



مِفْهُومُ مَسْئُولِيَّةِ

شُرْعِ قَانُونِ الْعَمَلِ الْجَزَائِرِ

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥
والقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨

المستشار الدكتور

خالد عبد الفتاح محمد
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء الأول

الطبعة الأولى

٢٠٠٩



موسوعة شرح قانون العمل الجديد

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥
والقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨

الجزء الأول

المواد من (١) حتى (٦٢) عمل

مراحل تطور قانون العمل ومصادره وخصائصه - التعاريف والأحكام العامة - التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود - عناصر الأجر - النطاق الشخصي لأحكام قانون العمل - الفئات المغطاة من الرسوم القضائية - علاقات العمل الفردية - التشغيل - تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج - تنظيم عمل الأجانب - عقد العمل الفردي - أركان عقد العمل - الأجور - الإجازات - واجبات العمل والمسئولية التأديبية والعقوبات التي توقع عليها والضمانات المقررة لهم في هذا الشأن.

المستشار الدكتور

خالد عبد الفتاح محمد

نائب رئيس مجلس الدولة

الطبعة الأولى

٢٠٠٩

الفهرس

الصفحة	الموضوع
٧	فصل تمهيدى
٨	١- الرأسمالية الحرة
١٠	٢- الرأسمالية المقيدة
١٢	مصادر قانون العمل:
١٢	١- التشريع
١٧	٢- العرف
١٧	٣- المصادر المهنية والحرفية
١٨	٤- القضاء
٢٠	٥- قانون العمل الاتفاقي
٢١	خصائص قانون العمل
٢١	١- الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل
٢٢	٢- نزول العامل عن حقوقه
٢٤	٣- الجزء الجنائي على مخالفة قانون العمل
٢٤	٤- مظاهر الاستقلال في الصياغة التي تتصف بها قواعد قانون العمل
٢٥	٥- الطابع الواقعي لقانون العمل
٢٦	٦- تفسير قانون العمل
٢٦	٧- المزايا العمالية في التقاضي والدعاوي والتنفيذ
٢٦	- الإعفاء من الرسوم القضائية
٢٨	- نظر الدعاوي العمالية على وجه السرعة
٢٨	- جواز الحكم بالنفاذ المؤقت بلا كفالة

الموضوع	الصفحة
- خضوع الدعاوي العمالية لحكم القواعد العامة	٣٠
- مواد الإصدار لقانون العمل الجديد	٤٠
- مميزات القانون الجديد	٤٤
١- الطابع الواقعي لقانون العمل	٤٤
٢- تميزه بصياغة فنية خاصة	٤٤
٣- غلبة الصفة الأمرة على قواعد قانون العمل	٤٤
٤- الجزاء الجنائي على مخالفة قانون العمل	٤٥
- القرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣	٥٣
- القرار رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع النسبة المخصصة للووزارة في أموال الغرامات	٥٧
- القرار رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٦ بشأن توزيع النسبة المخصصة لمديريات القوى العاملة والهجرة في أموال الغرامات	٦١

شرح أحكام قانون العمل الجديد

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العام

الباب الأول

التعاريف

مادة (١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني

الموضوع	الصفحة
المبينة قرين كل منها:	
أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.	
ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.	
ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً.	
* ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:	
١) العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.	
٢) النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.	
٣) العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها.	
٤) المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.	
٥) المنح، وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.	
٦) البذل وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.	
٧) نصيب العامل في الأرباح.	

الموضوع	الصفحة
٨) الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدھا، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.	١٠٠
ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.	١٠١
د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازہ مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.	١٠٢
هـ) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازہ أكثر من ستة أشهر.	١٠٣
و) العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.	١٠٤
ز) الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.	١٠٥
ح) الوزير المختص: الوزير المختص بالقوى العاملة.	١٠٦
ط) الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.....	١٠٧
الشرح.....	١٠٨
تعريف العامل.....	١٠٩
شروط وصف العامل.....	١١٠
١- رابطة التبعية بين العامل ورب العمل.....	١١١
٢- أن يقوم العامل بما يسند إليه من أعمال لقاء أجر.....	١١٢
التمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله.....	١١٣

