



منظمة
العمل
الدولية



دليل معايير العمل الوطنية

[دليل المتدرب]



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية بالقاهرة ، 2017
الطبعة الأولى بالعربية، 2017

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف
International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ILO Publications (Rights and Licensing)

أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org
يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة / مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية
المصرية

دليل معايير العمل الوطنية (دليل المتدرب)

ISBN: 9782-631227-2-92- (print)/ 9789-631228-2-92- (web pdf)

شكر وتقدير

ونوجه شكر خاص للأستاذ صابر بركات المحامي والخبير التدريبي، والأستاذ عبد الحميد سالم المحامي بالإستئناف، والدكتور نيازي مصطفى المحامي بالنقض، على الدور الفعال في إعداد هذا الدليل.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

9 ش.د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

تليفون: 27350123 (+022)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طُبِعَ في (جمهورية مصر العربية).



منظمة
العمل
الدولية



دليل معايير العمل الوطنية

[دليل المتدرب]

محتويات الدليل

٦	تمهيد.....
---	------------

٨	مقدمة.....
---	------------

القسم الأول

١٧	مدخل لقراءة معايير العمل الوطنية.....
----	---------------------------------------

٢٤	الباب الأول: الدُسْتُور.....
----	------------------------------

- الفصل الأول: مدخل عن الدُسْتُور والدولة..... ٢٦
- الفصل الثاني: الدُسْتُور المصري..... ٢٨
- الفصل الثالث: حقوق العمل في الدُسْتُور..... ٣٠

٣٤	الباب الثاني: القانون المَدَنِي.....
----	--------------------------------------

- الفصل الأول: عقد العمل في القانون المَدَنِي..... ٣٧
- الفصل الثاني: خصائص وعناصر عقد العمل في القانون المَدَنِي..... ٤٠

٤٤	الباب الثالث: قانونُ العمل الوطني (الفلسفة والأهميَّة والتطوُّر التاريخي).....
----	--

- الفصل الأول: تعريف قانون العمل وتسميته..... ٤٦
- تشريعات العمل..... ٤٨
- الفصل الثاني: تطوُّر أوضاع العمل في مصر..... ٤٩

القسم الثاني

٥٣	قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.....
----	---

٥٨	الباب الأول: التشغيل.....
----	---------------------------

- اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج..... ٦٠
- قواعد تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج..... ٦٠
- إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل والخارج..... ٦١
- شروط شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج..... ٦١
- قواعد تنظيم عمل الأجانب..... ٦٢

٦٤	الباب الثاني: علاقات العمل الفرديَّة.....
----	---

- عقد العمل الفردي..... ٦٦
- الفصل الأول: الأجور..... ٦٧
- الفصل الثاني: الإجازات..... ٦٩
- الفصل الثالث: واجبات العمال ومساءلتهم..... ٧١
- الفصل الرابع: تنظيم العمل..... ٧٥
- الفصل الخامس: إنقضاء علاقة العمل..... ٧٩

٨٢	الباب الثالث: التدريب والتوجيه المهني.
٨٤	• تنظيمات التدريب المهني.
٨٦	• قياس مستوى المهارة وترخيص مزاوله الحرف.
٨٧	• التدرج.

٨٨	الباب الرابع: علاقات العمل الجماعية.
٩٠	• التشاور والتعاون.
٩١	• المفاوضة الجماعية.
٩٤	• منازعات العمل الجماعية.

٩٨	الباب الخامس: السلامة والصحة المهنية.
١٠٠	• التعاريف ونطاق التطبيق.
١٠٠	• نطاق سريان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
١٠٠	• مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص.
١٠١	• تأمين بيئة العمل.
١٠٣	• الخدمات الصحية والاجتماعية.
١٠٤	• الخدمات الاجتماعية والثقافية.
١٠٥	• التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
١٠٦	• تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت.

١٠٨	الباب السادس: تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات.
١١٠	• الفصل الأول: تفتيش العمل والضبطية القضائية.
١١١	• الفصل الثاني: العقوبات.
١١١	• جدول ببيانات العقوبات وموادها، والمخالفات المعاقب عليها وموادها.

القسم الثالث

١٢٣	القرارات المنفذة والقوانين ذات الصلة والمكملة لقانون العمل.
-----	---

١٢٤	الباب الأول: القرارات المنفذة لقانون العمل.
١٢٦	• الفصل الأول: قرارات رئيس الجمهورية المنفذة لقانون العمل.
١٣١	• الفصل الثاني: قرارات رئيس مجلس الوزراء المنفذة لقانون العمل.
١٤٥	• الفصل الثالث: قرارات وزير القوى العاملة المنفذة لقانون العمل.

١٥٦	الباب الثاني: تشريعات مكملة وذات صلة بقانون العمل.
١٥٨	• الفصل الأول: قوانين مكملة لقانون العمل.
١٧٨	• الفصل الثاني: قوانين ذات صلة بقانون العمل.
١٩٨	• الفصل الثالث: قوانين التراخيص.

٢٠٧	قائمة المراجع.
-----	----------------

تمهيد

في إطار الخطة الاستراتيجية لوزارة القوى العاملة المصرية والتي تأتي استجابة لمتطلبات استراتيجية التنمية المستدامة... رؤية مصر ٢٠٣٠، والتي تُعد نتاجاً فكرياً مشتركاً لكل الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري، وترتكز على ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل من خلال تحسين خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين: المركزي والمحلي، وذلك انطلاقاً من التزام الحكومة المصرية بما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية؛ ورفع الإنتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الإنتاجية؛ وكذا احترام الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صدقت عليها مصر.

وحيث تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها "الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال" إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

واتساقاً مع أهداف مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية"، والذي ينفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

تم إعداد دليل المتدرب على معايير العمل الوطنية في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، ليكون مورداً إضافياً لمكتبة مركز التدريب والتنمية بالوزارة ليساهم في توحيد المفاهيم وتمكين مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية من مجموعة المعارف والمهارات اللازمة للقيام بدورهم بكفاءة وفاعلية.

ويأتي هذا الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتدريب المفتشين وغيرهم من العاملين بوزارة القوى العاملة حول معايير العمل دولياً ووطنياً والإجراءات الوطنية المتبعة في هذا الشأن.

وإننا ننتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية؛ لجهودهم في إعداد هذا الدليل؛ آمليين أن يساهم هذا الجهد في تطوير منظومة تفتيش العمل، بما يساعد في تحسين وضمان شروط وبيئة عمل آمنة.

محمد محمود سحافان
وزير القوى العاملة
جمهورية مصر العربية

بيتر فان غوي
مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

المقدمة

مقدمة

انبثق هذا الدليل عن مشروع طموح يهدف إلى تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية في مصر، ولأنه ينتمي لمنظمة العمل الدولية فكان لا بدُّ له من إعمال منهج الثلاثية، فوجّه اهتمامه للفئات ذات الصلة بالمشروع (الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال)، ودمج مفهومي العمل وحقوق الإنسان.

ويسعى هذا الدليل إلى الإسهام في الجدل القائم حول ضرورة الالتزام بمعايير العمل الأساسية ومبادئ العمل اللائق، وأن ذلك ليس في اتجاه خدمة مصالح طرف بعينه من أطراف العمل؛ بل لصالح كل منظومة العمل والتنمية ومستقبل الإنسانية.

[منظمة العمل الدوليّة]

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كل من الحكومات ومنظمات عمال وأصحاب أعمال داخل الدول الأعضاء فيها في جهدٍ مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

يقوم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على دعم تطبيق معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ علاوة على تشجيع فرص العمل اللائق، وتطوير المؤسسات والنمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام. هذا إلى جانب تعزيز الحماية الاجتماعية لتشمل جميع شرائح المجتمع، بالإضافة إلى تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي والحرية النقابية.

[مشروع التصدير]

يعد مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، أحد المشروعات التي يقوم بتنفيذها مكتب مصر وشمال أفريقيا لمنظمة العمل الدولية، ويسهم المشروع في تعزيز العمل اللائق في مصر من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعزيز التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وكذلك تحقيق مستويات إنتاجية أعلى في قطاعات التصدير المصرية كثيفة العمالة "الملابس الجاهزة، والمنسوجات، والصناعات الغذائية"، والتي تمثل مصدراً هاماً للتشغيل ونمو الاقتصاد في مصر.

ويهدف المشروع إلى تعزيز العمل اللائق في مصر، ودعم التوافق مع تشريعات ولوائح العمل الوطنية، وتعزيز الإنتاجية، وتحسين النتائج بالنسبة لكل من أصحاب الأعمال، والعمال، في قطاع الصناعات التصديرية المصرية، وذلك من خلال العمل في ثلاث محاور متوازنة ومكملة لبعضها البعض، تتمثل في:

١. تعزيز الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن ظروف العمل في مصانع التصدير، وتحسين تلك الظروف،

٢. دعم مصانع التصدير لتحسين الإنتاجية وظروف العمل،

٣. دعم تنمية العلاقات الثنائية السليمة (التعاونية) في مصانع التصدير، في سبيل خلق بيئة مواتية للعمال وممثليهم.

[التعريف بالدليل]

يأتي هذا الدليل ضمن مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، الذي يقوم بتنفيذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، ويعمل المشروع على تحسين أداء منظومة تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن شروط وظروف العمل في مصانع التصدير وتحسينها.

ويأتى هذا الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتعزيز قدرات مفتشى وزارة القوى العاملة المصرية فيما يتعلق بمعايير التفتيش دوليًا ووطنياً والإجراءات الوطنية المتبعة، إذ تضم هذه السلسلة أربعة أدلة رئيسية، موضوعاتها كالتالي:

- معايير العمل الدولية،
- معايير العمل الوطنية،
- دليل إجراءات تفتيش العمل،
- دليل إجراءات تفتيش السلامة والصحة المهنية.

فقد تم تصميم سلسلة أدلة تدريبية تشمل جزئين:

الأول خاص بالمادة العلمية أو الإطار المعرفي حول الموضوع (دليل المدرب)، والثاني خاص بالأساليب التدريبية وخطط الجلسات (دليل المدرب)، ويتسم تصميمها بالمرونة بحيث يمكن إستخدامها بشكل كلي أو جزئي وفقاً للبرنامج التدريبي.

وبالحديث عن موضوع هذا الدليل، فهو دليل شامل للمتدرب يضم المادة العلمية ذات الصلة بمعايير العمل الوطنية بشكل عام وفى مجال التفتيش بشقيه (تفتيش العمل، وتفتيش السلامة والصحة المهنية) بشكل خاص ليوفر إطار معرفي شامل للمعنيين والمهتمين بها، وتم إعداده ومراجعته بواسطة مجموعة من الخبراء والمتخصصين فى هذا المجال.

وينقسم هذا الدليل إلى ثلاثة أقسام مقسمة :

- القسم الأول يتناول الأسس القانونية لقراءة معايير العمل الوطنية بما فى ذلك الدستور والقانون المدني وقانون العمل،
- القسم الثاني يتطرق إلى قانون العمل الوطني (القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) أبوابه وأحكامه،
- القسم الثالث القرارات المنفذة للقانون الوطني والقوانين المكملّة وذات الصلة.

[لمن هذا الدليل]

هذا الدليل، هو دليل مرجعي للعاملين في مجالات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية. ويرتكز على عدة نقاط أساسية قد تميزه، فهو مبني على أساس توصيل معلومات ومعارف تتصل بعمل الفئات المستهدفة، وتساعد على تنمية مهاراتهم، وتنفيذ الإجراءات وتطبيق التشريعات ذات الصلة بأعمالهم، كما تساعد على تحفيز تبادل الخبرات والتجارب التي تسهم في تغيير وتطوير اتجاهات المستهدفين. وتسهم جميعها في تحسين مدارك واتجاهات ومواقف قيادات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وخاصة فيما يرتبط بموضوعات الدليل.

[كيف تم إعداد هذا الدليل ؟]

جاء هذا الدليل بعد مراحل تشاورية وتجريبية طويلة - نسبياً - شارك فيها قيادات وزارة القوى العاملة، ومفتشو العمل والسلامة والصحة المهنية، مع خبراء تدريب وقانون وإدارة وبناء قدرات، من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية للمستهدفين بالبرنامج. حيث مرت عملية إعداده بعدة خطوات متكاملة شملت:

١. تحديد الاحتياجات المعرفية والتدريبية لمفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة المصرية،
٢. تطوير مجموعة الأوراق العلمية لموضوعات الدليل من جانب خبراء متخصصين فى مجال تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية،
٣. قيام مجموعة من خبراء التدريب المتخصصين بوضع دليلاً للمدرب للمادة العلمية، مقسم إلى وحدات تدريبية وكل وحدة تدريبية تضم مجموعه من الجلسات التدريبية مزودة بخطوات وأساليب التنفيذ والأنشطة والمرفقات المرتبطة بها،
٤. تنظيم جلسات حوار وورش عمل تجمع بين الخبراء والمدربين والمدربات المعنيين، وفريق عمل المشروع والمفتشين، لتبادل الرؤى والخبرات والملاحظات التي تساهم في تطبيق محتوى الدليل، وتطوير الحقيبة التدريبية،
٥. عقد تدريبات تدريبية باستخدام الحقيبة التدريبية المطورة بعد اعتمادها من قبل الإدارة المعنية بالوزارة.

مصطلحات الدليل

[التنمية المستدامة]

عُرِّفت التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تُلبّي احتياجات البشر في الوقت الحالي، دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها. وتتطلب تحسين ظروف المعيشة لجميع الأفراد

دون زيادة استخدام الموارد الطبيعية إلى ما يتجاوز قدرة كوكب الأرض على التحمل. وتُجرى على ثلاثة مجالات رئيسية؛ هي: النمو الاقتصادي، وحفظ الموارد الطبيعية والبيئة، والتنمية الاجتماعية.

ومن أهم التحديات التي تواجه التنمية المستدامة هي القضاء على الفقر، من خلال التشجيع على اتباع أنماط إنتاج واستهلاك متوازنة، دون الإفراط في الاعتماد على الموارد الطبيعية.

وينبغي أن تكون التنمية المستدامة بالمشاركة بحيث يشارك الناس في صنع القرارات التنموية التي تؤثر في حياتهم، حيث يشكل الإنسان محور التنمية المستدامة، بالاستناد إلى العدالة والإنصاف والمساواة، إنصاف الأجيال المقبلة والتي يجب أخذ مصالحها في الاعتبار، وإنصاف من يعيشون اليوم من البشر.

[العدالة الاجتماعية]

العدالة الاجتماعية هي عبارة عن نظام اجتماعي اقتصادي، يهدف إلى تضيق وإزالة الفوارق الاقتصادية بين طبقات المجتمع الواحد.

وعلى الرغم من التنوع الكبير في مفهوم العدالة الاجتماعية، يُنْفَق فيها على عدد من العناصر الواجب توافرها لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ أبرزها:

- المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص.
- التوزيع العادل للموارد والأعباء.
- الضمان الاجتماعي.
- توفير السلع العامة.
- العدالة بين الأجيال.

[معايير الجودة]

تعني الجودة تكامل الملامح والخصائص لمُنتَج أو خدمة ما، بصورة تمكّن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة أو معروفة ضمناً.

وهي تتطلب التطوير المستمر للعمليات الإدارية ومراجعتها وتحليلها والبحث عن الوسائل والطرق لرفع مستوى الأداء وتقليل الوقت لإنجازها، بالاستغناء عن جميع المهام والوظائف عديمة الفائدة وغير الضرورية للعميل أو للعملية، وذلك لتخفيض التكلفة ورفع مستوى الجودة؛ مستثنين في جميع مراحل التطوير على متطلبات واحتياجات العميل أو مُتلقّي الخدمة.

[سوق العمل]

هو مجال عرض العمل وطلبه. ويُطلق سوق العمل أيضًا على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين مَنْ يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدًا للتعاقد معهم. ويتكون سوق العمل من جانبين:

العرض: ويُقصدُ به عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالمعروض فعلاً أو المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصادياً خلال فترة زمنية معينة.

الطلب: ويُقصدُ به الطلب على العمل، والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويُقصدُ به الجهود البشرية المطلوبة كمّاً ونوعاً من قبل أصحاب العمل من مؤسسات عامة وخاصة.

[تنمية الموارد البشرية]

إعداد وتهيئة القوى البشرية التي لم تدخل سوق العمل بعد لكي تصبح قادرة على القيام بالمهام الإنتاجية، ورفع الكفاءة الإنتاجية لذلك الجزء منها الداخل في سوق العمل بالفعل. وتتم تنمية الموارد البشرية من خلال برامج التعليم والتدريب، وزيادة وعي القوى البشرية، وتزويدها بالوسائل التكنولوجية الحديثة، وتحسين أساليب إدارتها.

[القوى البشرية]

ذلك الجزء من السكان الذي يمثل العرض متاح في الحاضر أو في المستقبل للعمل. وطبقاً لهذا التعريف فإن الأيدي العاملة تضم، بالإضافة إلى أفراد القوى العاملة، ربّات البيوت، والطلبة الذين بلغوا سن العمل ولكنهم متفرغون للدراسة، كما تضم كذلك الأفراد غير الراغبين في العمل لأي سبب من الأسباب رغم قدرتهم على مزاوله النشاط الاقتصادي. وطبقاً للأعراف الدولية، فإن القوى البشرية هم عبارة عن أفراد المجتمع الذين تزيد أعمارهم على ١٥ سنة.

[القوى العاملة]

الأفراد النشيطون اقتصادياً في المجتمع. وتضم القوى العاملة كل الأشخاص من الذكور والإناث الذين يمثلون العرض متاح من العمل لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، سواء أكانوا يعملون بالفعل أم يبحثون عن عمل. ويُصنف أفراد القوى العاملة وفقاً للتوزيعات التالية:

- **التصنيف القطاعي (تصنيف النشاط الاقتصادي):** ويشير هذا التصنيف إلى نوع النشاط الاقتصادي الذي تزاوله المنشأة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد.
- **التصنيف المهني:** الذي يشير إلى نوع العمل الذي يقوم به الفرد في قوة العمل.
- **الحالة العملية:** وهي تلك التي تعكس مركز الفرد في علاقته بالعمل والآخرين بالمنشأة، وكل العاملين بأجر أو من دون أجر، بالإضافة إلى المتعطلين عن العمل.

[المشتغلون]

هم الأفراد الذين يباشرون بالفعل عملاً منتجاً، ويدخل ضمن هذه الفئة الأفراد المرتبطون بأعمال حتى وإن كانوا لا يمارسونها بسبب المرض أو الإصابة أو الإجازة، أو لعدم انتظام العمل في المنشآت التي يعملون بها لأسباب مؤقتة أو عارضة. وهي تشمل على من يعملون كل الوقت ومن لا يعملون بعض الوقت.

[المتعطلون]

هم الأفراد القادرون على العمل الراغبون فيه، ولكنهم لا يجدونه خلال الفترة التي تشير إليها البيانات. ويندرج تحت هذه الفئة المتعطلون الجدد الذين لم يسبق لهم دخول سوق العمل، والمتعطلون الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب نتيجة ظروف سوق العمل.

[التوجيه المهني]

التوجيه المهني هو إرشاد الفرد لاختيار مهنة من بين عدة مهن، وذلك وفق أسس عملية معينة، تعتمد على أمرين رئيسيين: أولاً: تحليل الفرد بهدف الحصول على تقديرات موضوعية في مختلف نواحي شخصيته، مثل الاستعدادات والقدرات والميول المهنية والمهارات التحصيلية والفنية. ثانياً: تحليل العمل، وهذا يتطلب وجود تصنيف مهني مبني على تحليل العمل بطريقة عملية؛ حتى يتيسر تحديد مطالب هذا العمل في الأفراد الذين يمارسونه بنجاح.

ويُقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تصلح له والتي يمكن أن يؤديها بنجاح ومهارة وتحقيق له متعة الإنجاز، وهو بذلك يختلف عن الانتقاء المهني الذي ينصب على اختيار أصلح المتقدمين من بين مجموعة من الأفراد لمهنة معينة أو لعمل معين، وهنا يكون الأساس هو المهنة أو العمل بينما يكون الأساس في التوجيه الفردي. ويختلف التوجيه المهني عن التدريب المهني، كون التدريب المهني يتعلق بالإعداد العملي والنظري لأداء عمل معين أو مهنة خاصة.

[الضمان الاجتماعي]

تعددت تعريفات مفهوم الضمان الاجتماعي بتعدد الفلسفات ومناهج المعرفة التي تتناولها، وتركيز كل تعريف على عناصر معينة من عناصره، ومن هذه التعريفات: أولاً: مجموعة القواعد القانونية، التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية، التي من شأنها - إذا ما حلت بهم - أن تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة نشاطهم المهني، والحصول على مورد رزقهم، أو أن تزيد في أعبائهم العائلية، وتخفف من مستواهم المعيشي، وعلى نحو يضمن لهؤلاء الأفراد حداً أدنى من المعيشة اللائقة. ثانياً: نظام لضمان عيش الفرد في حده الأدنى المعقول، عن طريق تأمين العمل له، وحماية قدرته عليه، وتعويضه عن دخله المفقود في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارجة عن إرادته، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة؛ وكذلك نفقات الأعباء العائلية.

وقد عدَّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر العام ١٩٤٨، الضمان الاجتماعي من حقوق الإنسان، فنصّت المادة (٢٢) منه على أن: "لكل إنسان بصفته عضواً في الجماعة الحق في الضمان الاجتماعي وله الحق في أن يتم توفيره له، من خلال الجهد القومي والتعاون الدولي وبما يتفق مع التنظيم والموارد في كل دولة".

كما أوضح الإعلان معنى الضمان في المادة (٢٥)؛ حيث نصت على أن: "لكل إنسان الحق بالضمان في حالة البطالة والمرض والعجز والثرمل والشيخوخة، وفي الحالات الأخرى التي يفقد فيها المرء وسائل معيشته... إلخ".

[التأمين الاجتماعي]

يمكن تعريف التأمينات الاجتماعية، بأنها: "تأمين ذو صبغة إجبارية يتقرر حماية للعاملين حال حياتهم، من مخاطر إصابات العمل والمرض والبطالة، وحماية لمستقبل ذويهم من مخاطر وفاة عائلهم". كما يمكن تعريف التأمينات الاجتماعية، بأنها: "مجموعة الوسائل والسياسات المالية الوقائية والعلاجية المقررة نظامياً لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية، وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذويهم الاقتصادي". كما يمكن تعريف التأمينات الاجتماعية، بأنها: "نظام خاص بحماية العاملين حال تعرضهم لأحد المخاطر الاجتماعية، التي يُوليها اهتماماً خاصاً باستخدام مجموعة من الحلول والأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام".

[الموارد الطبيعية]

يمكن تعريف الموارد الطبيعية بأنها تلك المواد والظواهر الطبيعية التي لا دخل للإنسان في وجودها، ولكنه يعتمد عليها في حياته ويتأثر بها ويؤثر فيها. أو هي إجمالي الموارد المُكوّنة للبيئة بما في ذلك الكتلة والطاقة والأشياء البيولوجية والأشياء الحية التي تُسمى بالرصيد العام.

وتشكل هذه الموارد الأساس المادي لعمليات الإنتاج المختلفة، وهي مهمة جدًا لوجود المجتمع البشري، ومن أجل تحسين المستوى المادي والمعيشي للإنسان، وتوفير الحاجات والمتطلبات المادية والمعنوية له.

[الأموال العامة]

تُعرّف الأموال العامة بأنها العقارات والمنقولات بنوعيهما، التي تُخصص بالفعل أو بموجب قرار إداري لتحقيق المصلحة العامة.

حيث تحتاج الأشخاص الإدارية المختلفة في إدارتها للمرافق العامة والمؤسسات العمومية إلى أموال متنوعة، منها الثابت ومنها المنقول، وقد تكون هذه الأموال خاصة أو عامة، فالأموال الخاصة هي أموال تملكها الدولة أو الأشخاص الإدارية بغرض استغلالها والحصول على ما تنتجه من موارد مالية، وهي تماثل تلك التي يملكها الأفراد؛ لذا فهي تخضع من حيث اكتسابها واستغلالها والتصرف فيها لأحكام القانون الخاص.

أما الأموال العامة؛ فهي أموال تُخصص للنفع العام أي لاستعمال الجمهور مباشرة أو لخدمة مرفق عام، فهي بذلك تستهدف غرضًا يخالف ذلك الذي يحكم الأموال الخاصة؛ الأمر الذي استتبع خضوعها لنظام قانوني يغير ذلك الذي ينظم الأموال الخاصة في القانون المدني، وبذلك يستهدف النظام القانوني للأموال العمومية حمايته عن طريق عدم جواز التصرف فيه أو الحجز عليه أو تملكه بالتقادم.

[العمالة غير المنتظمة]

يُقصدُ بالعمالة غير المنتظمة، أو العمل بالقطاع غير الرسمي، تلك الفئة من الصناع أو التجار أو العمال أو المزارعين الذين يعملون خارج الإطار الضريبي والتأميني للدولة. كما يمكن تعريف قطاع العمالة غير الرسمية بصورة أبسط، بأنها: "مجموعة من الأنشطة الاقتصادية لا تخضع لرقابة الحكومة ولا يتم تحصيل ضرائب عنها، كما إنها لا تدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي، على خلاف أنشطة القطاع الرسمي المسجل، ومن ثم لا يتمتع العاملون بها بحمايات العمل المقررة في التشريعات الدولية والوطنية، كالحماية التأمينية، والحماية التعاقدية، والحماية النقابية".

وتشكّل العمالة غير المنتظمة ما بين ٦٠٪ إلى ٨٠٪ من إجمالي القوى العاملة في مصر، وتعمل في جميع القطاعات، بدايةً من قطاع المقاولات ومرورًا بقطاع النقل البري والباعة الجائلين والمناجم والمحاجر والزراعة، وانتهاءً بالعاملين بالقطاع غير المنظم (الوحدات التي تستخدم ١٠ عمال فأقل).

[النقابة]

النقابة هي جمعية أو رابطة تجمع أعضاء يشتركون بعضهم مع البعض بالعمل في صناعة أو حرفة أو مهنة واحدة، وتحتوي كل منها على قوانينها الخاصة التي تختلف باختلاف مجال العمل الذي توجد به هذه النقابة.

وُتُعنَى النقابة بالدفاع عن حقوق أعضائها، وتحسين شروط وظروف عملهم، وتلزمهم بواجبات معينة، وتوفر لهم عددًا من الخدمات والأنشطة، ويتم تحديد قياداتها وممثليها عن طريق الانتخاب من بين أعضائها.

وتتبع فكرة العمل النقابي من طبيعة علاقات العمل والمصالح المتشابهة والمتناقضة بين طرفين: طرف أول يمثل العمال، وطرف ثانٍ يمثل أصحاب العمل، وهي تتشكل بحرية كاملة ودون تدخل من أي طرف غير أعضائها لحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

[الشخصية الاعتبارية]

تُعرّف الشخصية الاعتبارية بأنها مجموعة من الأشخاص أو الأموال التي تهدف إلى تحقيق أهداف معينة، ويمنح القانون لها الشخصية القانونية المستقلة بالقدر اللازم لتحقيق هذه الأهداف. ويسمّيها البعض بالأشخاص الاعتبارية لأنه ليس لها كيان مادي ملموس، وإنما تقوم في الذهن وتصور وجودها معنوياً فقط.

وإذا كان الشخص الطبيعي هو الإنسان، وذلك عندما يكون حياً يُرزق وتبدأ شخصيته من يوم ولادته وتنتهي بوفاته، وتثبت بتسجيله في سجلات الولادة. وكل شخص طبيعي له اسم وموطن مختار وذلك للقيام بأي عمل قانوني، وله الحقوق الشخصية كافة كالملكية والتعاقد والشكوى والنقاضي والذمة المالية وغيرها.

فإن الشخص الاعتباري أيضاً كالنقابة أو الهيئة أو المنظمة، يكون له الشخصية منذ تكوينه حتى انقضاء وجوده، وله اسم وموطن مختار وذمة مالية مستقلة، وحق النقاضي والتعاقد، ولا بُدَّ له من وجود نائب ينوب عنه في الأعمال والتوقيعات واتخاذ القرارات والتمثيل أمام الآخرين.

[التشغيل]

يُقصدُ بالتَّشغيل طلب العمل من قِبل مؤسسات اقتصادية، خاصة كانت أم عمومية (أصحاب عمل)، أي استخدام (توظيف) أصحاب العمل للموارد البشرية (القوى العاملة) في نشاط اقتصادي. كما يشير هذا المفهوم إلى السياسات الحكومية في مجال استخدام العمل. ويُعبّر عن العلاقة الاجتماعية القائمة ما بين أصحاب العمل من جهة، والعمال من جهة ثانية، والتي تنمّ في إطار علاقات عمل بالأجر. ويُعدُّ التشغيل اليوم قضية مركزية بالنسبة للمجتمعات كافة؛ نظراً لتعدد وظائفه وأهميتها فبواسطته يتم دمج العمل في الإنتاج، باعتباره أحد عناصره الأساسية، كما يُمكن تشغيل الأجراء من الحصول على دخل يضمن لهم وسائل العيش، ويمكنهم من إعادة إنتاج قوة العمل وتنشيط الاستهلاك وتحقيق فائض القيمة. وباعتباره أداة للاندماج الاجتماعي.

[الشغل]

وهو ما ينتج عن التشغيل. ويفيد المعنى المتداول للشغل ممارسة عمل بمقابل، وبالتالي فإنَّ هذا المعنى يُقصي من دائرة الشغل جميع الأنشطة التي تُمارس خارج دائرة الاقتصاد النقدي (السوق).

[العمل]

هو خاصّة بشريّة. يشمل كلّ نشاط بشري يهدف إلى إنتاج منافع (إنتاج مادي) أو خدمات (إنتاج لا مادي) لها قيمة استعمالية، سواء أكان ذلك في إطار علاقات نقدية (بضائع) أم لا (عمل المرأة في البيت، العمل التطوعي). كما يوجد تعريف أضيق للعمل يُعده نشاطاً بشرياً يتحقق في إطار علاقات اجتماعية محدّدة تاريخياً. ويقتصر على العمل المأجور.

[سير العمل]

يتمثل كل إنتاج في تحويل المواد الطبيعية الخام أو نصف الخام إلى مواد جديدة بفضل أدوات العمل. ويتحقّق الإنتاج في إطار ما يُسمّى "سير العمل" الذي يحدث من خلاله النشاط البشري، بواسطة وسائل العمل، تحويل موضوع العمل بهدف تلبية حاجة بشرية محدّدة. لذلك؛ فإن سير العمل يتضمّن ثلاثة عناصر؛ هي: المادة التي تمثل موضوع العمل، وأدوات العمل، ثم قوة العمل البشرية.

[القَوَى المُنْتَجَة]

هي عناصر سير العمل، خاصّة منها قوّة العمل ووسائل العمل، التي يقع اعتبارها من حيث طاقتها الإنتاجية. إذ عندما نقول إن مستوى تطوّر القوى المنتجة في مؤسسة أو بلد ما، يفوق مستواها في مؤسسة أو بلد آخر، فذلك يعني أنّ كفاءة قوّة العمل ومعدّات العمل المتوافرة في المؤسسة أو البلد الأوّل أكثر تطوّرًا ممّا هو عليه الحال في المؤسسة أو البلد الثاني.

[علاقات الإنتاج]

لا يتصرّف الإنسان بصفة منعزلة عند عمله على تحويل الطبيعة، وإنّما يدخل في علاقة مع المنتجين الآخرين. أي أن البشر يقيمون فيما بينهم، من خلال عمليات الإنتاج، علاقات إنتاج.

[المساواة وعدم التمييز]

يمثل عدم التمييز، مع المساواة أمام القانون والحماية المتساوية دون أي تمييز، مبدأً أساسيًا وعامًا يتعلق بحماية حقوق الإنسان. ومن ثمّ فإنّ المواثيق الأساسية لحقوق الإنسان، تُلزم كل الدول باحترام وضمّان وحماية حقوق الإنسان كافة لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والخاضعين لولايتها، دون أي تمييز بسبب: العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النّسب أو غير ذلك من الأسباب.

ويعني مفهوم المساواة - كحق أساسي من حقوق الإنسان، المساواة أمام القانون، أي من ناحية الحقوق والواجبات، والمشاركة في الامتيازات والحماية، دون تفضيل بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي - سياسيًا أم غير سياسي - ، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النّسب، أو غير ذلك من الأسباب.

[الإضراب عن العمل]

الإضراب عن العمل، في التعريف القانوني، هو الامتناع الإرادي والعَمْدِي، لجماعة من العمال عن تأدية أعمالهم، بقصد الضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم، فهو أداة مشروعة، وسلاح فعّال يلجأ إليه العمال بعد استنفاد كل وسائل المطالبة والتفاوض الودّي، وبعد وصولهم مع صاحب العمل إلى طريق مسدود.

[المصلحة الفضلى للطفل]

تُعرّف المصلحة الفضلى للطفل، بأنها جعل مصلحة الطفل فوق كل اعتبار وذات أولوية وأفضلية في جميع الظروف ومهما كانت مصالح الأطراف الأخرى، وإعطاء الطفل حق تقدير مصلحته والتعبير عنها.

[السلامة المهنيّة]

تُعرّف السلامة والصحة المهنيّة بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مُسبّبات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنيّة، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنّظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

[الصحة المهنيّة]

علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه، والتي يمكن أن تضر بصحة العمال، بالتعرف على هذه المخاطر وتقييمها، ومكافحتها. ووفقاً للتعريف الذي اعتمدته اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في دورتها الأولى ١٩٥٠ بأنها (تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية، والرفاهية الاجتماعية للعمال في جميع المهن).



القسم الأول

مدخل لقراءة معايير العمل الوطنية

[مدخل تعريفي: النظرية العامة للقانون]

[خصائص القاعدة القانونية]

تنظم القواعد القانونية العلاقات، سواء أكانت بين فرد وآخر، أم بين الدولة والأفراد، في مجالات الحياة الاجتماعية؛ أي في تنظيم نشاط الجماعة أو الفرد في المجتمع. كما تنظم القاعدة القانونية سلوك الأشخاص في حياتهم اليومية.

فالقاعدة القانونية، هي: مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الاجتماعي في مجتمع ما، وتلتزم السلطات العامة فيه بتنفيذها واحترامها وحمايتها، وعلى جميع المُخاطَبين بها أفرادًا وجماعات.

وتتجسد التزامات الدولة تجاه القاعدة القانونية في تطبيق الجزاء، الذي يحدده القانون، على كل من يمتنع عن تنفيذ أية قاعدة قانونية أو يخالفها.

ويُعدُّ هذا الإلزام هو العنصر الذي يميز القاعدة القانونية عن غيرها من القواعد الأخلاقية. والقاعدة القانونية لا تخاطب شخصًا بذاته، بل هي قاعدة عامة ومجردة، ويُعمل بها مدى حياتها، فكلما توافرت شروطها فهي دائمة وواجبة التطبيق والإلزام.

[القاعدة القانونية عامة ومجردة]

تُعدُّ القاعدة القانونية الخلقة الأساسية في القانون، والخطاب الذي صاغه المُشرِّع بتعابير مجردة، فهي لا تخص شخصًا معينًا أو طائفة محددة، بل يجب أن تكون قابلة للتطبيق على كل من تتوافر فيهم شروط تطبيقها.

كما أنها واجبة التطبيق في كل وقت، وعلى كل شخصٍ مُستوفٍ لشروطها. وعمومية القاعدة القانونية هي الضمانة الأساسية لعدم التمييز بين الأشخاص.

[القاعدة القانونية مُلزمة]

تعني إلزامية القاعدة القانونية، أنها واجبة الاحترام والتنفيذ من جميع المُخاطَبين بها. وتفرض القاعدة القانونية (الأمرة) التزامات متعددة على المعنيين بتنفيذها. ولكن إذا كانت القاعدة القانونية مُكمّلة، فيجوز للأشخاص الاتفاق على عكس ما قرّره.

ويميز الإلزام القاعدة القانونية عن قواعد الأخلاق والدين، وتبرز خاصية الإلزام في الجزاء الذي يُوقَّع على من يخالف القاعدة القانونية، وتتعدد الجزاءات القانونية؛ ولعل أهمها:

الجزاء الجنائي لمخالفة القاعدة القانونية:

يلحق الجزاء الجنائي بمرتكبي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، ويأتي على شكل عقوبات جنائية وتدابير أمنية.

. والعقوبات الجنائية، مثل: الإعدام، السجن المؤبد، السجن المؤقت، الحبس والغرامة.

. أما التدابير الأمنية؛ فمنها تدابير شخصية وأخرى عينية.

. والتدابير الأمنية الشخصية، مثل: المنع من ممارسة مهنة أو نشاط ما.

. أما التدابير الأمنية العينية، فمثل: مصادرة الأموال وإغلاق المنشآت.

الجزاء المدنية لمخالفة القاعدة القانونية:

تلتحق الجزاءات المدنية بمن يخالف قواعد القانون المدني المُلزمة (الأمرة)، أو العقود والاتفاقات المتصلة به، وتأتي على شكل البُطلان.

والبُطلان يعني إبطال التصرف المخالف للقواعد الملزمة (أو العقد). والتعويض على الضرر (مادي، جسدي، معنوي).

الجزاءات الإدارية لمخالفة القاعدة القانونية:

تُوقع الجزاءات الإدارية على الموظفين العموميين الذين يخالفون القواعد القانونية، كما تأتي على القرارات الإدارية التي يشوبها عيبٌ قانونيٌّ. وتأتي الجزاءات الإدارية على شكل جزاء، أو منع من ممارسة مهنة أو نشاط، أو إغلاق محلّ تجارية أو غيرها، كما يمكن أن تأتي على شكل وقف أو إلغاء قرار إداري معيب.

[استمرار القاعدة القانونية]

للقاعدة القانونية دورة حياة، تبدأ من نشرها على العامة (من خلال النُشر في الجريدة الرسمية أو ملحقها)، وتنتهي بالإلغاء (من خلال نُشر الإلغاء في الجريدة الرسمية أو ملحقها أيضًا). ولا يمكن أن تبقى قاعدة قانونية سارية المفعول إلى الأبد. ولكن الاستمرار المقصود هنا استمرار الإلزام بها طوال دورة حياتها كلما توافرت شروط تطبيقها.

[تصنيف القواعد القانونية]

تُقسّم القواعد القانونية إلى عدة أنواع، تختلف باختلاف زوايا النظر إليها، فنُقسّم:

- من حيث طبيعتها القانونية:

نوعين: عامة وخاصة:

- . القواعد العامة هي القواعد القانونية التي يتضمنها القانون العام؛
- . القواعد الخاصة هي القواعد القانونية التي يشملها القانون الخاص.

- من حيث صورتها:

نوعين: مكتوبة وغير مكتوبة:

- . **أولاً:** القواعد المكتوبة: وهي القواعد التي يكون مصدرها التشريع، سواء أكان الدستور أم القانون العادي، كالقانون المدني أو الجنائي أو التجاري.. الخ، أو قراراً، أو لائحة صدرت بناء على قانون، وتُعدّ جميعها من قبيل القواعد القانونية المكتوبة؛ لأنها تصدر وتُنشر بالجريدة الرسمية أو ملحقها، وتُعلن للأفراد في صورة مكتوبة، وهي تصدر عن السلطات العامة المختصة.
- . **ثانياً:** قواعد غير مكتوبة: وهي تلك القواعد التي تنشأ أو تتقرّر عن قاعدة قانونية أو عقود أو اتفاقات لم تصدر عن طريق السلطة التشريعية، أو السلطة التنفيذية المختصة، وهذه القاعدة تُعدّ من القواعد القانونية غير المكتوبة.

- من حيث تنظيمها للحقوق:

نوعين: موضوعية وشكلية:

- . **أولاً:** قواعد موضوعية: ويُقصدُ بها كل قاعدة تقرّر حقاً أو تفرض واجباً.
- . **ثانياً:** قواعد شكلية: وهي القواعد التي تبين الوسائل التي يمكن بها اقتضاء الحق المقرر، أو تقرر كيفية الالتزام بالقيام بواجب.

- من حيث قوتها الإلزامية:

نوعين: قواعد أمرة أو ناهية، وقواعد مُكمّلة أو مُفسّرة:

- . **أولاً:** قواعد أمرة أو ناهية: وهي القواعد القانونية التي تتضمن خطاباً موجهاً للأفراد بأداء عمل معين، أي تتضمن أمراً بالقيام بعمل.

أما إذا كانت تتضمن نهياً عن أداء عمل معين، فتكون قاعدة قانونية ناهية.

والقواعد الأمرة والناهية لا يجوز الاتفاق على عكسها، أي لا يملك الأفراد حق مخالفتها إيجاباً أو سلباً، فهي ملزمة في الحالتين، ويرتبط الإلزام بها بتحديد جزاء (عقوبة)، تُوقع على من يخالفها.

. **ثانيًا:** القواعد المُكمّلة أو المفسرة: وهي القواعد القانونية التي تهدف إلى تنظيم مصلحة مشتركة، أو مصلحة فردية لأشخاص، في الحالات التي لا يكون هؤلاء الأفراد قادرين على تنظيم علاقاتهم بأنفسهم، وبالتالي فلأفراد أن يتجاهلوا تلك القاعدة المفسرة (أو المُكمّلة) بالاتفاق على عكس ما قرّرت.

ويمكن أن تكون القواعد المُكمّلة ملزمة في بعض الحالات، ما لم يتفق المتعاقدون على عكسها، حيث تصبح مُكمّلة لاتفاقهم الناقص والذي يحتاج إلى تطبيق النص المُفسّر لإرادتهم، ويُعدّون، في حالة عدم الاتفاق على عكس القاعدة القانونية المُكمّلة، ممن توافرت فيهم شروط تطبيق القاعدة المُكمّلة لإرادتهم بصفة إلزامية.

[مصادر القاعدة القانونية]

يتكون القانون من مجموعة قواعد قانونية، تكوّن بدورها النظام القانوني للدولة.

ويوجد نوعان أساسيان لمصادر القاعدة القانونية:

- . مصادر أصلية؛
- . مصادر احتياطية أو تفسيرية.

المصادر الأصلية للقاعدة القانونية:

يُقصدُ بالمصادر الأصلية للقاعدة القانونية تلك المصادر الرّسميّة التي يلتزم بها كل شخص. أي التشريع المكتوب الصادر عن السلطة المختصة بإصداره في الدولة، والمنشور على العامة.

ويُقصدُ بالتشريع بهذا المفهوم ثلاثة أنواع على درجات متفاوتة من الأهميّة:

- . الدُسُور: وهو التشريع الأساسي في كل دولة؛
- . التشريع العادي: وهو القانون الذي يصدر عن السلطة التشريعية المختصة؛
- . التشريع الفرعي: أي القرارات واللوائح التي تصدر عن السلطة التنفيذية بناء على قوانين تخولها حق إصدارها.

الدُسُور:

والدُسُور هو التشريع الأساسي أو التأسيسي في كل دولة، فهو قَمّة التشريعات فيها، ويتميز بالثبات والسُمُو. ويتضمن الدُسُور القواعد الأساسيّة والمبادئ العامة التي تبين شكل الدولة ونظام الحكم فيها، كما يحدد الهيئات والمؤسسات العامة واختصاصاتها وعلاقاتها بعضها ببعض، وينص على حريات الأفراد وحقوقهم، ومنه تؤخذ القوانين الأخرى كافة، التي لا يجوز لأيّ منها أن يخالف الدُسُور.

