ١٦٢ )

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

#### ( مادة ١٦٣ )

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب علي حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب علي الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلي اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .  
فإذا لم يصل الطرفان إلي اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو أتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

#### ( مادة ١٦٤ )

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

#### ( مادة ١٦٥ )

للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية , وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك .  
ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها , كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها .

#### ( مادة ١٦٦ )

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية .  
فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية , خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من هذا القانون .

#### ( مادة ١٦٧ )

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

### في منازعات العمل الجماعية

#### ( مادة ١٦٨ )

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

#### ( مادة ١٦٩ )

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

#### ( مادة ١٧٠ )

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

#### ( مادة ١٧١ )

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

#### ( مادة ١٧٢ )

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء .

- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .
- ألا يكون له مصلحة في النزاع .
- ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوما.

#### ( مادة ١٧٣ )

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتطول هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار .  
فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقدمين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية .

#### ( مادة ١٧٤ )

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .  
وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقا لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة .

#### ( مادة ١٧٥ )

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

#### ( مادة ١٧٦ )

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

#### ( مادة ١٧٧ )

إذا قبل الطرفان التوصيات التي يقدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .  
ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا ، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

#### ( مادة ١٧٨ )

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة (١٧٧) من هذا القانون تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهى إليها و ما

تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض . مادة ١٧٩ :  
إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة  
الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

#### ( مادة ١٨٠ )

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

#### ( مادة ١٨١ )

لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية إليها في المادة ١٩٦ من هذا القانون- عند  
تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضات – أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلي هيئة  
التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .  
وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة إلي هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب  
التحكيم .

#### ( مادة ١٨٢ )

##### تشكل هيئة التحكيم من :

- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة  
قضائية ، والتي تقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة  
رئاسة الهيئة .
- محكم عن صاحب العمل .
- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية .
- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل  
المحكم الأصلي عند غيابه .

#### ( مادة ١٨٣ )

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

#### ( مادة ١٨٤ )

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

#### ( مادة ١٨٥ )

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

#### ( مادة ١٨٦ )

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

#### ( مادة ١٨٧ )



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

#### ( مادة ١٨٨ )

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

#### ( مادة ١٨٩ )

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

#### ( مادة ١٩٠ )

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .  
ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات .  
ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمن عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة .

#### ( مادة ١٩١ )

بما عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة ( ١٩٤ ) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب .  
ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمن وبشروط أن يكون عددهم وترا .  
ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمن أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علي طلب أي من ذوي الشأن .  
ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .  
ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

#### ( مادة ١٩٢ )

للعامل حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .  
وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بخمسة عشر يوما علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .  
إذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بالعزم علي الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية ،

ويجب علي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .  
وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافقة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له .

#### ( مادة ١٩٣ )

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

#### ( مادة ١٩٤ )

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

#### ( مادة ١٩٥ )

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

#### ( مادة ١٩٦ )

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

#### ( مادة ١٩٧ )

في تطبيق أحكام (١٩٦) من هذا القانون ، إذا كان صاحب العمل يستخدم عشرة عمال فأكثر يجب عليه أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض .  
ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .  
وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .  
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .  
ويصدر قرار من الوزير المختص بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والإجراءات التي تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم .

#### ( مادة ١٩٨ )

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

#### ( مادة ١٩٩ )

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

#### ( مادة ٢٠٠ )

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

#### ( مادة ٢٠١ )

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلاف جوهريا من عمله الأصلي كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .  
فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل .

ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية :  
ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦-٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادلا لأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

### السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

#### التعاريف ونطاق التطبيق

#### ( مادة ٢٠٢ )

في تطبيق أحكام هذا الكتاب يقصد بـ :

- إصابة العمل والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قوانين التأمين الاجتماعي وقراراتها التنفيذية .
- المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .
- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص

#### ( مادة ٢٠٣ )

تسري أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .  
كما تسري أيضا علي المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة .

### مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

#### ( مادة ٢٠٤ )

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

#### ( مادة ٢٠٥ )

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوي العاملة والهجرة والإسكان والصحة والأشغال والموارد المائية والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .  
ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام .
- الموافقة علي اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت إليها علي أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن .

#### ( مادة ٢٠٦ )

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية مديري المديريات التابعة للوزارات المشار إليها في المادة السابقة .  
ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتتولي ما يلي :

- متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص .
- منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية .

ويتعين الحصول علي موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة علي منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها .  
( مادة ٢٠٧ )

تشكل لجنة محلية علي مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء بالوحدات المحلية .  
ويصدر بتشكيل كل من هذه اللجان قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتتولي هذه اللجنة ما يلي :

- منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .
- تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

### تأمين بيئة العمل

#### ( مادة ٢٠٨ )

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وعلي الأخص :

- الوطأة الحرارية والبرودة .
- الضوضاء والاهتزازات .
- الإضاءة .
- الإشعاعات الضارة والخطرة .
- تغيرات الضغط الجوي .
- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .
- مخاطر الانفجار .

#### ( مادة ٢٠٩ )

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل لانتقال والتداول ونقل الحركة .
- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .

#### ( مادة ٢١٠ )

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص :

- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

#### ( مادة ٢١١ )

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية السلية والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يجاوز أقصى تركيز مسموح به .
- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .
- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .
- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري التركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها , وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .
- تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

#### ( مادة ٢١٢ )

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

#### ( مادة ٢١٣ )

يصدر الوزير المختص قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

#### ( مادة ٢١٤ )

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

- أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.
- تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

## ( مادة ٢١٥ )

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهه متطلباتها .  
وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .  
وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .  
وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تفاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف .  
وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة .

## الخدمات الاجتماعية و الصحية

## ( مادة ٢١٦ )

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

- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه .
- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي علي أساسها هذه الفحوص .

## ( مادة ٢١٧ )

**تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :**

- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .
- أحاطه العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها .

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

## ( مادة ٢١٨ )

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

## ( مادة ٢١٩ )

**تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :**

- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها .
- قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .
- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفه مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض

مهنية في مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

#### ( مادة ٢٢٠ )

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

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

#### ( مادة ٢٢١ )

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

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

#### ( مادة ٢٢٢ )

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

و يصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

#### ( مادة ٢٢٣ )

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

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

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

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

#### ( مادة ٢٢٤ )

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

- إعداد جهاز متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .
- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار .

#### ( مادة ٢٢٥ )

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

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

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .  
وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .  
وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر .

#### ( مادة ٢٢٦ )

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

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

#### ( مادة ٢٢٧ )

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .  
وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها .  
وجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

#### ( مادة ٢٢٨ )

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوي العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير علي الأكثر .  
كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث



حسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .  
ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

( مادة ٢٢٩ )

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

( مادة ٢٣٠ )

يصدر بتشكيل المجلس الإستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شان تنفيذ هذه السياسة.  
ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال والإتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.  
ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

( مادة ٢٣١ )

تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ .  
وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعددا متساويا من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة ، وعددا من ذوى الخبرة.  
ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

**تفتيش العمل والضبط القضائي والعقوبات**

( مادة ٢٣٢ )

يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم .  
ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

( مادة ٢٣٣ )

يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من لصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .  
ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

( مادة ٢٣٤ )

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

#### (مادة ٢٣٥)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم من العاملين المشار اليهم فى المادة ٢٣٢ من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددها .

#### (مادة ٢٣٦)

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

### العقوبات

#### (مادة ٢٣٧)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها اى قانون آخر , يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار اليها فيها .

#### (مادة ٢٣٨)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنية . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

#### (مادة ٢٣٩)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنية ولا تجاوز خمسة آلاف جنية . ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنية عند مخالفة اى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار اليها.