الصفحة	الموضوع
٩٤	التبعية القانونية كمعيار للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله
٩٧	عقد العمل وعقد الشركة
	عقد العمل وعقد الوكالة
١٠٩	عقد العمل وعقد الإيجار
١١٠	عقد العمل وعقد البيع
١١٢	تعريف صاحب العمل
١١٣	تعريف الأجر
	عناصر الأجر
١١٧	١- العمولة
١١٩	٢- النسبة المئوية
١٢١	٣- العلاوات
١٢٧	٤- المزايا العينية
١٣٣	٥- المنح
١٣٤	شروط اعتبار المنحة جزء من الأجر
١٣٤	- عمومية المنحة
١٣٥	- استمرار المنحة
١٣٥	- ثبات المنحة
١٣٩	٦- البدل
١٤٣	٧- نصيب العامل في الأرباح
١٤٣	٨- الوهبة
١٤٤	شروط اعتبار الوهبة جزء من الأجر
١٤٤	يجب أن يجري العرف بدفعها

الموضوع	الصفحة
يجب أن تكون لها قواعد تسمح بضبطها	١٤٤
قرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن تنظيم الوهبة	١٤٩
قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية	١٥٣
تعريف العمل المؤقت	١٥٨
تعريف العمل العرضي	١٦٠
شروط العمل العرضي	١٦٠
١- ألا يكون للعمل بالنسبة لرب العمل صفة الدوام	١٦٠
٢- أن يكون العمل غير داخل أساساً في طبيعة النشاط الذي يمارسه صاحب العمل	١٦١
٣- أن تكون هذه المدة القصوى للعمل سنة أشهر	١٦١
تعريف العمل الموسمي	١٦٢
تعريف الليل	١٦٣

مادة (٢)

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين

يوماً إلا إذا تم الإتفاق على خلاف ذلك ١٦٥

الشرح ١٦٥

الباب الثاني

أحكام عامة

مادة (٣)

يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك

الموضوع	الصفحة
مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا	
القانون.....	١٦٩
الشرح:.....	١٦٩
مادة (٤)	
لا تسري أحكام هذا القانون على:	
(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية	
والهيئات العامة	
(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم	
(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلاً	
وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.....	١٧٥
الشرح.....	١٧٥
النطاق الشخصي لأحكام قانون العمل.....	
العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية	
والهيئات العامة.....	
١٧٦	
١٧٩	
١٨٢	
١٨٤	
١٨٤	
١٨٤	
١٨٥	
١٨٥	
١٨٦	

الموضوع	الصفحة
العاملين بالمنظمات النقابية	١٨٨
العاملين بمراكز تنظيم الأسرة	١٨٩
العاملين بالأحزاب السياسية	١٨٩
العاملين بالنوادي الخاصة	١٩٠
العاملون بالسفارات الأجنبية	١٩٠
العاملين بفروع الوكالات الأجنبية	١٩١
العاملون بدوائر الجهات الدينية والخيرية	١٩٢
العاملون بالغرف التجارية	١٩٣
العاملون بالجمعيات الغير خاضعة لقانون التعاون	١٩٣
العاملون بالاتحادات المختلفة	١٩٤
العاملون بالغرف الصناعية	١٩٥
العاملون لدى شركات نقل الركاب	١٩٥
العاملون بالبنوك	١٩٦
العاملون بدور الحضانة	١٩٧
العاملون بالمنشآت الفندقية والسياحية	١٩٩
العاملون في البورصات	٢٠٠
العاملون بالمنشآت الطبية	٢٠١
العاملون بالنقابات المهنية	٢٠٢
عمال المناجم والمحاجر	٢٠٣
قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٧٢ لسنة ٢٠٠٥ بشأن الترخيص للنقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر بإنشاء مكاتب تشغيل للمتعطلين من أعضائها بالمحافظات	٢٠٥

٢٠٨	 العاملون في المدارس غير الحكومية
٢٠٨	 العاملون بالهيئات الخاصة بالشباب والرياضة
٢١٠	 الجامعات الخاصة
٢١١	 العاملون بأكاديمية السادات
٢١٢	 العاملون بمجلس الشعب والشورى