القانون:

يُقصدُ بالقانون (أو القوانين العادية) كل التشريعات التي يُطلق عليها لفظ القانون، والذي تقوم عادة بوضعه السلطة التشريعية (البرلمان) في الدولة. وتنظم القوانين العلاقات بين الأفراد، وبينهم وبين الدولة، في جميع المجالات الاجتماعيّة المختلفة؛ مثل: القانون المدني، قانون العمل، قانون الطفل، قانون التأمينات الاجتماعيّة، قانون العقوبات، القانون التجاري، قانون الانتخابات.. إلخ.

[مراحل إصدار القوانين]

يمرّ التشريع العادي بعدة مراحل إجرائيّة؛ وهي:

(١) مرحلة الاقتراح:

وهي المرحلة التي تتقدم فيها الحكومة أو عدد من أعضاء مجلس النواب بعرض فكرة عن تنظيم أمر يهمّ المواطنين أو الدولة وتحتاج إلى تنظيم قانوني، وإلى السلطة التشريعية. ويُطلق على ذلك اقتراح بقانون أو مشروع قانون.

(٢) مرحلة التصويت:

وتتم عند إحالة الاقتراح بقانون إلى البرلمان، بعرضه على لجنة متخصصة لتقوم بدراسته وكتابة تقرير عن محتواه وغايته وتوصي بعرضه للمناقشة. ثم يُعرض الاقتراح على المجلس لمناقشته. وبعد المناقشة والتعديل يُعرض للتصويت.

٥) مرحلة الإصدار:

بعد موافقة البرلمان على نص الاقتراح، يُحال إلى رئيس الجمهورية ليُصادق عليه ويصدره، ويُصدّ بالإصدار أن يقوم رئيس الجمهورية بإصدار أمر إلى السلطة التنفيذية التي يرأسها لتنفيذ القانون.

٨) مرحلة النشر:

ويلزم لسريان القانون بعد مروره بكل المراحل السابقة ليكون واجب التنفيذ والاحترام من كافة، أن يمر بمرحلة النشر. والنشر هو إجراء لازم لكي يصبح القانون ساري المفعول في مواجهة الأشخاص كافة، ولن يكون كذلك إلا بإعلانه للامة، وذلك عن طريق نشره بالجريدة الرسمية، وبمجرد نشره يُعدّ قد بلغ علم كافة، حتى بالنسبة لمن لم يطلع عليه أو لم يعلم به.

[المصادر الاحتياطية للقاعدة القانونية]

المصادر الاحتياطية - أو التفسيرية - للقاعدة القانونية هي تلك المصادر التي يلجأ إليها القاضي إن لم يجد نصًا في المصادر الأصلية للتشريع ينطبق على النزاع المطروح أمامه.

حيث نص القانون المدني في المادة (١) منه، "٢- فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه، حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد، فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد، فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة".

أي أن المصادر الاحتياطية للقاعدة القانونية، هي:

١. العرف؛
٢. مبادئ الشريعة الإسلامية؛
٣. مبادئ القانون الطبيعي، وقواعد العدالة.

فالقاضي ملزم أن يبحث أولاً في المصادر الأصلية، فإن لم يجد ذهب إلى المصادر الاحتياطية بالترتيب السابق الإشارة إليه، وبعد التأكد من أن المصدر الأول خالٍ من القاعدة التي تحكم النزاع الذي هو بصدد، ينتقل للمصدر التالي، وهكذا.

[مجال تطبيق القانون]

تصبح القوانين بعد إصدارها ونشرها نافذة وسارية المفعول، بحيث يمكن تطبيقها على الأشخاص والوقائع التي تتوفر فيها الشروط الواردة في نصوص التشريع.

غير أن تطبيق هذه القوانين قد يطرح مشكلة تنازع القوانين. وتنازع القوانين هو تواجد قاعدتين تشريعتين، أو أكثر، صادرة عن سلطات مختلفة، أو عن السلطة نفسها، تنطبق على الواقعة القانونية نفسها.

وفي حالة ما إذا كانت القواعد القانونية المختلفة صادرة عن سلطات مختلفة، أي عن سيادات مختلفة، (دول أجنبية مثلاً)، فنحن بصدد تنازع القوانين من حيث المكان، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بتواجد أشخاص من جنسيات أجنبية في دولة غير دولتهم.

أما إذا كانت القواعد القانونية المختلفة صادرة عن السلطة (التشريعية) نفسها، فنحن أمام تنازع قوانين من حيث الزمان، والذي يحدث عند تواجد قانون قديم وقانون جديد كل منهما يحكم الواقعة القانونية نفسها.

نطاق تطبيق القانون من حيث المكان:

تحكم تطبيق القانون من حيث المكان، قاعدتان أساسيتان؛ هما:

. قاعدة إقليمية القوانين؛

. قاعدة شخصية القوانين.

ويُطلق عليهما مبدأ الإقليمية، ومبدأ الشخصية في تطبيق القانون.

قاعدة إقليمية القوانين:

تعني هذه القاعدة أن التشريع باعتباره مظهرًا أساسيًا لسيادة كل دولة، فيكون واجب التطبيق على إقليمها ولا يتعداه لإقليم آخر (سيادة دولة أخرى). فيُطبق على المواطنين والأجانب داخل حدود الدولة فقط.

وتقوم هذه القاعدة على محورين؛ هما:

- الأول: أن تشريعات الدولة تُطبق داخل حدود إقليمها على من يقيمون فيه من وطنيين وأجانب.
- الثاني: أن تشريعات دولة لا تُطبق داخل حدود دولة أخرى، حتى على مواطنيها لأنهم يخضعون لتشريع تلك الدولة المقيمين على أرضها.

قاعدة شخصية القوانين:

نظرًا لتطور وسائل الانتقال وزيادة حركة التجارة والعمل والتعليم فيما بين الدول، فقد أصبحت قاعدة إقليمية القوانين جامدة ولا تسير التطور العالمي في العصر الحاضر؛ ولذلك ظهرت فكرة شخصية القوانين على أساس أن الشعب يُعد أهم عناصر الدولة، وأن قصد التشريعات هو مصالح الأفراد وحقوقهم، وتطبيقها عليهم سواء أكانوا في إقليمهم أم حتى في إقليم دولة أخرى، وتبلورت هذه الفكرة في قاعدة شخصية القوانين.

وتقوم قاعدة شخصية القوانين على محورين:

- الأول: تطبيق تشريعات الدولة على جميع مواطنيها، المقيمين على إقليمها أو على إقليم دولة أخرى.
- الثاني: خضوع الأجانب المقيمين في غير دولتهم لتشريعاتهم الوطنية.

وتبدو هذه القاعدة مقبولة فيما يتعلق بقوانين الأحوال الشخصية، كالزواج والطلاق والنسب والنفقة وغيرها؛ لأنها الأنسب للشخص من قوانين دولة أخرى.

الجمع بين القاعدتين:

يتبين مما سبق أن لكل من القاعدة الإقليمية والقاعدة الشخصية في تطبيق القوانين مزاياها، ومجالاً مناسباً لتطبيقها.

فقاعدة إقليمية القوانين تتجسد فيها سلطة الدولة على ترابها الوطني، وقاعدة شخصية القوانين تتجسد فيها سلطة الدولة على مواطنيها واحترام حقوقهم الشخصية، بالقدر الذي تسمح به قواعد القانون الدولي الخاص لكل دولة.

ولكن في قواعد القوانين الجنائية نرى أن المشرع قد يجمع بين القاعدتين في وقت واحد، فينص على تجريم المؤامرات على أمن الدولة، سواء وقعت الجريمة على أرض الوطن أم خارجه، وسواء أكان المجرمون من المواطنين أم من الأجانب، مقيمين على أرض الوطن أم في دولة أخرى، وأحياناً ينص المشرع على عقاب المواطنين عند عودتهم للوطن على جرائم ارتكبوها في الخارج (مثل الجرائم التي تُرتكب على ظهر السفن أو متن الطائرات). نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان:

يكون القانون، دائماً، واجب التطبيق من اليوم التالي لنشره بالجريدة الرسمية، أو من التاريخ الذي يحدده القانون لسريان أحكامه (إذا كان بعد تاريخ النشر)، ولا تسري أحكام القانون إلا على الحالات التي تتم في ظلّه أي بعد إصداره، وأنه لا يسري على ما وقع قبل صدوره. وهذا هو الأصل العام في تطبيق القانون من حيث الزمان، وينطوي هذا الأصل على مبدئين أساسيين يكملان بعضهما؛ وهما:

- مبدأ الأثر الفوري (المباشر) للقوانين؛
- مبدأ عدم رجعية القوانين.

مبدأ الأثر الفوري للقوانين:

يعني مبدأ الأثر الفوري للقانون، أن كل تشريع جديد يُطبق فوراً منذ تاريخ سريانه أي وقت نفاذه، فيُحدث آثاره مباشرة على كل الوقائع والأشخاص المخاطبين به على الحالات التي وقعت عقب نفاذه بصفة فورية ومباشرة.

فالقانون الجديد يصدر ويُطبق على المستقبل، لا على الماضي، ويُستخلص من ذلك أن القانون القديم يحكم الحالات التي تمت في ظله، فلا يُطبق عليها القانون الجديد.

مبدأ عدم رجعية القوانين:

أولاً: المبدأ:

يعني هذا المبدأ أن التشريع يُنتج آثاره فوراً ومباشرة على الأفعال التي يقوم بها الأشخاص من تاريخ صدوره ونفاذه، ولا محل مع ذلك للقول بأنه يمكن تطبيقه بأثر رجعي، أي على الوقائع التي تمت قبل إصداره ونفاذه. فالتشريع لا يسري على الماضي، ولا يمكن تطبيقه بأية حال على ما وقع قبل صدوره. ومبدأ عدم رجعية القوانين مبدأ عام تدخل عليه بعض الاستثناءات.

ثانياً: الاستثناءات:

أ. القوانين الجنائية الأصلح للمتهم:

تقررت قاعدة عدم رجعية القوانين، في الأصل، لحماية الأفراد من تعسف السلطات، ولا تتوافر الحكمة من ذلك إذا كان القانون الجديد يلغي تجريمًا أو يخفف عقوبة. أي يكون القانون الجديد في صالح متهمين في جرائم جنائية سابقة على صدوره، وهنا يجب أن يستفيدوا من تطبيق القانون الجديد عليهم بأثر رجعي.

ب. النص الصريح على سريان التشريع على الماضي:

يجوز للمشرع أن ينص في تشريع مدني خاص وجديد على سريانه على الماضي، أي تطبيقه بأثر رجعي. ويرجع ذلك إلى أن مبدأ عدم رجعية القوانين يقيد القاضي فقط، ولكنه لا يقيد المشرع. ويكون ذلك بغرض تحقيق مصلحة اجتماعية عامة أو تخص النظام العام.

ج. إذا كان القانون الجديد قانوناً تفسيرياً:

إذا صدر تشريع لتفسير بعض عبارات أو نصوص قانون قديم، فإن ذلك التشريع الجديد يسري بأثر رجعي يمتد لتاريخ صدور القانون القديم. وذلك لأن التشريع التفسيري ليس إلا موضحاً لنصوص القانون القديم فهو مكمل له وكأنه جزء منه.

الباب الأول: الدستور

- الفصل الأول: مدخل عن الدستور والدولة
- الفصل الثاني: الدستور المصري
- الفصل الثالث: حقوق العمل في الدستور

[الفصل الأول]

مدخل عن الدُّستور والدولة

الدُّستور هو القانون الأعلى، وهو الذي يحدد:

- أوَّلاً: القواعد الأساسية لشكل الدولة (بسيطة أم مركَّبة؟).
- ثانياً: نظام الحكم لها (مَلَكِي أم جمهوري، رئاسي أم برلماني؟).
- ثالثاً: السلطات العامة فيها، من حيث التكوين والاختصاص والعلاقات التي بينها، وحدود كل سلطة.
- رابعاً: حقوق وواجبات الأفراد والجماعات، ويضع الضمانات لها تجاه السلطة.

[مبدأ سُمُو الدُّستور]

والمقصود بسُمُو الدُّستور، إنه القانون الأعلى في كل دولة، لا يعلو عليه قانون آخر، وقد نصت أغلب دساتير دول العالم على ذلك.

وسُمُو الدُّستور يأخذ أحد شكلين أساسيين؛ هما: سُمُو موضوعي أو سُمُو شكلي.

[السُّمُو الموضوعي]

ويُقصدُ بالسُّمُو الموضوعي للدُّستور، أن يتناول الدُّستور موضوعات تختلف عن تلك التي تتناولها القوانين العادية. ويترتب على السُّمُو الموضوعي للدُّستور، أن يكون الدُّستور هو القانون الأساسي في الدولة، وهو الذي يبين أهدافها، ويضع الإطار السياسي والاجتماعي والاقتصادي لها، وأن الدُّستور هو الجهة الوحيدة التي تُنشئ السلطات الحاكمة وتحدد اختصاصاتها، وعلى هذه السلطات احترام الدُّستور لأنه هو السند الشرعي لوجودها وتمتعها باختصاصاتها.

كما يؤدي السُّمُو الموضوعي للدُّستور إلى تأكيد مبدأ المشروعية، ومبدأ تدرج القواعد القانونية، وخضوع القاعدة الأدنى درجة للقاعدة الأعلى درجة. كما أن الاختصاصات التي تمارسها السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية مُفوضة لهم بواسطة الدُّستور، فلا يحقُّ لأي منها تفويض اختصاصاتها لجهة أخرى إلا بنص صريح من الدُّستور.

[السُّمُو الشكلي]

ويُقصدُ بالسُّمُو الشكلي للدُّستور، أن يكون الدُّستور هو القانون الذي يُتبع في وضعه وتعديله إجراءات معينة، تكون أشد من تلك الإجراءات اللازمة لوضع أو تعديل القوانين العادية. وهذا السُّمُو لا يوجد إلا في الدساتير المكتوبة الجامدة.

ويترتب على السُّمُو الشكلي للدُّستور، وجود سلطتين:

- سلطة مؤسَّسة: وهي التي تؤسس وتضع الدُّستور.
- سلطة مؤسَّسة: وهي التي تم إنشاؤها.

كما يضمن السُّمُو الشكلي احترام الدُّستور وقواعده، وينظم الرقابة على دستورية القوانين.

[الدُّستور والدولة]

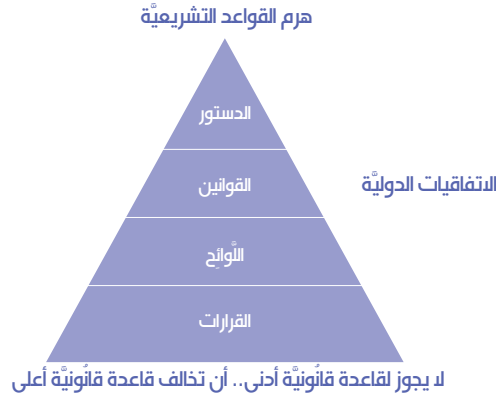
ما الدولة؟

الدولة هي جماعة من الأفراد، تسكن على وجه الدوام والاستقرار إقليمًا جغرافيًا معينًا، وتخضع في تنظيم شئونها لسلطة سياسية، تستقل عن أشخاص مُن يمارسونها.

المبادئ التي تحكم الدولة الديمقراطية:

• مبدأ تدرُّج القواعد القانونية:

يعني مبدأ تدرُّج القواعد القانونية، أن القواعد القانونية التي يتكون منها النظام القانوني في الدولة ترتبط بعضها ببعض في تدرُّج هرمي، فهي ليست في رتبة واحدة وإنما تتدرُّج فيما بينها؛ مما يجعل بعضها أسمى وأعلى رتبة من البعض الآخر، ولا يجوز لقاعدة قانونية أدنى أن تخالف قاعدة قانونية أعلى، وإلا كانت غير مشروعة، وفي حالة التعارض فإنه يتم تغليب حكم القاعدة القانونية الأعلى.



ويعُدُّ الدُسْتُور هو التشريع الأعلى في كل دولة، ويليه التشريع (القانون العادي)، ثم اللوائح التنفيذية، فالقرارات الإدارية وهي أدنى هرم تدرُّج القواعد القانونية.

• مبدأ الفصل بين السلطات:

يعني مبدأ الفصل بين السلطات، توفير ضمانات لحماية حقوق الأفراد وحرياتهم من تعسف السلطات العامة، ويُقصدُ به توزيع السلطات العامة للدولة على سلطات ثلاث؛ هي:

- (١) سلطة تشريعية: تسنُّ القوانين.
- (٢) سلطة تنفيذية: تنفذ القوانين والسياسة العامة للدولة.
- (٥) سلطة قضائية: تتولى الفصل في المنازعات التي تثور داخل المجتمع.

متى تحقق ذلك أصبح لكل سلطة اختصاصات محددة لا يمكنها الخروج عليها، ودون الاعتداء على اختصاصات سلطة أخرى، بحيث توقّف كل سلطة الأخرى. ويجب أن تكون كل سلطة متساوية ومستقلة عن السلطات الأخرى بحيث لا تصبح هيئات تابعة، ولكي تستطيع أن توقف (تراقب) كل منها السلطات الأخرى.

الرقابة القضائية على أعمال السلطات العامة:

لا يكفي مجرد وجود دستور أو تعزيز مبدأ تدرُّج القواعد القانونية أو تقرير مبدأ الفصل بين السلطات لتأكيد فكرة خضوع الدولة للقانون. وإنما يجب أن تتوافر ضمانات تكفل احترام تلك المبادئ وحمايتها من الناحية العملية؛ مما يضمن خضوع السلطتين: التشريعية والتنفيذية للقانون، وأنجح هذه الضمانات هو تنظيم رقابة قضائية تخضع لها أعمال السلطات العامة، تتوافر فيها ضمانات تؤكد حيادية القاضي واستقلاله وتوفير الفرصة لكل خصم في أن يدافع عن حقوقه.

• رقابة أعمال السلطة التنفيذية:

تخضع أعمال الإدارة (السلطة التنفيذية) لرقابة القضاء الإداري في مصر، وتأخذ صورتَي الإلغاء والتعويض؛ ويُعدُّ الإلغاء ضماناً كبيراً لحقوق الأفراد وحرياتهم.

• رقابة أعمال السلطة التشريعية:

تخضع أعمال السلطة التشريعية للرقابة القضائية من المحكمة الدستورية العليا، وهي أكثر الوسائل فاعليّة في ضمان احترام السلطة التشريعية لأحكام الدُسْتُور فيما تسنُّه من تشريعات، ومن دون هذه الرقابة الدستورية فإن النص على حقوق الأفراد وحرياتهم في صلب الدساتير يظل مجرد أمر نظري، لا يحول بين المُشرِّع وبين انتهاك حقوق الأفراد وحرياتهم.

[الفصل الثاني]

الدُّستور المصري^١

مر الدُّستور المصري في الأعوام الأربعة الماضية بتغيرات كبيرة، كان آخرها تلك التعديلات التي جرت في العام ٢٠١٤، والتي شملت كل أبواب دستور ٢٠١٢، الذي كان قد تم تعطيله. وقد تم إصدارها في ١٨ يناير ٢٠١٤، بعد إعلان نتائج الاستفتاء الشعبي الذي جرى عليها في يومي ١٤، ١٥ يناير ٢٠١٤.

ويشكل الدُّستور المصري بديابجته وجميع نصوصه نسيجاً مترابطاً، وكُلُّ لا يتجزأ، وتتكامل أحكامه في وحدة عضوية متماسكة، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٢٧) منه.

لذلك؛ فلا بد عند التعرض لمعايير وحقوق العمل التي وردت في الدُّستور، من التعرف عليه إجمالاً، ومما يتكون.

[مِمَّ يتكون دستور مصر 2014 ؟]

يُقسم دستور الجمهورية المصرية (الجديد) لسنة ٢٠١٤، إلى:

- ديباجة (مقدمة)، وستة أبواب تشمل (٢٤٧) مادة، وهي كالآتي:

– الباب الأول: الدولة:

ويشمل ست مواد، من (١ - ٦).

– الباب الثاني: المَقَوِّمات الأساسية للمجتمع:

• الفصل الأول: المَقَوِّمات الاجتماعية؛ ويشمل المواد من (٧ - ٢٦)؛

• الفصل الثاني: المَقَوِّمات الاقتصادية؛ ويشمل المواد من (٢٧ - ٤٦)؛

• الفصل الثالث: المَقَوِّمات الثقافية؛ ويشمل المواد من (٤٧ - ٥٠).

– الباب الثالث: الحقوق والحريات والواجبات العامة:

ويشمل المواد من (٥١ - ٩٣).

– الباب الرابع: سيادة القانون:

ويشمل المواد من (٩٤ - ١٠٠).

– الباب الخامس: نظام الحكم:

• الفصل الأول: السلطة التشريعية؛ ويشمل المواد من (١٠١ - ١٣٨).

• الفصل الثاني: السلطة التنفيذية:

الفرع الأول: رئيس الجمهورية؛ ويشمل المواد من (١٣٩ - ١٦٢)؛

الفرع الثاني: الحكومة؛ ويشمل المواد من (١٦٣ - ١٧٤)؛

الفرع الثالث: الإدارة المحلية؛ ويشمل المواد من (١٧٥ - ١٨٣).

• الفصل الثالث: السلطة القضائية:

الفرع الأول: أحكام عامة؛ ويشمل المواد من (١٨٤ - ١٨٧)؛

الفرع الثاني: القضاء والنيابة العامة؛ ويشمل المواد من (١٨٨ - ١٨٩)؛

الفرع الثالث: قضاء مجلس الدولة؛ ويشمل المواد من (١٩٠).

• الفصل الرابع: المحكمة الدُّستورية العليا؛ ويشمل المواد من (١٩١ - ١٩٥).

• الفصل الخامس: الهيئات القضائية، ويشمل المواد من (١٩٦ - ١٩٧).

• الفصل السادس: المحاماة، ويشمل المادة (١٩٨).

١. صدر الدستور في القاهرة بتوقيع الرئيس السابق عدلي منصور بتاريخ ١٨/١٠/٢٠١٤، بعد الاستفتاء الشعبي عليه يومي ١٤، ١٥ يناير ٢٠١٤. ونُشر بالجريدة الرسمية في العدد رقم ٣ مكرراً (أ) بتاريخ ١٨ يناير سنة ٢٠١٤. صدر بقصر القبة بالقاهرة، في ١٦ يوليو سنة ١٩٤٨، ونشر في الوقائع المصرية، العدد رقم ١٠٨ مكرراً (أ)، الصادر في ٢٩ يوليو ١٩٤٨، وعُمِل به اعتباراً من ١٥ أكتوبر ١٩٤٩.

- الفصل السابع: معاونو القضاء، ويشمل المادة (١٩٩).
- الفصل الثامن: القوات المسلحة والشرطة:
 - الفرع الأول: القوات المسلحة؛ المواد من (٢٠٠ - ٢٠٢)؛
 - الفرع الثاني: مجلس الدفاع الوطني؛ المادة (٢٠٣)؛
 - الفرع الثالث: القضاء العسكري؛ المادة (٢٠٤)؛
 - الفرع الرابع: مجلس الأمن القومي؛ المادة (٢٠٥)؛
 - الفرع الخامس: الشرطة؛ المادتين (٢٠٦، ٢٠٧).
- الفصل التاسع: الهيئة الوطنية للانتخابات، المواد من (٢٠٨ - ٢١٠).
- الفصل العاشر: المجلس الأعلى لتنظيم الإعلام، المواد من (٢١١ - ٢١٣).
- الفصل الحادي عشر: المجالس القومية والهيئات المستقلة والأجهزة الرقابية:
 - الفرع الأول: المجالس القومية؛ (م/ ٢١٤)؛
 - الفرع الثاني: الهيئات المستقلة والأجهزة الرقابية؛ المواد من (٢١٥ - ٢٢١).
- الباب السادس: أحكام انتقالية:
 - الفصل الأول: أحكام عامة، المواد من (٢٢٢ - ٢٢٧)؛
 - الفصل الثاني: أحكام انتقالية، المواد من (٢٢٨ - ٢٤٧).

[الفصل الثالث]

حقوق العمل في الدستور

عند التعرض لحقوق العمل في دستور (٢٠١٤)، لا بد من تناول عدة أوجه ترسم الصورة الكاملة لحماية حقوق العمل في هذا الدستور؛ وهي:

- الوجه الأول: قيمة الحقوق المقررة دستورياً، وعدم قدرة سلطات الدولة على النيل منها.
- الوجه الثاني: الحق في العمل وما يسانده من حقوق عامة.
- الوجه الثالث: الحقوق المتعلقة بالبيئة والصحة والحماية الاجتماعية.
- الوجه الرابع: التزامات الدولة في نظامها الاقتصادي والاجتماعي بحماية العمال والإنتاج.
- الوجه الخامس: الوظيفة العامة والحماية المقررة للموظفين العموميين أثناء ممارستهم لعملهم.

[الوجه الأول: قيمة الحقوق المقررة دستورياً وعدم قدرة سلطات الدولة (التشريعية والتنفيذية) على النيل منها]

بدا واضحاً أن دستور عام ١٩٧١، رغم جودة نصوصه، كان يترك للقوانين العادية تنظيم الحقوق والحريات الواردة فيه دون معايير أو ضوابط، وهو الأمر الذي شجع المشرع العادي (البرلمان)، والحكومة، على إصدار تشريعات تنال من الحقوق والحريات العامة وتقرغها من محتواها، وهو الأمر الذي حرص الدستور الجديد (دستور ٢٠١٤) على معالجته، بأن يكون النص على الحقوق واضحاً وصريحاً، وقد تضمنت المواد (٩٢، ٩٣، ٩٩) من الدستور الأحكام التالية:

- الحقوق والحريات لا تقبل تعطيلاً ولا انتقاصاً.
- لا يجوز لقانون ينظم ممارسة حق أو حرية، أن يقيداً أو يمس أصلها وجوهرها.
- تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهد والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.
- كل اعتداء على حق من حقوق المواطنين وحرياتهم التي يكفلها الدستور والقانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، وللمضرور إقامة الدعوى الجنائية بالطريق المباشر.
- تكفل الدولة تعويض من يقع على حقوقه أو حرياته اعتداءً.

[الوجه الثاني: الحق في العمل وما يسانده من حقوق عامة]

احتفى المشرع الدستوري في ديباجة الدستور، بحق المواطن في العيش على أرض هذا الوطن في أمن وأمان، وحقه في يومه وغده، وحقه في الحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية، وأكد على أن هذا الدستور قد كُتِبَ متسقاً مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ومن هذه الحقوق بالطبع الحق في العمل، حيث أفرد الدستور للحق في العمل وحقوق العمال المادتين (١٢، ١٣)، اللتين شملتا الأحكام التالية:

- العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة.
- لا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.
- تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال.
- تعمل الدولة على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية.
- تكفل الدولة سبل التفاوض الجماعي.
- تعمل الدولة على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنيّين.
- يحظر فصل العمال تَعَسُفاً.

ولا يمكن قراءة أحكام المادتين (١٢، ١٣) من الدستور بعيداً عن الحقوق الأخرى التي حمى الدستور بها حقوق العمال، خاصة المواد (١١، ١٥، ٤٢، ٥٣، ٧٣، ٧٦، ٨٠، ٨١)، والتي تضمنت الأحكام التالية:

• تحقيق المساواة وحماية حقوق النساء:

- تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنيّة والسياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة وفقاً لأحكام الدستور.
- تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية.
- تكفل الدولة للمرأة حقها في تولّي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها.
- تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف.
- تكفل الدولة تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.
- تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً.

• حماية حقوق الطفل:

- يُعدُّ طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره.
- لكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجباري مجاني، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية.
- تكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع.
- تلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري.
- لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره.
- يُحظر تشغيل الأطفال قبل تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي.
- يُحظر تشغيل الأطفال في الأعمال التي تعرضهم للخطر.
- تلتزم الدولة بإنشاء نظام قضائي خاص بالأطفال المجنّي عليهم، والشهود.
- لا يجوز مساعلة الطفل جنائياً، أو احتجازه، إلا وفقاً للقانون ولمدة المحددة فيه.
- توفر للطفل المتهم المساعدة القانونية، ويكون احتجازه في أماكن مناسبة ومنفصلة عن أماكن احتجاز البالغين.
- تعمل الدولة على تحقيق المصلحة الفضلى للطفل في الإجراءات كافة التي تتخذ حياله.
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام:
- تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً.
- توفر الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام فرص العمل المناسبة لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم.
- تهيئ الدولة المرافق العامة والبيئة المحيطة بالأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.
- تتيح الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ممارسة جميع الحقوق السياسية.
- تعمل الدولة على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

• الحق في الإضراب:

- الإضراب السلمي حق ينظمه القانون.

• الحق في المساواة وعدم التمييز:

- المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر.
- يُعدُّ التمييز والحض على الكراهية جريمة، يُعاقب عليها القانون.
- تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على أشكال التمييز كافة.
- ينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة للمساواة وعدم التمييز.

- الحق في إدارة المشروعات وفي أرباحها:
 - للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية، وفقاً للقانون.
 - المحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطني.
 - يكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقاً للقانون.
 - ينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية.
- كفالة حق الاجتماع والاحتجاجات السلمية:
 - للمواطنين حق تنظيم الاجتماعات العامة، والمواكب والتظاهرات، وجميع أشكال الاحتجاجات السلمية، غير حاملين سلاحاً من أي نوع، بالإخطار على نحو ينظمه القانون.
 - حق الاجتماع الخاص سلباً مكفول، دون الحاجة إلى إخطار سابق، ولا يجوز لرجال الأمن حضوره أو مراقبته، أو التتصت عليه.
- الحق في الحرية النقابية والحق في التنظيم:
 - إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون.
 - للنقابات والاتحادات الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم.
 - تكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية.

[الوجه الثالث: الحقوق المتعلقة بالبيئة والصحة والحماية الاجتماعية]

- إذا كنا نخطب السادة المفتشين، سواء العاملين بإدارات تفتيش العمل أم العاملين بإدارات السلامة والصحة المهنية، فإنه من الملائم أن نعرض لهم نظرة الدستور فيما يخص البيئة والصحة والتأمين الاجتماعي، باعتبارها حقوقاً رابطة بعملهم كمفتشين للسلامة والصحة المهنية، والتي وردت في المواد (١٧، ١٨، ٤٦) من الدستور، وتضمنت الأحكام التالية:
- الحق في الحماية الاجتماعية (التأمين والضمان الاجتماعي):
 - تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي.
 - لكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة.
 - تعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة.
 - أموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون.
 - تضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات.
 - الحق في الصحة وفي الرعاية الصحية:
 - لكل مواطن الحق في الصحة وفي الرعاية الصحية المتكاملة وفقاً لمعايير الجودة، وتكفل الدولة الحفاظ على مرافق الخدمات الصحية العامة التي تقدم خدماتها للشعب ودعمها والعمل على رفع كفاءتها وانتشارها الجغرافي العادل.
 - تلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي للصحة لا تقل عن ٣٪ من الناتج القومي الإجمالي، تتصاعد تدريجياً حتى تتفق مع المعدلات العالمية.
 - تلتزم الدولة بإقامة نظام تأمين صحي شامل لجميع المصريين يغطي كل الأمراض، وينظم القانون إسهام المواطنين في اشتراكاته أو إعفاءهم منها طبقاً لمعدلات دخولهم.
 - يُجرّم الامتناع عن تقديم العلاج بأشكاله المختلفة لكل إنسان في حالات الطوارئ أو الخطر على الحياة.
 - تلتزم الدولة بتحسين أوضاع الأطباء وهيئات التمريض والعاملين في القطاع الصحي.
 - تخضع جميع المنشآت الصحية، والمنتجات والمواد، ووسائل الدعاية المتعلقة بالصحة لرقابة الدولة، وتشجع الدولة مشاركة القطاعين: الخاص والأهلي في خدمات الرعاية الصحية وفقاً للقانون.

• الحق في بيئة صحية سليمة:

- لكل شخص الحق في بيئة صحية سليمة، وحمايتها واجب وطني.
- تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ عليها، وعدم الإضرار بها، والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، وضمان حقوق الأجيال القادمة فيها.

[الوجه الرابع: إلتزامات الدولة في نظامها الإقتصادي والاجتماعي بحماية حقوق العمال والعملية الإنتاجية]

نعرض هنا إلتزامات الدولة وفقاً للنصوص الدستورية في مراعاة مصالح العمال، في أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية. ونبدؤها بمقومات النظام الاجتماعي، الذي يتبنّى سياسة العدالة الاجتماعية، وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، وضمان الحياة الكريمة، وتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز، وتوفير خدمات التأمين الاجتماعي، وذلك كما وردت في المواد أرقام (٨، ٩، ٢٠، ٢٧)، والتي تضمنت الأحكام التالية:

• تحقيق العدالة الاجتماعية:

- يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي.
- تلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين.

• تحقيق تكافؤ الفرص:

- تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.
- تشجيع التدريب المهني وتطويره:
- تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

• تحقيق الرخاء والتنمية المستدامة:

- يهدف النظام الاقتصادي إلى تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للإقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر.

ويلتزم النظام الإقتصادي بمعايير الشفافية والحوكمة، ودعم محاور التنافس وتشجيع الاستثمار، والنمو المتوازن جغرافياً وقطاعياً وبيئياً، ومنع الممارسات الاحتكارية، مع مراعاة الاتزان المالي والتجاري والنظام الضريبي العادل، وضبط آليات السوق، وكفالة الأنواع المختلفة للملكية، والتوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحفظ حقوق العاملين ويحمي المستهلك.

ويلتزم النظام الإقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل، والإلتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة، وبحد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون.

[الوجه الخامس: الوظيفة العامة والحماية المقررة للموظفين العموميين أثناء ممارستهم لعملهم]

ولا يمكننا أن نغادر الحديث عن الدستور المصري، دون أن نعرض إلى الوظيفة العامة والحماية القانونية المقررة لها، وقد تميز دستور (٢٠١٤) عن سابقه، بأن جعل أساس تقلد الوظائف العامة هو معيار (الكفاءة)، ووضع إلزاماً على الدولة أن تتكفل بحقوق الموظفين العموميين وحمايتهم أثناء ممارستهم للوظيفة العامة، وحظر فصلهم إلا بالطريق التأديبي، وكما ورد في مادتيه رقمي (١٤، ١٠٠)، اللتين تضمنتا الأحكام التالية:

- الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون.

- تصدر الأحكام القضائية وتنفذ باسم الشعب، وتكفل الدولة وسائل تنفيذها على النحو الذي ينظمه القانون.
- يُعدّ الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، أو تعطيل تنفيذها من جانب الموظفين العموميين المختصين، جريمة يُعاقب عليها القانون، وللمحكوم له في هذه الحالة حق رفع الدعوى الجنائية مباشرة إلى المحكمة المختصة.
- على النيابة العامة، بناءً على طلب المحكوم له، تحريك الدعوى الجنائية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ حكم قضائي أو المتسبب في تعطيله.

الباب الثاني: القانون المدني

- الفصل الأول: عقد العمل في القانون المدني
- الفصل الثاني: خصائص وعناصر عقد العمل في القانون المدني

[القانون المدني]

يُعدُّ القانون المدني هو القانون العام الذي أُسْتُمدت منه فروع القانون الأخرى، وهو القانون الذي يحتوي على المفاهيم أو القواعد العامة التي تحكم العلاقات الخاصة بين الأفراد، ما لم يحكمها نصٌّ قانوني في فرع آخر من فروع القانون الخاص، تأسيسًا على قاعدة "الخاص يقيد العام".

فإذا كان القانون المدني هو القانون العام لعلاقات العمل بين الأفراد، فقانون العمل هو القانون الخاص الذي تقيد نصوصه القانون المدني في هذه العلاقات، فيما عدا تلك الموضوعات التي لم يرد لها نصٌّ في قانون العمل، وجاءت في القانون المدني.

فقواعد القانون المدني عمومًا تعالج تنظيم الحقوق الخاصة بين الأفراد في علاقاتهم وفيما بينهم، مثل: حالة وأهلية الأشخاص، الذمة المالية، العقود.. إلخ.

أما قانون العمل فهو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

ويوجد قانون للإجراءات المدنية، ينظم سير الدعاوى المدنية أو التجارية من البداية إلى النهاية، مثل: التحقيق في القضية، إجراء الخبراء، البحوث، الطلبات العارضة، طرق الطعن العادية وغير العادية.. إلخ.

[الفصل الأول]

عقد العمل في القانون المدني

صدر القانون المدني الساري، القانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، وتضمن الكتاب الثاني منه العقود المُسمَّاة، ليتضمن هذا الكتاب خمسة أبواب تحت عناوين:

- الباب الأول: العقود التي تقع على الملكية؛
- الباب الثاني: العقود الواردة على الانتفاع بالشيء؛
- الباب الثالث: العقود الواردة على العمل؛
- الباب الرابع: عقود الغرر؛
- الباب الخامس: الكفالة؛

وجاء الباب الثالث كما يتضح متضمنًا "العقود الواردة على العمل"؛ وجاءت في خمسة فصول؛ هي:

- الفصل الأول: المقابلة والتزام المرافق العامة؛
- الفصل الثاني: عقد العمل؛
- الفصل الثالث: الوكالة؛
- الفصل الرابع: الوديعة؛
- الفصل الخامس: الحراسة؛

ونهتم هنا بالفصل الثاني من هذا الباب، الذي جاء تحت عنوان "عقد العمل"، والذي تضمن خمسًا وعشرين مادة، من المادة رقم (٦٧٤) حتى المادة (٦٩٨)، تحت العناوين التالية:

[عَقْدُ الْعَمَلِ]

١. أركان العقد؛
 ٢. أحكام العقد:
 - إلتزامات العامل؛
 - إلتزامات رَبِّ الْعَمَلِ.
 ٣. إنتهاء عقد العمل.
- وقد شمل المبادئ والأحكام التالية:

[تعريف عقد العمل]

عقد العمل هو عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

[أركان عقد العمل]

- لا يُشترط في عقد العمل أي شكل خاص، ما لم تنص القوانين واللوائح على خلاف ذلك.
- يجوز أن يُبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير محدد المدة.
- إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض، على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر.

٢. صدر بقصر القبة بالقاهرة، في ١٦ يوليو سنة ١٩٤٨، ونُشر في الوقائع المصرية، العدد رقم ١٠٨ مكرراً (أ)، الصادر في ٢٩ يوليو ١٩٤٨، ومُعل به اعتباراً من ١٥ أكتوبر ١٩٤٩.

- أما إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته.
- فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتُبر ذلك تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.
- إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه.
- إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد إنهاء العمل المتفق عليه، اعتُبر العقد قد تجدد تجديدًا ضمنيًا للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.
- يكون العمل بأجر، فإذا لم يُنصَّ عليه في عقد العمل ولا في عقود العمل الجماعية أو لوائح المنشأة، أخذ بالأجر المقدر لعمل مماثل من النوع ذاته، إن وجد، وإلا فُدِّرَ طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف، تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.
- ويُتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع العمل، الواجب على العامل أدائه وفي تحديد مداه.
- تُعدُّ المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تُحسب في تعيين القدر الجائر الحجز عليه:
 ١. العمولة التي تُعطى للطَّوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
 ٢. النسب المئوية التي تُدفع إلى مستخدمي المَحَالِّ التجارية عن ثمن ما يبيعونه، والعلاوات التي تُصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.
 ٣. كل منحة تُعطى للعامل علاوة على الراتب، وما يصرف له جزاء أمانته، أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل، أو لوائح المنشأة، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يُعدُّونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار.
- لا يلحق بالأجر ما يُعطى على سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.

١. وتُعدُّ الوهبة جزءاً من الأجر، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك، ليقوم صاحب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.
٢. ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام.

[إلتزامات العامل]

- يجب على العامل:
 ١. أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.
 ٢. أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.
 ٣. أن يحرص على حفظ الأشياء المُسلمة إليه لتأدية عمله.
 ٤. أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد.
- إذا كان العمل الموكل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو الاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد إنهاء العقد أن ينافس صاحب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.
- غير أنه يُشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:
 ١. أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.
 ٢. أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.
 ٣. ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.
- إذا تُفَقَّ على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته.
- إذا وُفِّق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل، فلا يكون لصاحب العمل أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.
- ويكون ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تُعهد للعامل

- تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداء، أو إذا كان ربُّ العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من مخترعات.
- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يُقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويُراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استُخدم في هذا السبيل من منشآته.
- يجب على العامل، إلى جانب الإلتزامات المبينة في المواد السابقة، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة.

[إلتزامات صاحب العمل]

- يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد، أو العرف، مع مراعاة ما تقتضي به القوانين الخاصة في ذلك.
- إذا نصَّ العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه، أو بدلاً منه، حقٌّ في جزء من أرباح صاحب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك؛ وجب على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك.
- يجب على صاحب العمل فوق هذا أن يفيد العامل، بالمعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالاطلاع على دفاتره.
- إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يُلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم.
- يجب على صاحب العمل، إلى جانب ما تقدم، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة بالعمل.

[انتهاء عقد العمل]

- ينتهي عقد العمل بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أُبرم من أجله.
- فإن لم تُعَيَّن مدة للعقد، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار، وطريقة الإخطار ومدته تبيينهما القوانين الخاصة.
- إذا كان العقد قد أُبرم لمدة غير محددة، ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد، ألزم بأن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه. ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة، مع مراعاة ما تقتضي به القوانين الخاصة.
- إذا فُسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسحاً تعسفياً.
- يُعدُّ الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجز أوقع تحت يد صاحب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير.
- يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل، ولو لم يصدر هذا الفصل من صاحب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد.
- لا يُعدُّ نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، عملاً تعسفياً، إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يُعدُّ كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة للعامل.
- لا ينفسخ عقد العمل بوفاء صاحب العمل، ما لم تكن شخصيته قد رُوعيت في إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاء العامل.
- يُراعى في فسخ العقد لوفاء العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل، الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة.
- تسقط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، بالتقادم، بإنقضاء سنة، تبدأ من وقت إنهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.
- لا يسري هذا التقادم - بإنقضاء سنة - على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان إحترام هذه الأسرار.

[الفصل الثاني]

خصائص وعناصر عقد العمل في القانون المدني

[خصائص وعناصر عقد العمل]

عقد العمل، عقد رضائي، يكون على شكل اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يُبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة، أو غير محددة، لإنجاز عمل معين، يلتزم العامل بموجبه أداء عمله لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

[خصائص عقد العمل]

١. عقد مُسمّى: ينظم أحكامه المشرّع؛
٢. عقد رضائي: يكفي تراضي الطرفين، والكتابة لتسهيل الإثبات وليست شرطاً للانعقاد؛
٣. عقد مُعاوضة: الأجر مقابل العمل؛
٤. عقد مُلزم للجانبين.

[عناصر عقد العمل]

١. عنصر العمل: العمل هو كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني، لقاء أجر، سواء كان هذا العمل دائماً أم مؤقتاً، عرضياً أم موسميّاً.
٢. عنصر الأجر: يتضمن عنصر الأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، نقدًا وعتيًا، الأجر الأساسي مُضافاً إليه العلاوات والبدلات.
٣. عنصر التبعية: يعني عنصر التبعية أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل، وأن يؤدي عمله تحت إدارته أو إشرافه، وهو العنصر الذي يميز عقد العمل عن غيره من عقود أخرى مُسمّاة في القانون المدني؛ مثل: عقد المقاولة أو الوكالة أو الخبرة.