#### (مادة ٢٤٠)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنية ولا تجاوز خمسة آلاف جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

#### (مادة ٢٤١)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٣٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

#### (مادة ٢٤٢)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنية ولا تجاوز عشرين ألف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

- مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.
- تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة ( ٢١ ) من هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

▪ مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة ( ٢٠ ) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل الي الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقتضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند ( ٣ ) من هذه المادة .

#### (مادة ٢٤٢)

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أي من أحكام المادة ( ٢٤ ) من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذا لها .

#### (مادة ٢٤٤)

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بخلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه .  
كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند ٣ من المادة ( ٢٢ ) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

#### (مادة ٢٤٥)

يعاقب كل من يخالف أي من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجنب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له , بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز خمسة آلاف جنيه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### (مادة ٢٤٦)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة ( ٣٢ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها و لا تتجاوز مائة جنيه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٤٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل من مائة جنيه و لا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أي من أحكام المواد ( ٣٣ , ٣٥ , ٣٧ , ٣٨ , ٤٠ , ٤١ , ٤٢ , ٤٣ , ٤٤ , ٤٥ , ٤٦ , ٤٧ , ٤٨ , ٤٩ , ٥٢ , ٥٤ , ٥٨ , ٥٩ , ٦١ , ٦٢ , ٦٣ , ٦٤ , ٦٥ , ٦٦ , ٦٧ , ٦٨ ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة له .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٤٨)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المواد ( ٧٣ فقرة ثانية , ٧٤ , ٧٥ , ٨٩ , ٩٠ , ٩٨ , ٩٩ , ١٠١ , ١٠٢ ) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تتجاوز ألف جنيه .  
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٤٩)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد ( ٧٦ , ٧٧ , ٧٨ , ٧٩ , ٨٠ , ٨١ , ٨٢ , ٨٣ , ٨٤ , ٨٥ , ٨٦ , ٨٧ , ٨٨ , ٩١ , ٩٢ , ٩٣ , ٩٤ , ٩٥ , ٩٦ , ٩٧ , ٩٨ , ٩٩ , ١٠٠ , ١٠١ , ١٠٢ , ١٠٣ , ١٠٤ , ١٠٥ , ١٠٦ , ١٠٧ , ١٠٨ , ١٠٩ , ١١٠ , ١١١ , ١١٢ , ١١٣ , ١١٤ , ١١٥ , ١١٦ , ١١٧ , ١١٨ , ١١٩ , ١٢٠ , ١٢١ , ١٢٢ , ١٢٣ , ١٢٤ , ١٢٥ , ١٢٦ , ١٢٧ , ١٢٨ , ١٢٩ , ١٣٠ , ١٣١ , ١٣٢ , ١٣٣ , ١٣٤ , ١٣٥ , ١٣٦ , ١٣٧ , ١٣٨ , ١٣٩ , ١٤٠ , ١٤١ , ١٤٢ , ١٤٣ , ١٤٤ , ١٤٥ , ١٤٦ , ١٤٧ , ١٤٨ , ١٤٩ , ١٥٠ , ١٥١ , ١٥٢ , ١٥٣ , ١٥٤ , ١٥٥ , ١٥٦ , ١٥٧ , ١٥٨ , ١٥٩ , ١٦٠ , ١٦١ , ١٦٢ , ١٦٣ , ١٦٤ , ١٦٥ , ١٦٦ , ١٦٧ , ١٦٨ , ١٦٩ , ١٧٠ , ١٧١ , ١٧٢ , ١٧٣ , ١٧٤ , ١٧٥ , ١٧٦ , ١٧٧ , ١٧٨ , ١٧٩ , ١٨٠ , ١٨١ , ١٨٢ , ١٨٣ , ١٨٤ , ١٨٥ , ١٨٦ , ١٨٧ , ١٨٨ , ١٨٩ , ١٩٠ , ١٩١ , ١٩٢ , ١٩٣ , ١٩٤ , ١٩٥ , ١٩٦ , ١٩٧ , ١٩٨ , ١٩٩ , ٢٠٠ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتي جنية . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٥٠)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد ( ١١٠ , ١١١ , ١١٦ , ١١٨ , ١١٩ , ١٢٣ , ١٢٤ , ١٢٦ , ١٢٧ , ١٣٠ ) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنية و لا تجاوز خمسمائة جنية . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٥١)

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام المواد ( ١٣٥ , ١٣٦ , ١٣٧ , ١٣٨ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية و لا تجاوز ألفي جنية . وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبًا بإغلاق المنشأة .