مادة (٥)

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف

وتقع باطلة كل مصالححة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة

أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون ٢١٥

الشرح ٢١٥

مادة (٦)

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعوي الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن

الموضوع	الصفحة
تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها	٢٢٠
وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على	٢٢١
كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي	٢٢٢
تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون	٢٢٣
الشرح	٢٢٤
نطاق حكم المادة (٦)	٢٢٥
الفئات التي تعفى من الرسوم القضائية ورسوم الدمغات	٢٢٦
مادة (٧)	
تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام	٢٢٧
هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار،	٢٢٨
وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة	٢٢٩
للخزانة العامة	٢٣٠
ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في	٢٣١
الفقرة السابقة	٢٣٢
الشرح	٢٣٣
١- اجتياز العامل	٢٣٤
٢- حق عمال المقاول من الباطن في تقاضي الأجر مباشرة من	٢٣٥
المقاول الأصلي	٢٣٦

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 متضامناً

الموضوع	الصفحة
المع في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ...	٢٣٦
الشرح	٢٣٦

مادة (٩)

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها

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

٢٣٨ الشرح

٢٣٨ الحالات التي نظمتها المادة (٩)

٢٣٩ ١- حل المنشأة

٢٣٩ ٢- التصفية

٢٤٠ ٣- إغلاق المنشأة

٢٤٢ ٤- إفلاس المنشأة

٢٤٥ ٥- دمج المنشأة

٢٤٧ الاندماج بطريق الضم أو الابتلاع أو الاقتصاص

٢٤٧ الاندماج بطريقة المزج أو الاتحاد

٢٤٧ ٦- انتقال ملكية المنشأة بالإرث

٢٤٩ ٧- انتقال ملكية المنشأة بأي تصرف آخر

٢٤٩ ٨- حالات التصفية والإغلاق النهائي المرخص فيه

٢٥٢

مادة (١٠)

٢٥٩	يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون
٢٥٩	الشرح
٢٥٩	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الجهات التي ينطبق عليها قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

الكتاب الثاني**علاقات العمل الفردية****الباب الأول****التشغيل****مادة (١١)**

تشكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا

الصفحة	الموضوع
٣٤٥	القانون.....
٣٤٥	الشرح.....
٣٤٥	تشكيل اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج.....
٣٤٦	أهم اختصاصات اللجنة العليا.....
٣٤٨	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة.....

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة (١٢)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في

٣٥١	الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.....
٣٥١	الشرح.....

مادة (١٣)

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر

الصفحة	الموضوع
	بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد
٣٥٥	ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة....
٣٥٥	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣ بشأن البيانات التي تنظمها شهادة قيد العمل

مادة (١٤)

	مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون وجب عليه قد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل
	ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد
٣٧٣	الشرح

مادة (١٥)

يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وق تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً

الموضوع	الصفحة
من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي 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 في سجل قيد العمال بالمنشأة وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:	
(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة	
(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة	
(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي	٣٧٦
الشرح	٣٧٦
قانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٩ بإلزام القطاعين الحكومي والعام بتوفير البيانات الأساسية لتخطيط القوى العاملة والتدريب المهني طبقاً لمعلومات الاستخدام	٣٨٣

مادة (١٦)

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف

الموضوع	الصفحة
ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.....	٣٨٥
الشرح.....	٣٨٥

مادة (١٧)

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:

(أ) الوزارة المختصة

(ب) الوزارات والهيئات العامة

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.....	٣٨٨
الشرح.....	٣٨٨
الجهات التي لها حق إلحاق العمالة المصرية في الخارج.....	

مادة (١٨)

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

مادة (١٩)

.....	تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ
.....	الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج
٣٩٥	وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقية والتعاقدات..
٣٩٥	الشرح.....

مادة (٢٠)

.....	تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧ و ١٨) 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 وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد
.....	العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل
.....	ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها
.....	بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة الاعتراض عليها في حالة
.....	عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا
.....	انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت
٣٩٧	الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها.....