ويشمل مفهوم التبعية، عدة مفاهيم؛ منها:

١. تبعية قانونية: وتتحصل في هيمنة صاحب العمل على نشاط العامل من خلال سلطة الإشراف والرقابة. ويُشترط للتبعية القانونية توافر عدة عناصر؛ أهمها:
 - أن يكون الملتزم بالعمل شخصاً طبيعياً؛
 - أن يقوم العامل بالعمل بنفسه، وليس من خلال آخرين يقومون بالعمل لحسابه.
٢. تبعية إقتصادية: وتعتمد على أن الأجر هو المورد الأساسي لرزق العامل، ويؤدي إلى توسيع مفهوم التبعية، ليشمل طوائف لا تدخل ضمن معيار التبعية القانونية.

[شروط إنعقاد عقد العمل]

لا يشترط لإنعقاد عقد العمل شكل معين، فقد يكون شفهيّاً أو كتابيّاً، صريحاً أو ضمناً، وقد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة.

[صور عقود العمل]

تنقسم عقود العمل إلى عقود محددة المدة، وعقود غير محددة المدة.

أولاً: عقد العمل محدد المدة:

عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يتحدد انتهاؤه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، أي أن وقوعها محتمل، وإن لم يُعرف الوقت الذي تقع فيه تحديداً.

ونستنتج من ذلك أن:

- للمتعاقدين حرية تحديد مدة عقد العمل.
- وإلا اعتُبر العقد غير محدد المدة.
- وذلك حماية للعامل من تَعَسُّف صاحب العمل في إنهاء العقد متى شاء، مما يؤدي إلى انعدام الأمان الوظيفي.
- ويُعدُّ عقد العمل محدد المدة:
- ١. إذا حُدِّد فيه تاريخ معين لانتهائه، أو إذا كان لموسم عمل واحد. كالاتفاق على إنهائه بعد تسعة أشهر من تاريخ إبرامه، أو لمدة سنة من تاريخ إبرامه. أو بنهاية الموسم كموسم السياحة أو موسم حصد محصول معين.. إلخ.
- ٢. كما يُعدُّ عقد العمل محدد المدة، إذا كان لعمل معين كالاتفاق على ترميم منزل معين، ويكون تاريخ إنجاز ترميم المنزل تاريخ انتهاء العقد.

ثانياً: عقد العمل غير محدد المدة:

- يكون عقد العمل غير محدد المدة، إذا لم يتضمن بنداً يحدد مدته.
- إذا كان العقد محدد المدة، ولكنه تخطى موعد نهايته دون تغيير لشروطه الجوهرية.
- ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في أي وقت، لكن لسبب مُبرَّر ومشروع، من الأسباب التي حددها القانون، وإلا عُدَّ إنهاء العقد فصلاً تَعَسُّفياً.
- لا ينتهي عقد العمل سواء محدد المدة، أم غير محدد المدة، بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار في التعاقد، مثل أن يكون صاحب العمل طبيباً وبموته أُغلقت العيادة. وأن ينتهي عقد العمل بوفاة العامل.

أهمية التفرقة بين العقد المحدد وغير محدد المدة:

- الأصل إنهما يشتركان في الأحكام ذاتها، إلا أنه يرد على هذا الأصل استثناءات؛ أهمها:
- ١. عقد العمل محدد المدة، لا يستطيع أيٌّ من الطرفين إنهاءه قبل انتهاء مدته. أما العقد غير محدد المدة فيجوز بشرط وجود سبب مبرر، وإخطار الطرف الآخر.
- ٢. يختلف العقدان في التعويض بعد إنهاء كل منهما، فيكون التعويض في العقد محدد المدة أجر المدة المتبقية في العقد، أما التعويضات الأخرى فتكون حسب القواعد العامة، مثل مكافأة نهاية الخدمة أو بدل الإجازات. أما العقد غير محدد المدة فإذا كان الإنهاء تَعَسُّفياً، استحق العامل أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل بخلاف ما يستحق من تعويضات عن الأضرار التي تكون قد نتجت عن هذا الإنهاء.
- ٣. لا يجوز لصاحب العمل بمفرده تعديل شروط العقد المحدد المدة تحت أي ظرف. وإن جاز له ذلك في العقود غير محددة المدة، إذا اقتضت أحوال العمل ذلك وألاً يكون الغرض من ذلك الإضرار بالعامل.

[أركان عقد العمل]

يجب أن تتوافر في عقد العمل الأركان العامة لانعقاد العقد؛ وهي الرضا والمحل والسبب:

١. الرضا:

لا ينعقد العقد إلا بوجود رضا الطرفين، والرضا هو تطابق الإيجاب والقبول للطرفين حول المسائل الجوهرية للعقد؛ وهي: (العمل، الأجر، وتبعية العامل لصاحب العمل):

- تحديد العمل، وساعاته؛
- تحديد الأجر؛
- تبعية العامل لصاحب العمل.

٢. المحل:

ويُشترط أن يكون محل الالتزام في عقد العمل:

- مُمكنًا وليس مستحيلًا؛
- مشروعًا وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة؛
- معينًا أو قابلًا للتعيين، مثل تحديد موضوع العمل وتحديد مواعيده؛
- مقابل أجر معلوم، وإذا تركا تحديد الأجر للمستقبل ثم اختلفا في تحديده استحق العامل أجر المثل.

٣. السبب:

سبب العقد هو الغرض المباشر المقصود منه، ويجب أن يكون:

- مُمكنًا؛
 - مُباحًا؛
 - صحيحًا؛
 - غير مخالف للقوانين والنظام العام والآداب.
- ولا يصح عقد العمل إذا لم يكن فيه سبب مشروع، يتمثل في منفعة مشروعة لعاقديه.

[شروط صحة عقد العمل]

أولاً: أهلية المتعاقدين: تنقسم الأهلية إلى:

- أهلية وجوب: وهي صلاحية الشخص ليكون له حقوق وعليه التزامات وتثبت لكل شخص موجود.
- أهلية أداء: وهي صلاحية الشخص لإصدار تصرف قانوني يُعتد به قانوناً، وتثبت لكل شخص بلغ ١٨ عاماً، مع ضرورة أن يكون خالياً من عوارض الأهلية؛ مثل الجنون أو العته أو السقه، والأهلية المقصودة هنا هي أهلية الأداء المعتمدة على الإدراك والتمييز لا مجرد الوجود.

الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل

١. أهلية العامل:

من دون الدخول في الأهلية وفق القانون المدني التي تختلف بين النفع نفعاً محضاً، وبين النفع والضرر والضرر ضرراً محضاً، نناقش فقط الأهلية في قانون العمل.

حيث أجاز المُشرع لناقضى الأهلية الذين بلغوا ١٥ عاماً أن يبرموا عقود العمل، شرط الرجوع إلى ولي أمرهم، وأن لا يكون العمل من الأعمال الضارة بالصحة أو الأخلاق أو النمو أو المانعة عن إكمال التعليم الأولي.

٢. أهلية صاحب العمل:

تُطبق القواعد العامة المتعلقة بالأهلية على صاحب العمل؛ أي يجب أن يكون كامل الأهلية، أو حاصلاً على إذن وليه أو الوصي أو المحكمة إذا كان ناقص الأهلية.

ثانياً: سلامة إرادة المتعاقدين من عيوب الرضا:

وعيوب الرضا عند التعاقد تتمثل في الإكراه، والغلط، والغبن الفاحش.

١. الإكراه: إذا وقع صاحب العمل أو العامل تحت إكراه عند إبرامه للعقد، يكون العقد فاسداً، ويحق للطرف المكره أن يبيز هذا العقد الفاسد بعد زوال الإكراه، فإذا أجازته يصبح العقد صحيحاً، ويرتب آثاره القانونية بين الطرفين من تاريخ إجازته.

٢. الغلط: الغلط هو الاعتقاد بصحة ما ليس بصحيح، أو الاعتقاد بعدم صحة ما هو صحيح. وإذا وقع الغلط في محل العقد يبطل العقد، وذلك مثل اعتقاد العامل أنه سيعمل في شركة بيع سيارات ثم يتضح إنها شركة لبيع قطع غيار السيارات.

أما إذا وقع الغلط في وصف الشيء، فيُخير العاقد بين الاستمرار في العقد أو فسخه، وذلك مثل شراء سيارة على إنها تعمل بالسولار ثم اتضح أنها تعمل بالبترول.

٣. الغبن الفاحش المقترن بالتغريب أو التدليس:

الغبن هو: عدم التكافؤ في القيمة بين الشيء محل التعاقد وثمرته، أو بين العمل المُقدَّم والأجر المتفق عليه.

أما التدليس: فهو دفع الشخص على التعاقد عن طريق وسائل إحتيالية. ويُشترط أن يقتصر الغبن بتدليس لكي يكون سبباً

لفسخ العقد.

[إثبات عقد العمل]

أولاً: الإثبات من جهة العامل:

يمكن، كما ذكرنا من قبل، أن يكون عقد العمل شفهيًا أو كتابيًا، صريحًا أو ضمنيًا، وإن كان يجب أن يكون عقد العمل مكتوبًا باللغة العربية ومن ثلاث نسخ على الأقل، طبقًا لقانون العمل كما سنرى فيما بعد.

لكن هل يجوز إثبات عقد العمل إذا لم يكن مكتوبًا؟

لا يُعدُّ شرط الكتابة شرطًا للإثبات أو للانعقاد، بل هو حكم توجيهي، الهدف منه حسم أي خلاف قد ينشأ حول عقد العمل (أي تسهيل الإثبات).

وبذلك يجوز للعامل سواء أكان العقد مكتوبًا أم لا، إثبات حقوقه بطرق الإثبات كافة. خاصة وأن أغلب حقوق العمل حقوقٌ مادية لا يمكن إثباتها بالدليل الكتابي من جهة العمل.

ثانيًا: الإثبات من جهة صاحب العمل:

يُثبت صاحب العمل دعواه بناءً على القواعد العامة للإثبات. وتقضي القواعد العامة للإثبات، بعدم جواز إثبات العقود إلا بالدليل الكتابي.

ميعاد سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي:

١. تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة، تبدأ من وقت إنهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بيانًا بما يستحقه بحسب آخر جرد.
٢. ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

الباب الثالث: قانون العمل الوطني
(الفلسفة والأهمية والتطور التاريخي)

- الفصل الأول: تعريف قانون العمل وتسميته
- تشريعات العمل (تشريعات عادية؛ تشريعات فرعية)
- الفصل الثاني: تطور أوضاع العمل في مصر

تعريف قانون العمل وتسميته

[التعريف بقانون العمل]

استقر الفقه القانوني على تقسيم العمل إلى نوعين رئيسين:

١. عمل مستقل؛

٢. عمل خاضع أو تابع.

وترجع التفرقة الأساسية بينهما إلى الاختلاف الكبير بين مركز من يقوم بعمل مستقل، ومركز من يقوم بعمل تابع، فالأطباء والمحامون والحرفيون أو الزراع والبائعون وغيرهم يقومون بأعمال يتقاضون عنها أجورًا وأتعابًا، إلا أن مراكز البعض منهم تختلف عن مراكز البعض الآخر قانونيًا واقتصاديًا.

فعلى خلاف مراكز من سبق ذكرهم، نجد أن العامل في مصنع أو حقل أو في مؤسسة تجارية أو خدمية، يخضع في القيام بعمله لسلطة صاحب العمل وتوجيهه وإشرافه، بما يختلف عن مركز الطبيب أو المحامي أو الحرفي أو الفلاح أو الصياد الذي يعمل لحساب نفسه. فالطبيب يستقل بتقدير ما يرى من أوجه العلاج أو تنفيذه، دون أن يخضع في ذلك لسلطة أو توجيه المريض، وكذلك المحامي. وعدم خضوع الطبيب أو المحامي وغيرهم لسلطة أو توجيه أو إشراف من يقوم بأداء العمل لحسابه يجعله مستقلاً قبل هذا الأخير، رغم ما يتقاضى منه من أجر أو أتعاب، ويجعل عمله بالتالي من قبيل العمل المستقل.

لذلك؛ فقد اتفق على قصر إصطلاح "قانون العمل" على العمل التابع وحده. فقانون العمل هو الذي يختص بأحكام العمل التابع فقط. فخضوع من يقوم بالعمل لسلطة وتوجيه وإشراف صاحب العمل، هو الذي يُعبر عنه بالتبعية القانونية.

ويؤكد القانون المدني^٣ على ذلك في مادته رقم (٦٧٤) التي تقضي بأن:

"عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

كما يؤكد قانون العمل^٤ على نفس المعنى في المادة (١) منه، التي تقضي بتعريف العامل بأنه:

"(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

كما نصت المادة (٣١) من الباب الثاني (عقد العمل الفردي) على أن:

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

ومن المنفق عليه أن العمل التابع الذي يحكمه قانون العمل هو العمل المأجور وحده، فيخرج منه العمل المجاني أو التطوعي.

كما أنه يجب مراعاة أن قانون العمل يحكم علاقات العمل المتعلقة بالعمل التابع المأجور بين الأشخاص العاديين (المدنيين) فحسب، بحيث تخرج عن نطاقه روابط العمل التابع المأجور المؤدى لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة، لتدخل في نطاق القانون الإداري وتحكم أساساً بنظام الموظفين العموميين (العاملين بالدولة)، ولكن ذلك ليس بالمطلق، بل ترد عليه إستثناءات من شأنها إخضاع هذه الروابط في أحوال معينة لقانون العمل، دون أن يعني ذلك إهدار الأصل من اختصاص قانون العمل بروابط العمل التابع الخاصة.

٣. القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨، بإصدار القانون المدني.

٤. القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قانون العمل.

[تعريف قانون العمل]

إن، يمكن تعريف قانون العمل بأنه القانون الذي يحكم العمل الخاص التابع المأجور، أو أنه القانون الذي يحكم الروابط القانونية الخاصة أو المتعلقة بالعمل الذي يقوم به أشخاص مقابل أجر لحساب أشخاص آخرين وتحت توجيههم وسلطتهم أو إشرافهم ورقابتهم.

وواضح أن الروابط القانونية التي يحكمها قانون العمل لا تقتصر فحسب على الروابط الفردية التي تتمثل في عقد العمل، بل تنصرف كذلك إلى الروابط الجماعية، سواء فيما بين العمال أنفسهم كما هو الشأن في النقابات، أم فيما بين العمال وأصحاب الأعمال كما هو الشأن في اتفاقيات أو عقود العمل الجماعية.

وعلى أية حال، فإن كل علاقات العمل التابع المأجور الخاص هو مناط ولاية قانون العمل، أيًا كان الاسم الذي يُطلق على من يقوم بالعمل، عاملاً أو خادماً أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً، وأيًّا كان نوع العمل الذي يقوم به، يدوياً أو ذهنياً، وأيًّا كانت أهمية العمل صغيرة أو كبيرة، وأيًّا كان نوع الأجر المُعطى مقابل العمل أو مقداره، وسواء أكان من يؤدي العمل يؤديه بصفة عارضة أم على سبيل الدوام والتخصص.

[أهمية قانون العمل]

لقانون العمل أهمية بالغة، سواء من الناحية الاجتماعية أو من الناحية الاقتصادية.

الأهمية الاجتماعية:

تبدو أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية بوضوح، إذا راعينا أنه - يجب أن - يحكم أكبر طوائف المجتمع عدداً، حيث أن الجانب الأكبر من أفراد أي مجتمع إنما يقومون بعمل تابع لحساب وتحت سلطة وإشراف غيرهم، ويعتمدون في رزقهم على الأجر الذي يتقاضونه من هذا العمل.

ويكاد يكون قانون العمل هو أهم القواعد التي تُطبق على أغلب أفراد المجتمعات المنظمة، خاصة وأن لقواعده، المتعلقة بالأجر وساعات العمل وأيام الراحة والإجازات والسلامة والصحة المهنية، انعكاسها القوي على حياة البشر الفردية والعائلية.

ومن هنا تظهر أهميته البالغة للأمن الاجتماعي، بتدخله في شؤون العمل وما يوفره للعمال خاصة من حماية كبيرة وفعالة، والعمل على إقامة التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، بما يضمن الأمن والسلام في الحياة الاجتماعية، والقضاء على أسباب القلق والاضطراب في المجتمعات.

الأهمية الاقتصادية:

ولقانون العمل - أيضاً - أهمية من الناحية الاقتصادية، حيث يؤثر تأثيراً كبيراً على إقتصاد المجتمع في أكثر من وجه، فقوانين العمل في العصر الحديث - وهي بسبيل تدارك الحال السيئة التي كان عليها العمال من قبل - أخذت تبسط على العمال حماية كبيرة من استغلال أصحاب العمل وخاصة فيما يتعلق بالأجور، بما يضمن حصولهم على أجور عادلة توفر لهم ولأسرهم مستوى لائقاً من المعيشة، سواء بتحديد قدرها أم فرض حد أدنى لها، وهو الأمر الذي يزيد في مقدرة العمال الشرائية من جهة أخرى، فتزيد بالتالي حركة الشراء والبيع في المجتمع باعتبار أن العمال أكبر طبقات المجتمع عدداً، وهو الأمر الذي يزيد ويحسن من الإنتاج وحركة الأسواق.

ولقد انتهى المُشرِّع - في أغلب دول العالم، ومنذ أواخر القرن التاسع عشر - إلى إعتناق سياسة التدخل في شؤون الإقتصاد والعمل، وأصبح قانون العمل فرعاً مستقلاً من فروع القانون، تأكيداً للعدول عن النظرة القديمة إلى العمل كسلعة والنظر إليه باعتباره وثيق الصلة بشخص الإنسان العامل وحقوقه التي لا تتفصل عنه.

وقد صاحب نمو قانون العمل واتساعه ظاهرة انفصال بعض أجزائه عنه، مثل التأمينات الاجتماعية، والحرية النقابية والحق في التنظيم.

[تشريعات العمل]

تتقسم تشريعات العمل إلى:

١. تشريعات عادية؛
٢. تشريعات فرعية.

[التشريعات العادية]

تتقسم التشريعات العادية كمصدر رسمي لقانون العمل بدورها إلى:

١. تشريعات عادية ذات أصل داخلي؛
٢. تشريعات عادية ذات أصل دولي.

التشريعات العادية ذات الأصل الداخلي:

الأول: القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قانون العمل؛ والقوانين المُكمّلة له، والأخرى ذات الصلة به.

وإذا كان قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، هو التشريع العادي الأساسي الذي يحكم مسائل العمل، فيجب ألا نغفل وجود تشريعات عادية أخرى تتضمن أحكاماً في شأن بعض علاقات العمل، مثل قانون النقابات العمالية.. وغيره.

هذا بالإضافة إلى تعدد الأنظمة القانونية التي تحكم الموضوع نفسه، من حيث توزيع الولاية فيما بينها وتحديد العمال الذين يخضعون لكل منها، فنجد عددًا من القوانين الأخرى التي تنظم العمل، مثل:

- القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١، في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية؛
- القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، بإصدار قانون التأمين الاجتماعي؛
- القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، بإصدار قانون نظام العاملين المَدَنِيِّين بالدولة؛
- القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام؛
- القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر؛
- القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام؛
- القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن رتبة امتياز حقوق العمال.

بالإضافة إلى عشرات القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء، ومن وزير العمل وغيره، لتنظيم العمل.

هذا طبعًا غير كثير من القوانين ذات الصلة بالعمل، سنعرض لها في الباب الأخير من هذا الدليل.

[الفصل الثاني]

تطوُّر أوضاع العمل في مصر

[أولاً: نظام الطوائف]

ساد نظام الطوائف مصر منذ القرن العاشر الميلادي وحتى أواخر القرن التاسع عشر، وكان هذا النظام على نسق مثيله في أوربا، من حيث وجود طوائف تمثل كل طائفة منها حرفة تتدرج فيها المراتب صعوداً ابتداءً من الصبي تحت التمرين إلى العريف أو العامل إلى المعلم، وكان لكل طائفة رئيس يُسمى "شيخ الطائفة"، يملك سلطات واسعة في شأن تحديد شروط الانتظام في الطائفة والترقي في صفوفها، كما له الفصل في المنازعات بين أفرادها وتحديد قواعد تنفيذ العمل والأجور وتوقيع العقوبات على المُخلِّين منهم بنظام الطائفة، بالإضافة إلى جباية الضرائب المفروضة على أهل الطائفة. ولم يكن للعمال كلمة مسنوعة في الطائفة، بل كان عليهم واجب الخضوع والطاعة لما يقرره شيخ الطائفة بالتشاور مع المعلمين.

وقد عطل نظام الطوائف على هذا النحو، نشوء قانون عام للعمل في مصر، وساعد على ذلك تأخر نشوء الصناعة الحديثة إلى أواخر القرن التاسع عشر.

وهو الأمر الذي أدى إلى تأخر تنظيم شئون العمل من خلال تشريعات عامة، رغم حركة التقنين الكبرى التي عرفتها البلاد أوائل الربع الأخير من القرن.

وإن صدرت خمس مواد تضمَّنْها التقنين المدني الأول، في شأن عقد العمل سُمِّيَ بـ "عقد إيجار الأشخاص"، محتذياً في صياغته بنصوص التقنين المدني الفرنسي الصادر قبل ذلك بثلاثة أرباع القرن في ظل نزعة فردية متطرفة.

وعلى أية حال، فقد ظل نظام الطوائف قائماً في مصر، إلى أن ألغى نهائياً بالمرسوم الصادر في يناير ١٨٩٠، الخاص بضريبة المهن، المسمى "الباتنتة"، والذي اعترف لكل فرد بحرية مزاوله المهنة التي يختارها.

[ثانياً: نظام حرية العمل]

ظهرت الصناعة الحديثة في مصر أواخر القرن التاسع عشر، مستندة في الأغلب إلى ما وفد من رؤوس أموال أجنبية مع الاحتلال البريطاني، ورغم إقدام المُشرِّع المصري على إلغاء نظام الطوائف وإعلان مبدأ حرية العمل ومزاولة المهنة سنة ١٨٩٠، فقد ظلت علاقات العمل متروكة للعقد ومبدأ سلطان الإرادة بمعزل عن تدخل المُشرِّع لسنوات طويلة.

غير أن مساوئ إطلاق حرية التعاقد وترك العمال دون حماية تشريعية فعالة، والتي تبدت في ضعف أجور العمال وطول ساعات عملهم وقسوة شروط تشغيل الأطفال، ولعل ما ترتب على تشغيل الأطفال - على وجه الخصوص وفي أعمال لا تناسب أعمارهم - وما نتج عنه من تردّي أحوالهم الصحية، كان هو المحرك الأول للمُشرِّع المصري للتحرك من موقفه السلبي من شئون العمل، بل وحمله إلى التدخل لحماية هؤلاء الصغار بإصدار القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في بعض الأعمال الصناعية، كأول قانون خاص بتنظيم بعض أوجه العمل في مصر.

[ثالثاً: التدخل التشريعي الجزئي]

غير أن الظروف التي مكّنت لظهور صناعات جديدة وازدياد عدد أفراد الطبقة العاملة ونمو وعيهم نتيجة تجمّعهم ونزولهم إلى معارك النضال السياسي ضد الاحتلال البريطاني، طوال الحرب العالمية الأولى، قد أتاحت لهم التعرف على حقهم في تنظيم أنفسهم وتكوين نقابات تدافع عن مصالحهم، بل ووصلت في ذلك إلى استعمال سلاح الإضراب واحتلال أماكن العمل (الاعتصام)، وهو ما نبه المُشرِّع إلى خطورة تركهم مع أحوالهم السيئة وتحت ضغط استغلال أصحاب العمل.

كما أن نشوء حياة برلمانية وتنازع الأحزاب على الحكم وحاجتها إلى الاعتماد على الطبقة العاملة كبيرة العدد في معاركها الانتخابية، أدى إلى الاهتمام بشئون العمل، ودفعت المُشرع للتدخل فيها وتنظيمها.

وأيضًا تماشيًا مع التطور في العالم المتمدين الذي كان قد انتهى تمامًا إلى التدخل التشريعي في مختلف علاقات العمل وتوليد قانون مستقل للعمل، ولم يكن المُشرع المصري قادرًا على أن يظل طويلًا بمعزل عن هذا معتصمًا بمبادئ نظام الحرية في حكم علاقات العمل، الذي لم يعد شك في عيوبه ومساوئه أحد.

كل هذه العوامل مجتمعة، كانت دافعة للمُشرع المصري إلى الاهتمام بعلاقات العمل وشئونه، وإن لم يأت تصديقه هذا دفعة واحدة.

فناه يتدخل أولًا في علاقات العمل الجماعية بإنشاء لجنة توفيق بين العمال وأصحاب العمل سنة ١٩١٩، لمواجهة العداء والتحيز السافر الذي أصبح قائمًا بينهم، وينتج حالة من التمرد والتحيز والصراع لا يمكن السكوت عليها.

كما أن دافع الحذر والتخوف من الحركات العمالية وقوة تجمعاتها في نقابات، جعل المُشرع يعجل بالتدخل بدعوى حماية أجور العمال بإصدار القانون رقم (٢) لسنة ١٩٢١، والذي حرم على العمال التنازل عن أي جزء من أجورهم إلى النقابات التي ينتمون إليها.

ثم يحزم أمره على تخطيط سياسة مرسومة يتبعها في شأن علاقات العمل، فيُنشئ مكتبًا للعمل سنة ١٩٣٠، وإن كان قد ألحق هذا المكتب بإدارة الأمن العام في وزارة الداخلية.

ثم يؤلف لجنتين متعاقبتين - الأولى سنة ١٩٢٧ والثانية سنة ١٩٣١ - لاقتراح ما يجب اتباعه في شئون العمل من إصلاحات وخطوات، ورغم أن اللجنة الأولى كانت قد انتهت إلى إعداد مشروع شامل لقانون العمل يضم أغلب موضوعاته، فإنه لم يُنح لهذا المشروع الصدور.

والواقع أن الرأي حينئذ كان يتوزع بين:

- التصدي لوضع تشريع جامع شامل لكل المسائل المتعلقة بالعمل؛
- وبين: التدرج في التدخل بوضع تشريعات جزئية تتمشى بالتدريج مع التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد.

وقد انتهى المُشرع المصري - في هذا الوقت وبحكم تركيبة البرلمان آنذاك - إلى الانحياز للرأي الثاني، بالعمل على التدرج في إصدار التشريعات المتعلقة بشئون العمل كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ومن خلال الخبر الذي كان قد تم استدعاؤه من منظمة العمل الدولية سنة ١٩٣٢، لإبداء الرأي في السياسة العمالية التي يجب انتهاجها في مصر.

وكانت باكورة هذه التشريعات:

١. القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٣٣، بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في الصناعة، وهو الذي حل محل القانون الأول الصادر في هذا الشأن سنة ١٩٠٩؛
٢. القانون رقم (٨٠) لسنة ١٩٣٣، بشأن تشغيل النساء في الصناعة والتجارة؛
٣. القانون رقم (١٤٧) لسنة ١٩٣٥، بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات؛
٤. القانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٦ بشأن التعويض عن إصابات العمل.

ثم توقفت الحركة التشريعية في شئون العمل عن التطور لبضع سنوات، إلى أن أُتيح لها المواصلة مرة أخرى أثناء الحرب العالمية الثانية وفي أعقابها إلى ما قُبيل ثورة سنة ١٩٥٢. فصدرت عدة تشريعات في هذه الفترة، لتنظيم أهم شئون العمل ومشكلاته؛ وهي:

١. القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢، الخاص بنقابات العمال؛
٢. القانون رقم (٨٦) لسنة ١٩٤٢، الخاص بالتأمين الإجباري ضد حوادث العمل؛

٣. القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤، بشأن عقد العمل الفردي؛
٤. القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٤٦، بشأن تنظيم ساعات العمل في المَحال التجارية ودُور الصناعة؛
٥. القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٤٨؛ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل؛
٦. القانون رقم (٨٩) لسنة ١٩٥٠؛ بشأن إصابات العمل، وهو القانون الذي حل محل القانون رقم (٦٤) الصادر سنة ١٩٣٦ في هذا الشأن؛
٧. القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة.

ولما قامت ثورة ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢، كانت مسائل العمل من أولى المسائل التي أولّتها عنايتها، واتجه اهتمامها إلى تعديل بعض تشريعات العمل القائمة بما يوافق الأوضاع الجديدة، فصدرت القوانين التالية:

١. المرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢، بشأن عقد العمل الفردي، مُلغياً بذلك القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤ الذي كان يحكم العمل الفردي.
٢. المرسوم بقانون رقم (٣١٨) لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال، مُلغياً القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢؛
٣. المرسوم بقانون رقم (٣١٩) لسنة ١٩٥٢، بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل؛
٤. القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٥٨ بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل.

ولم يكتفِ النظام الجديد بتعديل التشريعات القائمة على النحو السابق، فأصدر تشريعاتٍ جديدةً تعالج مُشكلات في علاقات العمل، لم يسبق التشريع فيها؛ وهي:

١. القانون رقم (٢٤٤) لسنة ١٩٥٣، بشأن توظيف وتشغيل المتعطّلين؛
٢. القانون رقم (٤١٩) لسنة ١٩٥٥، بشأن التأمين والادخار؛
٣. القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٥٩، بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم.

وعلى أية حال، فإذا كانت مسائل العمل ومشكلاته قد حظيت بمثل هذا الاهتمام الكبير من قبل المُشرّع الوطني، فإن ظاهرة تعدد تشريعات العمل، على هذا النحو السابق الإشارة إليه، فرضتها حداثة العهد بالصناعة وقانون العمل على السواء، مما إقتضى إتباع سُنّة التدرج في التشريع لمسايرة التطور الاجتماعي والإقتصادي أولاً بأول، إلا أن التطور قد إقتضى القيام بعمل تشريعي يجمع مختلف التشريعات المتفرقة بما يحقق التجانس بين أحكامها، في تقنين واحد.

[رابعاً: تقنين قواعد العمل]

بعد الوحدة بين مصر وسوريا وقيام الجمهورية العربية المتحدة سنة ١٩٥٨، ذهب المُشرّع لتوحيد التشريعات بين القطرين، فصدرت التشريعات التالية فيما يخص حقوق العمل:

١. القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩، بإصدار قانون العمل؛
٢. القانون رقم (٩٢) لسنة ١٩٥٩، بإصدار "قانون التأمينات الاجتماعية".

ثم صدرت بعد ذلك عدة تشريعات تطوّر بنية القوانين الحاكمة لعلاقات العمل، وكما يلي:

١. القانون رقم (٦٣) لسنة ١٩٦٤، بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية؛ ثم
٢. القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.

ويبدو أن عدم جمع كل قواعد العمل بما فيها قواعد التأمينات الاجتماعية في تشريع واحد، مرجعه أن تشريعات التأمينات الاجتماعية لا تقصر أحكامها على من يقومون بعمل تابع فحسب، بل تمتد على غيرهم ممن يقومون بعمل مستقل كذوي المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم، بل وإلى أصحاب العمل. وقد سائر المُشرّع المصري بذلك الاتجاه الحديث في فصل أحكام التأمين الاجتماعي عن أحكام العمل، فاختص علاقات العمل الخاص بقانون منفرد.

١. قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١؛ ثم:
٢. القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قانون العمل، وهو الساري حتى الآن.

القسم الثاني
قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢
لسنة ٢٠٠٣

[قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣]

[أحكام عامة وتعريف]

يحكم علاقات العمل في مصر قانونٌ أساسيٌّ هو قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣^٥، وتبعه عدد من القرارات الوزارية المنفذة له، بعضها صدر عن رئيس الوزراء وأخرى عن وزير القوى العاملة وغيرها عن وزير العدل، كما صدرت قرارات أخرى تنفيذاً له عن رئيس الجمهورية.

ويتألف قانون العمل من ٢٥٧ مادة، مقسمة على ستة كتب بالإضافة إلى مواد الإصدار، وكالاتي:

• مواد الإصدار:

وتحتوي ثماني مواد؛

١. الكتاب الأول:

- ويتناول التعريف والأحكام العامة؛

٢. الكتاب الثاني:

- ويتناول علاقات العمل الفردية، بما فيها، التشغيل للمصريين في الداخل والخارج وتنظيم عمل الأجانب، وعقد العمل الفردي، والأجور والإجازات، وواجبات العمال والتحقيق معهم ومساءلتهم، وتنظيم العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة وتشغيل النساء والأطفال، وانقضاء علاقة العمل؛

٣. الكتاب الثالث:

- ويتناول التوجيه والتدريب المهني، ويتضمن، تنظيمات التدريب المهني، والترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني، وقياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف، والتدرج؛

٤. الكتاب الرابع:

- ويتناول علاقة العمل الجماعية، ويتضمن، التشاور والتعاون، والمفاوضة الجماعية، وإتفاقيات العمل الجماعية، ومنازعات العمل الجماعية؛

٥. الكتاب الخامس:

- ويتناول السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتضمن، التعريف ونطاق التطبيق، ومواقع العمل والإنشاءات والتراخيص، وتأمين بيئة العمل، والخدمات الاجتماعية والصحية، والتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، وأجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية؛

٦. الكتاب السادس:

- ويتناول تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات.

وسنتناول فيما يلي أهم الأجزاء التي تضمنها القانون ببعض التفصيل، طبقاً للترتيب الذي أخذ به القانون، مقسمةً أبواباً، وسنذكر في الهوامش أية تعديلات تخص بعض نصوص قانون العمل والتي ترد بقوانين أخرى كقانون الطفل أو غيره، لحين نعرض لها تفصيلاً في الباب الخامس والأخير من هذا الدليل.

[مواد الإصدار]

يجب قراءة قانون العمل وأحكامه في ظل عدد من المواد التي تصدرت القانون وعرفت بمواد الإصدار، والتي حددت أربعة مبادئ لتتعامل مع القانون:

١. تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال، سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام قانون العمل، وتُعدُّ المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

٥. ١٤ (مكرراً)، في ٧ أبريل ٢٠٠٣.

وقد صدر القانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨، بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ونص في مادته الثانية على أن تُستبدل بعبارة (المحكمة العمالية) عبارة (اللجنة) أينما وردت في نصوص قانون العمل، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥ (مكرراً) في ٢٢ يونيو ٢٠٠٨.

٢. يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام قانون العمل، علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها، لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تُحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يُصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.
٣. لا تخلُ أحكام قانون العمل، بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.
٤. تُنَوَّل إلى وزارة القوى العاملة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام قانون العمل، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:
 - ثلثان يُخصصان للتصرف في الأوجه والشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة^٦، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.
 - ثلث يُخصص للمؤسسات الثقافية والاجتماعية العمالية التابعة لنقابات العمال، وتوزع بينهم بقرار يصدر من وزير القوى العاملة^٧، بالاتفاق مع النقابات.

[التعاريف]

- وتشمل المادتين (١، ٢)، حدد فيهما تعريف بعض المفاهيم ذات الصلة بعلاقات العمل؛ ومنها:
- **العامل:** هو كل إنسان ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
 - **صاحب العمل:** هو كل شخص طبيعي أو اعتباري (فرد أو شركة أو هيئة) يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
 - **الأجر:** هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أم متغيراً، نقداً أم عيناً. ويُعدُّ أجراً ما يحصل عليه العامل من: عمولة، أو نسبة مئوية، أو علاوات، أو مزايا عينية، أو منح، أو بدلات، أو نصيبه في الأرباح، أو وَهبة^٩.
 - **العمل المؤقت:** العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة، أو ينصبُّ على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.
 - **العمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازَه أكثر من ستة أشهر.
 - **العمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.
 - **الليل:** الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.
 - **الوزير المختص:** الوزير المختص بالقوى العاملة.
 - **الوزارة المختصة:** الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.
 - **السنة:** السنة في تطبيق أحكام القانون ٣٦٥ يوماً، والشهر ثلاثون يوماً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
 - **المفاوضة الجماعية:** هي الحوار والمناقشات التي تجري بين ممثلي العمال أو منظماتهم النقابية، وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل تحسين شروط وظروف العمل، وتسوية المنازعات الجماعية بالمشأة.
 - **اتفاقية العمل الجماعية:** هي كل اتفاق بين العمال وأصحاب الأعمال أو بين ممثليهم ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، بما لا يقل عما هو وارد في قانون العمل.
 - **تُعَدُّ السنة ٣٦٥ يوماً، والشهر ثلاثين يوماً، في حكم قانون العمل، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.**

[أحكام عامة]

- قانون العمل هو: القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.
- لا تسري أحكام قانون العمل، على:
 ١. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
 ٢. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

٦. مخالفات أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

٧. نفس القرار السابق الإشارة إليه في الفقرة السابقة.

٨. وقد صدر في ذلك أيضاً، قرار وزير القوى العاملة رقم (٩٩) لسنة ٢٠٠٨، بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٠٣ (تابع)، بتاريخ ٦ مايو ٢٠٠٨.

٩. وصدّر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية.

٣. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نصٌّ على خلاف ذلك.
٤. ويجب في كل ذلك مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل.
٥. يستمر 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.
٦. يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام قانون العمل، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.
٧. وتقع باطلاً كل مصالحة، تتضمن إنتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهائه، متى كانت تخالف أحكام قانون العمل.
٨. تُعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي، الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل، التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء.
٩. للمحاكم في جميع الأحوال، أن تشمل حكمها بالنفذ المُعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.
١٠. يُعفى العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تُعطى لهم، والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام قانون العمل.
١١. تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام قانون العمل، إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتُستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. وفي كل الأحوال يُستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق.
١٢. إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن القانون. ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه، كلها أو بعضها، متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام قانون العمل.
١٣. لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة عن أحكام قانون العمل، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.
١٤. لا 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 الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود.
١٥. يُصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون^{١٠}.

١٠. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٦) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الجهات المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

الباب الأول: التشغيل

- اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج
- قواعد تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج
- إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل والخارج
- شروط شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج
- قواعد تنظيم عمل الأجانب

[التشغيل]

[اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج]

تشكلت بموجب قانون العمل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، وقد أصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً^{١١} بتشكيلها من: وزير القوى العاملة، رئيساً؛ وعضوية (ممثلين للوزارات المعنية، ممثلين للاتحاد العام لنقابات العمال، ممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال). وتختص بما يلي :

- رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية؛
- وضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

[قواعد تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج]

- يتقدم كل قادر على العمل وراغب فيه^{١٢}، بطلب، لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته، مع بيان سنّه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة. وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلّة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل. وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص^{١٣}.
- إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩)، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠)، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.
- يحق لصاحب العمل تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح للتعيين من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢)، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل. وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوّقين.
- يجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه، ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي تقع في دائرتها محل عمله، من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.
- يلتزم صاحب العمل بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة، التي يقع في دائرتها محل العمل، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء العمل بالمتنّشأة، 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 بالمتنّشأة.
- يرسل صاحب العمل إلى الجهة الإدارية المختصة، التي يقع في دائرتها محل العمل، خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:
 - ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.
 - عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإخلال والتوسعات الجديدة.
 - بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.
- لا يجوز لصاحب عمل، تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال. وإن كان له الحق في الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديه، بمختلف وسائل الإعلان. وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تُقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة، بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

١١. صدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٤) لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، بتاريخ ١٢ يوليو سنة ٢٠٠٣، برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة، وعضوية رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة وممثل عن كل من وزارات التربية والتعليم، والتعليم العالي، والخارجية، والداخلية، والصناعة، وقطاع الأعمال العام، والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، والصندوق الاجتماعي للتنمية، وأربعة عن الإتحاد العام لنقابات العمال، وأربعة عن إتحاد الصناعات المصرية وإتحاد الغرف التجارية.

١٢. مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥، بشأن تأهيل المعوّقين.

١٣. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٧) لسنة ٢٠٠٣، بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل.

[إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل والخارج]

- مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل، في الداخل، أو في الخارج، عن طريق:
 ١. وزارة القوى العاملة.
 ٢. الوزارات والهيئات العامة.
 ٣. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (نقابات العمال).
 ٤. شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من عقود مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
 ٥. شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة.
 ٦. النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.
- يحق للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.
- تتولى وزارة العمل، بالتعاون مع وزارة الخارجية، متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذها.
- على الجهات التي يصرح لها قانون العمل بإلحاق المصريين بالعمل، في الداخل أو الخارج، موافاة وزارة القوى العاملة بنسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج مؤتمناً من السلطات المختصة، وأن تقدم للوزارة نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة العمل والأجر المحدد له، وشروط وطريقة أدائه والتزامات العامل. ولوزارة القوى العاملة الاعتراض على ما يُقدّم لها، في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفة العقود للنظام العام أو الآداب العامة، خلال عشرة أيام من تاريخ إخطارها، فإذا انقضت هذه المدة دون اعتراض عُدت موافاً عليها.
- يُحظر على جهات إلحاق العمالة، تقاضي أي مقابل من العمال نظير إلحاقهم بالعمل. وإن جاز لشركات إلحاق العمالة تقاضي مبالغ لا تتجاوز نسبة ٢٪ من أجر العامل عن السنة الأولى كمصروفات إدارية.

[شروط شركات إلحاق العمالة بالداخل والخارج]

١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين وليس لهم سوابق جنائية، أو مُخلّة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رُدّ إليه اعتباره.
٢. أن لا يقل رأسمال الشركة عن ١٠٠ ألف جنيه مملوكاً بأكمله لمصريين لو كان الإلحاق في الداخل، وغالبية المطلقة (٥١٪) لمصريين إذا كان الإلحاق للعمل بالخارج.
٣. أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء من بنك يعمل في مصر بمبلغ ١٠٠ ألف جنيه لصالح وزارة القوى العاملة. وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال فترة الترخيص، وأن يُستكمل في حالة خصم غرامات أو تعويضات منه، خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة بذلك.
- يكون ترخيص شركات إلحاق العمالة لمدة خمس سنوات، ووفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من وزير العمل^{١٤}.

١٤. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج والداخل.

ثم القرار رقم (١٨١) لسنة ٢٠٠٨، إلحاقاً بالقرار رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل. ونشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٨، في ١٤ أغسطس ٢٠٠٨.

ثم القرار رقم (١٨٢) لسنة ٢٠٠٨، بإصدار لجنة البت في الشكاوى المقدمة ضد شركات إلحاق العمالة المصرية بالخارج، وتعديل القرار رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار لائحة القواعد المنظمة لإلحاق المصريين للعمل بالخارج. ونشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٨، في ١٤ أغسطس ٢٠٠٨.

ثم القرار رقم (٢٣٠) لسنة ٢٠٠٨، بشأن تعديل القرار رقم (١٨٢) لسنة ٢٠٠٨ بإصدار لجنة البت في الشكاوى المقدمة ضد شركات إلحاق العمالة المصرية بالخارج. ونشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٣٣، في ١١ أكتوبر ٢٠٠٨.

ثم القرار رقم (١٨٢) لسنة ٢٠٠٩، بشأن تعديل القرار رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل. ونشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٦، في ١١ أغسطس ٢٠٠٩.

ثم القرار الوزاري رقم (١١٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن دليل الإجراءات في مجال إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل.

تُلغى تراخيص شركات إلحاق العمالة بقرار من الوزير المختص، عند ثبوت أيٍّ من الحالات التالية:

- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
 - تعاطي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله.
 - تقديم الشركة بياناتٍ غير صحيحة أثّرت على قرارات وزارة القوى العاملة.
 - مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً للقانون بهذا الصدد.
- ويجوز وقف الشركة- مؤقتاً- إذا نُسب إليها أيٌّ من الحالات المبينة سابقاً، لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو لزوال المخالفة.
- ولا يخلُ إلغاء الترخيص بالمسؤولية الجنائية أو المدنيّة أو التأديبية.

يُستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

- الأعمال العَرَضية.
 - الوظائف الرئيسة التي يُعدُّ شاغلها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.
- تتولى وزارة القوى العاملة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون وعمال البحر^{١٥} وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.
- ويُصدر وزير القوى العاملة^{١٦}، بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشترطات السلامة والصحة المهنيّة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.
- ولوزير القوى العاملة، أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

[قواعد تنظيم عمل الأجانب]

- يخضع إستخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهات الإداري للدولة، للأحكام الواردة في قانون العمل، مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.
- ويحدد وزير القوى العاملة^{١٧} حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

١٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة، رقم (٢٥٣) لسنة ٢٠٠٧، بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة البحرية، واشترطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة. إلحاقاً للقرار رقم (٢١٣) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٤٨، بتاريخ ٣١ أكتوبر ٢٠٠٧.

ثم القرار رقم (٢١٣) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

١٦. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة، رقم (١٦٨) لسنة ٢٠٠٧، بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين والمؤقتين). إلحاقاً للقرار رقم (٢١٣) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٥١ تابع، بتاريخ ٤ يوليو ٢٠٠٧. والمعدل بالقرار رقم (١٨٦) لسنة ٢٠١٥، بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات)؛ والمنشور بالوقائع المصرية، العدد ١٢٧ (أ)، بتاريخ ٣ يونيو ٢٠١٥.

ثم القرار رقم (٢٥١) لسنة ٢٠٠٧، بشأن تشكيل اللجان المحلية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين وعمال المناجم والمحاجر). إلحاقاً للقرار رقم (٢١٣) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٤٥، بتاريخ ٢٨ أكتوبر ٢٠٠٧.

ثم القرار رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٩، بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المناجم والمحاجر والملاحات). ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧، بتاريخ ٣ أكتوبر ٢٠٠٩.

١٧. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٤٢) لسنة ٢٠٠٥، بشأن إعفاء مواطني جمهورية السودان، من رسوم تراخيص العمل للأجانب، وملحقاً بالقرار رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢١، بتاريخ ٢٦ يناير ٢٠٠٩.

كما صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩، بشأن إعفاء رعايا الجمهورية اللبنانية، من رسم ترخيص العمل للأجانب بجمهورية مصر العربية، وملحقاً بالقرار رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٧٩، بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠٠٥.

- لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة القوى العاملة، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل. ويُقصدُ بالعمل هنا، كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة، بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.
- يحدد وزير القوى العاملة بقرار منه^{١٨}، شروط الحصول على الترخيص بالعمل وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.
- كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل إنتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.
- ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص، بأن: يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.
- يحدد وزير القوى العاملة بقرار منه، المهن والأعمال والحرف التي يُحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت المعنية بهذه الأحكام (جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة)^{١٩}.

١٨. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب؛ والمنشور بالوقائع المصرية، العدد ١٧٢ (تابع)، بتاريخ ٢ أغسطس ٢٠٠٣. والمعدل بالقرار رقم (٢٩٢) لسنة ٢٠١٠، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٧٧، بتاريخ ٥ فبراير ٢٠١٠. والمعدل بالقرار رقم (٩٠) لسنة ٢٠١١، المنشور في الوقائع المصرية، العدد ٩٧، بتاريخ ٢٨ أبريل ٢٠١١.

١٩. وقد صدر في ذلك، قرار رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام ومعلومات سوق العمل رقم (٢٥٧) لسنة ٢٠٠٤، بشأن تنظيم إجراءات الحصول على الترخيص بالعمل للأجانب. وقد نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦٥، بتاريخ ٢٥ يوليو ٢٠٠٤.

الباب الثاني: علاقات العمل الفردية^{١٣}

- عقد العمل الفردي
- الفصل الأول : الأُجُور
 - الفصل الثاني : الإجازات
 - الفصل الثالث: واجبات العمال ومُساءَلَتهم
 - الفصل الرابع: تنظيم العمل
 - الفصل الخامس: إنقضاء علاقة العمل

[عقد العمل الفردي]

هو اتفاق بين العامل والمُستخدم لعمله (صاحب العمل)، يلتزم في إطاره العامل بالعمل لحساب المستخدم وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر.

يتميز عقد العمل الفردي، بوجود العناصر الآتية:

- العمل؛
- الأجر؛
- علاقة التبعية من العامل لصاحب العمل.

وقد نظم القانون قواعد عقد العمل الفردي على النحو التالي:

- عقد العمل هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه، عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء آخر.
- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ:
 - يحتفظ صاحب العمل بنسخة؛
 - يُسلم العامل نسخة؛
 - وتودع نسخة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

يجب أن يتضمن عقد العمل على الأخص، البيانات الآتية:

- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته، ورقمه التأميني، ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.
- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.
- الأجر المتفق عليه، وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب فللعامل وحده إثبات حقوقه بطرق الإثبات كافة.
- ويعطي صاحب العمل العامل إيصلاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.
- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، بما لا يزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب العمل الواحد.

[الفصل الأول]

الأجور

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أم متغيراً، نقدًا أم عيناً - على النحو الذي تناولنا سابقاً - وبموجب قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تم إنشاء مجلس قومي للأجور، برئاسة وزير التخطيط.

ويختص المجلس القومي للأجور، بما يلي:

١. وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي،
٢. مراعاة نفقات المعيشة،
٣. العمل على إيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار؛
٤. وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تُحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
٥. ويجوز للمجلس في حالة تعرض مُنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، أن يقرر ما يراه ملائماً مع ظروف هذه المنشأة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

يُصدر رئيس مجلس الوزراء خلال سنتين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس^{٢٠}، ويضم في 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.
- ويُراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين: الثانية والثالثة معاً، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين: الثانية والثالثة.
- ويُحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

[قواعد استحقاق الجبر]

- يُحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- يُحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعي، أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأيٍّ من هذه الطرق، استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا فُدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.
- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.
- تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل، بالعملة المتداولة قانوناً، وفي أحد أيام العمل، وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:
- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في 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 يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي عن ما كلف به.
- في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر، ما لم يُتفق على غير ذلك.
- 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 العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

٢٠. وقد صدر في ذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء، رقم (٩٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور. نُشر في الوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيو ٢٠٠٣.

- يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورًا ثابتة مُضافًا 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 مقسومًا على عدد أيام العمل الفعلية عن الفترة ذاتها.
- يُحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو الساعة أو بالإنتاج، إلا بموافقة العامل كتابية، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها من قبل.
- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدًا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتُبر كأنه أدى عمله فعليًا واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق نصف أجره.
- لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محالّ معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.
- 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.
- مع مراعاة القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠، بإصدار قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية، 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 التراجع يُقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداداً لما صُرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.
- ويُشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة، أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتُحسب النسبة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل.
- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقّع العامل بما يفيد تسلم الأجر في السجل المُعدّ لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.
- يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأاتهم. أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون توقيهم على هذا التسليم مبرئاً لزمته.

[الفصل الثاني]

الإجازات

[أولاً: الإجازة السنوية]

- يستحق العامل مدة إجازة سنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمُضيّ سنة كاملة في الخدمة، تُزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين أيّاً كانت مدة خدمته.
- لا يدخل في حساب الإجازة، أيام الراحة الأسبوعية، وعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية.
- إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة، استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.
- تُزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام، في كل الأحوال، للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة أو المُضرّة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير القوى العاملة بعد أخذ رأي الجهات المعنية.
- لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.
- يحق لصاحب العمل تحديد مواعيد الإجازة السنوية للعمال حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطع الإجازة إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
- يلتزم العامل بالقيام بالإجازة السنوية في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل، وإذا رفض العامل كتابةً القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.
- يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، في جميع الأحوال، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات السنوية، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية؛ استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.
- لا يجوز تجزئة الإجازة السنوية أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.
- يحق للعامل تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.
- لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة السنوية، أو يسترد ما أدّاه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغال العامل خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

[ثانياً: الإجازة العارضة]

- يحق للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتُحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

[ثالثاً: إجازات الأعياد]

- يحق للعامل إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير القوى العاملة، وبعد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة^{٢١}.
- يحق لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام إجازات الأعياد، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة - بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم - مِثْلِي هذا الأجر (أي أجر يومين بالإضافة إلى أجر يوم الإجازة).

٢١. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٢) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد أيام الأعياد التي تُعدّ إجازة بأجر كامل للعمال. والمنشور بالوقائع المصرية، العدد ١٦١، بتاريخ ١٩ يوليو ٢٠٠٣. والمعدل بالقرار رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٩. والمنشور بالوقائع المصرية، العدد ٣٩، بتاريخ ١٦ مارس ٢٠٠٩.

[رابعاً: إجازة فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس]

- يحق للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة طوال مدة خدمته.

[خامساً: الإجازات المرضية]

- يحق للعامل، الذي يثبت مرضه، الحصول على إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، بتعويض عن الأجر، وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.
- ويكون للعامل الذي يثبت مرضه، في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة، على أساس شهر بأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره، ثم ثلاثة أشهر من دون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.
- يحق للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

[الفصل الثالث]

واجبات العمال ومُساءلتهم

[واجبات العمال]

- أن يؤدي بنفسه الواجبات المُنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وَفْقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن تخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في 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 في ذلك عناية الشخص المعتاد.
- أن يُحسن معاملة صاحب العمل.
- أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
- أن يراعي النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يُفشي المعلومات المتعلقة بالعمل، متى كانت سرّية بطبيعتها، أو وَفْقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- أن يُخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ عليها في المواعيد المحددة لذلك.
- 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.

[يحظر على العامل]

- يحظر على العامل، أن يقوم بنفسه / بواسطة غيره بالأعمال الآتية:
- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- العمل للغير سواء بأجر أم من دون أجر، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخلُ بحُسن أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يَمَكِّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.
- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.
- الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.
- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت، بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.
- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل من دون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

- على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظم العمل والجزاءات التأديبية، مُوضَّحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، مُصدَّقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تُقَمْ الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها عُدَّت نافذة، ولوزير القوى العاملة^{٢٢}، أن يُصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح تنظيم العمل والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.
- على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.
- يُشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل.
- تحدد لائحة الجزاءات المُخالفات والجزاءات المقررة لها، بما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.
- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

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

١. الإنذار؛
 ٢. الخصم من الأجر؛
 ٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر؛
 ٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها؛
 ٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة؛
 ٦. خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر؛
 ٧. خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
 ٨. الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.
- 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 وفاءً للجزاءات أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حُدِّد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتُبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.
 - لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أي جزاء مالي، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
 - يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.
 - يُحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نُسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.
 - يجوز في المُخالفات التي يُعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهةً، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.
 - في جميع الحالات، يُشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.
 - لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو إلى أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.
 - لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من المحكمة العمالية فصل العامل من الخدمة.

٢٢. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

- إذا اتُهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مُخلّة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو اتُهم بارتكاب أية جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى المحكمة أن تبتّ في الحالة المعروضة خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يُصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف فيُصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قُدم للمحاكمة وقُضي ببراءته، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقّاته كاملة، وإلا عُدَّ عدم إعادته فصلاً تعسفياً. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله، وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

- يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية.
- ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.
- ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءَي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويُعدُّ من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١. إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة.
٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتّباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
٤. إذا تغيب العامل من دون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل، بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
٥. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سُكْر بَيِّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
٨. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام؛ وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
٩. إذا لم يراعِ العامل الضوابط الخاصة بتنظيم الإضراب الواردة في قانون العمل.

إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام القانون أو اللوائح المنظمة للعمل، فلا يُيَّ منهما أن يطلب، خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع، من لجنة تُشكل من:

- ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)؛
- ممثل للمنظمة النقابية؛
- ممثل لمنظمة أصحاب العمل.

تسوية النزاع ودّيّاً، فإن لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً، من تاريخ تقديم الطلب، جاز لأيٍّ منهما أن يطلب من الجهة الإدارية إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية. أو أن يلجأ إليها مباشرة، في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة.

- تُشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية، وتختص دون غيرها بالفصل في المنازعات العمالية الفردية كافة.
- إذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي، قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

- يُتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانون المرافعات والإثبات في المواد المَدَنِيَّة والتجارية.
 - يُتبع في الطعن على أحكام المحكمة العمالية، الأحكام الواردة في قانون المرافعات المَدَنِيَّة والتجارية.
 - إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله، في فَقْد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فَقْد أو أُتلف.
- ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره، على ألا يزيد ما يُقْتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
- ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية.

- فإذا لم يُقَض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف، أو قُضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق، خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة.
- لا تخلُّ الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.
 - يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي تَوَقَّع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يُفرد لها حسابًا خاصًا، ويكون التصرف فيها طَبَقًا لما يقرره وزير القوى العاملة، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

[الفصل الرابع]

تنظيم العمل

[قواعد تنظيم العمل]

- لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في 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 في حالة القوة القاهرة، وعلى 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.
- يلتزم صاحب العمل بأن ينشئ ملفاً 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 وُفِّعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.
- وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رُخص له قانوناً بذلك.
- وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل، تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- 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 كتابةً العودة خلال المدة المذكورة.
- فإذا لم يُمْ 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.
- إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها في منطقة عمل واحدة، وجب على الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي، في جميع الحقوق، ويكون الآخر متضامناً معه في ذلك.

[قواعد تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة]

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل في الصناعة^{٢٣}.
- ويجوز لوزير القوى العاملة تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل، لبعض فئات العمل، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.
- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.
- ولوزير القوى العاملة^{٢٤}، أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يُمنح العامل فيها فترات راحة وتُحسب من ساعات العمل الفعلية.
- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

٢٣. الواردة بأحكام القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١، في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١٦٩، في ٢٨ يوليو ١٩٦١.

٢٤. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٢) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية. ونُشر في الوقائع المصرية، العدد رقم ١٦٥، بتاريخ ٢٤ يوليو ٢٠٠٣.

- ويُستثنى، من هذا، العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي يحددها وزير القوى العاملة^٥، بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.
 - يجب تنظيم العمل بالمتنشأة، 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.
 - استثناءً 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 قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المُجمّعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقًا للقرارات التي تُصدرها المنشأة.
 - ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة، أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.
 - يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام تنظيم ساعات العمل، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية، ويشترط 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 إلى أجره الأصلي - أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مُضافاً إليه ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، و ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية.
 - فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة، استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم، مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي.
 - وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.
 - على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسة التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة، جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.
 - لا تسري أحكام تنظيم ساعات العمل، على:
 ١. الوكلاء المُفوضين عن صاحب العمل.
 ٢. العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
 ٣. العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من وزير القوى العاملة^٦، ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرًا إضافيًا طبقًا لقانون العمل.

[معايير تشغيل النساء]

- مع عدم الإخلال بالأحكام التالية، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.
- يُصدر وزير القوى العاملة^٧، قرارًا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.

٢٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٥) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها، التي يجوز تواجدهم بها في مكان العمل، أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد. والمنشور في الوقائع المصرية، العدد رقم ١٦١، بتاريخ ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

٢٦. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٣) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، وأعمال الحراسة والنظافة. والمنشور في الوقائع المصرية - العدد رقم ١٦١ في ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

٢٧. وقد صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ أغسطس ٢٠٠٣.

- يُصدر وزير القوى العاملة^{٢٨}، المختص قرارًا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- يحق للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر، إجازة وضع مدتها تسعون يوماً، بتعويض مساوٍ للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.
- ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع.
- ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين^{٢٩} طوال مدة خدمة العاملة.
- يُحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه، إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.
- يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين للرضاعة، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتُحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.
- يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة من دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها^{٣٠}.
- يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر، أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.
- على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد، أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار الحضانة برعاية أطفال العاملات، بالشروط والأوضاع التي تُحدد بقرار من وزير القوى العاملة^{٣١}.
- كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، بالشروط والأوضاع التي تُحدد بقرار من الوزير المختص.

[معايير تشغيل الأطفال]

- يُعدُّ طفلاً في تطبيق قانون العمل كلٌ من بلغ الأربع عشرة سنة، أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي، ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.
- يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتُلصق عليها صورة الطفل وتُعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.
- وفقاً لقانون العمل، يُحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة. وقد جاء القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل، ينسخ تلك الأحكام حيث نصت المادة (٦٤) منه على أنه "مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، يُحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبه قبل بلوغه ثلاث عشر سنة ميلادية. ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخلُ بمواظبتهم على الدراسة.
- يُصدر وزير القوى العاملة^{٣٢}، قرارًا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يُحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

٢٨. وقد صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣، في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٧، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

٢٩. تم تعديل عدد المرات فأصبحت ثلاثاً، طبقاً للمادة (٧٠) من قانون الطفل المصري رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨.

٣٠. مع مراعاة، قانون الطفل المصري، الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨.

٣١. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢١) لسنة ٢٠٠٣، بشأن دور الحضانة. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦٢، بتاريخ ٢٠ يوليو ٢٠٠٣.

٣٢. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال، والظروف والشروط والأحوال التي يتم التشغيل فيها، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها، وفقاً لمراحل السن المختلفة. نُشر في الوقائع المصرية، العدد ١٦١، في ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

- وَفَقًا لقانون العمل، يُحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.
- وفي جميع الأحوال، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.
- على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:
 ١. أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على أحكام تشغيل الأطفال طبقًا لقانون العمل.
 ٢. أن يحرر كشفًا موضحًا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدًا من الجهة مكتب العمل المختص.
 ٣. أن يبلغ مكتب العمل المختص، بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

[الفصل الخامس]

إنقضاء علاقة العمل

- ينتهي عقد العمل محدد المدة، بانقضاء مدته.
- فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس السنوات، جاز للعامل إنهائه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.
- وتسري أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد إنقضاء المدة المذكورة.
- إذا إنقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، عد ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.
- ولكن يجوز تجديد عقد العمل محدد المدة بعد إنتهاء مدته، باتفاق صريح بين طرفيه لمدة أو لمُدَد أخرى.
- ينتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، بإنهاء هذا العمل، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.
- إذا انتهت عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، عد ذلك تجديدًا منهما للعقد لمدة غير محددة.
- ولكن يجوز تجديد عقد العمل المبرم لعمل معين بعد إنجاز العمل، باتفاق صريح بين طرفيه، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.
- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، يجوز لكل من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.
- ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكافٍ يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته.
- كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكافٍ يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الإقتصادية.
- ويُراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم.
- يجب أن يتم الإخطار 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.
- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرطٍ واقفٍ أو فاسخ.
- يبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتُحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.
- لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته، ولا تُحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء إجازة العمل.
- وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار، يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.
- يظل عقد العمل قائمًا طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء المهلة.
- 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 شروط الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.
- إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يومًا كاملًا في الأسبوع، أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر، مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.
- يجوز لصاحب العمل أن يُعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.
- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، التزم بأن يؤدي للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.
- وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمُّل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

- أما إذا كان الإنهاء صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.
- لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة، وفي هذه الحالة تُعد الاستقالة كأن لم تكن.
- لا تُعد من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:
 ١. اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
 ٢. انتساب العامل إلى منظمة ثقافية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
 ٣. ممارسة صفة ممثل العمال، أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
 ٤. تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
 ٥. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
 ٦. استخدام العامل لحقه في الإجازات.
- يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أُخلَّ 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 ذويہ اعتداءً من صاحب العمل أو ممن يمثله.
- ويُعد الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.
- إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكافٍ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جرّاء هذا الإنهاء.
- فإذا كان الإنهاء من دون 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.
- ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقةً أو حكمًا طبقًا للقواعد القانونية المقررة.
- ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.
- وإذا تُوفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي تُوفي فيه والشهرين التاليين له، طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.
- ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز الجثمان ونقله إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب نقله إليها.
- ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيًا كان سبب هذا العجز.
- فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً 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.
- 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.
- وفي 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.
- يستحق 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 وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.
- وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة، وذلك للمترج والعامل عند بلوغه هذا السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.
- يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.

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

• يجوز للعاملة أن تنهي عقد العمل، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها، دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام قانون العمل، أو قانون التأمين الاجتماعي.

ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب السابق بيانها، أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر، من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع، بحسب الأحوال.

• لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، ولو كان محدد المدة أو مبرماً 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.

• يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل، دون مقابل، عند إنتهاء 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.

الباب الثالث: التدريب والتوجيه المهني

- تنظيمات التدريب المهني
- قياس مستوى المهارة وترخيص مُزاولة الحِرَف
- التدرج

[تنظيمات التدريب المهني]

[التوجيه المهني]

هو مساعدة فرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته واستعداده وميوله، في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

[التدريب المهني]

هو الوسائل التي من شأنها تمكين فرد من اكتساب وتنمية المعارف أو المهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

[المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية]

يُشكل مجلس أعلى لتنمية الموارد البشرية، ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قراراً من رئيس الجمهورية^{٣٣}، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

[صندوق تمويل التدريب والتأهيل]

يُنشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع وزير القوى العاملة، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب، التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص. ويختص الصندوق: بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق^{٣٤}، برئاسة وزير القوى العاملة، يحدد نظام العمل به، وفروعه في المحافظات، ولائحته التنفيذية، ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه، ونظام الرقابة على أمواله.

تختص وزارة القوى العاملة برسم السياسة القومية للتوجيه والتدريب المهني ووضع النظم التي تكفل تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ، وذلك بالتنسيق والتعاون مع المجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية والتدريب، المشكّل بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٠ ولجنته التنفيذية وأمانته الفنية.

تتكون موارد صندوق تمويل التدريب والتأهيل، من:

١. ١٪ من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل، والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
٢. ما تخصصه الدولة من موارد.
٣. الإعانات والتبرعات والهبات، التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
٤. عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٣٣. وقد صدر بذلك، قرار رئيس الجمهورية رقم (٢٢٩) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٣٦، بتاريخ ٤ سبتمبر ٢٠٠٣.

٣٤. وقد صدر في ذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٤٣) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل. نُشر في الوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣. وتم تعديله بالقرار رقم (٥٢٦) لسنة ٢٠١١. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٩٢، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي، وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى. ويُعدُّ الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

[الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني]

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وتحدد لجنة صندوق تمويل التدريب والتأهيل، الحد الأدنى لرأس المال كلاً من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب. النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويُستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١. الجهات وال نقابات والجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تزاو ل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.
٢. الجهات التي تُنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.
٣. الجهات التي تزاو ل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمُعوقين.
٤. المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

يُشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة. ويُصدر وزير القوى العاملة^{٣٥}، قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وفيد في السجل الخاص. ويُعدُّ بالوزارة سجل لقي د الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاو ل عمليات التدريب المهني، وقت صدور قانون العمل، بالحصول على الترخيص المشار إليه، خلال سنة من تاريخ العمل به. ويُلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

[مزاولة عمليات التدريب المهني]

تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني، بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بوزارة القوى العاملة لاعتمادها، مراعيةً في ذلك:

١. الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج، ومصروفات التدريب.
 ٢. مدى كفاية العمليات التدريبية، من حيث موضوعات ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها.
 ٣. مستويات المدربين ونوعياتهم.
 ٤. مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
 ٥. أية شروط أخرى تضعها وزارة القوى العاملة.
- ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويُعدُّ فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج. يُشترط في المدربين الذين يزاو لون أعمال التدريب المهني، أن يُرخص لهم بذلك، من وزارة القوى العاملة. المختصة. ويُصدر وزير القوى العاملة قراراً^{٣٦}، بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات سحبه وإلغاءه. ويُعدُّ بالوزارة سجل لقي د المتدربين المرخص لهم، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.

٣٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥٠) لسنة ٢٠٠٣، بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح التراخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني. وقد تم النشر في الوقائع المصرية، العدد ١٨٧، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

٣٦. ويصدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥١) لسنة ٢٠٠٣، بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني. وقد نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٧، في ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

[قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف]

تلتزم الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة، تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده، وتبين المستوى الذي بلغه.

ويُحدد بقرار من وزير القوى العاملة^{٣٧}، البيانات الأخرى التي تدوّن في هذه الشهادة، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس^{٣٨} وكيفية إجرائه وشروط التقدم له، والمكان الذي يُجرى فيه بالنسبة لكل حرفة، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدّر لها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات، مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار وزير القوى العاملة رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، التقدم لمديرية العمل المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة.

ويُحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري، إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور.

ويُحدد بقرار من وزير القوى العاملة^{٣٩}، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً، وحالات الإعفاء منه.

٣٧. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة. وقد نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، في ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

والقرار رقم (٢١٢) لسنة ٢٠٠٤، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة، تلحق بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة. ونشر في الوقائع المصرية، العدد ١٧٨، بتاريخ ٩ سبتمبر ٢٠٠٤.

٣٨. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٤٩) لسنة ٢٠٠٥، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٧٥، بتاريخ ٤ أغسطس ٢٠٠٥.

والقرار رقم (٢٦٦) لسنة ٢٠٠٥، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٧٥، بتاريخ ٤ أغسطس ٢٠٠٥. والقرار رقم (٣١٥) لسنة ٢٠٠٦، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٥٨، بتاريخ ١٥ نوفمبر ٢٠٠٦.

والقرار رقم (٣٤) لسنة ٢٠٠٧، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٧٥، بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠٠٧.

والقرار رقم (٢٥٥) لسنة ٢٠٠٧، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرارين رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٥٩، بتاريخ ١٣ نوفمبر ٢٠٠٧.

والقرار رقم (٤٣) لسنة ٢٠٠٨، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، والقرار (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٥٧، بتاريخ ٩ مارس ٢٠٠٨.

والقرار رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٨، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، والقرار (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٩، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٨.

والقرار رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٩، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٨، بتاريخ ١٣ أغسطس ٢٠٠٩.

والقرار رقم (٢٦٥) لسنة ٢٠١٠، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٤٢، بتاريخ ٢٠ أكتوبر ٢٠١٠.

والقرار رقم (٣٩٤) لسنة ٢٠١٣، بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. إلحاقًا بالقرار رقم (١٩٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس المهارة. نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٧٥، بتاريخ ٤ ديسمبر ٢٠١٣.

٣٩. وقد صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨١) لسنة ٢٠٠٣، بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاوله الحرفة. وقد نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣.

[التدرج]

- يُعدُّ متدرجًا كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلُّم مهنة أو صناعة.
- ويصدر وزير القوى العاملة قرارًا^{٤٠}، بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.
- يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا، وتُحدد فيه مدة تعلُّم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة، والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها.
- لصاحب العمل أن يُنهي اتفاق التدرج، إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصناعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.
- ويُشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك، قبل ثلاثة أيام على الأقل.
- تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة، طبقًا لقانون العمل.

٤٠. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٧٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، في ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣.

الباب الرابع: علاقات العمل الجماعية^٣

- التشاور والتعاون
- المفاوضة الجماعية
- منازعات العمل الجماعية

[التشاور والتعاون]

يُشكّل بقرار من رئيس مجلس الوزراء^{٤١}، مجلس استشاري للعمل^{٤٢} يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددًا من ذوي 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 كليًا أو جزئيًا.
- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة.

٤١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٧٠) لسنة ٢٠٠٣، والمعدل بالقرار رقم (٢٧٩٦) لسنة ٢٠٠٧، بتشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل.

٤٢. كما صدر قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٥، بشأن لائحة تنظيم سير أعمال المجلس الاستشاري للعمل. كما صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٨٨) لسنة ٢٠٠٨، بتشكيل واختصاصات الأمانة العامة للمجلس الاستشاري للعمل.

ثم القرار رقم (٢٨٩) لسنة ٢٠٠٨، بشأن لائحة تنظيم سير أعمال المجلس الاستشاري للعمل. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٨٥، بتاريخ ١٦ ديسمبر ٢٠٠٨.

[المفاوضة الجماعية]

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

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

[مستويات المفاوضة الجماعية]

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى:

- المنشأة؛
- فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة؛
- على المستوى الإقليمي؛
- على المستوى القومي.

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 العامة 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، ويُعد 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 نيابةً عن الطرف الرافض، وتُعد المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

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. ويُراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.

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

يُدُون 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 لأيٍّ من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.

[إتفاقيات العمل الجماعية]

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

[شروط صحة إتفاقية العمل الجماعية]

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية، هي:

- أن تكون مكتوبة؛
- وباللغة العربية؛
- أن تُعرض 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؛
- تكون الموافقة عليها من أيّهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية.
- ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية.
- يقع 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، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.
- 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 تعيّن على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات، في ضوء ما يكون قد استجدّ من ظروف اقتصادية واجتماعية.

[إجراءات تجديد إتفاقيات العمل الجماعية]

- يتعيّن على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأيٍّ من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة، لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة طبقاً لقانون العمل.
- يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل، الاتفاقية الجماعية، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.
- تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها، بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، وتُشير هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.
- وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد بالوقائع المصرية. ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصّى عليه ومصحوب بعلم الوصول.
- فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تُقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض، وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.

- إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية، جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد، وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض.
- فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية، يكون على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية.
- 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 إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين. ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يُقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.
- على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل، ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.
- يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها، بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية، وأن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.
- إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما.
- فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق، كان لأيٍّ منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة، لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لقانون العمل.
- لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية، وكذلك لكل ذوي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال، أن يطلب الحكم بتنفيذ أيٍّ من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ، وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية. ولا يُحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال، إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر المُوجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها.
- للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية، أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.
- ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مُستقلاً عنها.
- 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 قانون العمل.
- تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشؤون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.
- ويُصدر وزير القوى العاملة، بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً^{٤٣}، يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تُتبع في شأنه على المستويين: القومي والإقليمي والمستويات الأدنى. ويُصدر وزير القوى العاملة قراراً^{٤٤}، يتضمن عقد عمل جماعياً نموذجياً يسترشد به أطراف المفاوضة.

٤٣. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٤) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع بشأنه. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٨، بتاريخ ٢٠ أغسطس ٢٠٠٣.

٤٤. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن نموذج عقد عمل جماعي. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣.

[مُنَازَعَاتُ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيَّة]

مع عدم الإخلال بحق التقاضي، أوجد قانون العمل وسائل أخرى لحل المنازعات المتعلقة بالعمل، سواء ما يتعلق بشروط العمل أم ظروفه أم أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم، وذلك وفقاً للأحكام الآتية:

- إذا ثار نزاع عمل بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم، وجب، على طرفيه أو ممثليهما، السعي لتسويته ودّياً عن طريق المفاوضة الجماعية.
- إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة، جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلها التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة، لاتخاذ إجراءات الوساطة.

[الوساطة]

- تُعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء، يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة^{٤٥}، بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من وزير القوى العاملة^{٤٦}.

[شروط الوسطاء]

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 يوماً.
- يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدین في قائمة الوسطاء، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.
- فإذا تبين لهذه الجهة، فقدان الوسيط المختار لأيٍّ من شروط سلامة الوساطة، أو انقضت مدة الأيام الثمانية، دون قيام الطرفين باختيار الوسيط، تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدین في قائمة الوسطاء، وذلك خلال عشرة الأيام التالية.
- تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه، ويُرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.
- وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.
- للوسيط الصلاحيات كافة في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من المستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تُعينه على أداء مهمته.
- على الوسيط أن يبذل مساعيّه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابةً ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.
- إذا قبل الطرفان التوصيات التي يقدمها الوسيط أو بعضها، وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

٤٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٢) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قائمة الوسطاء. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، في ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

٤٦. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٧) لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط القيد في قائمة الوسطاء. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٨ تابع (أ)، في ٣٠ أغسطس ٢٠٠٣.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً، 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.

- على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها، تقريراً للجهة الإدارية المختصة، يتضمن مُلخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التي انتهى إليها، وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.
- إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأيٍّ منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

[التحكيم]

- يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقَّعاً 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.
- وتتولى الجهة الإدارية المختصة، إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.
- لأيٍّ من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية، المشار إليها في قانون العمل، عند تسوية النزاع ودّيًا من خلال المفاوضات، أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.
- وعلى الجهة الإدارية المختصة، إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

تشكل هيئة التحكيم من:

١. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيس للمنشأة. وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة؛
 ٢. مُحكِّم عن صاحب العمل؛
 ٣. مُحكِّم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية؛
 ٤. مُحكِّم عن وزارة القوى العاملة يختاره وزير القوى العاملة.
- وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي ووزارة القوى العاملة^{٤٧}، أن يختار مُحكِّمًا احتياطيًا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

- تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيس للمنشأة، وتُطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون العمل أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية^{٤٨}، وقانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية^{٤٩}.
- يحدد رئيس هيئة التحكيم، جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يومًا من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل وزارة القوى العاملة وطرفا النزاع، بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.
- يحلف المُحكِّم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم، بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.
- 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 تمكّنها من الفصل فيه.

٤٧. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٧٢) لسنة ٢٠٠٣، في شأن ندب مُحكِّمين عن وزارة القوى العاملة في شأن هيئات التحكيم العمالي. وقد نُشر في الوقائع المصرية، العدد ١٢٦، في ٧ يونيو ٢٠٠٦.

٤٨. القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية، صدر في مايو سنة ١٩٦٨.

٤٩. القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤ بإصدار قانون في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية، صدر في ١٨ أبريل سنة ١٩٩٤. ونُشر بالجريدة الرسمية بالعدد ١٦ (تابع) الصادر بتاريخ ١٩٩٤/٤/٢١.

- تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، ولها أن تفصل في موضوع النزاع على مقتضى أحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.
- ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً ويُعدُّ بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تنزيله بالصيغة التنفيذية.
- على 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 إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم.
- ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض.
- وتُتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافقات المدنية والتجارية.
- تُطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم، القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافقات المدنية والتجارية.
- تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون المرافقات المدنية والتجارية.
- ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع وزير القوى العاملة، عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.
- ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.
- يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي، فيما عدا المنشآت الاستراتيجية، الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص، في حالة عدم قبول أيٍّ منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما، بدلاً من هيئة التحكيم المحددة في قانون العمل.
- ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما، موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تُتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين، وبشرط أن يكون عددهم وتراً.
- ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كُتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيس للمنشأة، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها، بناء على طلب أيٍّ من ذوي الشأن.
- ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم.
- ويُتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم، الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

[الإضراب عن العمل]

- للعمال حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية، دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في قانون العمل.
- وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية، الإضراب في الأحوال التي يجيزها قانون العمل، يجب على 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 بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.
- فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية، يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب، للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بأغلبية ثلثي عدد أعضاء مجلس إدارتها، القيام بالإخطار المشار إليه.
- وفي جميع الأحوال، يتعين أن يتضمن الإخطار، الأسباب الدافعة إلى الإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.
- يُحظر على العمال، الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.
- يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية، التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت^{٥٠}.
يترتب على الإضراب احتساب مدته إجازة للعامل من دون أجر.

[البغلق]

- 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 وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل.
وعلى صاحب العمل عند ذلك التقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، إلى اللجنة المشكلة لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك، وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.
وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً، خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه.
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تُشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.
- ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء^{٥١} بتشكيل كلٍّ من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل فيهما، والإجراءات التي تُتبع أمامهما، ومواعيد وإجراءات التظلم.
- يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية، بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.
ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.
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 على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ، وتعدُّ 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.
- يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.
- في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق، أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
- فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد، كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويُعدُّ الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة التالية:
○ مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة، وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

٥٠. وقد صدر في شأن ذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل. نشر في الوقائع المصرية، العدد ١٦٠، بتاريخ ١٧ يوليو ٢٠٠٣.

٥١. وقد صدر في شأن ذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق، واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان. نشر في الوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيو ٢٠٠٣. وعُدل، بالقرار رقم (٢٧٩٧) لسنة ٢٠٠٧. ونشر في الوقائع المصرية، العدد ٢٩١، بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٧.

الباب الخامس: السلامة والصحة المهنية

- التعاريف ونطاق التطبيق
- نطاق سريان السلامة والصحة المهنيّتين وتأمين بيئة العمل
- مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص
- تأمين بيئة العمل
- الخدمات الصحية والاجتماعية
- الخدمات الاجتماعية والثقافية
- التفيتيش في مجال السلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل
- تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنيّتين وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

[السلامة والصحة المهنيّة]

يحتوي الكتاب الخامس من قانون العمل والمتعلق بالسلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل على سبعة أبواب؛ هي:

- الباب الأول: التعاريف ونطاق التطبيق؛
 - الباب الثاني: مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص؛
 - الباب الثالث: تأمين بيئة العمل؛
 - الباب الرابع: الخدمات الاجتماعيّة والصحيّة؛
 - الباب الخامس: التفقيش في مجال السلامة والصحة المهنيّين وبيئة العمل؛
 - الباب السادس: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل بالمنشآت؛
 - الباب السابع: أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية؛
 - الباب الثامن: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل بالمنشآت.
- وسوف نتناولها في النقاط الآتية:

[1. التعاريف ونطاق التطبيق]

قدم القانون في الباب الأول من الكتاب الخامس عدداً من التعاريف الخاصة بالسلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل، والمقتصر تطبيقها على الكتاب الخامس من القانون والخاص بهذا الشأن؛ منها:

- إصابة العمل والأمراض المهنيّة، والأمراض المزمنة، التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعيّ وقراراته التنفيذية.
- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.
- المنشأة في تطبيق أحكام الخدمات الاجتماعيّة والصحيّة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

[2. نطاق سريان السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل]

- تسري أحكام السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل، الواردة في قانون العمل، على جميع مواقع العمل، والمنشآت وفروعها أيّاً كان نوعها أو تبعيتها سواء أكانت برية أم بحرية.
- كما تسري أيضاً على المسطّحات المائية ووسائل النقل المختلفة.

[3. مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص]

- يُراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها، مقتضيات حماية البيئة، طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.

لجنة مركزية

- تُشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة، وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والأشغال والموارد المائية والكهرباء والداخلية وشئون البيئة.
- ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من وزير القوى العاملة^{٥٢}، بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، وتختص هذه اللجنة بما يلي:

٥٢. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٠١) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل اللجنة المركزية بوزارة الصناعة، لوضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية. وقد نُشر في الوقائع المصرية، العدد ٢٢٧، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣، ٢٠٠٧.

١. وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المَحَالِّ والمنشآت الصناعية التي تُنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها، أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.
٢. الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحالِّ والمنشآت المشار إليها، على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن.

لجنة بالمحافظة

- تُشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية مديري المديريات التابعة للوزارات المشار إليها. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص، وتُتولى ما يلي:
- ١. متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحالِّ والمنشآت، ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.
- ٢. منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحالِّ ومنشآت القطاع الاستثماري، بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.
- ويتعين الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة، على منح التراخيص للمحالِّ والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

لجنة (المركز، المدينة، الحي)

- تشكل لجنة محلية على مستوى كلٍّ من: المركز والمدينة والحي، من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية.
- ويصدر بتشكيل كلٍّ من هذه اللجان قراراً من رئيس الوحدة المحلية المختص وتتولى هذه اللجنة ما يلي:
- أ. منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحالِّ والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المَحَالِّ والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قراراً من وزير الإسكان.
- ب. تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص، والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.
- ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة، على منح التراخيص للمحالِّ والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار التراخيص، وعند إجراء أي تعديل بها.

[4. تأمين بيئة العمل]

- عدّد القانون المخاطر التي يلتزم صاحب المنشأة بدرئها وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية منها في أماكن العمل؛ وهي على النحو التالي:
- أ. المخاطر الفيزيائية:
- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل، بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية، الناجمة عما يلي بوجه خاص:
- أ. الوطأة الحرارية والبرودة.
- ب. الضوضاء والاهتزازات.
- ج. الإضاءة.
- د. الإشعاعات الضارة والخطرة.
- هـ. تغيرات الضغط الجوي.
- و. الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
- ز. مخاطر الانفجار.

ب. المخاطر الميكانيكية:

- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنيّتين وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية، والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب، وعلى الأخص:
 - أ. كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل، من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجَرّ ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.
 - ب. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

ج. المخاطر البيولوجية:

- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفُطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية، متى كانت طبيعة العمل تعرّض العمال لظروف الإصابة بها؛ وعلى الأخص:
 - أ. التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
 - ب. مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتها من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

د. المخاطر الكيميائية:

- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية، مع مراعاة ما يلي:
 - أ. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
 - ب. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
 - ج. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
 - د. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنًا جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
 - هـ. وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل، موضحًا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها، ودرجة خطورتها، واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها. وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مُورِّدها عند التوريد.
 - و. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

هـ. المخاطر السلبية:

- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية، والتي ينشأ 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 على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.
- يُصدر وزير القوى العاملة^{٥٣}، قرارًا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة سابقًا، وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

و. مخاطر الحريق:

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

^{٥٣}. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٣، في شأن حدود الأمان، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (ب)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

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

ز. تقييم وتحليل المخاطر:

- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها، عند وقوع الكارثة على أن يتم اختبار 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 توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم؛ يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

ويُنَفَّذُ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية، مع عدم الإخلال بحق العاملين في نقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

[5. الخدمات الصحية والاجتماعية]

نظم الباب الرابع من الكتاب الخامس من القانون الالتزامات المُلَقَى على عاتق صاحب المنشأة توفيرها من خدمات صحية واجتماعية للعمال، ونوضحها على النحو التالي:

أ. الكشف الطبية الابتدائية والقدرات:

- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:
- الكشف الطبي الابتدائي على العامل، قبل التحاقه بالعمل، للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يُسند إليه.
- كشف القدرات، للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية، بما يناسب احتياجات العمل.
- تُجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويُصدر وزير القوى العاملة^{٥٤}، بالاتفاق مع وزير الصحة، قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي يتم على أساسها هذه الفحوص.

ب. التدريب المهني، وتوفير وسائل الوقاية والتدريب على استخدامها:

- تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:
- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
- إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها، مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

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

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

٥٤. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥٣) لسنة ٢٠٠٣، بشأن الكشف الطبي على العامل، قبل الالتحاق بالعمل، وكشف القدرات. وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٧، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

ج. التفقيش الدوري للوقاية من المخاطر المهنية:

- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:
 ١. التفقيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل، وخاصة الخطرة منها، لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.
 ٢. قيام طبيب المنشأة - إن وُجد - بفحص شكاوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل.
 ٣. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على 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.

د. العلاج من الأمراض والإسعافات:

- 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 كيلومتراً، على خمسين عاملاً، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب عيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.
وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خيري، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويُنَبَّع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة، الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة^{٥٥}، بالاتفاق مع وزير الصحة.

هـ. خدمات المواصلات والتغذية والمساكن للعاملين في المناطق البعيدة:

- يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.
وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة، مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.
ويُصدر وزير القوى العاملة^{٥٦}، بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال، القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابل لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

[6. الخدمات الاجتماعية والثقافية]

- 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.

ويصدر قرار من وزير القوى العاملة^{٥٧}، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.

٥٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٣، في شأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣.