#### (مادة ٢٥٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ( ١٤٩ , ١٥٠ , ١٥٧ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنية و لا تجاوز خمسمائة جنية .

#### (مادة ٢٥٣)

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ( ١٦٩ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنية و لا تجاوز خمسة آلاف جنية .

#### (مادة ٢٥٤)

يعاقب صاحب العمل أو ما يمثله في المنشأة الذي يخالف حكم المادة ( ١٩٦ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنية و لا تجاوز ألفي جنية . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

#### (مادة ٢٥٥)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد ( ١٩٧ , ١٩٨ , ٢٠٠ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية و لا تجاوز ألف جنية .

#### (مادة ٢٥٦)

يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل و القرارات الصادرة تنفيذًا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر و بغرامة لا تقل عن ألف جنية و لا تجاوز عشرة آلاف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين . وتكون عقوبتا الحبس و الغرامة المنصوص عليهما في الفترة السابقة وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة . وتضاعف الغرامة في حالة العود .

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

#### (مادة ٢٥٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المادتين ( ٢٣٤ , ٢٣٥ ) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .  
وتضاعف الغرامة في حالة العود .

### قرارات الوزير

#### قرار رقم ( ١١٦ ) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣

#### وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم ( ١٠ ) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ .

### قرر

#### (مادة ١)

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣ على الوجه التالي :-

- الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد ( ١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ٥٨ ، ٧٠ ، ٧٨ ، ٨٥ ، ١٠٢ ، ١٤٠ ، ١٥١ ، ٢٢٥ ) هي مديرية القوى العاملة والهجرة .
- الجهة الإدارية المشار إليها في المواد ( ١٥١ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٧٠ ، ١٧٣ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٨ ) هي الإدارة المختصة لعلاقات العمل .

#### (مادة ٢)

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

#### (مادة ٣)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

#### (مادة ٤)

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

#### قرار رقم ( ١١٧ ) لسنة ٢٠٠٣ في شأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل

#### وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة رقم ( ١٢ ، ١٣ ) من قانون العمل الصادر برقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٣

### قرر

### (مادة ١)

تكون شهادات القيد المنصوص عليها في المادة ( ١٢ ، ١٣ ) من قانون العمل المشار إليه وفقاً للنموذج المرفق .

### (مادة ٢)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

### (مادة ٣)

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

## قرار رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٢ في شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها إذا قلت سنهم عن سبع عشرة سنة

### وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الإطلاع على المادة ١٠٠ قانون العمل الصادر بالقانون رقم ( ١٢ ) لسنة ٢٠٠٢ .

### قرر

### (مادة ١)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها .
- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .
- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .
- إذابة الزجاج وإنضاجه .
- اللحام بالأكسوجين والاستيلين والكهرباء .
- صنع الكحول والبيوظة وكافة المشروبات الروحية .
- الدهان بمادة الدوكو .
- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص .
- صنع أول أكسيد الرصاص "الزنك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد البرتقالي وسلفات وكربونات وسيليكات الرصاص .
- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .
- تنظيف الورش التي تتناول بها .
- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .
- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة .
- صنع الأسفلت .
- العمل في المدابع .
- العمل في مستودعات السماد المستخرج من البراز أو روث البهائم .
- سلخ وتقطيع الحيوانات وصمتها وإذابة شحمها .
- صناعة الكاوتشوك .
- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية .
- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع .
- تستيف بذرة القطن في عنابر السفن .
- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .
- العمل كمضيفين في الملاهي .
- العمل في محال بيع أو شرب الخمر (البارات) .
- الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تتناول فيها على الإضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

**(مادة ٢)**

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار .

**(مادة ٣)**

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