الصفحة	الموضوع
٣٩٧	الشرح
٣٩٨	حالات اعتراض وزارة القوى العاملة على العقود
٣٩٨	١- إذا كان الأجر غير مناسب
٣٩٨	٢- إذا كان العقد مخالف للنظام العام والآداب العامة
٣٩٨	٣- عدم ملائمة ظروف العمل

مادة (٢١)

٤٠١	يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل
٤٠١	واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى
٤٠١	الشرح

مادة (٢٢)

٤٠١	مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:
٤٠١	(١) أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على

الصفحة	الموضوع
٤٤٥	الشرح
	مادة (٢٣)
	يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:
	(١) فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص
	(٢) تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل
	(٣) 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 في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل
	وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة
	ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية
٤٠٨	الشرح
٤٠٩	حالات إلغاء الترخيص الوجوبية
٤٠٩	حالات إلغاء الترخيص الجوازية
٤١٠	حالات إلغاء الترخيص الجوازية

مادة (٢٤)

- يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧ و ١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون..... ٤١١
- الشرح..... ٤١١
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل..... ٤١٣
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٥ بعدم قبول طلبات جديدة للحصول على ترخيص بمزاولة نشاط إلحاق العمالة بالخارج لمدة عام..... ٤٢٩
- قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٦ بإلغاء القرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٥..... ٤٣١
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء سجل بالإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام لتسجيل كل من يمارس

الموضــــــــــــــــوع	الصفحة
نشاط إلحاق العمالة المصرية بالخارج ويحقق له دخل بالنقد الأجنبي.....	٤٣٣

مادة (٢٥)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

- أ) الأعمال العرضية
- ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال
- وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين
- ٤٣٦ الشرح
- ٤٣٦ الفئات المستثناة من تطبيق أحكام هذا الفصل
- ٤٣٦ ١- الأعمال العرضية
- ٤٣٦ ٢- الوكلاء المفوضين عن أصحاب الأعمال
- ٤٣٧

مادة (٢٦)

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية

الصفحة	الموضوع
٤٤١	والإدارية التي تنظم هذا التشغيل
٤٤١	الشرح
	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار
٤٤٣	اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأجانب

مادة (٢٧)

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص
وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة
والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا
الفصل وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل

٤٤٩	ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط
٤٤٩	الشرح
	الجهات التي يخضع العمالة الأجنبية لأحكام الفصل الثاني من هذا
٤٤٩	الباب
٤٤٩	القطاع الخاص
٤٤٩	وحدات القطاع العام
٤٤٩	قطاع الأعمال العام
٤٤٩	الهيئات العامة
٤٥٠	الإدارة المحلية بكل مستوياتها وأشكالها
٤٥٠	الجهاز الإداري للدولة

الموضوع _____

الصفحة _____

مادة (٢٨)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص
بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد
والإقامة بقصد العمل

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية
مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية ٤٥١

الشرح ٤٥١

شروط مزاولة الأجنبي للعمل في مصر ٤٥١

١- الحصول على ترخيص بالعمل ٤٥٢

٢- أن يكون الأجنبي مصرح له بالإقامة في مصر ٤٥٢

مادة (٢٩)

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص
بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي
يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل
عن ألف جنيه مصري

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء
الأجانب من شرط الحصول عليه

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على
الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام
خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء
خدمته لديه.....

الشرح.....