٥٦. وقد صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٣، في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات ومواصفات مساكن العمال، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل. وقد نشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

٥٧. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة. ونُشر بالوقائع المصرية العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

الصندوق القومي للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية:

- يُنشأ بالوزارة صندوق للمختصة للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي^{٥٨}.
- وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.
- ويصدر وزير القوى العاملة^{٥٩}، 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 وزير القوى العاملة^{٦٠}، قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها.
- كما يصدر وزير القوى العاملة^{٦١}، قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك.

[7. التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل]

وَفَقًا لأحكام القانون تلتزم وزارة القوى العاملة، بما يأتي:

١. إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت، يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.
٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
٣. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه، بأجهزة ومعدات القياس، والإمكانات اللازمة كافة لأداء مهمته.

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

سلطات وصلاحيات التفتيش

- يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:
 ١. إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل.
 ٢. أخذ عيّنات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمال وصحتهم أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.
 ٣. استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.
 ٤. الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
 ٥. الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
 ٦. الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

٥٨. وقد في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

٥٩. وصدر حكم من المحكمة الدستورية العليا، في الدعوى رقم (٢١) لسنة ٣٠ ق. دستورية، بجلسة ١٣ ديسمبر ٢٠١٤، بسقوط المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٥١ مكرراً (ج)، بتاريخ ٢٢ ديسمبر ٢٠١٤.

٥٩. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

٦٠. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٤) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات مجلس إدارة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

٦١. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٠٣.

وقد صدر حكم من المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٣٠ ق. دستورية، بجلسة ١٣ ديسمبر ٢٠١٤، بسقوط البند (١) من المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٦) لسنة ٢٠٠٣. نُشر في الجريدة الرسمية، العدد ٥١ مكرراً (ج)، بتاريخ ٢٢ ديسمبر ٢٠١٤.

ويكون للجهة الإدارية المختصة، بناء على 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.

وتُصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

- 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.

[8. تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت]

يحتوي الباب السادس الخاص بتنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، على المادتين ٢٢٧، ٢٢٨، وتضمنتا الأحكام التالية:

- يُصدر وزير القوى العاملة^{٦٢} القرارات اللازمة^{٦٣ ٦٤}، بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين العمل، واللجان المختصة بذلك، والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات، وتحدد هذه القرارات القواعد التي تُتبع 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.
- يجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بمستوياتهم كافة، بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.
- تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر، بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية، عن الأمراض والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من شهرَي يوليو ويناير على الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة، بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه. ويُصدر وزير القوى العاملة^{٦٥}، قراراً بالنماذج التي تُستخدم لهذا الغرض.

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

- يحتوي الباب الثاني الخاص بأجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية، المواد من ٢٢٩ إلى ٢٣١، وتتضمن الأحكام التالية:
- يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي، بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في وزارة القوى العاملة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة^{٦٦}.

٦٢. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي تتولى التدريب، والقواعد التي تتبع في هذا الشأن، والمعدل بالقرار رقم (٢٣٢) لسنة ٢٠١٠.

٦٣. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (٢٦٢) لسنة ٢٠١٠، بشأن تشكيل لجنة وضع مناهج وبرامج التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والقواعد والشروط المنظمة للترخيص للجهات التي يجوز لها التدريب، وتحديد شروط ونوعيات المحاضرين والمتدربين. وقد نشر في الوقائع المصرية، العدد ٢٤٠، بتاريخ ١٨ أكتوبر ٢٠١٠.

٦٤. وقد صدر في ذلك أيضاً، قرار وزير التجارة والصناعة رقم (٢٦٥) لسنة ٢٠٠٨، بخصوص الالتزام بالمواصفات الدولية بنظم السلامة والصحة المهنية. وقد نشر في الوقائع المصرية، العدد ٨٠، بتاريخ ٦ أبريل ٢٠٠٨.

٦٥. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٣، بشأن إحصائيات ونماذج إصابة العمل والحوادث الجسيمة، والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة. وقد نشر في الوقائع المصرية، العدد ١٦٥، بتاريخ ٢٤ يوليو ٢٠٠٣.

٦٦. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات، في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. والمنشور في الوقائع المصرية، العدد رقم ١٦١، في ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل:

• يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل، قرار من رئيس مجلس الوزراء^{٦٧}، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة. ويُراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة وزير القوى العاملة، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساوٍ من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من وزير القوى العاملة^{٦٨}.

• تُشكل في كل محافظة، بقرار من المحافظ المختص، لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ.

وتتضمن في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة، وعددًا متساويًا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة، وعددًا من ذوي الخبرة.

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من وزير القوى العاملة^{٦٩}.

٦٧. وقد صدر بذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٩٣) لسنة ٢٠١٠، والمعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٢٩) لسنة ٢٠٠١، بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل، وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٨٥، بتاريخ ١٥ ديسمبر ٢٠١٠.

٦٨. وقد صدر بذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥٤) لسنة ٢٠٠٣، بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل. وقد نُشر بالوقائع الرسمية، العدد ١٨٧، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

٦٩. وقد صدر في ذلك، قرار وزير القوى العاملة رقم (١٥٢)، بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل بالمحافظات. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٨٧، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

الباب السادس: تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

- الفصل الأول: تفتيش العمل والضبطية
- الفصل الثاني: العقوبات
- جدول بيانات العقوبات وموادها، والمخالفات المعاقب عليها وموادها

تفتيش العمل والضبطية القضائية

- يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.
- ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله، يميناً، أمام وزير القوى العاملة، بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص، وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، حتى بعد تركه العمل.
- يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها، للتحقق من تطبيق أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.
- ويحدد الوزير المختص بقرار منه^{٧٠}، قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً، وفي غير أوقات العمل الرسمية، للقائمين به، والمكافآت التي تستحق لهم.
- على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.
- على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من مفتشي العمل، وذلك في المواعيد التي يحددها.
- على السلطات المختصة، مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ قانون العمل والقرارات المنفذة له، عند قيامهم بوظائفهم، متى طلب منها ذلك.

٧٠. قد صدر في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم (١١١) لسنة ٢٠٠٣، بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً، وفي غير أوقات العمل الرسمية، نشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦١، في ١٩ يوليو ٢٠٠٣.

[الفصل الثاني]

العقوبات

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يُعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية كل من يخالف الأحكام المشار إليها، وخاصة صاحب العمل أو من يمثله أو المسؤولين عن المنشأة، وكما ورد في كل مادة، وطبقاً للجدول التالي:

[جدول بيانات العقوبات وموادها، والمخالفات المعاقب عليها وموادها]

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١	غرامة من ٥٠: ١٠٠ جم	٢٣٨	تشغيل عامل دون الحصول على شهادة قيد	٢ / ١٣	تتعدد الغرامة بتعدد العمال
٢	غرامة من ٢٠٠: ٥٠٠٠ جم	٢٣٩	عدم إرسال صاحب العمل بيان العمال (عدد، مؤهلات، أجور... إلخ)	١ / ١٥	وتتضاعف عند العود
٣	غرامة بحد أدنى ١٠٠٠ جم	٢٣٩	عدم إعادة شهادة قيد العامل إلى مكتب العمل بعد الاستيفاء	٢ / ١٥	
٤	غرامة بحد أدنى ١٠٠٠ جم	٢٣٩	عدم تدوين رقم شهادة القيد أمام اسم العامل في سجل القيد	٢ / ١٥	
٥	غرامة بحد أدنى ١٠٠٠ جم	٢٣٩	عدم إرسال البيان السنوي (يناير) بالتغيرات التي طرأت على البيانات	٣ / ١٥	
٦	غرامة من ١٠٠٠: ٥٠٠٠ جم	٢٤٠	تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال	٢ / ١٦	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود
٧	غرامة من ٥٠: ٥٠٠ جم	٢٤١	مخالفة أي من أحكام قرارات وزير القوى العاملة، أرقام: ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣، ١٦٨ لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته بالقرار ١٨٦ لسنة ٢٠١٥، ٢٥١ لسنة ٢٠٠٧، ٢١١ لسنة ٢٠٠٩. الخاصة بتحديد قواعد تشغيل وحماية العمالة غير المنتظمة	٢٦	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
٨	الحبس من شهر: سنة، وغرامة من ١٠ : ٢٠ ألف جم، أو إحداهما	٢٤٢	١. مزاوله إلحاق المصريين بالعمل من غير الجهات المحددة بقانون العمل، أو ٢. تقاضى مبالغ من عامل أو من مستحقته نظير إلحاقه بعمل، أو ٣. تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين للعمل بالخارج.	١٧، ٢٠ / ١، ٢١	
٩	غرامة من ألفين: ١٠ آلاف جم	٢٤٣	مخالفة الشروط الواجب توافرها في مقر وسجلات شركة إلحاق العمالة	٢٤، القرار (٢١٣)	
١٠	غرامة من ٥٠٠: ٥ آلاف جم	٢٤٥	١. مزاوله الأجنبي عملاً دون الحصول على ترخيص، أو ٢. عدم تسجيل المنشأة اسم العامل الأجنبي في سجل الأجانب، أو ٣. عدم قيام المنشأة بإخطار الجهة الإدارية بإنهاء ترخيص عمل الأجنبي، أو ٤. عدم إخطار الجهة الإدارية باستخدام أجنبي مُعفى من الحصول على رخصة العمل، أو ٥. مخالفة قرار تحديد المهن التي يُحظر على الأجانب الاشتغال بها، أو ٦. زيادة عدد الأجانب العاملين عن ١٠٪ من مجموع العاملين.	٢٨، ٢٩، ٣٠، القرار (١٣٦)	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود
١١	غرامة من ٥٠: ١٠٠ جم	٢٤٦	عدم تحرير عقد عمل مكتوب بالعربية ومن ثلاث نسخ، أو عدم تسليم العامل نسخة من عقد عمله، أو عدم إيداع نسخة من عقد عمل العامل بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، أو عدم إعطاء العامل إيصالاً بما أودعه لدى صاحب العمل من أوراق	٣٢	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٢	غرامة من ١٠٠: ٥٠٠ جم	٢٤٧	• تعيين العامل تحت الاختبار مدة تزيد على ثلاثة شهور • تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد • التمييز في الأجور بين العمال بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو المعتقد • تشغيل العامل بالإنتاج أو العمولة بما يقل عن الحد الأدنى للأجور • عدم أداء الأجر بالعملة المتداولة قانوناً • عدم أداء الأجور في مكانها وموعدها المحددين • عدم صرف مستحقات العامل فور إنهاء عقد العمل • عدم صرف مستحقات العامل خلال سبعة أيام من مطالبتة بها، إذا كان هو الذي ترك العمل من تلقاء نفسه • نقل عامل بالأجر الشهري إلى عمال اليومية أو بالإنتاج دون موافقته على ذلك كتابةً • عدم صرف أجر العامل كاملاً حال حضوره إلى العمل وحالت أسباب ترجع لصاحب العمل دون قيام العامل بعمله • عدم صرف نصف أجر العامل إذا حالت أسباب قهرية من أدائه لعمله • اقتطاع أكثر من ١٠٪ من أجر العامل، وفاءً لقرض • اقتطاع أكثر من ٢٥٪ من أجر العامل وفاءً لديون العامل • عدم تقديم ما يفيد توقيع العامل على تسلم مستحقاته • عدم منح العامل علاوته الدورية السنوية بنسبة لا تقل عن ٧٪ من أجره الأساسي التأميني • عدم تقديم ما يفيد تسلم العمال الأطفال مستحقاتهم • عدم تقديم ما يفيد حصول العامل على إجازته السنوية • عدم إعطاء العامل أجره كاملاً عن إجازته السنوية	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، والقرارات المنفذة لها	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٢			- احتساب أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية ضمن أيام الإجازة السنوية - عدم إعطاء العامل إجازة ستة أيام متصلة من إجازته السنوية - عدم صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية عند انتهاء علاقة العمل - تجزئة إجازات الأطفال العاملين أو تأجيلها - عدم السماح للعامل بالحصول على إجازة أداء الامتحان رغم إخطاره جهة العمل قبل موعدها بخمسة عشر يوماً - عدم إعطاء العامل إجازة بأجر كامل في عطلات الأعياد الرسمية - عدم منح العامل مثلي أجره بالإضافة لأجر يوم الإجازة الرسمية أو الراحة إذا اقتضت ظروف العمل تشغيله في أحدها - عدم منح العامل تعويض الأجر المحدد له بالقانون عن أيام إجازاته المرضية - عدم وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات المعتمدة في مكان ظاهر - مسائلة العامل تأديبياً عن فعل ليس له صلة بالعمل - توقيع جزاء تأديبي على العامل لم تنص عليه لائحة الجزاءات أو لا يتناسب مع المخالفة التي ارتكبها - توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد انتهاء التحقيق معه بأكثر من ثلاثين يوماً - توقيع جزاء تأديبي على العامل عن مخالفة واحدة بالخصم من الأجر بأكثر من خمسة أيام - اقتطاع أكثر من أجر خمسة أيام في شهر واحد وفاءً لجزاءات على العامل - توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة - تشديد الجزاء على العامل على تكرار مخالفة رغم مرور أكثر من ستة أشهر عن السابقة لها - توقيع جزاء على العامل دون إبلاغه كتابةً بما نسب إليه وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع بملف خدمته		

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٣	غرامة من ١٠٠ جنيه: ٥٠٠ جم	٢٤٨	• تكليف شخص يقل عن المستوى الوظيفي للعامل للتحقيق معه • وقف العامل عن عمله مدة تزيد على ستين يوماً، أو عدم صرف أجره كاملاً عن أيام وقفه • وقف العامل مؤقتاً دون العرض على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف • فصل العامل دون العرض على المحكمة العمالية • اقتطاع أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد لأداء قيمة ما أئلفه العامل أو فقد منه • الإخلال بضمانات الحرية النقابية المقررة لأعضاء مجالس النقابات • عدم تشكيل لجنة للتصرف في أموال الجزاءات • عدم إرسال قرار لجنة التصرف في أموال الجزاءات في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرارات اللجنة • عدم قيد الجزاءات المالية التي توفّع على العمال في سجل خاص • عدم التصرف في أموال الجزاءات في الأغراض المحددة لها • عدم توريد ثلث أموال الجزاءات للمؤسسة الثقافية العمالية والمؤسسة الاجتماعية كل ستة شهور • عدم منح الطفل أقل من سن السادسة عشرة بطاقة من جهة العمل تثبت أنه يعمل لديها • تشغيل طفل أقل من أربع عشرة سنة • تشغيل طفل أكثر من ست ساعات في اليوم • تشغيل طفل ساعات عمل إضافية • تشغيل طفل أيام الراحة أو العطلات • عدم تعليق نسخة من أحكام تشغيل الأطفال • عدم تعليق كشف يوضح ساعات عمل الأطفال وفترات راحتهم • عدم إخطار الجهة الإدارية بأسماء الأطفال العاملين والبيانات اللازمة في ذلك	٢٧٣ / ٢، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، والقرارات الوزارية المنفذة لها	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٤	غرامة من ١٠٠ : ٢٠٠ جم	٢٤٩	- الخروج عن القيود المشروطة في عقد العمل - تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله طبقاً للتعاقد معه - عدم إنشاء ملف خدمة للعامل يتضمن بياناته كافة - عدم احتفاظ صاحب العمل بملف خدمة العامل لمدة سنة من تاريخ إنهاء عقد العمل - عدم نقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، وعدم إعادته خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل إليها - عدم تضامن صاحب العمل مع المقاول في المساواة بين عمالهم في جميع الحقوق في منطقة العمل الواحدة - تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع (في المنشآت التجارية والخدمية)، وسبع ساعات في اليوم أو ٤٢ ساعة في الأسبوع (في المنشآت الصناعية) - عدم منح العامل فترة راحة لتناول الطعام لا تقل عن ساعة في اليوم - إجازة تواجد العامل في مكان العمل لأكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد - عدم منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر - عدم منح العامل أجراً كاملاً عن يوم راحته الأسبوعية - تجميع أيام الراحة الأسبوعية للعاملين بالأماكن البعيدة عن العمران لأكثر من ثمانية أسابيع - عدم الإخطار عن مبررات التشغيل الإضافي، والمدة المقررة له، والحصول على موافقة مكتب العمل على ذلك - عدم منح العامل مستحقاته عن ساعات العمل الإضافية بنسبة ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية بالإضافة لأجره الأصلي	٧٦ أو ٧٧ أو ٧٨ أو ٧٩ أو ٨٠ أو ٨١ أو ٨٢ أو ٨٣ أو ٨٤ أو ٨٥ أو ٨٦ أو ٨٧ أو ٨٨ أو ٩١ أو ٩٢ أو ٩٣ أو ٩٤ أو ٩٥ أو ٩٦ أو ١٣٩ أو ١٤٠ أو ١٤٢ أو ١٤٤، والقرارات الوزارية المنفذة لها	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٤			- المستحق عن ساعات العمل الإضافية - تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية وعدم صرف مثل أجره بجانب الأجر المستحق عن يوم الراحة؛ بالإضافة لمنحه يومًا آخر للراحة عوضًا عن هذا اليوم في الأسبوع التالي - تشغيل العامل أكثر من عشر ساعات تشغيل فعلي في اليوم الواحد - عدم تعليق جدول بيان الراحة الأسبوعية لعمال المنشأة - عدم تعليق بيان بساعات العمل وفترات الراحة في المنشأة - التمييز ضد العاملات وعدم مساواتهن بالعمال في أحكام القانون - تشغيل النساء في الأعمال التي لا يجوز تشغيلهن فيها - تشغيل النساء بين الساعة مساء والسابعة صباحًا فيما لا يرخص فيه بذلك - تشغيل النساء في أعمال ضارة بصحتهن أو أخلاقهن - عدم منح العاملة إجازة الوضع عند الاستحقاق طبقًا لشروط القانون - عدم منح العاملة تعويضًا يساوي الأجر الشامل عن إجازة الوضع - تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يومًا التالية للوضع - فصل العاملة أثناء إجازة الوضع - عدم منح العاملة فترات الراحة لإرضاع طفلها خلال سنتين من الوضع (فترتين لا تقل كل منهما عن نصف الساعة) - عدم منح العاملة الأم إجازة رعاية طفل من دون أجر إذا كان لديه أكثر من خمسين عاملاً واستحققت العاملة الاستجابة لطلبها - عدم تعليق نسخة من نظام تشغيل النساء في المنشأة التي يعمل بها أكثر من خمس عاملات - عدم إنشاء دار حضانة للمنشأة التي يعمل بها أكثر من مائة عاملة، أو العهد بذلك لدار حضانة لرعاية أطفال العاملات		

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٤			• عدم إنشاء دار حضانة للمُنشأة التي يعمل بها أكثر من مائة عاملة، أو العهد بذلك لدار حضانة لرعاية أطفال العاملات • عدم منح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي ومستواه • ممارسة حرفة دون التقدم بطلب للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة • استخدام عامل في حرفة غير حاصل على ترخيص بمزاولتها • عدم تحرير عقد مكتوب للعامل المتدرج وبه مهنته ومراحلها وأجرها • عدم منح العامل المتدرج إجازات سنوية وعطلات رسمية، أو عدم مراعاة ساعات العمل وفترات الراحة		
١٥	غرامة من ٢٠٠: ٥٠٠ جم	٢٥٠	• عدم إخطار العامل قبل إنهاء عقده غير محدد المدة • عدم إخطار العامل قبل إنهاء عقده غير محدد المدة بشهرين إذا كانت مدة خدمته أقل من خمس سنوات، وبثلاثة أشهر إذا زادت مدة خدمته على ذلك • إخطار العامل بانتهاء عقده خلال قيامه بإجازته السنوية • إخطار العامل بانتهاء عقده خلال قيامه بإجازته المرضية • عدم منح العامل يوماً أو ثماني ساعات في الأسبوع للبحث عن عمل آخر عند إخطاره بإنهاء عقده • إنهاء عقد العمل دون إخطار، أو قبل انتهاء مهلة الإخطار • قبول استقالة العامل، شفاهة • رفض عودة العامل لعمله خلال أسبوع من تاريخ تقديم استقالته • عدم صرف أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات جنازة العامل • عدم صرف منحة وفاة العامل بما يعادل أجر شهر الوفاة والشهرين التاليين له • عدم قيام جهة العمل بتحمل نفقات تجهيز ونقل جثمان العامل المتوفى • إنهاء علاقة العمل بسبب العجز الجزئي للعامل رغم وجود عمل آخر يناسب حالته	٧٦ أو ٧٧ أو ٧٨ أو ٧٩ أو ٨٠ أو ٨١ أو ٨٢ أو ٨٣ أو ٨٤ أو ٨٥ أو ٨٦ أو ٨٧ أو ٨٨ أو ٩١ أو ٩٢ أو ٩٣ أو ٩٤ أو ٩٥ أو ٩٦ أو ١٣٩ أو ١٤٠ أو ١٤٢، ١٤٤، والقرارات الوزارية المنفذة لها	تتعدد الغرامة بتعدد العمال

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٥			- عدم منح العامل الذي عمل بعد سن الستين مكافأة بواقع نصف شهر عن كل سنة من سنوات العمل الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة بعد ذلك - عدم صرف مكافأة للطفل العامل عند بلوغه الثمانية عشر عامًا بواقع نصف شهر عن كل سنة من سنوات العمل الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة بعد ذلك - إنهاء عقد عمل عامل مريض رغم عدم استفاده إجازاته المرضية والسنوية المستحقة - عدم إخطار العامل المريض بإنهاء عقده قبل خمسة عشر يومًا من استفاد إجازته - إنهاء عقد عمل العامل المريض رغم شفائه قبل إتمام مهلة الإخطار - عدم إعطاء العامل ما يطلبه من شهادة عن خدمته عند انتهاء عقده - عدم إعطاء العامل ما يطلبه من شهادات خبرة أثناء خدمته أو عند انتهائها - الامتناع عن رد أوراق العامل عند انتهاء خدمته		
١٦	غرامة من ٥٠٠ : ٢٠٠٠ جم	٢٥١	- مزاولة مُنشأة غير مصرح لها بعمليات التدريب المهني - قيام مُنشأة بمزاولة عمليات تدريب مهني دون الحصول على ترخيص - عدم عرض البرامج التدريبية على الأجهزة المعنية بذلك - ممارسة التدريب المهني دون الحصول على ترخيص بذلك	١٣٥ أو ١٣٦ أو ١٣٧ أو ١٣٨	مع إغلاق المنشأة عند الحكم بالإدانة
١٧	غرامة من ٢٠٠ : ٥٠٠ جم	٢٥٢	- عدم تقديم البيانات والمعلومات المطلوبة للمفاوضة الجماعية للتنظيم النقابي المختص - عدم وضع اتفاقية العمل الجماعية في مكان ظاهر	١٤٩ أو ١٥٠ أو ١٥٧	تتعدد الغرامة بتعدد العمال
١٨	غرامة من ألف : خمسة آلاف جم	٢٥٣	عدم قبول الدخول في مفاوضة جماعية مع ممثلي العمال لتسوية نزاع عمل ودّيًا	١٦٩	

م	العقوبة	المادة	المخالفة	المادة	ملاحظات
١٩	غرامة من ألف: خمسة آلاف جم	٢٥٤	الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص نشاطها دون اتباع شروط وإجراءات قانون العمل	١٩٦	تتعدد الغرامة بتعدد العمال وتضاعف في حالة العود
٢٠	غرامة من ألف: خمسة آلاف جم	٢٥٥	- عدم التقدم بطلب للإغلاق مُوضَّحًا به الأسباب والأعداد التي سيتم الاستغناء عنها - عدم إخطار العمال ونقابتهم بالطلب المقدم للإغلاق، أو بالقرار الصادر بالإغلاق في موعده - التقدم بطلب للإغلاق أثناء مراحل الوساطة أو التحكيم	١٩٧ أو ١٩٨ أو ٢٠٠	
٢١	الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور، و/ أو غرامة من ألف: عشرة آلاف جم	٢٥٦	مخالفة أيٍّ من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنيَّين وتأمين بيئة العمل	أحكام الكتاب الخامس	تضاعف الغرامة في حالة العود.
٢٢		٢٥٧	- عدم القيام بتسهيل مأمورية مفتش العمل - الامتناع عن تقديم المستندات والبيانات اللازمة لقيام مفتش العمل بمهمته - عدم الاستجابة لطلب الحضور أمام مفتش العمل في الموعد والمكان المحددين بالاستدعاء.	٢٣٤ أو ٢٣٥	تضاعف الغرامة في حالة العود.

القسم الثالث
القرارات المنفذة والقوانين ذات الصلة
والمكملة لقانون العمل

الباب الأول: القرارات المنفذة لقانون العمل

- الفصل الأول: قرارات رئيس الجمهورية؛
- الفصل الثاني: قرارات رئيس مجلس الوزراء؛
- الفصل الثالث: القرارات الوزارية.

[الفصل الأول]

قرارات رئيس الجمهورية المنفذة لقانون العمل

صدر لتنفيذ قانون العمل، القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، عشرات من القرارات المنفذة لأحكامه، منها ما صدر عن رئيس الجمهورية، ومنها ما صدر عن رئيس مجلس الوزراء، ومنها ما صدر عن وزير القوى العاملة.

وسوف نذكرها في هذا الباب، ونعرض لأهم ما ورد فيها من أحكام، وسنرفق في الملحق صوراً لها.

صدر عن رئيس الجمهورية القراران التاليان تنفيذاً لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣:

١. قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٢٢٩) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية. تم نشره في الجريدة الرسمية، العدد ٣٦، بتاريخ ٤ سبتمبر ٢٠٠٣.
٢. قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٣٣٣) لسنة ٢٠٠٣، بإعادة تنظيم المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي. تم نشره في الجريدة الرسمية، العدد ٥٢، بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٣.

أولاً: قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٢٢٩) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية

وقد تضمن ما يلي:

[المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية]

تشكيل المجلس:

- برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة؛

وعضوية كل من:

- أولاً: الوزراء أو من ينيبه كل منهم:

- وزير التربية والتعليم.
- وزير التعليم العالي والبحث العلمي.
- وزير الدولة للتنمية الإدارية.
- وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية.
- وزير الصحة والسكان.
- وزير التنمية المحلية.
- وزير الدولة للشئون الخارجية والتعاون الدولي.
- وزير التخطيط.

- ثانياً: أعضاء يمثلون جهات أخرى:

- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- خمسة يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات العامة ذات الصلة.
- رئيس اتحاد الصناعات المصرية.
- رئيس الاتحاد العام للغرف التجارية.
- رئيس الاتحاد العام للغرف والمنشآت السياحية.
- رئيس الاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء.
- رئيس الاتحاد العام للمُصدّرين.
- أمين عام المجلس القومي للمرأة.
- أمين عام الصندوق الاجتماعي للتنمية.

ويعين المجلس من بين أعضائه مقرراً، والمجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين، دون أن يكون لهم صوت محدود في المداولات.

[اجتماعات المجلس]

- يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، وكلما رأى الرئيس ضرورة ذلك.

[اختصاصات المجلس]

- رسم السياسة القومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية؛
- وضع برنامج قومي شامل لتنمية الموارد البشرية، واستخدامها الاستخدام الأمثل، بالتنسيق مع الوزارات والجهات بما يحقق ما يأتي:
- ١. الربط بين احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإمكانيات التعليم والتدريب، مع تحديد موقف العرض والطلب لمختلف قطاعات العمل العام والخاص ومستويات جدارة مهنية معترف بها.
- ٢. الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ورفع كفاءتها الإنتاجية والفنية والتكنولوجية والمهنية والإدارية، لمواجهة متطلبات المنافسة في أسواق العمل داخلياً وخارجياً، وبما يتمشى مع التطورات التقنية المستمرة.
- ٣. التنسيق بين الجهات المعنية بإعداد وتشغيل وتنمية القوى البشرية، ومتابعة وتقييم سياساتها وخططها، وتحقيق استجاباتها لمتطلبات التدريب والتأهيل على المستويات والمجالات كافة.
- ٤. إقرار الإجراءات اللازمة لمتابعة مستوى التكنولوجيا الخارجة لاختيار المناسب منها؛ لتطبيقه بما يحقق الاستخدام الأمثل للقوى البشرية ورفع مستوى الإنتاج الزراعي والصناعي والحرفي والتجاري والخدمي في القطاع العام والخاص.
- ٥. وضع ومتابعة تنفيذ سياسة لبناء مستويات مهارة قومية لمختلف المهن والأنشطة بالمشاركة مع القطاع الخاص، مع وضع نظام لاعتماد مؤهلاتها المهنية وقياسها دورياً وتطويرها ومنح تراخيص لمزاولة المهن على أساسها.
- ٦. إقرار مشروعات قومية لتنمية وتطوير الموارد البشرية مع دراسة التمويل اللازم لتنفيذها وضمان استمراريتها من خلال بناء مؤسسي قوي.
- ٧. تحديد الحد الأدنى لرأس مال الشركات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني، وذلك حسب نوع نشاط كل منها.
- ٨. اعتماد ميزانية سنوية للمجلس لتغطية نفقاته؛ وكذا نفقات اللجنة التنفيذية والأمانة الفنية والدراسات المطلوبة سنوياً.

[اللجنة التنفيذية للمجلس]

- يعاون المجلس في مباشرة اختصاصاته وفي متابعة تنفيذ ما يصدر من قرارات لجنة تنفيذية، برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

[الأمانة الفنية للمجلس]

- يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة، تتولى إجراء الدراسات وإعداد الموضوعات للعرض على المجلس ولجنته التنفيذية، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة.

[التقرير السنوي لحالة القوى البشرية]

- يُعد المجلس تقريراً سنوياً عن حالة القوى البشرية والطلب عليها داخلياً وخارجياً؛ وكذلك تقريراً مالياً عن ميزانية العام المنصرم ومصروفاته، ويرفعه إلى مجلس الوزراء في موعد لا يتجاوز آخر يونيه من كل عام.

[المجالس المحلية للتنمية البشرية]

- للمجلس أن يشكل بمحافظات الجمهورية مجالس محلية لتنمية الموارد البشرية، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من رئيس مجلس الوزراء.

ثانياً: قرار رئيس الجمهورية رقم (٣٣٣) لسنة ٢٠٠٣ بإعادة تنظيم المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي

وقد تضمن ما يلي:

[المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي (المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل)]

- يتبع وزير القوى العاملة والهجرة؛
- مقره مدينة القاهرة.

[اختصاصات المركز]

- معاونة المنشآت على اختلاف مستوياتها في دراسة مشكلات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وإيجاد الحلول المناسبة لها؛
- تقديم الخدمات والمعونة الفنية في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل؛
- وضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في هذه المجالات، ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بوزارة القوى العاملة والهجرة، بما يكفل النهوض بمستوى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل.
- حماية مقومات الإنتاج البشرية والمادية.

[أنشطة المركز]

- وللمركز في سبيل تحقيق ذلك، ما يأتي:
- ١. إجراء الدراسات الميدانية لمشكلات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- ٢. إعداد البحوث البيئية الهندسية والعملية والإكلينيكية التي تلزم لكشف أسباب هذه المشكلات، واقتراح الحلول التشريعية والوسائل الفنية لعلاجها.
- ٣. إجراء ما يلزم من تجارب للوصول إلى مواصفات قياسية ونماذج متفق عليها لمهام الوقاية من مخاطر العمل وأضراره التي يمكن صناعيتها محلياً، وإجراء الاختبارات للتحقق من ملاءمتها.
- ٤. تنظيم المؤتمرات المحلية والإقليمية لبحث مشكلات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والاشتراك في المؤتمرات الخارجية التي تُعقد لهذا الغرض.
- ٥. ترشيح من يوفد في بعثات علمية وعملية للتخصص في مختلف علوم السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأساليب تطبيقها.
- ٦. نشر الأبحاث والبيانات العلمية وتبادلها مع الجهات العلمية التي تعمل في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، سواء داخل الجمهورية أم خارجها.
- ٧. تدريب ذوي الاختصاص والمعنيين بمختلف مشكلات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص؛ وذلك لتكوين الوعي الوقائي ورفع مستواه بينهم.
- ٨. إنشاء وحدات فرعية حينما تتطلب ذلك ظروف التطور الصناعي أو الزراعي.

[مجلس إدارة المركز]

- يُشكل للمركز مجلس إدارة، برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة، وعضوية كل من:
- رئيس إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة.
- رئيس صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص.
- مدير عام المركز.
- وكيل وزارة القوى العاملة المشرف على السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- رئيس قطاع توعية البيئة بجهاز شئون البيئة.
- أحد أساتذة الجامعات المختصين يختاره وزير التعليم العالي.
- اثنين من أصحاب الأعمال يختارهما الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ويتولى مدير عام المركز أعمال الأمانة الفنية للمجلس.

[اختصاصات مجلس الإدارة]

- مجلس إدارة المركز هو السلطة العليا المهيمنة على شؤونه وتصريف أموره والمسئول عن تحقيق أغراضه وبيادر على الأخص ما يأتي:
- ١. إعداد الخطة العامة للعمل بالمركز في نطاق السياسة العامة لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واتخاذ ما يلزم لتنفيذها.
- ٢. إعداد مناهج التدريب العلمية والعملية بالمركز وخططه وما يتصل بذلك من شروط للقبول وتحديد لمستويات الدارسين وفئاتهم، ووضع القواعد العامة للاختبارات وبيان الشهادات التي تُمنح والمكافآت التي تُقرر للمحاضرين.
- ٣. تحديد فئات مقابل التدريب والخدمات التي يؤديها المركز للهيئات العامة وغيرها من المنشآت، وبيان طريقة تحصيلها وشروط الإعفاء منها.
- ٤. إصدار اللوائح والقرارات التي تتعلق بالشؤون الفنية والمالية والإدارية دون التقيد في ذلك بالقواعد الحكومية.
- ٥. وضع اللوائح الخاصة بتعيين العاملين بالمركز والشروط والمؤهلات والخبرات التي يلزم توافرها فيهم، وتحديد رواتبهم وأجورهم وترقياتهم ونقلهم وإنهاء خدمتهم، وغير ذلك من شئون العاملين.
- ٦. وضع برامج الأبحاث ودراسة نتائجها وإبداء التوصيات المناسبة في شأنها.
- ٧. اعتماد المنح الدراسية والمكافآت التشجيعية في مجالات البحث والدراسات المتصلة بنشاط المركز.
- ٨. ترشيح ممثلين للمركز لحضور المؤتمرات العلمية وإجراء الزيارات العلمية في الخارج.
- ٩. قبول الهبات والإعلانات والوصايا.
- ١٠. إنشاء وحدات فرعية في نطاق السياسة العامة للمركز.
- ١١. إعداد مشروع الموازنة السنوية للمركز والحساب الختامي.
- ١٢. النظر في كل ما يرى وزير القوى العاملة والهجرة وعرضه من مسائل تدخل في مجالات اختصاص المركز.
- ١٣. ويصدر بالتنظيم الداخلي للمركز قراراً من وزير القوى العاملة والهجرة.

[اللجان الدائمة والمؤقتة]

لمجلس الإدارة أن يشكل من بين أعضائه أو غيرهم لجاناً دائمة أو مؤقتة لبحث مسائل معينة، وتعرض توصيات هذه اللجنة على مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه في شأنها، ولمجلس الإدارة أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من ذوي الخبرة والكفاية على ألا يكون لهم صوت معدود عند اتخاذ القرار.

[اجتماعات مجلس إدارة المركز]

- يجتمع مجلس الإدارة مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر بناء على دعوة من رئيسه، وعلى مدير عام المركز أن يُعدّ بيانًا بالمسائل التي تقرر عرضها على المجلس، وأن يُرسل هذا البيان إلى الأعضاء قبل موعد الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.
- تكون اجتماعات المجلس صحيحة إذا حضرها أغلبية الأعضاء، وتصدر القرارات بأغلبية آراء الحاضرين، وعند التساوي يُرجّح الجانب الذي فيه الرئيس.

[مدير المركز]

يُعين مدير عام المركز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير القوى العاملة والهجرة، ويعاون رئيس مجلس الإدارة في إدارة وتصريف الشؤون الفنية والمالية والإدارية للمركز في الحدود التي تقررها القوانين واللوائح، وفي تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

[موارد المركز]

تتكون موارد المركز مما يأتي:

- الاعتمادات التي تُخصص له من صندوق التأمين ضد إصابات العمل وما يُخصص للمركز من اعتمادات في الموازنة العامة للدولة وفي غيرها من الموازنات.
 - مقابل التدريب ومقابل الخدمات التي يؤديها المركز.
 - الإعانات والهبات والوصايا التي يقرر مجلس الإدارة بقبولها، وتُعد أموال المركز أموالاً عامة تجري عليها القواعد والأحكام المتعلقة بالأموال العامة.
- يكون للمركز موازنة خاصة يتولى وزير القوى العاملة والهجرة عرضها على السلطات المختصة لإقرارها.

[الفصل الثاني]

قرارات رئيس مجلس الوزراء المنفذة لقانون العمل

- أصدر رئيس مجلس الوزراء القرارات التالية تنفيذاً لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣:
١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٧٠) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيه ٢٠٠٣. وقد تم تعديله بالقرار (٥٣٠) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢ (تابع)، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.
 ٢. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٢) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الإنتاج الحربي. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيه ٢٠٠٣.
 ٣. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيه ٢٠٠٣.
 ٤. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق، واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيه ٢٠٠٣. وقد تم تعديله بالقرار (٢٧٩٧) لسنة ٢٠٠٧، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٩١، بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٧.
 ٥. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦٠، بتاريخ ١٧ يوليو ٢٠٠٣. وقد تم تعديله بالقرار (٥٢٨) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢ (تابع)، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.
 ٦. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يُحظر فيها الإضراب عن العمل. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦٠، بتاريخ ١٧ يوليو ٢٠٠٣.
 ٧. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٤٣) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣. وقد تم تعديله بالقرار (٥٢٦) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢ (تابع)، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.
 ٨. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٤٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣. وقد تم تعديله بالقرار (٥٢٧) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢ (تابع)، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.
 ٩. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٦٣٤) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٣٢، بتاريخ ١٢ أكتوبر ٢٠٠٣.
 ١٠. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٩٣) لسنة ٢٠١٠، بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٨٥، بتاريخ ١٨ ديسمبر ٢٠١٠. وقد تم تعديله بالقرار (٥٢٩) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢ (تابع)، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.
 ١١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٢٧ لسنة ٢٠١٤ بشأن تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي.

٧١. وقد صدر بذلك، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٩٣) لسنة ٢٠١٠، والمعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٢٩) لسنة ٢٠٠١، بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيين وتأمين بيئة العمل، وقد نُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٨٥، بتاريخ ١٥ ديسمبر ٢٠١٠.

وقد تضمنت قرارات رئيس مجلس الوزراء المنفذة لقانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ما يلي:

١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٧٠) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل^{٧١}

[المجلس الاستشاري للعمل]

• يُنشأ بوزارة القوى العاملة.

[تشكيل المجلس]

أولاً: وزير القوى العاملة، أو من يفوضه، رئيساً؛

ثانياً: أعضاء ممثلين لجهات معنية، لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية:

١. ١ رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة.
٢. ٢ رئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة.
٣. ٣ رئيس الإدارة المركزية المختص بالعلاقات الدولية بوزارة القوى العاملة.
٤. ٤ رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التأمينات الاجتماعية.
٥. ٥ رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة قطاع الأعمال العام.
٦. ٦ رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.
٧. ٧ رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التعاون الدولي.
٨. ٨ ممثل عن المجلس القومي للأجور.

ثالثاً: أعضاء من ذوي الخبرة:

عدد من ذوي الخبرة يختارهم رئيس المجلس.

رابعاً: أعضاء ممثلين بمنظمات أصحاب الأعمال والعمال:

- عدد (٣) أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم منظمات أصحاب الأعمال.
- عدد (٣) أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال.

[اختصاصات المجلس]

يتولى المجلس على وجه الخصوص، ما يلي:

- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.
- مناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي؛ وعلى الأخص في حالة الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئياً.
- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- إبداء الرأي فيما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة والهجرة من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل.

[الأمانة العامة للمجلس]

• يكون للمجلس أمانة عامة، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من رئيس المجلس.

[لائحة المجلس]

- يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله، تتضمن على الأخص مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على قراراته والأغلبية المطلوبة لصحتها وبديل حضور الجلسات والمكافآت، وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس المجلس.

[تقارير المجلس]

- يعرض وزير القوى العاملة، تقريرًا عن أعمال المجلس على رئيس الوزراء.

٢. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٢) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي التابعة لوزارة الإنتاج الحربي^{٧٢}

وقد تضمن الأحكام التالية:

تتولى وزارة الدولة للإنتاج الحربي التفتيش على المنشآت التالية:

- شركة حلوان للمسابكات.
- شركة "أبو قير" للصناعات الهندسية.
- شركة "أبو زعبل" للكيماويات المتخصصة.
- شركة شبرا للصناعات الهندسية.
- شركة المعصرة للصناعات الهندسية.
- شركة المعادي للصناعات الهندسية.
- شركة حلوان للصناعات غير الحديدية.
- شركة هليوبوليس للصناعات الكيماوية.
- شركة حلوان للصناعات الهندسية.
- شركة "أبو زعبل" للصناعات الهندسية.
- شركة بنها للصناعات الهندسية.
- مصنع إنتاج وإصلاح المدرعات.
- شركة قها للصناعات الكيماوية.
- شركة حلوان للأجهزة المعدنية.
- شركة حلوان لمحركات الديزل.
- شركة حلوان للآلات والمعدات.

٣. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور^{٧٣}

[المجلس القومي للأجور]

يُشكل مجلس قومي للأجور، برئاسة وزير التخطيط، وعضوية:

- أولًا: أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم:
- ١. وزير القوى العاملة، أو من يُنيبه.
- ٢. وزير التضامن الاجتماعي، أو من يُنيبه.
- ٣. وزير الصناعة والتجارة، أو من يُنيبه.
- ٤. الوزير المسئول عن قطاع الأعمال العام، أو من يُنيبه.

٧٢. منشور بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيو سنة ٢٠٠٣.

٧٣. المنشور بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧، بتاريخ ٢١ يونيو ٢٠٠٣. والمعدل بالقرار رقم (١١٣٣) لسنة ٢٠١١، بشأن إعادة تشكيل المجلس القومي للأجور وتحديد اختصاصاته، والمنشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٠٤ تابع (ب)، الصادر في ٦ سبتمبر سنة ٢٠١١.

٥. وزير الدولة للتنمية المحلية، أو من ينيبه.
٦. وزير المالية، أو من ينيبه.
٧. رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أو من ينيبه.
٨. رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، أو من ينيبه.
- **ثانيًا: أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:**
 ١. أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، تختارهم منظماتهم المنتخبة.
 ٢. أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام المنتخب لنقابات عمال مصر.
 ٣. ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين، دون أن يكون لهم صوت معدود من المداولات.
- كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلًا لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة.

[اللجان الفرعية]

- يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجانًا فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتي يُحيلها إليها، ويشترك في هذه اللجان عددٌ متساوٍ من ممثلي كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلي أصحاب الأعمال والعمال.