الموضوع	الصفحة
---------	--------

مادة (٣٠)

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.....	٤٥٨
قرار وزير القوى العاملة والهجرة في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣.....	٤٦٠
قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل القرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣.....	٤٦٩

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة (٣١)

تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر	٤٧٥
الشرح	٤٧٥
عناصر عقد العمل الفردي	٤٧٦
١- علاقة بين العامل وصاحب العمل	٤٧٦
٢- ضرورة توافر أركان العقد من رضاء ومحل وسبب	٤٧٧
- أهلية صاحب العمل	٤٧٧
- أهلية العامل	٤٨٠
- مبدأ حرية العمل وحرية التراضي	٤٨٢

الموضوع	الصفحة
٣- علاقة التبعية	٤٨٤
٤- الأجر	٤٨٧

مادة (٣٢)

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

- أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل
 - ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته
 - ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد
 - د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات

ويعطي صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من

أوراق وشهادات	٤٨٩
الشرح	٤٩٠
أولاً: طرفا عقد العمل والأهلية اللازمة لإبرامه	٤٩٤
الأهلية اللازم لإبرام عقد العمل	٤٩٦
أهلية العامل	٤٩٦
أهلية رب العمل	٤٩٨

الصفحة	الموضوع
٤٩٨	ثانيًا: مضمون الرضا في عقد العمل
٥٠٠	التراضي في عقد العمل على ما يعتبر فيه أساسًا
٥٠٠	التراضي على الأجر
٥٠١	التراضي على نوع العمل
٥٠٢	التراضي على مدة عقد العمل
٥٠٣	الرضاء في عقد العمل وعيوبه
	الجزاء الذي يترتب القانون إذا تخلف ركن من أركان العقد أو
٥٠٥	شرطاً من شروط الصحة
	التزام صاحب العمل بإعطاء العامل إيصالاً بالأوراق والشهادات
٥٠٦	التي أودعها لديه
٥٠٧	جزاء مخالفة هذه الالتزامات

مادة (٣٣)

«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»

«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»

الشرح

التكليف القانوني لعقد العمل تحت الاختبار

أحكام عقد العمل

الاتفاق على شرط الاختبار

الصفحة	الموضــــــــــــــــوع
٥١٤	الاتفاق على مدة الاختبار
٥١٥	إنهاء عقد العمل تحت الاختبار
٥١٩	العقوبة الجنائية

الباب الثالث

الأجور

مادة (٣٤)

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في 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 في عضويته الفئات الآتية:

(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم

الموضوع	الصفحة
(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات	
(٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد	
ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة	
ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل	
به	٥٢٢
الشرح	٥٢٤
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء مجلس قولي للأجور	

مادة (٣٥)

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة	
الشرح	٥٣١

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 في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر

الصفحة	الموضوع
	وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٢٤)
٥٣٥	و (٢٥) من هذا القانون
٥٣٥	الشرح

مادة (٣٧)

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

مادة (٣٨)

تؤدي الأجور* وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية:

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر

(ب) 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 يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر

الصفحة	الموضوع
	العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ
٥٤١	مطالبة العامل بهذه المستحقات
٥٤٢	الشرح
٥٤٢	المقصود بأيام العمل والمقصود بمكان العمل
٥٤٤	طريقة حساب الأجر
٥٤٤	حساب الأجر بالزمن
٥٤٥	حساب الأجر بالقطعة
٥٤٦	حساب الأجر بالطريقة
٥٤٨	السياسة التشريعية في تحديد الأجور
٥٥٠	مناطق الالتزام بالأجر وأسقاطه في بعض الحالات
٥٥٣	أداء الأجر في حالات انتهاء الخدمة

مادة (٣٩)

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

مادة (٤٠)

يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة
عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو
بالإنتاج إلا بموافقة العامل عن نقله كتابة ويكون للعامل في هذه

الموضوع	الصفحة
الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر	
الشهري	٥٦٣
الشرح	٥٦٣
التفرقة بين عمال المياومة وعمال المشاهدة تفرقة شكلية	٥٦٤

مادة (٤١)

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، أعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً	
أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره	٥٦٨
الشرح	٥٦٨

مادة (٤٢)

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو ما يقدمه من خدمات	٥٧٣
الشرح	٥٧٣

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، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً	٥٧٦
--	-----

الموضوع	الصفحة
الشرح	٥٧٦

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 التزام مقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات

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

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه

للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة..... ٥٨١

الشرح ٥٨١

مادة (٤٥)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على

أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر ٥٨٨

الموضــــــــــــــــوع	الصفحة
الشرح	٥٨٨
مادة (٤٦)	
مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته	٥٩٢
الشرح	٥٩٢