[اختصاصات المجلس]

- يختص المجلس القومي للأجور بما يلي:
- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
- تحديد العلاوة الدورية السنوية.
- النظر فيما يُعرض عليه من طلبات المنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقرير ما يراه ملائمًا مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ عرض الأمر عليه.
- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب في توزيع الدخل القومي من خلال:
- تشخيص المشكلات والعيوب القائمة في نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة في مختلف المهن والقطاعات (حكومي، عام، خاص) وأماكن العمل، وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية في بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية التي تتدهور فيها أوضاع الأجور.
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية الخاصة بمشكلات الأجور وإبداء الرأي فيها، وتحليل الإحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها في وضع وتعديل سياسات الأجور.
- وضع السياسات الخاصة بالإنفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور؛ للاستدلال على مستويات وطرق الإنفاق المعيشي للأسر المصرية وتقديم المقترحات في هذا الشأن.
- رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة.
- إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور، مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

[الأمانة الفنية للمجلس]

- يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرارًا من رئيس المجلس.

[اجتماعات المجلس]

- يعقد المجلس اجتماعين على الأقل سنوياً.

[لائحة المجلس]

- يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله، تتضمن: مواعيد اجتماعاته، وطريقة التصويت على القرارات، والأغلبية المطلوبة لصحتها، وتُعتمد هذه اللائحة من رئيس المجلس.
- يُصدر وزير التخطيط قراراً ببذل حضور الجلسات لأعضاء المجلس، وأعضاء اللجان الفرعية.

٤. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل اللجان المحلية للبتّ في طلبات الإغلاق، واللجنة المركزية للتطلّعات من قرارات هذه اللجان^{٧٤}

[لجان البتّ في طلبات الإغلاق]

تُشكل في نطاق كل محافظة لجنة للبت في طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون في إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية، أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمسّ حجم العمالة بها.

[تشكيل اللجنة]

تُشكل اللجنة، على الوجه التالي:

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة، (رئيساً)؛
- وعضوية، كلّ من:
 - ممثل فني واقتصادي من الهيئة العامة للاستثمار؛
 - ممثل عن وزارة المالية (الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية)؛
 - ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة؛
 - ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر؛
 - مدير مكتب علاقات العمل المختص، (مقرراً).
- ويُدعى صاحب العمل أو من يُنيبه لحضور جلسة اللجنة، دون أن يكون له حق التصويت.
- وللجنة أخذ رأي الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

[تقديم الطلب]

على المنشآت قبل أن توقف العمل كلياً أو جزئياً وقبل أن تدخل أي تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة، أن تتقدم بطلب بذلك، إلى اللجنة المختصة المُشكّلة لهذا الغرض، متضمناً أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تعد تقريراً عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب في خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

[اجتماعات اللجنة]

- تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة؛
- يكون الاجتماع صحيحاً بحضور ثلاثة أعضاء، على أن يكون من بينهم ممثل منظمة العمال المعنية بالنشاط؛
- يصدر قرارها بالأغلبية؛

٧٤. المعدل بالقرار رقم ٢٧٩٧ لسنة ٢٠٠٧، الصادر في ١٦ ديسمبر سنة ٢٠٠٧.

- يُعتمد القرار من المحافظ المختص.
- تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب، وجب أن يشتمل على: بيان تاريخ تنفيذه.
- لصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التي تُشكل بوزارة القوى العاملة.

[اللجنة المركزية للتظلمات]

تُشكل بوزارة القوى العاملة، على النحو التالي:

- رئيس الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة، (رئيساً)؛
 - خبير فني واقتصادي من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة، (عضواً)؛
 - ممثل عن وزارة المالية (الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية)، (عضواً)؛
 - مدير عام الإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة، (عضواً)؛
 - مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة، (عضواً)؛
 - ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة، (عضواً)؛
 - ممثل عن المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، (عضواً).
- ويُدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور جلسة اللجنة، دون أن يكون له حق التصويت. ويترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البتّ المشار إليها.

[مُقرّر اللجنة]

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة، يختاره رئيس اللجنة.

[اجتماعات لجنة التظلمات]

- تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم، ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم ممثل العمال وممثل وزارة الاستثمار.
- ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها، ويُعتمد قرارها من وزير القوى العاملة.

٥. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٤) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل لجنة عليا لتخطيط وإستخدام القوى العاملة

[اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة]

- تُشكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج.

[تشكيل اللجنة]

- تُشكل اللجنة برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة أو من يفوضه، وعضوية كل من:
- رئيس قطاع ديوان عام وزراء القوى العاملة والهجرة.
- ممثل للجهات الآتية:
- ١. وزارة التربية والتعليم.
- ٢. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٣. وزارة الخارجية.

٤. وزارة الداخلية.
 ٥. وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.
 ٦. وزارة قطاع الأعمال العام.
 ٧. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.
 ٨. الصندوق الاجتماعي للتنمية.
 - أربعة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم.
 - أربعة عن اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم.
- ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

[الأمانة الفنية للجنة]

- يكون للجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس اللجنة.
- تختص اللجنة برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام لها؛ وعلى الأخص ما يأتي:
- ١. اقتراح النظم الكفيلة بتوفير فرص للعمالة المصرية في أسواق العمل الخارجية.
- ٢. رصد المتغيرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على استخدام القوى العاملة على المستوى القومي.
- ٣. التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة في الداخل والخارج.
- ٤. إبداء المقترحات للاستخدام الأمثل وتخطيط القوى العاملة في الداخل وتنظيم وتشجيع انتقال العمالة الوطنية للعمل في الخارج.
- ٥. رسم سياسات رعاية العمالة المصرية في الخارج، والحفاظ على قوتها الناجمة عن الأزمات الإقليمية أو الدولية الطارئة. واقتراح الحلول المناسبة في حالة عودة العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات.
- ٦. مراجعة خطة التشغيل السنوية.
- ٧. متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات في سوق العمل.
- ٨. دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة في العمالة الجديدة.
- ٩. إبداء الرأي في مشروعات الاتفاقيات الثنائية بشأن الهجرة للعمل قبل إقرارها.
- ١٠. إبداء الرأي في التشريعات للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.
- ١١. اقتراح التدابير المختلفة للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.
- ١٢. اقتراح إنشاء مؤسسات تقييم المهارة.
- ١٣. رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين.

[تقارير اللجنة]

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريرًا عن توصيات اللجنة على رئيس مجلس الوزراء.

٦. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٥) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يُحظر فيها الإضراب عن العمل^{٧٥}

وقد تضمن الأحكام التالية:

[حظر الإضراب]

- يُحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل بها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تُقدم للمواطنين، وتُعد من قبل المنشآت ما يلي:

٧٥. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٦٠، في ١٧ يوليو ٢٠٠٣.

- منشآت الدفاع المدني.
- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي.
- منشآت الاتصالات.
- منشآت الموانئ والمنازل والمطارات.
- العاملون في المؤسسات التعليمية.
- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي.
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- المخابز.
- وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي).
- وسائل نقل البضائع.

٧. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل^{٧٦}

ويتضمن ما يلي:

[صندوق تمويل التدريب والتأهيل]

يُشكل مجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل، الصادر بإنشائه قانون العمل؛ وعلى النحو الآتي:

- وزير القوى العاملة أو من يفوضه، (رئيساً).
 - ستة أعضاء بحكم وظائفهم، وهم:
 - رئيس قطاع ديوان وزارة القوى العاملة.
 - رئيس الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة.
 - رئيس مصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.
 - ممثل لوزارة التأمينات الاجتماعية يختاره الوزير المختص.
 - ممثل لوزارة قطاع الأعمال العام يختاره الوزير المختص.
 - ممثل لوزارة الدولة للشئون الخارجية والتعاون الدولي.
 - عضوان من ذوي الخبرة يختارهما وزير القوى العاملة.
 - ثلاثة أعضاء يمثلون النقابات العاملة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال.
 - ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية.
- وللمجلس أن يستعين بمن يرى الاستعانة به من الخبراء والمستشارين ولا يكون له صوت معدود في المداولات. كما أن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره مجلس إدارة الصندوق ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة.

[اختصاصات الصندوق]

يختص الصندوق بما يلي:

- تمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي؛ وله على الأخص ما يأتي:
 - رسم السياسات العامة لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.
 - وضع الشروط والقواعد المنظمة للعملية التدريبية، من برامج ومُدَد التدريب ونظم الاختبارات ومنح الشهادات ومستويات التخرج وهيئات التدريس والتدريب.
 - إجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والمؤتمرات.
 - إصدار المطبوعات ذات الصلة بما يؤدي للارتقاء بالاستثمار البشري والمادي في المجالات الإنتاجية والخدمية كافة.
 - تقديم المشورة الفنية اللازمة فيما يختص بدعم وتطوير التدريب المهني والتأهيل للجهات التي ترغب في ذلك، من خلال تقييم وإعداد دراسات الجدوى اللازمة لها.
 - المشاركة في دعم وتطوير وتمويل المشروعات القومية من مجال التدريب المهني والتأهيل.

٧٦. المعدل بالقرار رقم (٥٢٦) لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.

- التنسيق مع الجهات المعنية في وضع خطط لتمويل التدريب والتأهيل المهني بما يحقق الاستفادة المثلى من الموارد المالية المتاحة محلياً ودولياً.
- تشجيع الجهات كافة على تنمية مواردها الذاتية لتمويل التدريب بها، من خلال التدريب الإنتاجي وتنظيم المعارض والأسواق المحلية والدولية ذات الصلة.

[لوائح الصندوق]

يضع مجلس إدارة الصندوق لوائح للشئون المالية والإدارية والعاملين، لتنظيم العمل بالصندوق ووحداته، وتطبيق القوانين واللوائح والتعليمات المالية المعمول بها في الدولة، فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القرار.

[اجتماعات مجلس إدارة الصندوق]

يعقد مجلس إدارة الصندوق جلساته بناء على دعوة من رئيس المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

[أمين عام الصندوق]

يكون للصندوق أمين عام، يشرف على النواحي المالية والإدارية كافة للصندوق، ويمثل الصندوق أمام القضاء والغير، ويصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قراراً من رئيس مجلس إدارة الصندوق.

ولأمين عام الصندوق، تشكيل الأجهزة التنفيذية والإدارية اللازمة لأعمال هذه اللائحة، والمساعدة والمشاركة في أعمال الصندوق، وحسب مقتضيات العمل وتطوره، وبعد موافقة مجلس إدارة الصندوق، كما يحضر جلسات إدارة الصندوق، ويكون مقرراً له، ولا يكون له صوت معدود في المداولات.

يكون نذب ذوي الخبرة للعمل بالصندوق، بقرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق بناء على عرض الأمين العام.

[وحدات الصندوق بالمحافظات]

تحدد بمديريات القوى العاملة والهجرة بمحافظات الجمهورية كافة وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق، لتنفيذ أحكام قانون العمل، وهذا القرار، وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات.

وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة للصندوق بما يكفل انضباطه وحسن أداء مهمته.

[موارد الصندوق]

تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل، والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال، نسبة مقدارها (١٪) من صافي أرباحها السنوية، بموجب شيكات باسم "صندوق تمويل التدريب والتأهيل" خلال الشهر التالي لاعتماد الميزانية المعتمدة.

[الإجراءات المالية بالصندوق]

تتم الإجراءات المالية بالصندوق وفقاً للشروط والضوابط التالية:

- يتولى الصندوق اتخاذ إجراءات الصرف كافة وتسليم الشيكات ومتابعة عملية الصرف.
- أن يكون الصرف من الصندوق بشيكات موقَّع عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول، ويكون التوقيع الثاني للمختص بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

- تُعدُّ أموال الصندوق من موارده الذاتية، ويرحل فائض الحساب المودعة به الأموال في نهاية كل سنة مالية إلى السنة التالية.
- تودع موارد الصندوق في حساب خاص، لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي يتم اختياره من قبل مجلس إدارة الصندوق، ويكون الصرف عنه بموجب شيكات خاصة تُعتمد من أمين عام الصندوق أو من يفوضه في ذلك كتوقيع أول، ويكون التوقيع الثاني لرئيس الوحدة الحسابية المختصة بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.
- تُعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحصيل والصرف.
- يُعدُّ للحساب الخاص موازنة خاصة يتم إعدادها طبقاً للنظم المتبعة في إعداد الموازنة العامة للدولة، وتسري عليها ما يسري على الموازنة العامة من أحكام، كما يُعدُّ له حساب ختامي في نهاية كل سنة مالية.
- كما تُعد للصندوق قوائم سنوية عن مركزه المالي، وتخضع أموال الصندوق لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.
- تتحمل كل سنة مالية بمصروفاتها وإيراداتها، ولا يجوز تحميل مصروفات سنة مالية لسنة لاحقة إلا عند الضرورة وبصفة استثنائية بشرط موافقة إدارة الصندوق.
- لمجلس إدارة الصندوق قبول التبرعات والهبات والإعانات المشروطة.

[تقارير الصندوق]

يُعدُّ مجلس إدارة الصندوق تقريراً للعرض على مجلس الوزراء في نهاية كل سنة مالية، عن أعمال الصندوق وما تم اتخاذه من أعمال، موضحاً به بيان أوجه الصرف كافة وعدد المستفيدين ورصيد الصندوق وجملة المبالغ السابق صرفها حتى تاريخ العرض.

٨. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٤٤) لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية^{٧٨}

تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

[اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية]

تشكل اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية:

- برئاسة: وزير القوى العاملة، أو من يفوضه؛
- وعضوية كل من ممثلي الجهات الآتية:
- وزارة القوى العاملة،
- وزارة الشؤون الاجتماعية؛
- وزارة الإسكان والمجتمعات العمرانية الحديثة؛
- وزارة التنمية الإدارية؛
- وزارة التجارة الخارجية؛
- وزارة البترول؛
- وزارة الاتصالات والمعلومات؛
- وزارة الكهرباء والطاقة؛
- وزارة الزراعة؛
- أربعة أعضاء يمثلون نقابات العمال؛
- اتحاد الصناعات المصرية؛
- اتحاد الغرف التجارية؛
- اتحاد الغرف السياحية؛

٧٨. منشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٠، بتاريخ ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

○ الاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء؛

ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساتها من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين، دون أن يكون لهم صوتٌ معدودٌ في المداولات.

[اختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية]

- متابعة تنفيذ السياسات والخطط والمشروعات التي يقرها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ووضع الإطار العام لتنفيذها؛
 - متابعة وضع مستويات مهارة قومية واختباراتها القياسية حسب أولويات الاحتياج خلال فترة زمنية محددة؛
 - الإشراف على قاعدة البيانات الخاصة بإمكانات التدريب المتاحة ومستواها واحتياجات سوق العمل من المهارات المختلفة المستقبلية وفرص العمل الممكنة؛
 - إعداد البحوث والدراسات الميدانية بالنسبة إلى لموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وعرض نتائجها على المجلس؛
 - دراسة واقتراح ميزانية سنوية للمجلس لتغطية نفقاته؛ وكذا نفقات الأمانة الفنية والدراسات المطلوبة سنوياً لاعتمادها من المجلس؛
 - إعداد التقارير عن نتائج الأعمال وعرضها على المجلس، بالتنسيق مع الأمانة الفنية له.
- للجنة تشكيل لجان فرعية، دائمة ومؤقتة، يُعهد إليها القيام بمهام محددة.

٩. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٦٣٤) لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات^{٧٩}

[المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية]

تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛ واستكمالاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣، بتشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

[تشكيل المجالس]

- تُشكل بجميع محافظات جمهورية مصر العربية مجالس محلية لتنمية الموارد البشرية برئاسة المحافظ، وعضوية:
- سكرتير المحافظة؛
- ممثلون للوزارات للجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية بالمحافظة يختارهم الوزراء المختصون؛
- أربعة يمثلون النقابات العامة ذات الصلة بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- أربعة يمثلون الاتحادات النوعية المختصة في نطاق المحافظات.
- عدد من ذوي الخبرة يختارهم المحافظ بالتنسيق مع وزير القوى العاملة والهجرة.

[اختصاصات المجلس المحلي لتنمية الموارد البشرية]

- يختص كل مجلس محلي لتنمية الموارد البشرية في نطاق المحافظة، بما يلي:
- رسم السياسة المحلية لتخطيط التنمية البشرية بالمحافظة ووضع برنامج لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة، وبمراعاة ما يضعه المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من سياسة قومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، والبرنامج القومي الشامل لتنميتها واستخدامها، وعليه على الأخص:
- متابعة تنفيذ السياسات والخطط والمشروعات التي يقرها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، ووضع الإطار العام لتنفيذها.
- إعداد قاعدة بيانات بإمكانات التدريب المتاحة ومستواها واحتياجات سوق العمل من المهارات المختلفة المستقبلية وفرص العمل الممكنة.

٧٩. منشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٣٢، بتاريخ ١٢ أكتوبر سنة ٢٠٠٣.

- إعداد البحوث والدراسات الميدانية بالنسبة إلى الموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وعرض نتائجها على اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.
- إعداد تقارير عن نتائج الأعمال وعرضها على اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

[اجتماعات المجلس]

- يجتمع المجلس المحلي لتنمية الموارد البشرية بدعوة من المحافظ مرة على الأقل كل شهرين، وكلما رأى المحافظ ضرورة لذلك.

[الأمانة الفنية للمجلس]

يكون للمجلس المحلي أمانة فنية متخصصة، تتولى إجراء الدراسات وإعداد الموضوعات للعرض على المجلس، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصها قراراً من المحافظ المختص.

[التقارير السنوية]

يُعد كل مجلس محلي تقريراً سنوياً، عن حالة القوى البشرية بالمحافظة والطلب عليها، وذلك في موعد لا يجاوز آخر يونيه من كل عام.

١٠. قرار رئيس مجلس الوزراء، رقم (٣٠٩٣) لسنة ٢٠١٠، بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيّتين وتأمين بيئة العمل^{٨٠}

وهو القرار الذي ألغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣، بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل، وقد تضمّن الأحكام التالية:

[تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل]

- يُشكل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل:
- برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة، أو من يفوضه، وعضوية كُلاً من:
 - ممثلين عن وزارة القوى العاملة والهجرة والوزارات ذات الصلة.
 - رئيس الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة.
 - مدير المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل.
 - رئيس القطاع أو رئيس الإدارة المركزية المختص بكُلٍّ من وزارات:
 - * (الصحة، وزارة الدولة للتنمية الاقتصادية، وزارة الدولة لشئون البيئة، الزراعة واستصلاح الأراضي، النقل والكهرباء والطاقة، التربية والتعليم، البترول، الداخلية، الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية، التجارة والصناعة، المالية، الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعيّة، الإعلام، التعليم العالي، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء).
 - أربعة أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم نقابات العمال.
 - أربعة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية.
 - عدد ٣ أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية.
 - عدد ٣ أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال.
 - عدد ٣ من ذوي الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنيّة وتأمين بيئة العمل يختارهم وزير القوى العاملة والهجرة.
- وللمجلس أن يستعين بمن يراه في مجال عمله دون أن يكون له صوت معدود في المداولات.

٨٠. نُشر بالوقائع المصرية العدد ٥٢٨ في ١٥ ديسمبر ٢٠١٠. وتم تعديله بالقرار رقم ٥٢٩ لسنة ٢٠١١، المنشور بالوقائع المصرية، العدد ٩٢، بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١١.

[اختصاصات المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل]

• يختص المجلس برسم السياسة العامة في المجالات التالية، واقترح ما يلزم في شأن هذه السياسة، وعلى الأخص ما يلي: الإشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، في مجالات التشريع والمعلومات والبحوث والدراسات والتدريب والإعلام وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريرًا عن أعمال المجلس على رئيس مجلس الوزراء. يصدر بتنظيم عمل المجلس قرارًا من وزير القوى العاملة والهجرة.

١١. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٠٣٧) لسنة ٢٠١٤، بشأن تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي^{٨١}

وقد تضمن الأحكام التالية:
يُنشأ بوزارة القوى العاملة مجلس وطني للحوار الاجتماعي.

[تشكيل المجلس]

- أولاً: رئيس المجلس: وزير القوى العاملة؛
ثانياً: أعضاء ممثلين لجهات (لا تقل درجاتهم الوظيفية عن رئيس إدارة مركزية):
١. رئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية بوزارة القوى العاملة.
 ٢. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التضامن الاجتماعي.
 ٣. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التجارة والصناعة.
 ٤. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
 ٥. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التخطيط.
 ٦. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التنمية.
- ثالثاً: أعضاء يمثلون أصحاب العمل والعُمال:
- عدد (٣) أعضاء من رؤساء منظمات أصحاب العمل المعنية.
 - عدد (٣) أعضاء من رؤساء اتحادات العمال المعنية.
- ويجوز للمجلس أن يدعو من يراه من ذوي الخبرة، لحضور جلساته حسب الموضوع المعروض للمناقشة. ويكون للمجلس أمانة (فنية)، يصدر بتحديد اختصاصاتها وتشكيلها، قرارًا من رئيس المجلس.

[اختصاصات المجلس الوطني للحوار الاجتماعي]

- يختص المجلس الوطني للحوار الاجتماعي، بما يلي:
١. رسم السياسات القومية لسبل الحوار الاجتماعي بين طرفي العملية الإنتاجية، وخلق بيئة محفزة على التشاور.
 ٢. المشاركة في إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل والتنظيم النقابي والموضوعات ذات الصلة.
 ٣. إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية، قبل التوقيع عليها.
 ٤. بناء وتعزيز الثقة بين شركاء العملية الإنتاجية، وتبني إجراءات المساعدة ودعم مشروعات اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة.

٨١. نُشر بالوقائع المصرية، العدد ١٣٨ تابع (ب)، بتاريخ ١٧ يونيو سنة ٢٠١٤.

[تكوين لجان فرعية للحوار الاجتماعيّ]

تُشكل في نطاق كل محافظة مجالس فرعية للمجلس الوطني للحوار الاجتماعيّ، ثلاثية الأطراف، تُسمى (مجالس الحكماء)، يرأسها المحافظ المختص.

ويُعهد إليها، بما يلي:

- تفعيل سبل الحوار الاجتماعيّ وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة؛
 - اقتراح مشروعات محلية تعمل على توفير فرص عمل لائقة؛
 - توثيق العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة.
- ويصدر بتشكيلها قرارٌ من رئيس مجلس الوزراء.

[لائحة تنظيم أعمال المجلس]

يُصدر رئيس مجلس الوزراء لائحة بتنظيم أعمال المجلس الوطني للحوار الاجتماعيّ، والمجالس الفرعية، تتضمن:

- مواعيد الاجتماعات،
 - طريقة التصويت على القرارات،
 - الأغلبية المطلوبة لصحة القرارات.
- تُعرض أعمال المجلس الوطني للحوار الاجتماعيّ، والمجالس الفرعية على رئيس مجلس الوزراء، بصفة دورية.

[الفصل الثالث]

قرارات وزير القوى العاملة المنفذة لقانون العمل

صدرت قرارات عن وزير القوى العاملة تنفيذاً لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣^{٨٢}، وكما يلي:

أولاً: القرارات المنفذة لمواد الإصدار

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٤٨	٢٠٠٨	بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل	الخامسة إصدار
٩٩	٢٠٠٨	بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل	الخامسة إصدار

ثانياً: القرارات المنفذة للكتاب الأول: التعاريف والأحكام العامة

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
١٢٥	٢٠٠٣	بشأن توزيع مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية	١٠ فقرة ٨
١١٦	٢٠٠٣	بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل	١٠
٢٢٠	٢٠٠٥	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.	١٠

٨٢. نظرًا لأهمية قرارات وزارة القوى العاملة المنفذة لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وتعددتها، رأينا أن نضع نصوصها كاملة في ملاحق هذا الدليل.

ثالثاً: القرارات المنفذة للكتاب الثاني: علاقات العمل الفردية

رقم القرار	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
١١٧	٢٠٠٣	بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل	١٢، ١٣
١٣٥	٢٠٠٣	بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل	١٧: ٢٥
٥٥	٢٠٠٩	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ ، بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل.	١٧: ٢٥
١٧٠	٢٠١٠	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ ، بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل.	١٧: ٢٥
٤١٦	٢٠١٣	بشأن تعديل القرار رقم ١٧٠ لسنة ٢٠١٠، بتعديل القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣، بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل في الخارج والداخل	١٧: ٢٥
٢٠٠	٢٠١١	بتعديل القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣، بشأن الرسوم الخاصة بمزاولة إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج	١٧: ٢٥
٢١٣	٢٠٠٣	بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة	٢٦
١٦٨	٢٠٠٧	بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين والمؤقتين)	٢٦
٢٥١	٢٠٠٧	بشأن تشكيل اللجان المحلية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات وعمال الزراعة الموسمين وعمال المناجم والمحاجر)	٢٦
٢٥٣	٢٠٠٧	بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة البحرية، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة	٢٦
٢١١	٢٠٠٩	بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المناجم والمحاجر)	٢٦

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٥	٢٠١١	بتعديل بعض أحكام اللائحة المالية والإدارية للعمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسميين والمؤقتين)، وتعديل القرار رقم ١٦٨ لسنة ٢٠٠٧	٢٦
٥٠	٢٠١٤	بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسميين والمؤقتين ومن في حكمهم)	٢٦
١٨٦	٢٠١٥	بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لحساب رعاية وتشغيل العمالة غير المنتظمة (عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمهاجر وعمال المقاولات)	٢٦
١٣٦	٢٠٠٣	في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٣٥٧	٢٠٠٤	قرار الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام ومعلومات سوق العمل. بتنظيم إجراءات الحصول على الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٢٤٢	٢٠٠٥	بشأن إعفاء مواطني جمهورية السودان من رسوم تراخيص العمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٧٠٠	٢٠٠٦	قرار الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل، بشأن القواعد والإجراءات التنفيذية للترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
١٨٢	٢٠٠٨	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣، بإصدار لائحة القواعد المنظمة لإلحاق المصريين للعمل بالخارج	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٢٣٠	٢٠٠٨	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١٨٢ لسنة ٢٠٠٨، بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء لجنة البت في الشكاوي المقدمة ضد شركات إلحاق العمالة المصرية بالعمل بالخارج	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٩	٢٠٠٩	بشأن إعفاء رعايا الجمهورية اللبنانية من رسم ترخيص العمل للأجانب بجمهورية مصر العربية	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠

رقم القرار	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٢٩٢	٢٠١٠	بتعديل القرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣ في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٤٨٥	٢٠١٠	بشأن القواعد والإجراءات التنفيذية للترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٩٠	٢٠١١	بتعديل بعض المواد من القرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠، الصادر بتعديل القرار ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
١٢٦	٢٠١٣	بتعديل القرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠، الصادر بتعديل القرار ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٣٠٥	٢٠١٥	بتعديل القرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠، الصادر بتعديل القرار ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣، في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب	٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠
٢٠٠	٢٠٠٣	في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات ومواصفات مساكن العمال، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تُقدم لكل عامل	٤٧، ٢٢١
٧٧	٢٠٠٧	بشأن تحديد الأعمال الصعبة والخطرة والمضرة بالصحة، التي يستحق العاملون بها زيادة الإجازة الاعتيادية بمقدار سبعة أيام	٤٧ فقرة ٣
١١٢	٢٠٠٣	بشأن تحديد أيام الأعياد التي تُعد إجازة بأجر كامل للعمال	٥٢
٤٩	٢٢٩	بشأن تحديد أيام الأعياد التي تُعد إجازة بأجر كامل للعمال	٥٢
١٨٥	٢٠٠٣	بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل	٥٨
١٧٦	٢٠٠٣	بشأن الإجراءات القانونية التي تُتبع للتقدم للجان الخماسية	٧١

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
١٢٣	٢٠٠٣	بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقّعة على العمال	٧٥
٣٧٢	٢٠١٣	بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقّعة على العمال	٧٥
١٢٧	٢٠١٤	بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقّعة على العمال	٧٥
١٢٢	٢٠٠٣	بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال الشاقة والمرهقة التي يُمنح العاملون فيها فترات راحة تُحتسب من ساعات العمل الفعلية	٨١
١١٥	٢٠٠٣	بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها، التي تجيز تواجد العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد	٨٢
١١٣	٢٠٠٣	بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة	٨٧
١٨٣	٢٠٠٣	بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً	٨٩
١٥٥	٢٠٠٣	في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها	٩٠
١٢١	٢٠٠٣	بشأن دور الحضانة	٩٦
١١٨	٢٠٠٣	بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل؛ وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يُحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة	١٠٠

رابعاً: القرارات المنفذة للكتاب الثالث: التوجيه والتدريب المهني

رقم القرار	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
١٥٠	٢٠٠٣	بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني	١٣٥، ١٣٦
١٥١	٢٠٠٣	بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني	١٣٧، ١٣٨
١٩٦	٢٠٠٣	بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٢١٢	٢٠٠٤	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
١٤٩	٢٠٠٥	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٢٢٦	٢٠٠٥	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٣١٥	٢٠٠٦	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٣٤	٢٠٠٧	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٢٥٥	٢٠٠٧	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٤٣	٢٠٠٨	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٢١٥	٢٠٠٨	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٢٦٥	٢٠١٠	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
٣٩٤	٢٠١٣	بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة	١٣٩
١٨١	٢٠٠٣	القواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة	١٤٠
١٧٥	٢٠٠٣	بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني	١٤١
٢٣٠	٢٠٠٧	بتعديل القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣، بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني	١٤١

خامساً: القرارات المنفذة للكتاب الرابع: علاقات العمل الجماعية

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٢٨٨	٢٠٠٨	بتشكيل واختصاصات الأمانة العامة للمجلس الاستشاري للعمل	١٤٥
٢٨٩	٢٠٠٨	بشأن لائحة تنظيم سير أعمال المجلس الاستشاري للعمل	١٤٥
١٢٤	٢٠٠٣	بتحديد مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تُتبع في شأنه	١٤٦، ١٤٧
١٨٤	٢٠٠٣	بشأن نموذج عقد عمل جماعي	١٦٧
١٢٧	٢٠٠٣	في شأن شروط القيد في قائمة الوسطاء	١٧١
٢١٢	٢٠٠٣	بإصدار قائمة الوسطاء الذين يتولون مهمة الوساطة في منازعات العمل الجماعية	١٧١
٣٨	٢٠٠٨	بإصدار قائمة الوسطاء الذين يتولون مهمة الوساطة في منازعات العمل الجماعية	١٧١
١٧٢	٢٠٠٦	في شأن ندب مُحكِّمين عن وزارة القوى العاملة والهجرة في هيئات التحكيم العمالي	١٨٢

سادساً: القرارات المنفذة للكتاب الخامس: السلامة والصحة المهنيّتان وتأمين بيئة العمل

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٢١٦	٢٠٠٣	بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. منشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، في ٥ أكتوبر ٢٠٠٣. وقد صدر حكم للمحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٣٠ ق. دستورية، بجلسة ١٣ ديسمبر ٢٠١٤، بسقوط البند (١) من المادة الثانية من القرار، بخصوص "تتكون موارد الصندوق من: ١- ما يقرره مجلس إدارة الصندوق من اشتراك عن كل عامل من العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل والتي يعمل بها عشرون عاملاً فأكثر، وذلك بحد أدنى ثمانية جنيهات سنوياً".	٢٠٢
٢٠١	٢٠٠٣	بشأن تشكيل اللجنة المركزية بوزارة الصناعة لوضع معايير واشتراطات منح تراخيص المَحَالِّ والمنشآت الصناعية	٢٠٥
٢١١	٢٠٠٣	في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل	٢١٣
١٥٣	٢٠٠٣	بشأن الكشف الطبي على العامل قبل الالتحاق بالعمل وكشف القدرات	٢١٦
١٨٠	٢٠٠٣	في شأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال	٢٢٠
٢٠٠	٢٠٠٣	في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشتراطات ومواصفات مساكن العمال، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تُقدَّم لكل عامل	٤٧، ٢٢١
٢١٥	٢٠٠٣	بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة	٢٢٢
٢١٤	٢٠٠٣	بتشكيل واختصاصات مجلس إدارة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية	٢٢٣

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٢١٦	٢٠٠٣	بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. منشور بالوقائع المصرية، العدد ٢٢٧ تابع (أ)، في ٥ أكتوبر ٢٠٠٣. وقد صدر حكم للمحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٣٠ ق. دستورية، بجلسة ١٣ ديسمبر ٢٠١٤، بسقوط البند (١) من المادة الثانية من القرار، بخصوص "تتكون موارد الصندوق من: ١- ما يقرره مجلس إدارة الصندوق من اشتراك عن كل عامل من العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل والتي يعمل بها عشرون عاملاً فأكثر، وذلك بحد أدنى ثمانية جنيهاً سنوياً".	٢٢٣
٢١٧	٢٠٠٣	بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي. وقد صدر حكم للمحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢١ لسنة ٣٠ ق. دستورية، بجلسة ١٣ ديسمبر ٢٠١٤، بسقوط المادة الثانية من القرار ٢١٧، بخصوص الخدمات التي يقوم صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. منشور بالجريدة الرسمية العدد ٥١ مكرراً (ج)، بتاريخ ٢٢ ديسمبر ٢٠١٤	٢٢٣
١٧٩	٢٠٠٣	بشأن تعديل القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣، بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	٢٢٤
١٣٤	٢٠٠٣	بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تُتبع في هذا الشأن	٢٢٧
٢٠٦	٢٠٠٤	بشأن مناهج التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقواعد المنظمة لذلك.	٢٢٧
٢٣٢	٢٠١٠	بتعديل المادتين (١٨، ١٩) من القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والجهات التي تتولى التدريب، والقواعد التي تُتبع في هذا الشأن	٢٢٧

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
٢٦٣	٢٠١٠	بشأن تشكيل لجنة وضع مناهج وبرامج التدريب في مجال السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل، والقواعد والشروط المنظمة للتدريب، وتحديد شروط ونوعيات المُحاضرين والمتدربين	٢٢٧
١١	٢٠١٤	بتعديل لائحة التدريب بالمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل	٢٢٧
١٢٦	٢٠٠٣	بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنيّة والأمراض العادية والمزمنة	٢٢٨
١١٤	٢٠٠٣	بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل	٢٢٩
٣١	٢٠٠٤	بتعديل لائحة التدريب بالمركز. (المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل)	٢٢٩
١٥٤	٢٠٠٣	بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل	٢٣٠
١٥٢	٢٠٠٣	بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنيّين وتأمين بيئة العمل بالمحافظات	٢٣١

سابعاً: القرارات المنفذة للكتاب السادس: تفتيش العمل والضبطيّة القضائيّة والعقوبات

القرار رقم	لسنة	موضوع القرار	رقم المادة
١١١	٢٠٠٣	بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية	٢٣٣

قرار وزارة التجارة والصناعة

- قرار وزارة التجارة والصناعة رقم (٢٦٥) لسنة ٢٠٠٨، بخصوص الالتزام بالمواصفات الدولية بنظم السلامة والصحة المهنيّين. منشور بالوقائع المصرية، العدد ٨٠، في ٦ أبريل ٢٠٠٨.

الباب الثاني: تشريعات مُكملة وذات صلة بقانون العمل

- الفصل الأوّل: قوانين مُكمّلة لقانون العمل
- الفصل الثاني: قوانين ذات صلة بقانون العمل
- الفصل الثالث: قوانين التراخيص
- تشريعات أخرى متعلقة بالتراخيص

[الفصل الأول]

قوانين مكملة لقانون العمل

يُعدُّ قانون العمل هو الشريعة العامة أو التشريع الأساسي الذي ينظم علاقات العمل، إلا أنه في حالة وجود تشريعات خاصة ببعض فئات العمال أو العمل تُعدُّ الحقوق الواردة فيها مُلزمة، ومقيّدة لما جاء في قانون العمل، شريطة ألا نقل عما جاء فيه من أحكام لصالح العامل. وقد أحال المُشرّع في مواضع عديدة في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، إلى تشريعاتٍ أخرى، وبذلك تُعدُّ أحكام تلك التشريعات جزءًا من أحكام قانون العمل.

كذلك توجد تشريعات تُعد ذات صلة بقانون العمل، وبأعمالنا كمفتشين عمل وسلامة وصحة مهنيين. ولا بُدَّ لمفتشي إدارات العمل وإدارات السلامة والصحة المهنية، من أن يدركوا ويحاطوا بما جاء في تلك التشريعات، وهو الأمر الذي يسعى هذا الباب لمعالجته والتعامل معه.

وقد تناولنا ذلك في هذا الباب من خلال الفصلين الأول والثاني القوانين المكملة والقوانين ذات الصلة بقانون العمل، وأُفردنا الفصل الثالث منه لقوانين التراخيص لأهميتها خصوصًا لدى مفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

١. القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١، في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية^{٨٣}

صدر قانون تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية، بالقانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١، وتضمن الأحكام التالية:

- لا يجوز تشغيل العامل، في المؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصناعة^{٨٤}، تشغيلًا فعليًا أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. وذلك استثناءً من أحكام قانون العمل.
- لا يترتب على تطبيق أحكام المادة السابقة، تخفيض أجر العامل.
- لا يجوز للمؤسسات الصناعية، أن تشغل العامل وقتًا إضافيًا أو توظف عمالًا يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة.

٢. القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥، بشأن تأهيل المُعَوِّقين^{٨٥}

وقد شمل الأحكام التالية:

- تسري أحكام قانون تأهيل المُعَوِّقين، على المُعَوِّقين المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية، كما تسري على الأجانب المقيمين بها بشرط معاملة الدول التي ينتمون إليها بالمثل للمصريين، ويُعامل الفلسطينيون العرب معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية.
- يُقصدُ بالمُعَوِّق، كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمل، أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه، ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو جسّي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

٨٣. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١٦٩، في ٢٨ يوليو ١٩٦١، وعُدل بالقرار بقانون رقم (١٧٥) لسنة ١٩٦١. ثم بالقانون رقم (٩٠) لسنة ١٩٦٢، بتاريخ ١٢ مايو ١٩٦٢، بشأن تعديل القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية.

٨٤. صدر في ذلك قرارات وزير الصناعة الآتية:

١. القرار رقم (٣٨٨) لسنة ١٩٦١، بتاريخ ٢٨ يوليو ١٩٦١؛
٢. القرار رقم (٣٩٣) لسنة ١٩٦١، بتاريخ ٣٠ يوليو ١٩٦١؛
٣. القرار رقم (٤٠٣) لسنة ١٩٦١، بتاريخ ٣٠ يوليو ١٩٦١؛
٤. القرار رقم (١٤٤) لسنة ١٩٦٢، بتاريخ ٧ فبراير ١٩٦٢؛
٥. القرار رقم (١٠١٤) لسنة ١٩٦٢، بتاريخ ١٨ نوفمبر ١٩٦٢.

٨٥. المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢، منشور بالجريدة الرسمية، العدد رقم ٢٥ (مكرراً)، بتاريخ ٢٦ يونيو ١٩٨٢. وكان قد صدر القرار الوزاري، لوزارة الشؤون الاجتماعية، رقم (٢٥٩) بتاريخ ٢٠ مايو ١٩٧٦، باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين.

- ويُصَدُّ بتأهيل المُعَوِّقِينَ، تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمُعَوِّق وأسرته، لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه.
- تنشئ وزارة الشؤون الاجتماعية المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للمُعَوِّقِينَ.
- ولا يجوز إنشاء معاهد أو مؤسسات أو هيئات التأهيل، إلا بترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية، وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزيرها، وعلى الجهات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون الحصول على ترخيص منها.
- تسلم جهات التأهيل شهادة لكل مُعَوِّق تم تأهيله بها. ويُبين فيها، المهنة التي يستطيع صاحبها أدائها، وتسلم الشهادة للمُعَوِّق الذي تثبت صلاحيته للقيام بعمل مناسب دون تأهيل بناء على طلبه. وتصدر دون مقابل أو أية رسوم من أي نوع. (مادة/ ٧).
- يُقيد اسم كل مُعَوِّق تسلم شهادة التأهيل، في مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته محل إقامته، بناء على طلبه، وتُقيد مكاتب القوى العاملة هذه الأسماء في سجل خاص وتسلم الطالب شهادة بحصول القيد من دون مقابل أو أية رسوم، وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المُعَوِّقِينَ المقيدين لديها، في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم وكفائتهم والمهن التي تناسبهم، ويتم ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يُلحقون بالعمل بها. وعلى مديريات القوى العاملة إخطار مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن المُعَوِّقِينَ الذين تم تشغيلهم.
- يلتزم أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، وتسري عليهم أحكام قانون العمل، سواء أكانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أم في أمكنة أو بلاد متفرقة، استخدام المُعَوِّقِينَ الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المُعَوِّقِينَ بها، وذلك بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها.
- وتسري هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيس لصاحب العمل. ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة باستخدام مُعَوِّقِينَ عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد في سجلاتها.
- ويجب في جميع الأحوال، على كل من يستخدم مُعَوِّقاً، إخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، خلال عشرة أيام من تاريخ تسلم المُعَوِّق للعمل.
- تخصص للمُعَوِّقِينَ الحاصلين على شهادات التأهيل، نسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء هذه النسبة باستخدام المُعَوِّقِينَ المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة. ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام المُعَوِّقِينَ المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها، ويجب في جميع الأحوال إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ تسلم المُعَوِّق للعمل.
- لوزير الشؤون الاجتماعية - بعد الاتفاق مع الوزير المختص - إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة من الوظائف والأعمال الخالية في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها، للمُعَوِّقِينَ الحاصلين على شهادات التأهيل وذلك في حدود النسبة المحددة.
- يُعَدُّ المُعَوِّق لائقاً صحياً بالنسبة إلى حالة العجز الواردة بشهادة التأهيل، وذلك استثناء من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية.
- على وحدات القطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة والقطاع العام، إمساك سجل خاص لقيد المُعَوِّقِينَ الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديها، ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل، وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته نشاطهم كلما طلب ذلك، وعليهم إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المُعَوِّقُونَ والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة. ويحدد وزير القوى العاملة بقرار منه، مواعيد الإخطار بالبيان.
- وعلى مديريات القوى العاملة، كل في دائرة اختصاصه، إخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر، ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المُعَوِّقُونَ والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية.

- يُعاقب كل من يخالف أحكام تشغيل المُعَوَّقين، بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهرًا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يُعاقب بنفس العقوبة المسؤولون بوحدة الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام تشغيل المُعَوَّقين، ويُعدُّ مسئولاً في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين.
- كما يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمُعَوَّق المؤهل الذي رُشح له وامتنع عن استخدامه، مبلغًا يساوي الأجر أو الراتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رُشح لها، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة - ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة، ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المُعَوَّق لديه، أو التحق المُعَوَّق بعمل آخر، وذلك من تاريخ تعيين أو التحاق المُعَوَّق بالعمل. ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره، والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم.
- وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو الراتب إلى المُعَوَّق في الميعاد المقرر، يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري، وأداؤه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم، ولا يستفيد المُعَوَّق إلا من أول حكم يصدر لصالحه، وفي حالة تعدد الأحكام بإلزام أصحاب عمل بالدفع عند تعددهم، تُؤل المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى إلى وزارة الشؤون الاجتماعية.
- ويُعاقب كل من يخالف الأحكام السابقة بالحبس مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعهد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المُعَوَّق الواحد، وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع.

٣. القرار الوزاري رقم (٣٥٥) لسنة ٢٠١٥^{٨٦}، بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون تأهيل المُعَوَّقين الصادر بالقانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥

صدر قرار وزارة التضامن الاجتماعي رقم (٣٥٥) لسنة ٢٠١٥، بتعديل القرار رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٧٦، بتعديل اللائحة

التنفيذية للقانون (٣٩) لسنة ١٩٧٥، بشأن تأهيل المُعَوَّقين^{٨٧}، باعتبار الأشخاص الذين يتراوح طولهم بعد البلوغ، ما بين ٧٠ سم و ١٤٠ سم، أقزاماً، بغض النظر عن السبب الطبي لذلك، واعتبار هؤلاء الأشخاص من فئات الإعاقة، وينطبق عليهم كل ما ينطبق على الفئات الأخرى من الإعاقة، وتُعامل معاملتهم. وللأقزام كل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويُمنحون شهادات التأهيل من مكاتب التأهيل.

وبالتالي ينطبق بشأنهم النسبة المنصوص عليها في القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون (٤٩) لسنة ١٩٨٢، الخاصة بتشغيل (تعيين) الأشخاص ذوي الإعاقة.

٨٦. صدر بتاريخ ٢٥ أغسطس ٢٠١٥، ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢١٤، بتاريخ ١٧ سبتمبر سنة ٢٠١٥.

٨٧. منشور بالوقائع المصرية، العدد ١٧٨، بتاريخ ٢ أغسطس ١٩٧٦.

٤. القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي^{٨٨}

صدر قانون التأمين الاجتماعي للعاملين لدى الغير، بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، ودخلت عليه عدة تعديلات، وقد تضمن الأحكام التالية:

- يشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات التالية:
 ١. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
 ٢. تأمين إصابات العمل.
 ٣. تأمين المرض.
 ٤. تأمين البطالة.
 ٥. تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.
- تسري أحكام القانون على العاملين من الفئات الآتية:
 ١. العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة، والمؤسسات العامة، والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام.

٨٨. نُشر بالجريدة الرسمية، بالعدد رقم ٣٥ (تابع)، الصادر بتاريخ ٢٨ أغسطس ١٩٧٥. وعمل به اعتبارًا من ١/٩/١٩٧٥. وعدل بالقوانين الآتية:

- القانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٧٧، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١٧ مكرّرًا (أ)، الصادر بتاريخ ٣٠ أبريل ١٩٧٧.
- القانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٨، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٢ (تابع)، الصادر بتاريخ ١ يونيو ١٩٧٨.
- القانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٧٨، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٩، الصادر بتاريخ ٢٠ يوليو ١٩٧٨.
- القانون رقم (٩٣) لسنة ١٩٨٠، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١٨ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٣ مايو ١٩٨٠.
- القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٨١، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٦، الصادر بتاريخ ٢٥ يونيو ١٩٨١.
- القانون رقم (٦١) لسنة ١٩٨١، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٦ تابع (أ)، الصادر بتاريخ ٢٥ يونيو ١٩٨١.
- القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٤، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ١٣ مكرّرًا (و)، الصادر بتاريخ ٣١ مارس ١٩٨٤.
- القانون رقم (١١٠) لسنة ١٩٨٥، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٧، الصادر بتاريخ ٤ يوليو ١٩٨٥.
- القانون رقم (١٠٧) لسنة ١٩٨٧، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٣٠ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٢٧ يوليو ١٩٨٧.
- القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٢ (تابع)، الصادر بتاريخ ٣١ مايو ١٩٩٠.
- القانون رقم (١) لسنة ١٩٩١، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ١ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٥ يناير ١٩٩١.
- القانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٩٢، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٢ مكرّرًا (ب)، الصادر بتاريخ ١ يونيو ١٩٩٢.
- القانون رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٣، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٢٠ يونيو ١٩٩٣.
- القانون رقم (٢٠٤) لسنة ١٩٩٤، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ١٨ يونيو ١٩٩٤.
- القانون رقم (٢٠٧) لسنة ١٩٩٤، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٤ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ١٨ يونيو ١٩٩٤.
- القانون رقم (٩٤) لسنة ١٩٩٨، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ١٦ مايو ١٩٩٨.
- القانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٩، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٢٣ مايو ١٩٩٩.
- القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٠، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ١٥ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ١٥ أبريل ٢٠٠٠.
- القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠٠٠، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ (تابع)، الصادر بتاريخ ١٨ مايو ٢٠٠٠.
- القانون رقم (٨٦) لسنة ٢٠٠٠، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ تابع (أ)، الصادر بتاريخ ١٨ مايو ٢٠٠٠.
- القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢١ (تابع)، الصادر بتاريخ ٢٤ مايو ٢٠٠١.
- القانون رقم (١٥٠) لسنة ٢٠٠٢، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ (تابع)، الصادر بتاريخ ١٣ يونيو ٢٠٠٢.
- القانون رقم (٩١) لسنة ٢٠٠٣، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرّرًا (أ)، الصادر بتاريخ ١٥ يونيو ٢٠٠٣.
- القانون رقم (٨٨) لسنة ٢٠٠٤، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢١ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٢٢ مايو ٢٠٠٤.
- القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٥، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرّرًا (أ)، الصادر بتاريخ ٢٨ يونيو ٢٠٠٥.
- القانون رقم (١٥٣) لسنة ٢٠٠٦، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٥١ (مكرّرًا)، الصادر بتاريخ ٢٣ ديسمبر ٢٠٠٦.
- القانون رقم (١٣٠) لسنة ٢٠٠٩، نُشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ (تابع)، الصادر بتاريخ ١١ يونيو ٢٠٠٩.

٢. العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية:

- أ. أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.
- ب. أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويُصدر وزير التأمينات قرارًا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، ويُستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ.
- ج. المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات^{٨٩}. (م/٢).
- تسري أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين نقل أعمارهم عن ١٨ سنة، والمتدربين والتلاميذ الصناعيين، والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقًا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣، في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية.
- يُقصد في تطبيق أحكام هذا القانون، ما يأتي:
 - الهيئة المختصة: الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.
 - مجلس الإدارة: مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، أو الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بحسب الأحوال.
 - المؤمن عليه: العامل الذي تسري عليه أحكام هذا القانون وصاحب المعاش المنتفع بتأمين المرض.
 - صاحب العمل: كل من يستخدم عاملاً أو أكثر.
 - إصابة العمل: الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول المرافق بالقانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتُعد الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات^{٩٠} بالاتفاق مع وزير الصحة. ويُعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.
 - المصاب: من أصيب بإصابة عمل.
 - المريض: من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة عمل.
 - العجز المستديم: كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية، أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات^{٩١} بالاتفاق مع وزير الصحة.
 - الأجر: كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل:
 ١. الأجر الأساسي، ويُقصد به: الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف وما يضاف إليه من علاوات خاصة، أو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات؛ مُستبعداً منه العناصر التي تُعد جزءاً من الأجر المتغير، بالنسبة للعاملين الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة تعاقدية أو عَرَضية. وفي جميع الأحوال، يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي:
 - * ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة.
 - * ألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنوياً.
 - * إذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة، فيُعد هذا الأجر أجراً أساسياً بما لا يجاوز ٣٠٠٠ جنيه سنوياً.
 - * ويُزاد الحد الأدنى والأقصى المشار إليهما، بقيمة العلاوات الخاصة منسوبة إلى كل منهما، وذلك في التواريخ المحددة لضمها.
 ٢. الأجر المتغير: ويُقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:
 - * الحوافز.
 - * العمولات.
 - * الوهبة.

٨٩. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

٩٠. صدر بذلك قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

٩١. صدر بذلك قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

- * البَدَلات: ويحدد رئيس مجلس الوزراء^{٩٢}، بناءً على عرض وزير التأمينات، البدلات التي لا تُعدُّ عنصرًا من عناصر أجر الاشتراك.
- * الأُجُور الإضافية.
- * التعويض عن جهود غير عادية.
- * إعانة غلاء المعيشة.
- * العلاوات الاجتماعية.
- * العالوة الاجتماعية الإضافية.
- * المنح الجماعية.
- * المكافأة الجماعية.
- * نصيب المؤمن عليه في الأرباح.
- * ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.
- ويُعدُّ في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلية، العمل المنتدب إليه المؤمن عليه طول الوقت أو المعار إليه داخل البلاد. ويُصدر وزير التأمينات قراراً^{٩٣}، بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.
- العاجز عن الكسب: كل شخص مصاب بعجز يحول كليه بينه وبين العمل، أو يُنقص قدرته على العمل بواقع ٥٠٪ على الأقل، ويُشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يُصاب به الشخص قبل سن الستين.
- * يمول تأمين إصابات العمل، مما يأتي:
 ١. الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل طبقاً للنسب الآتية:
 - أ. ١٪ من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة.
 - ب. ٢٪ من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها بالبند السابق وبغيرها من الوحدات الاقتصادية للقطاع العام. وتلتزم الجهات المشار إليها في البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها بهذا الباب.
 - ج. ٣٪ من الأُجُور بالنسبة لباقي المؤمن عليهم.
 - وتُخفض نسب الاشتراكات المقررة بالبندين (أ) و(ب) بواقع النصف، كما تخفض النسبة المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث، وذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يتولون علاج المصاب لديهم ورعايته طبيًا، وتُخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تلتزم بأدائها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.
 - كما تُخفض نسبة الاشتراك المقرر بالبند (ج) بواقع الثلث، متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
 - د. ريع استثمار الاشتراكات المشار إليها.
- ويُعفى أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن المؤمن عليهم، إذا كانوا لا يتقاضون أجرًا.
- * يُقصدُ بالعلاج والرعاية الطبية، ما يأتي:
 ١. الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام.
 ٢. الخدمات الطبية على مستوى الإخصائيين، بما في ذلك إخصائي الأسنان.
 ٣. الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.
 ٤. العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحّة أو المركز المتخصص.
 ٥. العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم.
 ٦. الفحص بالأشعة والبحوث المعملية "المخبرية" اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها.
 ٧. صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم.

٩٢. صدر بذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٧٩) لسنة ١٩٨٤، نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٩، بتاريخ ١٩ يوليو ١٩٨٤، المعدل بالقرار رقم (١٦٦٢) لسنة ١٩٨٧، ونُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٤٣، بتاريخ ٢٢ أكتوبر ١٩٨٧. وبالقرار رقم (١٩٤٠) لسنة ٢٠٠٢.

٩٣. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

٨. توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية، وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الصحة^{٩٤}، بالاتفاق مع وزير التأمينات.

- * تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي، علاج المصاب ورعايته طبياً.
- * ويجوز للمصاب العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية، على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وُجد اتفاق بذلك.
- * ويجوز لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته طبياً، متى صرحت له الهيئة العامة للتأمين الصحي بذلك، وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة^{٩٥} بالاتفاق مع وزير التأمينات.
- * إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره، يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك، ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم.

ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة. وتُعد في حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيًا كان وقت وقوعها، ويُقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المُسدد عنه الاشتراك مقسوماً على ثلاثين.

* يلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج، وتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها، وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية.

ويُنَبَّع في تنظيم الانتقال ومصاريفه ما تقضي به القواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات^{٩٦}، بناء على اقتراح مجلس الإدارة.

* إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة، سُوي المعاش بنسبة ٨٠٪ من الأجر، بما لا يزيد على الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٠)، ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة (٢٤).

ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات، حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً، إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتُعد كل زيادة جزءاً من المعاش، عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.

* إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تُقدر نسبته بـ ٣٥٪ فأكثر، استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة السابقة.

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، يُزاد معاشه وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة السابقة.

* إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪، استحق المصاب تعويضاً يُقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل، وذلك عن أربع سنوات، ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة.

* لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة، في الحالات الآتية:

١. إذا تعمّد المؤمن عليه إصابة نفسه.

ويُعد في حكم ذلك:

أ. كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

ب. كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في ظاهرة في محل العمل.

٩٤. صدر بذلك، قرار وزير الصحة رقم (١٤١) لسنة ١٩٧٦. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢١١، بتاريخ ١٨ مايو ١٩٧٦.

٩٥. صدر بذلك، قرار وزير الصحة رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٧. ونُشر بالوقائع المصرية العدد ٦٤، بتاريخ ١٦/٣/١٩٨٧.

٩٦. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل. ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين، إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يُجرى في هذا الشأن وفقاً لهذا القانون.

* يجوز لكل من المصاب وجهة العلاج والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال ثلاث السنوات التالية، وعلى جهة العلاج أن تعيد تقدير درجة العجز في كل مرة.

* ومع عدم الإخلال بحق المصاب في العلاج والرعاية الطبية، لا يجوز إعادة تقدير درجة العجز بعد انتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبوته.

* واستثناء من ذلك، يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره^{٩٧}، إطالة مدة إعادة التقدير في الحالات التي يثبت طبيًا حاجتها لذلك، ويسري هذا القرار على الحالات السابقة على تاريخ صدوره مع عدم صرف فروق مالية عن الفترة السابقة.

* للمؤمن عليه أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج، وذلك خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بانتهاء العلاج أو بتاريخ العودة للعمل، أو بعدم إصابته بمرض مهني، وخلال شهر من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته.

كما يكون للابن أو الأخ، أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار الجهة الطبية بعدم ثبوت عجزه عن الكسب، وذلك خلال شهر من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز.

ويُقدم الطلب إلى الهيئة مرفقاً به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره، مع أداء خمسة جنيهات كرسوم تحكيم. على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إحالة الطلب إلى لجنة تحكيم يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير التأمينات^{٩٨}، بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.

* وعلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إخطار المصاب بقرار التحكيم الطبي بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ وصول الإخطار إليها، ويكون القرار ملزماً لطرفي النزاع، وتنفيذ ما يترتب عليه من التزامات.

* يلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل، بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله يُعجزه عن العمل، وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل، ويكون البلاغ مشتملاً على: اسم المصاب وعنوانه وموَجَز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نُقل إليها المصاب لعلاج.

ويُكتفى بمحضر تحقيق إداري، يُجرى بمعرفة السلطة المختصة لدى صاحب العمل في حالة وقوع الحادث داخل دائرة العمل، وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبند (أ) من المادة (٢).

تُجري الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين في كل بلاغ، ويُبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وُجدوا، كما يوضح بصفة خاصة ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، وتبين فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو مندوبه وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك، وعلى هذه الجهة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بصورة من التحقيق، وللهيئة طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك.

* على صاحب العمل أن يقدم الإسعافات الأولية للمصاب، ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة عمله. وعلى صاحب العمل الذي يستخدم أحد المؤمن، أو المشرف على العمل، إخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، على النموذج الذي تعدّه لهذا الغرض، عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها، وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقه صورة من هذا الإخطار. (م/ ٦٥).

* تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب، حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل، دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول.

٩٧. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

٩٨. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

* يُموّل تأمين المرض، مما يأتي:

١. الاشتراكات الشهرية وتشمل:

أ. حصة صاحب العمل، وتُقدر على النحو الآتي:

١. ٣٪ من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات والوحدات الاقتصادية الأخرى بالقطاع العام وذلك للعلاج والرعاية الطبية، وتلتزم هذه الجهات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب.
٢. ٤٪ من أجور المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (٢)، توزع على الوجه الآتي:

٣. ٣٪ للعلاج والرعاية الطبية.

١. ١٪ لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال، ويجوز لوزير التأمينات، أن يُعفي صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء الحقوق المذكورة.

ب. حصة المؤمن عليهم، وتُقدر على النحو الآتي:

١. ١-١٪ من الأجور بالنسبة للعاملين.
٢. ١-٢٪ من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب.

يجوز لصاحب العمل علاج المريض ورعايته طبيًا، وفقًا لأحكام هذا الباب بتصريح من الهيئة العامة للتأمين الصحي، وذلك مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات المخصصة للعلاج والرعاية الطبية إلى ١٪ من أجور المؤمن عليهم.

* يُشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مُشتركًا فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الأخيران متصلين، ويدخل في حساب هذه المدة مدد انتقاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقته.

ولا يسري الشرط المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام، كما لا يسري في شأن أصحاب المعاشات.

* يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:

١. مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.

٢. مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.

٣. مدد الإجازات الخاصة، والإجازات، والإجازات الدراسية والبحوث العلمية، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

* إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه، تعويضًا يعادل ٧٥٪ من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يومًا، وتُزاد بعدها إلى ما يعادل ٨٥٪ من الأجر المذكور.

* ويُشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونًا للأجر.

* ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة، بحيث لا تجاوز مدة ١٨٠ يومًا في السنة الميلادية الواحدة.

* واستثناء من الأحكام المتقدمة، يُمنح المريض بالذَرَن أو بالجُذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة، تعويضًا يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يُشفى أو تستقر حالته، استقرارًا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو بتبني عجزه عجزًا كاملاً.

* وتُحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة^{٩٩}، بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.

* ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.

* وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام، تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه.

- * تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع، تعويضًا عن الأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر، تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر، وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل، أو بأنظمة العاملين المَدِينين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال، بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.
- * وتتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر مصاريف انتقال المريض بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها، وبوسائل الانتقال الخاصة متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المريض الصحية لا تسمح باستعماله ووسائل الانتقال العادية.
- وتُتبع في تنظيم الانتقال ومصاريفه القواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات^{١٠٤}، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة.
- * تلتزم الهيئة العامة للتأمين الصحي بفحص العاملين المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنيّة المبينة في الجدول رقم (١) المرافق، وذلك مقابل تحصيلها رسمًا مقداره ٥٠٠ مليم عن كل مؤمن عليه معرض للإصابة بالأمراض المذكورة ويتحمل به صاحب العمل.
- * تلتزم جهة العلاج بإخطار المصاب أو المريض بانتهاء العلاج وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته، وللمريض أن يطلب إعادة النظر في تقرير انتهاء العلاج أو تخلف العجز وفقًا لأحكام التحكيم الطبي.
- كما تلتزم جهة العلاج بالإخطار المشار إليه في الفقرة السابقة بالنسبة لكل من صاحب العمل والهيئة القومية للتأمين الاجتماعيّ، مع بيان أيام التخلف عن العلاج إن وجدت، وذلك كله وفقًا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة^{١٠٥}، بالاتفاق مع وزير التأمينات.
- ويكون قرار جهة العلاج بمدة الإجازة المرصية مُلزمًا لصاحب العمل.
- * تثبت حالات العجز المنصوص عليها في هذا القانون، بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي، يعين بياناتها قرار من وزير التأمينات^{١٠٦}، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة.
- ويكون للهيئة العامة للتأمين الصحي أن تفوض المجالس الطبية في إثبات حالات العجز المشار إليها.

* يُمول تأمين البطالة، مما يأتي:

١. الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل، بواقع ٢٪ من أجور المؤمن عليهم.
٢. ريع استثمار هذه الاشتراكات.
- * تسري أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون، فيما عدا الفئات الآتية:
 ١. العاملون بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة.
 ٢. أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية، وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم.
 ٣. العاملون الذين يبلغون سن الستين.
 ٤. العاملون الذين يستخدمون في أعمال عَرَضِيَّة أو مؤقتة، وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال الترحيل والعمال الموسميون وعمال الشحن والتفريغ.
- ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية تنظيم شروط وأوضاع انتفاع الفئات المشار إليها بمزايا هذا التأمين، على أن يبين في هذا القرار طريقة حساب الأجر بالنسبة إليهم.

* يُشترط لاستحقاق تعويض البطالة، ما يأتي:

١. ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة.
٢. ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جنابة أو جُنْحَة ماسّة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
٣. أن يكون المؤمن عليه مُشْتَرِكًا في هذا التأمين لمدة سنة أشهر على الأقل، منها ثلاثة الأشهر السابقة على كل تعطُّله، متصلة.
٤. أن يكون المؤمن عليه قادرًا على العمل وراغبًا فيه.
٥. أن يكون المؤمن عليه قد قِيدَ اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص.
٦. أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تُحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

١٠٠. صدر بذلك قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

١٠١. صدر بذلك قرار وزير الصحة رقم (١٧٩) لسنة ١٩٨٥، الصادر بتاريخ ٢٤ أبريل ١٩٨٥. ونُشر بالوقائع المصرية، العدد ٢٤٠ بتاريخ

٢٣ أكتوبر ١٩٨٥.

١٠٢. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

* يستحق تعويض البطالة ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال. ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة ١٦ أسبوعاً أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعاً، إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز ٢٤ شهراً. كما يُصرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة. (م/ ٩٣).
* يُقدر تعويض البطالة بنسبة ٦٠٪ من الأجر الأخير للمؤمن عليه. (م/ ٩٤).

* استثناء من حكم المادة (٩٤)، يستحق تعويض البطالة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأخير الذي سُددت على أساسه الاشتراكات، إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية:

١. انتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو أوراقاً مزورة.
٢. إذا كان المؤمن عليه مُعيّناً تحت الاختبار.
٣. ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، أبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٤. عدم مراعاته التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

٥. غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل.

٦. عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية.

٧. إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.

٨. وجوده أثناء العمل في حالة سُكْر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٩. اعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك اعتدائه اعتداءً جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

* يسقط الحق في صرف تعويض البطالة، في الحالات الآتية:

١. إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسباً له، ويُعدّ العمل مناسباً إذا توافرت فيه الشروط الآتية:

١. أن يكون أجره يعادل على الأقل ٧٥٪ من الأجر الذي يؤدي على أساسه تعويض البطالة.

٢. أن يكون العمل مُنقفاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.

٣. أن يكون العمل المرشّح له في دائرة المحافظة التي كان يعمل بها وقت تعطله.

٤. إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.

٥. إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه.

٦. إذا استحق المؤمن عليه معاشاً يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه.

٧. إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائياً.

٨. إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.

* يوقف صرف تعويض البطالة، في الحالات الآتية:

١. إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذي قيّد اسمه فيه متعطلاً في المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.

٢. إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة المختص.

ويعود الحق في صرف التعويض في الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف، وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

٣. إذا جُنّد المؤمن عليه، يعود إليه الحق في صرف التعويض بانتهاء مدة التجنيد، ولا تُحسب هذه المدة ضمن مدة استحقاق التعويض.

٤. إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.

٥. إذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشاً يقل عن قيمة تعويض البطالة.

ويصرف في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٤ و ٥) ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

* إذا قام نزاع على سبب انتهاء الخدمة، يُصرف تعويض البطالة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأخير لمدة أسبوعين يُبدي خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه في النزاع وفقًا للإجراءات التي يبينها قرار من وزير التأمينات^{١٠٣}، بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. ويُصرف التعويض في ضوء النتيجة التي ينتهي إليها المكتب المذكور من ظاهر الأوراق، متى توافرت باقي الشروط المنصوص عليها في هذا الباب.

٥. القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام^{١٠٤}

القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام: صدر قانون نظام العاملين بالقطاع العام، بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، وقد تضمن ما يلي:

- تسري أحكام هذا القانون على شركات القطاع العام. وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون.

وقد جرى قضاء محكمة النقض على اعتبار شركات القطاع العام أشخاصاً اعتبارية خاصة وليس أشخاصاً عامة، وأن القرارات الصادرة من شركات القطاع العام في شئون العاملين بها لا تُعدّ قرارات إدارية، وأن القضاء العادي هو المختص بشركات القطاع العام، وأن العلاقات الوظيفية به ليست علاقة تنظيمية بل هي علاقة تعاقدية تخضع لنظام العاملين بشركات القطاع العام، ولقانون العمل فيما لم يرد به نص في قانون العاملين بشركات القطاع العام.

- يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة أو اللجان النقابية للشركة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بالشركة، وذلك بما لا يقل عن الخدمات المقررة في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المعدلة له، بمراعاة أحكام القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٩٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له، والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالنقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المُجنّدين في الأحوال وطبقاً للأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية.
- إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة، تعيّن قبل إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية عرض الأمر على لجنة تُشكل على الوجه الآتي:
 ١. مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه (رئيساً).
 ٢. ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة (عضواً). إذا لم توجد اللجنة النقابية (أعضاء).
 ٣. ممثل للشركة.

وتتولى اللجنة المشار إليها بحث كل حالة تُعرض عليها وإبلاغ رأيها فيها لمجلس الإدارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال، وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها. وللجنة - في سبيل أداء مهمتها - سماع أقوال العامل والاطّلاع على المستندات والبيانات كافة التي ترى الاطّلاع عليها، ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأي كل عضو من أعضائها الثلاثة مُسبباً، وتودّع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتُسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال.

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافاً لأحكام هذه المادة يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أي إجراء آخر.

١٠٣. صدر بذلك، قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧.

١٠٤. منشور بالجريدة الرسمية، العدد ٢٩ تابع (ب)، بتاريخ ٢٠ يوليو ١٩٧٨.

٦. القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر^{١٠٥}

القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر:
صدر قانون العاملين بالمناجم والمحاجر بالقانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١، وقد تضمن الأحكام التالية:

- تسري أحكام القانون على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر والتعدين.
- وتسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالحكومة والهيئات العامة على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة لها، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يُعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح أو أي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء.

كما تسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالقطاع العام على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة له، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يُعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء.

وتسري أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل بالقطاع الخاص على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة للقطاع الخاص، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يُعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاء.

- يُقصدُ في تطبيق أحكام هذا القانون:

- بالمتنشاء: كل مشروع يملكه أو تديره إحدى وحدات القطاع العام أو شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.
- بالمحافظات النائية والأماكن البعيدة عن العمران: المحافظات والأماكن التي يصدر بتحديد قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في المواد التالية.

- تسري أحكام هذا القانون على العاملين بمنشآت صناعات المناجم والمحاجر في:

١. الهيئات العامة ووحدات الحكم المحلي؛
٢. القطاع العام؛
٣. الجمعيات التعاونية؛
٤. القطاع الخاص.

- يُقصدُ بصناعات المناجم والمحاجر العمليات المبينة فيما يلي:

١. العمليات الخاصة بالكشف أو البحث عن المواد المعدنية فيما عدا البترول والغازات الطبيعية، أو استغلالها أو تصنيعها أو تجهيزها أو تقطيعها بالمنطقة الصادر عنها التراخيص، ويُعد في حكم المواد المعدنية الرمل والزلط والجبس والأملاح التبخرية (كلوريد الصوديوم) والأحجار الكريمة والطين والرُسوبية.
٢. العمليات الخاصة باستخراج وتركيز وتجهيز المواد المعدنية والصخور الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد، أو في مكان آخر يُحدد بقرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية.
٣. ما يلحق بالعمليات السابقة، بما في ذلك أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة والتجارب والصيانة فوق السطح أو تحت الأرض؛ وكذلك الخدمات الإدارية الفنية أو المُعَاوَنَة.

- لا يجوز للمنشأة أن تستخدم أي عامل في إحدى عمليات صناعات المناجم والمحاجر، إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيًا لها.

كما يتم توقيع الكشف الطبي على العامل بصفة دورية كل ستة أشهر، ويجب أن يشمل على الأخص كشفًا بأشعة إكس بالنسبة للعمال المعرضين للأمراض المهنيّة، ويتم أيضًا توقيع الكشف الطبي على العامل عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب، ولو وقع في فترة الاختبار؛ لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصابًا بمرض مهني.

وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي توقيع الكشف الطبي المشار إليه، مقابل تحصيلها رسماً مقداره جنيهاً عن كل عامل عن كل كشف طبي دوري، وجنيه واحد عن كل كشف آخر ويتحمل بهما صاحب العمل. ويصدر بشروط وأوضاع الكشف الطبي المشار إليه قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزيرَي الصحة والقوى العاملة.

- لا يجوز تشغيل النساء في أيٍّ من العمليات تحت سطح الأرض، كما لا يجوز تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في هذه العمليات.
 - على المنشأة أن تُعَدَّ سجلاً أو نظاماً لقيّد العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها.
 - يُطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون جدول الأجور والعلاوات المرافق، وتُعدُّ هذه الأجور والعلاوات الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه.
 - يُمنح العاملون الموجودون في مواقع العمل الخاضعون لأحكام هذا القانون بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة تتراوح بين ٣٠ : ٦٠٪ من الأجر الأصلي، وذلك تبعاً لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة. ويصدر بتحديد هذا البديل قرار من رئيس مجلس الوزراء.
 - يُمنح العاملون بالمناطق النائية الخاضعون لأحكام هذا القانون بدل إقامة بنسبه تتراوح بين ٣٠ : ٦٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة، وتُحدد هذه المناطق ونسبة البديل المقرر للعاملين بكل منطقة طبقاً للقرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء.
 - يجوز بقرار من وزير القوى العاملة، بالاتفاق مع وزير الصناعة، استثناء المنشآت التابعة للجمعيات التعاونية ومنشآت القطاع الخاص من تطبيق جدول الأجور والعلاوات المرافق ونسب البدلات المنصوص عليها في المادتين السابقتين، وذلك بما يتفق مع الظروف الاقتصادية لتلك المنشآت. ويحدد القرار المشار إليه معدلات ونسب الأجور والعلاوات والبدلات التي تُطبق على العاملين في هذه المنشآت.
 - لا يجوز تشغيل العامل تحت الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتُحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العمل أكثر من ثلاث ساعات متصلة.
 - ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أم في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات في اليوم.
 - يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه، وذلك بالشروط الآتية:
١. أن تبلغ مديرية القوى العاملة أو أحد مكاتبها التي يقع نشاط المنشأة في دائرة أيٍّ منها، خلال أربع وعشرين ساعة، ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه.
 ٢. أن يُمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن العمل في الفترة الإضافية، مضافاً إليه ١٠٠٪، إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ٢٠٠٪ إذا كان يعمل بعد غروبها.
- فإذا كان العمل أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية، استحق العامل بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته أجراً يساوي مثلي الأجر العادي لساعات العمل التي اشتغلها.

- تكون الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ويجوز في الأماكن البعيدة عن العمران التي يصدر بتحديد قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، أن تجمع الراحة الأسبوعية لمدة لا تزيد على ثمانية أسابيع ويحصل عليها العامل دفعة واحدة إذا وافق كتابةً على ذلك.
- على المنشأة أن تعلن في أمكنة العمل وبشكل ظاهر جدولاً تبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة، وتبلغ صورة منه معتمدة من الممثل القانوني للمنشأة أو المدير المسؤول لمديرية القوى العاملة أو أحد مكاتبها التي يقع نشاط المنشأة في دائرة أيٍّ منها، كما يجب إبلاغ هذه الجهة أولاً بأول بأيّ تعديلات تطرأ عليها.
- تُراد الإجازات الاعتيادية المستحقة للخاضعين لأحكام هذا القانون، وذلك بمقدار أسبوعين للعاملين منهم في المناطق البعيدة عن العمران، ويُراعى في حساب مدة الإجازة الاعتيادية أن تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي بساعة العودة إليها.
- يُصدر وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصناعة، وبعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال، لائحة بالأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون وتلتزم المنشأة بتطبيق هذه اللائحة.

- تلتزم المنشأة، في الأماكن البعيدة عن العمران، بأن توفر بالمجان لأفراد أسرة العامل والذين يعولهم ويقيمون معه بصفة فعلية، الإسعافات الطبية الضرورية والعلاج الطبي طبقاً للنظام الذي يصدر بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصحة.
- تلتزم المنشأة أن توفر في موقع الإنتاج مصادر المياه الكافية الصالحة لشرب العمال وأسرهم واستعمالهم العادي، بحيث لا يقل ما يخص الفرد الواحد من أفراد الأسرة عن ٤٥ لترًا يوميًا.
- ويجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة منعًا لتلوثها، وتوضع الأوعية مُحكَّمة الإغلاق في أماكن في متناول العمال، كما يجب تغيير هذه المياه يوميًا وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع بطريقة معتمدة صحية.
- تلتزم المنشأة بأن تقدم لعمالها بمواقع العمل والإنتاج في المحافظات النائية والأماكن البعيدة عن العمران بالمجان ثلاث وجبات غذائية في مطاعم تعدّها لهذا الغرض، ووجبتين بالنسبة إلى باقي مواقع الإنتاج الأخرى، وتكون هذه الوجبات مستوفية للشروط الصحية، وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم أو المحجر تكون مغلفة صحيًا أو معبأة في أوانٍ مُحكَّمة الغطاء.
- ويجوز الاتفاق بين المنشأة والنقابة العامة للمناجم والمحاجر على نظام آخر لتقديم الوجبات الغذائية، ولا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق، كما لا يجوز إعفاء المنشأة من هذا الالتزام لقاء أي بدل نقدي.
- وتحدد أنواع وكميات الطعام في كل وجبة بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.
- تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها في مناطق الاستخراج والتجهيز والتصنيع البعيدة عن العمران ما يلي:
 ١. مساكن مجانية للعمال المتزوجين وغير المتزوجين، مزودة بالمرافق الصحية اللازمة.
 ٢. الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة.
 ٣. صيانة هذه المساكن والمرافق، والعمل على استمرار وتطوير هذه الخدمات.
 ٤. نظافة المناطق السكنية وأماكن العمل والمرافق الأخرى.
- ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية، بعد أخذ رأي الاتحاد العام للنقابات العمال، قرارًا بتحديد اشتراطات ومواصفات المساكن وأنواع المرافق والخدمات ومواصفاتها، وما يجب أن يتوافر فيها من وسائل التثقيف والترفيه والرياضة.
- يكون للعاملين بوزارة القوى العاملة، الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام قانون العمل الصادر، صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها.
- ولهم وللعاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية، كُلاً في اختصاصه، حق التفتيش في أماكن العمل للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له.
- على المنشأة أن تسهل مهمّة العاملين المذكورين في المادة السابقة، وأن تقدم لهم البيانات الصحيحة التي تساعد في أداء مهامهم.
- على السلطات الإدارية أن تساعد العاملين المذكورين عند قيامهم بمهامهم المساعدة الفعالة، ولو اقتضى الأمر استخدام القوة الجبرية.
- مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يُعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون بالعقوبات المبينة في المواد التالية.
- يُعاقب كل من يخالف حكمًا من أحكام المواد المنصوص عليها في الباب الثاني: الخاص بتنظيم العمل، بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تجاوز خمسين جنيهاً، وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.
- يُعاقب كل من يخالف حكمًا من أحكام المواد المنصوص عليها في الباب الثالث: الخاص بالأجور والبدلات والحوافز، بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيهاً.
- يُعاقب كل من يخالف حكمًا من أحكام المواد المنصوص عليها في الباب الرابع: الخاص بساعات العمل والإجازات، بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز عشرين جنيهاً، وتعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

- يُعاقَب كل من يخالف إحدى المواد المنصوص عليها في الباب الخامس: الخاص باحتياطات الأمن والسلامة، بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً وبغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.
- وفي حالة تكرار المخالفة نفسها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى تكون العقوبة الحبس.

- يُعاقَب على مخالفة أي حكم من أحكام المواد المنصوص عليها بالباب السادس: الخاص بالرعاية الصحية والاجتماعية، بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيهاً، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.
- لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة ولا إيقاف التنفيذ فيها.
- تتوَل أُمُوال الغرامات المحكوم بها وَفَقاً لأحكام هذا القانون، إلى الاتحاد العام لنقابات العمال للصرف منها في الأوجه النافعة للعمال، وذلك وَفَقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة.

٧. القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام^{١٠٦}

- صدر قانون شركات قطاع الأعمال العام، رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١، وتضمن الأحكام التالية:
- يُنقل العاملون بكُلٍّ من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون، إلى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بأوضاعهم الوظيفية ذاتها وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات.
 - وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شؤونهم الوظيفية، إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها.
 - ويحتفظ العامل المنقول بصفة شخصية بما يحصل عليه من أجور وبدلات وإجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات، ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقاً لهذه اللوائح دون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه مستقبلاً من أية علاوات أو مزايا.
 - يمثل عضو مجلس الإدارة المنتدب الشركة أمام القضاء، وفي صلاتها بالغير.
 - يكون للعاملين بالشركة نصيبٌ في الأرباح التي يقرر توزيعها تحدده الجمعية العامة للشركة، بناءً على اقتراح مجلس إدارتها، بما لا يقل عن (١٠٪) من هذه الأرباح.
 - ولا يجوز أن يزيد ما يُصرف للعاملين نقداً من هذه الأرباح على مجموع أجورهم السنوية الأساسية. وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على مجموع الأجور السنوية من الأرباح على الخدمات التي تعود بالنفع على العاملين بالشركة. (م/٣٣).
 - يجوز الاتفاق على التحكيم في المنازعات التي تقع فيما بين الشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون، أو بينها وبين الأشخاص الاعتبارية العامة، أو الأشخاص الاعتبارية من القطاع الخاص، أو الأفراد، وطنيين كانوا أم أجانب، وتطبق في هذا الشأن أحكام الباب الثالث من الكتاب الثالث من قانون المرافعات المدنية والتجارية.
 - تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة، اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها. وتتضمن هذه اللوائح على الأخص: نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات، طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتُعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص.
 - كما تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بها، بمراعاة درجات قيدهم بجدول المحامين، وبدلاتهم، وأحكام وإجراءات قياس أدائهم وواجباتهم وإجراءات تأديبهم. وإلى أن تصدر هذه اللائحة تسري في شأنهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها، الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣.
 - وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص.

- يُراعى في وضع اللوائح المنظمة لشؤون العاملين ما يأتي:
- أولاً: أن يكون لكل شركة هيكل تنظيمي وجدول للوظائف بما يتفق مع طبيعة أنشطة الشركة وأهدافها.
- ثانياً: التزام نظام الأجور بالحد الأدنى المقرر قانوناً.

١٠٦. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد رقم ٢٤ (مكرراً)، بتاريخ ١٤ يونيو سنة ١٩٩١.

ثالثاً: ربط الأجر ونظام الحوافز والبدلات والمكافآت وسائر التعويضات والمزايا المالية للعاملين في ضوء ما تحققه الشركة من إنتاج، أو رقم أعمال، وما تحققه من أرباح.

- تسري في شأن واجبات العاملين بالشركات القابضة والتحقيق معهم وتأديبهم، أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، وأحكام القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، وأحكام قانون مجلس الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢.

وتختص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون غيرها، بالنسبة للعاملين في الشركات القابضة، بما يلي:

١. توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الشركة، بعد العرض على اللجنة الثلاثية.
 ٢. الفصل في التظلمات من القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية أو المجالس التأديبية المختصة بالشركة.
- ويكون الطعن في أحكام المحاكم التأديبية الصادرة بتوقيع الجزاء أو في الطعون في القرارات التأديبية، أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة.
- وتسري في شأن واجبات العاملين بالشركات التابعة والتحقيق معهم وتأديبهم، أحكام الباب الخامس من الكتاب الثاني من قانون العمل.
- يجوز عند الضرورة القسوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء، مدّ خدمة أيّ من العاملين من شاغلي الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة، لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان.
 - يكون نقل رؤساء وحدات الأمن في الشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون والعاملين بهذه الوحدات بقرار من السلطة المختصة في الشركة، دون حاجة لأي إجراء آخر.
 - تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية، التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي.

وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنيّة.

كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له.

٨. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٩٠) لسنة ١٩٩١، بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الأعمال العام^{١٠٧}

- صدرت اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الأعمال العام رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١، بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٩٠) لسنة ١٩٩١، الذي تضمّن الأحكام التالية:
- ينتخب العاملون في الشركة التابعة أعضاء غير متفرغين بمجلس إدارة الشركة، من بين العاملين بها، ويكون عددهم مساوياً لعدد أعضاء مجلس الإدارة ذوي الخبرة.
 - ويتم انتخابهم في الأسبوع السابق لموعد انعقاد الجمعية العامة للشركة، المدرج في جدول أعمالها، وإعلان تشكيل مجلس إدارة الشركة.
 - وترسل صورة من إخطار الدعوة للجمعية العمومية إلى مديرية القوى العاملة المختصة طبقاً للقانون رقم (٧٣) لسنة ١٩٧٣، في شأن تحديد شروط وإجراءات انتخابات ممثلي العمال في مجالس إدارات وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة المعدل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٩٥، والمعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٣، وذلك قبل موعد انعقاد الجمعية العامة للشركة بشهر على الأقل.
 - تكون مدة مجلس إدارة الشركة التابعة، ثلاث سنوات تبدأ من اليوم التالي لتاريخ إعلان تشكيل المجلس.
- ويُعدّ عضواً في المجلس رئيس نقابة الشركة التابعة دون أن يكون له صوت معدود.

• يُعَدُّ العامل مُقَدِّمًا استقالته في الحالتين الآتيتين:

١. إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية، ما لم يقدم خلال الخمس عشرة يوماً التالية، ما يثبت أن انقطاعه بعذر يقبله رئيس مجلس إدارة الشركة أو العضو المنتدب أو من يفوضه أيٌّ منهما، ويجوز لمن يقبل العذر أن يقرر عدم الحرمان من أجره مدة الانقطاع إذا كان له رصيد إجازات يسمح بذلك، وإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر انقطاعه عن العمل، أو لم تُقبل مبرراته، عُُدَّت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.
٢. إذا انقطع العامل عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس إدارة الشركة أو العضو المنتدب أو من يفوضه أيٌّ منهما، لمدة تزيد على عشرين يوماً غير متصلة (متقطعة) في السنة، وتُعدُّ خدمته منتهية من اليوم التالي لاكمال هذه المدة. ويتعين إنذار العامل كتابةً بعد انقطاعه عن عمله، بمدة سبعة أيام في الحالة الأولى، وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية.
- تثبت عدم لياقة العامل صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة، سواء أكان ذلك راجعاً إلى وجود عجز كلي عن أداء العمل الأصلي، أم عجز جزئي مستديم متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر يمكنه القيام به طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي يُصرف للعامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة ٤٥ من القانون^{١٠٨}، على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر حتى يستنفذ إجازاته المرضية والسنوية أو إحالته إلى المعاش بناءً على طلبه، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، أو لائحة الشركة، أيهما أفضل للعامل.
- وإذا كان انتهاء خدمة العامل بسبب استقالته، استحق أجره حتى تاريخ قبول الاستقالة، أو انقضاء المدة التي تُعدُّ الاستقالة بعدها مقبولة.

٩. القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢، بإنشاء صندوق إعانات طوارئ العمال^{١٠٩}

وقد تضمن الأحكام التالية:

- يُنشأ صندوق إعانات الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع وزير القوى العاملة، وذلك لتقديم إعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيد في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية.
- يختص الصندوق في سبيل تحقيق أغراضه بما يأتي:
 - رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية.
 - التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العمل والعمال لمواجهة حالات الإغلاق، للحد منها ومن آثارها.
 - وضع نماذج طلبات الحصول على الإعانة المطلوبة، ودراستها وتحديد شروط الإعانة وضوابطها.
 - صرف الإعانة للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم.
 - إعداد قاعدة معلومات لنشاط الصندوق.
- تتكون مواد الصندوق من:
 ١. (١٪) من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر.
 ٢. الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق.

١٠٨. تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

١. فقد الجنسية المصرية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعيا الدول الأخرى.
٢. بلوغ سن الستين وذلك بمراجعة أحكام قانون التأمين الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥.
٣. عدم اللياقة بالخدمة صحياً.
٤. صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل. ودون إخلال بأحكام قانون العقوبات إذا كان قد حُكم عليه للمرة الأولى فلا يؤدي ذلك إلى انتهاء الخدمة، إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.
٥. انتهاء العمل العرضي، أو المؤقت، أو الموسمي.
٦. الإحالة إلى المعاش أو الفصل.
٧. الوفاة.