الباب الرابع

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 الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية
والراحة الأسبوعية

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة التي
قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة
صاحب العمل

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال
الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة
أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير

الموضوع	الصفحة
المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية	
ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا	
يجوز للعامل النزول عن أجازته	٥٩٩
الشرح	٦٠٠
الأجازة السنوية	٦٠٠
الأجازة السنوية ومدى تعلقها بالنظام العام	٦٠٢
مدة الأجازة السنوية	٦٠٤
جواز تجزئة الأجازة	٦٠٧
المقابل الذي يستحقه العامل أثناء الأجازة	٦٠٩
الطبيعة القانونية لما يحصل عليه العامل من مقابل أثناء الأجازة	٦١٠
مقدار المقابل الذي يستحقه العامل أثناء الأجازة	٦١١
الجزاء الذي يقرر القانون إذا ما أخل رب العامل بالتزامه بإعطاء	
العامل أجازته	٦١٤
الأجازات المرضية	٦١٧
أجازات الأعياد والمواسم	٦١٥
المقابل الذي يحصل عليه العامل أثناء أجازته المرضية	٦١٩
إصابة العمل وحكمها	٦٢٢
أجازة الوضع والحضانة للمرأة العاملة	٦٢٣
أجازة الرضاعة	٦٢٥
الأجازات المرضية	٦٢٦
أجازات الحج	٦٢٦
استبعاد أيام الراحة الأسبوعية من الأجازة	٦٢٩

الصفحة	الموضوع
٦٣١	كيفية تحديد مدة الخدمة التي تستحق عنها الأجازة.....
٦٣٤	التكليف القانوني لحق العامل في الأجازة.....
٦٣٧	مدى استحقاق المقابل النقدي لرصيد الأجازات.....
	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد
	الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة
٦٤٥	راحة.....

مادة (٤٨)

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

ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد

٦٥٠	ولا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.....
٦٥١	الشرح.....
٦٥٤	حق العامل في مقابل الأجازة مهما كان سبب انتهاء العقد.....
٦٥٨	شرط تأجيل الأجازة.....

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 ٦٥٩
الشرح ٦٥٩

مادة (٥٠)

- لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة، أو
يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب
عمل آخر وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي ٦٦٢
الشرح ٦٦٢
حظر اشتغال العامل خلال فترة الأجازة ٦٦٣

مادة (٥١)

- للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام
خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة
العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل ٦٦٥
الشرح ٦٦٥
تعريف السبب العارض ٦٦٦

مادة (٥٢)

- للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر
بتحديد قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً
في السنة ٦٦٩

الصفحة	الموضوع
	ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر
٦٦٩	الشرح
٦٧٣	أيام الأعياد والمواسم
	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر أجازة بأجر كامل
٦٧٣	الأيام الأعياد الخاصة بالأقباط واليهود
٦٧٥	القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٢ لسنة ١٩٦٧

مادة (٥٣)

	للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته
٦٧٩	الشرح

مادة (٥٤)

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١، ٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٨٥ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل

الصفحة	الموضوع
٦٨٤	ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه
٦٨٥	وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية كما أن له أن يطلب تحويل الأجازة
٦٨٧	المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك
٦٩١	الشرح
٦٩١	مدة الأجازة المرضية
٧٠٢	الأجازات المرضية لعمال المنشآت الصناعية
٧١٠	قرار وزير القوى العاملة رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن الأمراض
٧١٠	المزمنة
٧١٠	تشكيل لجنة التحكيم الطبي

مادة (٥٥)

٧١٨	مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع
٧١٨	الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال
٧١٨	الشرح

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مادة (٥٦)

يجب على العامل:

الموضوع —————

الصفحة

الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك

ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة

٧٢٣ الشرح

٧٢٦ أداء العامل بنفسه بدقة وأمانة وفقًا للقانون ولوائح وعقود العمل

٧٢٧ الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه

٧٢٩ المحافظة على مواعيد العمل

٧٣٠ المحافظة على أدوات وأجهزة العمل

٧٣٠ أن يحسن العامل معاملة عملاء صاحب العمل

٧٣٢ احترام الرؤساء والزملاء في العمل والتعاون معهم

٧٣٢ مراعاة النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة

٧٣٣ وسائل حماية العمال

٧٣٤ المحافظة على أسرار العمل

٧٣٥ إخطار جهة العمل بالبيانات الصحيحة عن حالة العامل

٧٣٧ اتباع نظم تنمية المهارة والخبرة المهنية والثقافية

٧٣٨

مادة (٥٧)

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

الموضوع	الصفحة
(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.	
(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.	
(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، أثناء مدة سريان عقده أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.	
(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.	
(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.	
(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.	٧٤١
الشرح	٧٤٢
خضوع الجريمة التأديبية للشرعية	٧٤٣
الاتجاه الأول: التقنين الجزئي لأهم الواجبات الوظيفية	٧٤٤
الاتجاه الثاني: رفض فكرة التقنين	٧٤٤
الرأي المعارض لفكرة التقنين للجريمة التأديبية	٧٥٦

الموضوع	الصفحة
الأسباب التاريخية.....	٧٥٦
الصعوبات التي تواجه عملية التقنين	٧٥٨
أ- سطحية المحاولة	٧٥٨
ب- صعوبة عملية الوصف والترتيب.....	٧٥٩
ج- حصر المخالفات التأديبية يؤثر على فاعلية الإدارة.....	٧٦٠
الرأي المؤيد لحصر العقوبات التأديبية	٧٦١
الربط بين الجريمة والعقوبة في المجال التأديبي	٧٦٦
موقف الفقه	٧٧٢
الاتجاه المؤيد لمسألة الربط بين المخالفة والعقوبة التأديبية.....	٧٧٦
موقف القضاء	٧٧٩
١- موقف القضاء المصري	٧٧٩
٢- موقف القضاء الفرنسي	٧٨٢
أركان الجريمة التأديبية والجنائية	٧٨٧
أولاً: الركن المادي	٧٨٧
ثانياً: الركن المعنوي.....	٧٩٤
الاتجاه الذي يؤيد وجود الركن المعنوي في الجريمة التأديبية	٧٩٤

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨)

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

الموضوع	الصفحة
مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر	٧٩٨
الشرح	٧٩٨
قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة النموذجية بجزاءات وتنظيم العمل	٨٠٣

مادة (٥٩)

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً	٨٣٩
الشرح	٨٣٩

مادة (٦٠)

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

(١) الإنذار

الموضوع	الصفحة
٢- الخصم من الأجر	٨٧٧
٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	٨٧٩
٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها	٨٨٠
٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة	٨٨٠
٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	٨٨١
٧- خفض إلى الوظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع بقاء الأجر كما هو	٨٨١
٨- الفصل من الخدمة	٨٨٢

مادة (٦١)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.....

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك

٨٨٧ هو الأجر الأساسي اليومي للعامل

٨٨٧ الشرح

مادة (٦٢)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة

الواحدة كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل

تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا

زاد ما يجب اقتطاعه عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد..... ٨٨٩

الموضوع	الصفحة
الشرح	٨٨٩
نتائج مبدأ الشرعية في المجال التأديبي	٨٩٠
١- عدم جواز العقاب عن ذات الفعل مرتين	٨٩٠
٢- عدم رجعية الجزاء	٨٩٤
٣- مبدأ المساواة في العقوبة	٨٩٦
٤- مبدأ شخصية العقوبة التأديبية	٨٩٨
نتائج مبدأ الشرعية بالنسبة لأهداف العقوبة التأديبية	
الضوابط المشتركة بالنسبة لسلطة العقاب والأشخاص الخاضعين	
له	٩٠٨
أولاً: بالنسبة للسلطة المختصة بتوقيع العقوبات	٩٠٨
ثانياً: بالنسبة للأشخاص الخاضعين للعقوبة	٩١٣

تم بحمد الله تعالى الجزء الأول
ويليه بإذن الله تعالى الجزء الثاني