١٠٩. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٤ (مكرراً)، بتاريخ ١٨ يونيو ٢٠٠٢.

٣. الغرامات المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون.

٤. عائد استثمار أموال الصندوق.

• يُشكّل مجلس إدارة الصندوق على النحو التالي:

○ وزير القوى العاملة والهجرة رئيساً.

○ أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

○ أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

○ أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق قرار من رئيس مجلس الوزراء.

• يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام قانون العمل، كلّ في دائرة اختصاصه، صفة مأموري الضبط القضائي، بالنسبة للجرائم التي تقع بمخالفة أحكام هذا القانون.

• مع عدم الإخلال بحق الصندوق في اتخاذ الإجراءات المقررة قانوناً لاقتضاء مستحقّاته، يُعاقب كل من لم يسدّد التزاماته بهذا القانون (١٪ من الأجر الأساسي)، بغرامة تساوي نصف المبالغ التي لم تُسدد. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

١٠. القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٢، بإنشاء صندوق إعانات طوارئ العمال^{١١٠}

ويتضمّن الأحكام التالية:

• الغرض من إنشاء الصندوق هو: تقديم إعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أيّاً كان عدد عمالها التي تم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية، على أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجر غير مُنشئة لاستحقاق إعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي.

• يختص مجلس إدارة الصندوق في سبيل تحقيق أغراضه، بما يأتي:

١. رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية، وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية كافة، وبما يؤدي إلى إزالة أسباب عدم سداد الأجر للعاملين بالمنشأة.

٢. التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العاملين والعمال، لمواجهة الحالات المشار إليها للحد من آثارها ببحث وتحديد المشكلة والمتابعة المستمرة حتى إزالة أسبابها.

٣. يجوز لمجلس إدارة الصندوق صرف إعانات قابلة للاسترداد في حالة تخفيض عدد عمال المنشأة لمقابلة سداد تعويضات لهؤلاء العاملين؛ وذلك بمراعاة ما يلي:

أ. يتم صرف تلك الإعانات وفقاً للضوابط والإجراءات التي يقرّها مجلس إدارة الصندوق بالاتفاق مع الجهات كافة ذات العلاقة بالمنشأة، وعلى أن يتم وضع تلك الضوابط والإجراءات وفقاً لظروف كل حالة على حدة، وبما يكفل حق الأولوية للصندوق على الدائنين والمساهمين كافة أيّاً كانت رواتبهم في استرداد تلك الإعانات من أموال تتحقّق للمنشأة أيّاً كان مصدرها.

ب. يتم اعتماد صرف تلك الإعانات من رئيس مجلس الوزراء بناء على تقرير يرفع من رئيس مجلس إدارة الصندوق بشأن كل حالة على حدة.

ج. ألا يتجاوز مجموع المبالغ المنصرفة على هذا البند (٢٠٪) من إجمالي موارد الصندوق وقت الصرف.

• تُحدّد بمديريات القوى العاملة والهجرة بمحافظات الجمهورية كافة، وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق، لتنفيذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه ولائحته التنفيذية وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات. وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة لصندوق إعانات الطوارئ للعمال، بما يكفل انضباطه وحسن أداء مهمته.

• تسدّد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ نسبة قدرها (١٪) من الأجر الأساسي للعاملين المؤمن عليهم لديها، بموجب شيكات باسم "صندوق إعانات الطوارئ للعمال" خلال النصف الأول من كل شهر، مُرفقاً بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية.

- تُصرف الإعانة وفقًا للشروط والضوابط التالية:
 ١. يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الإعانة لها استنادًا إلى تقرير تتقدم به لصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقًا به نموذج طلب الإعانة.
 ٢. يتولى الصندوق اتخاذ إجراءات الصرف كافةً وتسليم الشيكات ومتابعة عملية الصرف.
 ٣. تُصرف الإعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى إلى أن يتم إعادة التشغيل المناسب للمنشأة، واتخاذ الإجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الإعانة أو حصول العامل على فرصة عمل بديلة، أيهما أقرب، ويكون الصرف بواقع (٧٥٪) من الأجر الأساسي، وبحد أدنى ١٥٠ جنيهاً وحد أقصى ١٠٠٠ جنيهاً شهرياً.
 ٤. أن يكون هؤلاء العاملون من المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية.
 ٥. أن يكون العامل قد أمضى بالمنشأة مدة لا تقل عن سنة على الأقل.
 ٦. أن يكون صرف الإعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليها القانون بشيكات موقَّعة عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول، ويكون التوقيع الثاني للمختص بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.
- يوقف صرف الإعانة في الحالات الآتية:
 ١. إذا وجد العامل فرصة عمل بديلة.
 ٢. إعادة تشغيل المنشأة.
 ٣. انتهاء علاقة العمل وفقًا لأحكام القانون.
 ٤. إذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الإعانة.
- تُعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة؛ وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحصيل والصرف.

١١. القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠، بشأن رتبة امتياز حقوق العمال^{١١١}

وتضمن الأحكام التالية:

- مع مراعاة حكم المادة (١) من قانون العمل، يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتُستوفى قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.
- في حالة صدور قرار أو حكم بحل المنشأة أو الشركة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائيًا أو بشهر إفلاسها، يجب أن يحدد هذا القرار أو الحكم أجلًا للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تتوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد.

١٢. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٧٣٦) لسنة ٢٠١٠، بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠، بشأن رتبة امتياز حقوق العمال^{١١٢}

وقد تضمن الأحكام التالية:

- يُفصَد بالألفاظ والعبارات التالية بالمعنى المبين قرين كل منها:
 - المبالغ المستحقة للعامل:
 - أولًا: الأجر: جميع المبالغ المنصوص عليها في المادة (١) من قانون العمل.
 - ثانيًا: المستحقات: المبالغ التي يحصل عليها العامل مقابل رصيد إجازاته أو التعويض عن الخروج على المعاش المبكر، أو أية تعويضات أخرى ينص عليها قانون العمل أو عقود العمل الفردية أو الجماعية أو يتم الاتفاق عليها بين طرفي العمل.
 - الجهة المختصة: وزارة القوى العاملة والهجرة.

١١١. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٤ (مكرراً)، بتاريخ ١٩ يونيو ٢٠١٠.

١١٢. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٤١ (مكرراً)، بتاريخ ١٩ أكتوبر ٢٠١٠.

- وزارة القوى العاملة والهجرة هي الجهة المختصة بتنفيذ أحكام القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠ بشأن رتبة امتياز حقوق العمال.
- يكون للأجر وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتُستوفى قبل سداد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.
- في الحالات التي يجيز فيها القانون إصدار قرار من السلطة المختصة بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً، تلتزم الجهة بأن تضمن قرارها بتحديد الأجل المناسب للوفاء بأجور ومستحقات العمال وذلك بما لا يجاوز سنة من صدور القرار.
- أما في الحالات التي يصدر فيها حكم قضائي بالحل أو التصفية أو الإغلاق النهائي أو بشهر الإفلاس، فتتولى المحكمة المختصة بإصدار الحكم مراعاة تضمين حكمها بتحديد أجل للوفاء بأجور ومستحقات العمال، على أن يكون هذا الأجل مُتفقاً مع القوانين المطبقة في هذا الشأن.
- يجب على صاحب المنشأة أو المصفي أو أمين التفليسة - حسب الأحوال - خلال (ثلاثين يوماً) على الأكثر من تاريخ صدور القرار أو الحكم بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً أو شهر إفلاسها، القيام بحصر أجور ومستحقات العمال، وفي حالة كفاية أموال المنشأة للوفاء بتلك الأجور والمستحقات بتعين الوفاء بها فوراً.
- أما في حالة عدم كفاية الأموال للوفاء بأجور ومستحقات العمال دفعة واحدة، فيلتزم صاحب المنشأة أو المصفي أو أمين التفليسة - حسب الأحوال - بسداد الجانب المتوافر من هذه الأموال، على أن يتم سداد الباقي في ميعاد لا يجاوز الأجل المحدد في المادة السابقة من هذه اللائحة مما يُتاح من أموال المنشأة.
- يلتزم صاحب المنشأة أو المصفي أو أمين التفليسة - حسب الأحوال - بتقديم تقرير شهري للجهة الإدارية المختصة، مبيّناً به الإجراءات التي تمت بشأن سداد مستحقات العمال، على أن تتولى هذه الجهة مراجعة هذا التقرير ومتابعة تمام سداد تلك المستحقات في الآجال المحددة لها.
- يقع باطلاً كل إجراء أو تصرف أو اتفاق يقوم به صاحب المنشأة أو المصفي أو أمين التفليسة، يكون من شأنه الإخلال بالتزامه بسداد أجور ومستحقات العاملين وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ ولائحته التنفيذية، ويجوز للعمال أو ممثليهم رفع دعوى بطلان لهذا الإجراء أو التصرف أو الاتفاق، وطلب عزل المصفي أو أمين التفليسة، أو إقامة دعوى ضد أيٍّ منهم.
- تختص السلطة المختصة بمتابعة تنفيذ أحكام هذا القرار.

[الفصل الثاني]

قوانين ذات صلة بقانون العمل

١. مرسوم بقانون رقم (١١٩) لسنة ١٩٥٢ بأحكام الولاية على المال

- صدر قانون أحكام الولاية على المال، بالقانون رقم (١١٩) لسنة ١٩٥٢، متضمنًا الأحكام التالية:
- للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقًا لأحكام القانون، وللمحكمة بناءً على طلب الوصي أو ذي شأن، إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة.
 - يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة، أهلاً للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره، ولا يجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته.
 - ومع ذلك؛ فللمحكمة إذا اقتضت المصلحة أن تقيد حق القاصر في التصرف في ماله المذكور، وعندئذ تجري أحكام الولاية والوصاية.
 - يُعدُّ القاصر المأذون من قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون كامل الأهلية فيما أُذن له فيه وفي التقاضي فيه.

٢. القانون رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٠، بشأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة^{١١٣}

- صدر قانون تنظيم المعاهد العالية الخاصة في مصر، بالقانون رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٠، وقد تضمن الأحكام التالية:
- تسري في شأن العاملين بالمعاهد العالية الخاصة، أحكام قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية، وذلك فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون.
 - الجزاءات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد الخاصة، هي:
 ١. الإنذار؛
 ٢. الخصم من الراتب، لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يومًا؛
 ٣. الوقف عن العمل، براتب أو من دون راتب، لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر؛
 ٤. الفصل من المعهد؛
 ٥. الفصل من المعهد، مع الحرمان من الاشتغال بالتعليم. - لمجلس الإدارة أن يقرر وقف عضو هيئة التدريس، أو العامل، احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، ويصدر قرار الوقف بالنسبة لمدير المعهد من وكيل وزارة التعليم العالي المختص، ويترتب على قرار وقف العامل وقف صرف نصف راتبه.
 - ويجب عرض الأمر على مجلس التأديب الابتدائي فوراً لتقرير صرف أو عدم صرف النصف الموقوف من الراتب، فإذا لم يُعرض الأمر عليه خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف، وجب صرف الراتب كاملاً، حتى يقرر المجلس ما يتبع.
 - وعلى مجلس التأديب الابتدائي، أن يصدر قراره في هذا الشأن خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليه، فإذا بُرئ العامل، أو حُفظ التحقيق معه، أو عوقب بعقوبة الإنذار، صُرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من راتبه، فإذا عوقب بعقوبة أشد تقرر السلطة التي وقّعت العقوبة ما يتبع في شأن الراتب الموقوف صرفه.
 - تتول المبالغ التي تُخصم كعقوبة تأديبية، والمبالغ التي يُحرم منها العامل وفقاً لأحكام المادة السابقة، إلى صندوق دعم المعاهد العالية الخاصة.

٣. القانون رقم (١) لسنة ١٩٧٣، في شأن المنشآت الفندقية والسياحية^{١١٤}

- صدر قانون المنشآت الفندقية والسياحية، بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٧٣، وقد تضمن ما يلي:
- يحدد وزير السياحة بقرار منه الشروط الواجب توافرها في العاملين بالمنشآت الفندقية أو السياحية، بالإضافة إلى تلك الواردة في قانون العمل، أو في قانون نظام العاملين بالقطاع العام، كما يحدد نُظم العمل في تلك المنشآت.

١١٣. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٣٣، الصادر بتاريخ ١٣ أغسطس سنة ١٩٧٠.

١١٤. نُشر بالجريدة الرسمية، بالعدد ٩، بتاريخ ١ مارس سنة ١٩٧٣، والمعدل بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٥.

٤. القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨٠، بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية

صدر قانون الخدمة العسكرية والوطنية بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨٠، وقد تضمن الأحكام التالية:

- تنتهي مدة الخدمة العسكرية الإلزامية العاملة، بالنقل إلى الاحتياط. ويجري هذا النقل سنوياً على دفعات يقرها وزير الدفاع.
- لا يجوز استبقاء من يصدر أمر استدعائه من أفراد الاحتياط بجهة عمله أو الاستمرار فيه.
- وعلى رؤساء الجهات التي يعملون بها إخلاء طرفهم عند استدعائهم.
- ولا يُسمح لهم بالعودة إلى عملهم أو الاستمرار فيه، إلا بعد تقديم كتاب معتمد من الجهة العسكرية المختصة التي يحددها وزير الدفاع بقرار منه يفيد إنهاء استدعائهم.
- تلتزم جهات العمل بإعداد سجلات خاصة بالأفراد المُدرجين بالاحتياط، وتقوم بإخطار مراكز التجنيد والتعبئة المختصة عن أي تغيير يحدث في هذه البيانات فور حدوثه.
- يُتبع في استدعاء الأفراد الأحكام الآتية:
 - أولاً: تُحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط إجازة استثنائية براتب أو أجر كامل، ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم وعلاواتهم الدورية، ويؤدى لهم خلالها الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى كافة، بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام والمقررة في جهات عملهم الأصلية، وذلك علاوة على ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستدعاء.
 - ثانياً: يتحمل الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام، بكامل الأجر والرواتب و الحقوق والمزايا الأخرى كافة، لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم.
 - ثالثاً: وفي حالة ما إذا كان عدد العاملين بهذه الجهات أقل من خمسين فرداً، فتتحمل وزارة الدفاع بكامل هذه الاستحقاقات عن المدة التي تزيد على اثني عشر شهراً.
 - رابعاً: تصرف وزارة الدفاع لأفراد الاحتياط المستدعين من غير الجهات المنصوص عليها سابقاً، مكافأة شهرية شاملة طوال مدة استدعائهم، تعادل أول مربوط درجات أقرانهم من الأفراد العسكريين ذوي الرواتب العالية، مضافاً إليها التعويضات والمكافآت العسكرية المقررة لأفراد الاحتياط، فيما عدا مكافأة الاحتياط وعلاوة امتداد الخدمة كل حسب الدرجة المُستدعى بها.
 - ويُمنح العاملون والمُستدعون لخدمة الاحتياط من الجهات السابق ذكرها، المكافآت وحوافز الإنتاج بذات النسب التي يحصل عليها زملاؤهم من العاملين الذين يسهمون في زيادة الإنتاج بصفة فعلية.
- خامساً: يُحرم الأفراد الاحتياط من استحقاقاتهم المالية الموضحة بهذه المادة عن مُدد غيابهم في فترات استدعائهم.
- لا يجوز استخدام أي فرد بعد إتمامه الثامنة عشرة من عمره أو بقاؤه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصاً في مزاوله مهنة حرة أو قيده في جدول المشتغلين بها، ما لم يكن حاملاً بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية.

كما لا يجوز ذلك أيضاً بالنسبة إلى أيٍّ منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره، ما لم يقدم إحدى الشهادات المحددة لذلك، أو شهادات تأدية الخدمة في المنظمات الوطنية أو أنموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين، ويتم إيقاف العامل الذي لا يقدم إحدى هذه الشهادات أو النماذج عن العمل لمدة ستين يوماً يصدر بعدها قرار بفصله من وظيفته أو عمله.

- يجب على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيّاً كان عدد العاملين فيها؛ وكذلك الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال الذين لا يقل عدد العاملين لديهم عن عشرة، أن يحتفظوا لمن يُجنّد من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية، ويجوز شغل وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة.

ويسري حكم الفقرة السابقة على العاملين بعقود مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وذلك إلى نهاية مدة عقودهم، وعلى تلك الجهات تثبيت هؤلاء العاملين على الوظائف المناسبة، التي تخلو بها أثناء مدة تجنيدهم أو استبقائهم، كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المُجنّد في مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل.

ويُعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة أو العمل المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية والوطنية، ويجب إعادته للعمل خلال ستين يومًا من تاريخ الطلب ويُعدُّ تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل. أما إذا أصبح غير لائق بسبب عجز أصابه خلال الخدمة العسكرية والوطنية، ولكنه يستطيع أن يقوم بوظيفة أو عمل آخر، فيُعاد إلى هذا العمل أو تلك الوظيفة، على أن يُراعى وضعه في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوى والأقدمية والراتب.

وإذا لم يقدم الموظف أو العامل طلبه في الميعاد، أو يتسلم عمله خلال ثلاثين يومًا من تاريخ أمر العودة للعمل، جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول.

ويُحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية والوطنية وكذلك المستقبين منهم، بما يستحقون من ترقيات وعلاوات كما لو كانوا يؤدون عملهم فعليًا، وتُضم مدة خدمتهم فيها لمدة عملهم وتُحسب في المكافآت أو المعاش، كما يُحسب لهم مدد الخدمة الإضافية وتُضم في حساب تلك المكافآت أو المعاش.

وتُعدُّ مدة الخدمة قد قُضيت بنجاح إن كان التعيين تحت الاختبار، ويؤدَّى لهم خلال مدة الاستبقاء الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى كافة، بما فيها البدلات والمكافآت وحوافز الإنتاج التي تصرف لأقرانهم في جهات عملهم الأصلية، وذلك علاوة على ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء.

• تُعدُّ مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة، بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضاءها بالجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام، كأنها قُضيت بالخدمة المدنيّة، وتُحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة.

كما تُحسب كمُدّة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة.

وتُحدد تلك المدّة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع. وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مُدّد خبرتهم، على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عُيّنوا في الجهة ذاتها.

• تعطي وزارة الدفاع الشهادات والنماذج الآتية، بعد أداء الرسوم المقررة قانونًا:
أولاً: الشهادات:

١. شهادة بالاستثناء من الخدمة العسكرية والوطنية.
٢. شهادة بالإعفاء من الخدمة العسكرية والوطنية.
٣. شهادة بتأجيل الخدمة الإلزامية.
٤. شهادة بأن الفرد لم يُصبه الدور للتجنيد.
٥. شهادة تأدية الخدمة العسكرية.
٦. شهادة بالانتهاء من خدمة الاحتياط.

ثانيًا: النماذج

- أ. نموذج بتأجيل الخدمة الإلزامية.
- ب. أنموذج بأن الفرد تحت الطلب لأجل معين.
- ولا تُصرف هذه الشهادة والنماذج إلا بعد تقديم بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية.
- ويُعمل بالشهادات والنماذج المؤقتة حتى نهاية الأجل المحدد بها.

٥. القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون التعليم^{١١٥}

صدر قانون التعليم، بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١، وقد تضمن الأحكام التالية:

- تُعدُّ مدرسة خاصة، كل مُنشأة غير حكومية تقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتعليم أو الإعداد المهنيّ والفني قبل مرحلة التعليم الجامعي، ولا تُعدُّ مدرسة خاصة:
- ١. دور الحضانة التي تشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعيّة.
- ٢. المدارس التي تُنشئها الهيئات الأجنبية، التي يقتصر التعليم فيها على غير المصريين من أبناء العاملين في السلكين: الدبلوماسي القنصلي الأجنبي وغيرهم من الأجانب.
- ٣. المراكز أو المعاهد الثقافية التي تنشئها دول أجنبية أو هيئة دولية، استناداً لاتفاقية ثقافية مع جمهورية مصر العربية، نُص فيها على معاملة خاصة لهذه المراكز أو المعاهد.
- تخضع المدارس الخاصة لإشراف وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات، كما تخضع لقوانين العمل والتأمينات، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.
- مع مراعاة أحكام قوانين التعليم والعمل والتأمينات، تضع كل مدرسة خاصة لائحة داخلية بنظام سير العمل بها، وتحديد الرسوم الدراسية التي تُحصل من التلاميذ في كل مرحلة على حدة، ويصدر باعتماد هذه اللائحة قراراً من المحافظ المختص.
- يكون لكل مدرسة خاصة ناظر وهيئة تدريس متفرغة من ذات مستوى الكفاية وبالأئصبة المقررة في المدارس الرسمية المناظرة، ويجوز للمديرية التعليمية المختصة في حالة الضرورة أن ترخص للمدرسة الخاصة بالاستعانة بمدرسين لبعض الوقت، بشرط ألا يزيد عدد الدروس في هذه الحالة على ٢٥٪ من إجمالي عدد دروس المادة الدراسية الواحدة أو الفصل الواحد. ويصدر بتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها قراراً من وزير التعليم بعد أخذ رأي وزير القوى العاملة.

٦. قرار وزير التربية والتعليم رقم (٤٤٩) لسنة ٢٠١٣، بشأن تنظيم التعليم الخاص

- صدر قرار وزير التعليم رقم (٤٤٩) في ٢٣ نوفمبر سنة ٢٠١٣، لتنظيم التعليم الخاص، ملغياً كل ما سبقه في ذلك، وقد تضمن هذا القرار الأحكام التالية:
- تُعدُّ مدرسة خاصة، كل مُنشأة غير حكومية تقوم بصفة أصلية أو فرعية بالتعليم، أو الإعداد المهنيّ أو الفني، قبل مرحلة التعليم الجامعي، مقابل مصروفات.
 - يُلغى القرار الوزاري رقم (٣٠٦) لسنة ١٩٩٣ وتعديلاته، كما يلغى كل ما يخالف هذا القرار أو يتعارض مع أحكامه.
 - صدر هذا القرار في ٢٣ نوفمبر ٢٠١٣، ويُعمل به اعتباراً من العام الدراسي (٢٠١٤ / ٢٠١٥ م).
 - تمسك المدرسة الخاصة بمصروفات، الملفات والدفاتر الإدارية الآتية، وباللغة العربية:
 - سجلاً لقيد العاملين بالمدرسة، يبين اسم العامل وتاريخ ميلاده ووظيفته والمؤهلات الحاصل عليها وتاريخ تعيينه بالمدرسة، وجميع الأعمال التي تولّاها وتاريخها وأجره الشهري وما يطرأ عليها من تعديلات، وأسباب وتاريخ انتهاء خدمته والعقوبات التي وقّعت عليه.
 - سجلاً لقيد الإجازات ومدة الغياب المرخص بها لكل عامل.
 - ملفاً خاصاً لكل من العاملين بالمدرسة، يحفظ به عقد عمله وصحيفة أحواله ومسوّغات تعيينه المقررة قانوناً، وقيد بنقابة المهن التعليمية إن كان مهنيّاً، والترخيص بالإقامة للأجانب منهم من وزارة الداخلية، وتصريح العمل لهم من وزارة القوى العاملة.

١١٥. منشور بالجريدة الرسمية، العدد ٣٤، الصادر بتاريخ ٢٠ أغسطس ١٩٨١. وتم تعديله بالقانون رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٨٨، ونُشر بالجريدة الرسمية، بالعدد ٢٧، بتاريخ ٧ يوليو ١٩٨٨. ثم بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٤، ونُشر بالجريدة الرسمية العدد ٣ تابع (أ) في ١٩٩٤/١/٢٠. ثم بالقانون رقم (١٦٠) لسنة ١٩٩٧، ونُشر بالجريدة الرسمية العدد ٥٠ (تابع)، بتاريخ ١١ ديسمبر ١٩٩٧. ثم بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٩، ونُشر بالجريدة الرسمية العدد رقم ٢٠ (مكرراً) في ٢٣ مايو ١٩٩٩. ثم بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢، بتعديل بعض أحكام القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧، الصادر بتعديل القانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ بشأن التعليم، ونُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٤٤ (مكرراً)، بتاريخ ٦ نوفمبر ٢٠١٢.

- يخطر الممثل القانوني للمدرسة، الإدارة التعليمية المختصة، باسم كل من يقع عليه الاختيار للعمل بالمدرسة، وبجميع البيانات المتعلقة به، وأربع نسخ من عقد العمل المقترح وفق أحكام قانون العمل، مرفقاً بها المؤهل الدراسي وباقي مسوغات التعيين المقررة قانوناً.
- وللإدارة التعليمية، الاعتراض على التعاقد، إذا اتضح لها عدم توافر الشروط المطلوبة في المرشح، وحالة توافر الشروط تتم الموافقة على العقد، ويحتفظ بنسخة منه في ملف المدرسة بالإدارة التعليمية، وتُسلم النسخة الثانية للعامل، وتُحفظ النسخة الثالثة بالمدرسة مع مسوغات التعيين، وترسل النسخة الرابعة إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص بمعرفة المدرسة.
- في حالة احتياج المدرسة لتشغيل أجنبي، تتقدم بطلب إلى الإدارة التعليمية وفق النماذج المحددة للتخصيص بتشغيل الأجنبي، وللإدارة التعليمية إحالة الطلب مشفوعاً برأيها إلى المديرية خلال عشرة أيام من تاريخ وروده إليها، ويُراعى عند تقديم الطلب ما يأتي:
 ١. بيان مدى حاجة المدرسة لاستخدام الأجنبي؛
 ٢. مراجعة مؤهلات الأجنبي المزمع استخدامه، بمعرفة الموجّه العام للمادة بالمديرية، للوقوف على مدى مناسبة المؤهل لتدريس المادة؛
 ٣. أن لا تزيد نسبة الأجانب المستخدمين في المدرسة، أو مجموع المدارس التي يملكها صاحب المدرسة، على ١٠٪ من إجمالي عدد العاملين، وفق قانون العمل.
- وفي جميع الأحوال، يُراعى تجديد ترخيص الأجنبي سنوياً، وفقاً لتعليمات وزارتي الداخلية والقوى العاملة.
- يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر، وتقرر صلاحيته للعمل خلال مدة الاختبار، بقرار من الممثل القانوني للمدرسة، بناء على تقرير من مديره، وفق أحكام قانون العمل.
- ويتم قياس كفاية الأداء للعاملين بالمدارس الخاصة، استرشاداً بالنظام المعمول به بالمدارس الرسمية من حيث المواعيد والنماذج المستخدمة.
- ويجوز للمدرسة الخاصة نقل العامل الذي يُقدم عنه تقرير سنوي بدرجة أقل من فوق المتوسط إلى وظيفة أخرى أكثر ملاءمة له، أو إنذاره بإنهاء خدمته، فإذا جاء تقرير السنة التالية برتبة أقل من فوق المتوسط يجوز إنهاء خدمته.
- مع عدم الإخلال بما تقرره المدرسة الخاصة في لائحته الداخلية من أنظمة أفضل للأجور والعلاوات، يلتزم الممثل القانوني للمدرسة بأن تكون رواتب العاملين، عند التعيين أو التعاقد، مماثلة على الأقل لرواتب نظرائهم في المدارس الرسمية المناظرة، كما يلتزم بمنحهم العلاوات الدورية السنوية المقررة في قانون العمل، كما يلتزم بمنحهم الحوافز والبدلات المقررة لنظرائهم في هذه المدارس، وكذلك المنح الأخرى التي تصدر بها قرارات من الدولة.
- يلتزم العامل بالمدرسة، بما يأتي:
 - احترام مواعيد العمل وفق ما تقرره اللائحة الداخلية للمدرسة، وما تقتضيه ظروف العمل، وأتباع الإجراءات الواجبة في حالة التغيب عن العمل، أو التأخير عن المواعيد، أو الامتناع عن أداء واجبات العمل.
 - أداء العمل المنوط به بنفسه، وبدقة وأمانة، وفقاً للكفاية المطلوبة لكل وظيفة بمعايير الجودة.
 - أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته، وأن يتعاون مع زملائه على حسن سير العمل، والالتزام بالتسمية المهنية المستدامة لكل وظيفة، وفي المواعيد التي تحددها المؤسسة التعليمية.
 - المحافظة على كرامة الوظيفة، ونظام المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب لهما.
 - تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات متعلقة بالعمل، وجودة الجانب المهني المطلوبة لرفع كفاءة العمل وجودته.
 - عدم الاحتفاظ لنفسه، أو تسليمه للغير، بأي أصل أو صورة لورقة من أوراق العمل، ولو كانت تتعلق بعمل كلفته المدرسة بأدائه، إلا بإذن كتابي من الممثل القانوني للمدرسة.
 - إبلاغ المدرسة بمحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وأي بيانات أخرى تطلبها المدرسة، مع التزامه بالإبلاغ عن أي تغيير يطرأ خلال سبعة أيام من تاريخ التغيير، وعليه أن يتحمل مسؤولية ذلك، وما يترتب عليه من آثار.
 - تُحدد ساعات العمل الأسبوعية بالنسبة للعاملين بالمدارس الخاصة بما يتناسب واحتياجات نظام العمل بالمدرسة، وفقاً لقانون العمل.
 - تضع المدرسة لائحة للجزاءات التي توقع على العاملين بها، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة: المخالفات وإجراءات التحقيق والجزاءات المقررة والسلطة المختصة بتوقيع الجزاء، وفق قانون العمل.

- وكل عامل بالمدرسة يخالف واجبات العمل أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي، يُعاقب تأديبياً بمعرفة الممثل القانوني للمدرسة أو من يفوضه، بعد إجراء التحقيق اللازم، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.
- ولا يجوز توقيع عقوبة تزيد على خصم ثلاثة أيام من الراتب، إلا بعد تحقيق كتابي مع العامل وسماع دفاعه وإثباته بأوراق التحقيق، أما بالنسبة لعقوبة خصم ثلاثة أيام فأقل فيجوز أن يكون التحقيق شفويًا، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء ويوضع في ملف العامل.
- ويُخطر العامل كتابةً، بما وقع عليه من جزاءات، فإذا امتنع عن تسلُّم الإخطار الكتابي، يُكتفى بإثبات شهادة من امتنع أمامه، أو إخطاره بالجزاء بموجب خطاب موصى عليه على عنوانه المبين بملف خدمته.
- تخضع المراكز الخاصة بالتدريب والتعليم التي تهدف إلى تقديم خدمات تدريبية في مجالات: اللغات، الكمبيوتر، أية أنشطة تعليمية أو تدريبية أخرى، لقوانين العمل، والتأمينات الاجتماعية.

٧. القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة^{١١٦}

وقد تضمن قانون الشركات الأحكام التالية:

- تسري أحكام قانون الشركات على:
- شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، التي تتخذ مركزها الرئيس في جمهورية مصر العربية أو تزاوُل فيها نشاطها الرئيس. وعلى كل شركة تُؤسس في جمهورية مصر العربية أن تتخذ في مصر مركزاً رئيساً لها.
- يكون للعاملين بالشركة، نصيبٌ في الأرباح التي يتقرر توزيعها، تحدده الجمعية العامة، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة، بما لا يقل عن (١٠٪) من هذه الأرباح، ولا يزيد على مجموع الأُجُور السنوية للعاملين بالشركة.
- يستحق كل من المساهم والعامل حصته في الأرباح بمجرد صدور قرار الجمعية العامة بتوزيعها. وعلى مجلس الإدارة أن يقوم بتنفيذ قرار الجمعية العامة بتوزيع الأرباح على المساهمين والعاملين خلال شهر على الأكثر من تاريخ صدور القرار. ولا يُلزم المساهم أو العامل بردُّ الأرباح التي قبضها - على وجه يتفق مع أحكام هذا القانون - ولو مُنيت الشركة بخسائر في السنوات التالية.
- لا يُعدُّ مُلزماً للشركة أي تصرف يصدر عن أحد موظفيها أو الوكلاء عنها، ما لم يكن مُرخَّصاً به صراحةً أو ضمناً من الجمعية العامة أو مجلس الإدارة أو من يفوضه من أعضائه في الإدارة بحسب الأحوال. ومع ذلك، يكون للغير حسن النية أن يتمسك في مواجهة الشركة بأي تصرف يجريه أحد موظفي الشركة أو وكلائها، إذا قدمته إحدى الجهات المشار إليها على أنه يملك سلطة التصرف نيابةً عنها، واعتمد الغير على ذلك في تعامله مع الشركة.
- تلتزم فروع الشركات الأجنبية، وما في حكمها، بالأحكام الخاصة بالعاملين المبينة بالمواد ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦ من هذا القانون. ويكون للعاملين بهذه الفروع نصيب في الأرباح.
- يجب ألا يقل عدد المصريين المشتغلين في مصر عن العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون عن ٩٠٪ من مجموع العاملين بها، وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠٪ من مجموع أجور العاملين التي تؤديها الشركة.
- يجب ألا يقل عدد العاملين الفنيين والإداريين من المصريين في شركات المساهمة التي تعمل في مصر عن ٧٥٪ من مجموع العاملين بها، وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور ورواتب عن ٧٠٪ من مجموع الأُجُور والرواتب التي تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين. ويسري حكم الفقرة السابقة على شركات التوصية بالأسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه.
- يجوز للوزير المختص^{١١٧}، أن يأذن باستخدام عاملين أجانب أو مستشارين أو إخصائيين أجانب في حالة تعذر وجود

١١٦. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٤٠، الصادر في أول أكتوبر ١٩٨١. المعدل بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٥، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم ٢٤ (مكرراً) بتاريخ ٢١ يونيو ٢٠٠٥. والمعدل بالقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٥، بشأن تعديل بعض أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وقانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم (١١) لسنة ١٩٩١، وقانون ضمانات وحوافز الاستثمار والقانون الصادر بالقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧، وقانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥، ونُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١١ (تابع)، بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٥.

١١٧. وزير شؤون الاستثمار والتعاون الدولي، طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم (١٣٣) لسنة ١٩٨٢ بتحديد الوزير المختص في تنفيذ أحكام القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١.

مصريين، وذلك للمدة التي يحددها، ولا يدخل هؤلاء في حساب النسب المقررة. ويفصل الوزير المختص أو من يفوضه في الطلبات التي تُقدم من ذوي الشأن في الحالات التي يُراد الاستثناء فيها خلال شهرين من تاريخ تقديمها، ويُعدُّ عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة في الطلب أيهما أقصر.

٨. قرار وزير شئون الاستثمار والتعاون الدولي رقم (٩٦) لسنة ١٩٨٢، بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١

- صدر قرار وزير الاستثمار رقم (٩٦) لسنة ١٩٨٢، باللائحة التنفيذية لقانون الشركات، وقد تضمنت الأحكام التالية:
- في حالة حصول إحدى الشركات على بعض أسهمها، يجوز بقرار من مجلس الإدارة أو بموافقة الشريك أو الشركاء المديرين بحسب الأحوال، تخصيص بعض هذه الأسهم للعاملين بالشركة بمراعاة الضوابط الآتية:
 - ١. يحدد مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرون الشروط اللازم توافرها في العاملين لتلقي هذا الحق من ناحية الأقدمية والكفاءة.
 - ٢. تحديد حد أدنى لمدة لا يجوز فيها لهؤلاء العاملين خلالها التصرف في هذه الأسهم.
 - ٣. تحديد الفترة التي يُتاح فيها للعاملين اختيار الشراء بما لا يقل عن ثلاثين يومًا.
 - ٤. تحديد الثمن على أساس متوسط سعر التعامل في البورصة خلال الخمسة عشر يومًا السابقة على اليوم الذي يقرر فيه العامل شراء نصيبه من الأسهم، أو سعر شراء الشركة للأسهم أيهما أقل.
 - ولا يجوز لأي عامل أن يشتري من هذه الأسهم ما يجاوز قيمته ١٪ من أسهم الشركة.
 - يجوز للشركة تحصيل قيمة الأسهم المباعة للعاملين، بطريق الخصم من رواتبهم على أقساط شهرية متساوية، كما يجوز للعاملين أن يطلبوا سداد قيمة هذه الأسهم من الأرباح المقررة لهم.
 - عرّفت اللائحة الأرباح الصافية القابلة للتوزيع، بأنها: الأرباح الناتجة عن العمليات التي باشرتتها الشركة خلال السنة المالية المنقضية، وذلك بعد خصم جميع التكاليف اللازمة لتحقيق هذه الأرباح، وبعد تجنب الاستهلاكات والمخصصات كافة التي تقضي الأصول المحاسبية بحسابها وتجنبها.
 - كما عرّفت الأرباح القابلة للتوزيع، بأنها: الأرباح الصافية، مستثنىً منها ما يكون قد لحق برأس المال الشركة من خسائر في سنوات سابقة، وبعد تجنب الاحتياطات.
 - وحددت اللائحة قواعد توزيع الأرباح، كما يلي:
 - تحدد الجمعية العامة - بعد إقرار الميزانية وحساب الأرباح والخسائر - الأرباح القابلة للتوزيع، وتعلن ما يخص العاملين والمساهمين، ومجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرين منها، وذلك مع مراعاة ما يأتي:
 - أولاً: ألا يقل نصيب العاملين بالشركة في الأرباح التي يتقرر توزيعها نقدًا عن ١٠٪، وبشرط ألا يزيد على مجموع الأرباح السنوية للعاملين بالشركة.
 - ثانيًا: إذا كان النظام يحدد للعاملين نصيبًا في الأرباح يزيد على ١٠٪ ولا يجاوز مجموع الأرباح السنوية للعاملين بالشركة، جُنِبَ نصيب العاملين في الزيادة على ١٠٪ في حساب خاص يُستثمر لصالح العاملين، ويجوز توزيع مبالغ منه على العاملين في السنوات التي لا تتحقق فيها أرباح بسبب خارج عن إرادة الشركة، أو استخدامه في إنشاء مشروعات إسكان أو خدمات تعود عليهم بالنفع، وذلك كله وفقًا لما يقرره مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرون بحسب الأحوال.
 - ثالثًا: لا يجوز تقدير مكافأة مجلس الإدارة بنسبة معينة في الأرباح بأكثر من ١٠٪ من الأرباح التي يتقرر توزيعها، وذلك بعد توزيع ربح لا تقل نسبته عن ٥٪ من رأس المال على المساهمين والعاملين، ما لم يحدد نظام الشركة نسبة أعلى.
 - رابعًا: في حالة وجود حصص تأسيس أو حصص أرباح، فلا يجوز أن يخصص لها ما يزيد على ١٠٪ من الأرباح القابلة للتوزيع، ووفاء نسبة الـ ٥٪ على الأقل المشار إليها في البند السابق.

- خامساً:** يجوز للجمعية العامة - بناء على اقتراح مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرين بحسب الأحوال - أن تقرر تكوين احتياطات أخرى غير الاحتياطي القانوني والنظامي.
- يستحق كل من المساهم أو صاحب الحصة أو العامل، حصته في الأرباح بمجرد صدور قرار الجمعية العامة بتوزيعها.
 - وعلى مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرين بحسب الأحوال، أن يقوم بتنفيذ قرار الجمعية العامة بتوزيع الأرباح على المساهمين والعاملين خلال شهر على الأكثر من تاريخ صدور القرار.
 - ولا يلزم المساهم أو صاحب الحصة أو العامل بردّ الأرباح التي قبضها على وجه يتفق مع أحكام القانون وهذه اللائحة، ولو مُنيت الشركة بخسائر في السنوات التالية.
 - كما حددت اللائحة طرق اشتراك العاملين في الإدارة، في المواد من ٢٥٠ إلى ٢٥٣، وكالتالي:
 - يجب أن يتضمن النظام الأساسي لشركات المساهمة، النصّ على مشاركة العاملين في إدارة الشركة بإحدى الطرق التالية:

الطريقة الأولى: أن يكون للعاملين ممثلون في مجلس الإدارة، يحدد عددهم وطريقة اختيارهم نظام الشركة، مع مراعاة ما يأتي:

١. ألا يجاوز عددهم ثلث أعضاء المجلس.
٢. أن يكون اختيارهم عن طريق العاملين بالشركة.
٣. أن يتوافر في ممثلي العاملين بمجلس الإدارة الشروط الواجب توافرها في أعضاء مجلس الإدارة - فيما عدا شرط تقديم أسهم ضمان العضوية.
٤. ألا يكون قد سبق الحكم بمجازاته تأديبياً خلال العامين السابقين على الترشيح.
٥. أن تكون مدة العضوية بالمجلس هي المدة ذاتها المقررة لأعضاء المجلس الممثلين لرأس المال.

وتحدد الجمعية العامة مكافآت ممثلي العاملين عن عضويتهم في مجلس الإدارة، كما يشملهم قرار الجمعية العامة بعزل المجلس في حالة صدوره.

الطريقة الثانية: اشتراك العاملين في الإدارة على أساس تمثيلهم لمُلاك الأسهم التي تُنشئها الشركة وتخصصها لمجموع العاملين، بالشروط الآتية:

١. أن يُكوّن العاملون بالشركة جمعية خاصة، طبقاً لقانون الجمعيات، يشترك فيها العاملون الذين مضى على خدمتهم أكثر من سنة - ويفقد العاملون عضويتهم في هذه الجمعية بمجرد انتهاء عقود عملهم - ولا يكون لهم من حقوق في هذه الحالة سوى أرباح الأسهم عن المدة السابقة على انتهاء عقودهم. ويتضمن نظام تلك الجمعية شروط العضوية فيها، وكيفية توزيع الأرباح على أعضائها، كما يُنَوَّل إليها نصيب ممثليها من العاملين في مقابل عضويتهم بمجلس إدارة الشركة.
٢. أن تختار الجمعيات الخاصة - بالعاملين - ممثلين لها بالجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة، في الحدود المنصوص عليها في نظام الشركة.
٣. تُنَوَّل إلى الجمعيات - المشار إليها - نصيب العاملين في الأرباح، لتتولى توزيعها عليهم، طبقاً لما هو وارد بنظام الشركة.
٤. تنتهي الجمعية بنهاية الشركة.

وتصدّر أسهم العمال دون قيمة ولا يجوز تداولها، ولا تدخل في تكوين رأس المال، وتُقرر لصالح العاملين دون مقابل على النحو الوارد بنظام الشركة.

الطريقة الثالثة: مشاركة العاملين عن طريق لجنة إدارية معانة، يتم تشكيلها بقرار من مجلس الإدارة من ممثلين عن العاملين.

وتختص اللجنة بدراسة جميع الموضوعات الخاصة بدراسة برامج العمالة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة، وكذلك كل ما يتعلق بشئون العاملين وبرامج وخطط وقواعد تحديد الأجور والرواتب، فضلاً عن الموضوعات الأخرى التي تُحال إليها من مجلس الإدارة أو العضو المنتدب، وترفع اللجنة توصياتها ونتائج دراساتها إلى مجلس الإدارة.

ويحضر رئيس اللجنة اجتماعات مجلس الإدارة ويكون له صوت محدود في المداولات.

- يكون للعاملين في الشركات ذات المسؤولية المحدودة التي يبلغ رأس مالها الحد الأدنى لرأس المال الشركة المساهمة التي تعمل في ذات النشاط، نصيب في الأرباح.

٩. القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، بإصدار قانون الطفل^{١١٩}

وقد تضمن الأحكام التالية:

١. يُقصد بالطفل، كل من لم تتجاوز سنّه ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة.
٢. تتكون مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي، من حلقين: الحلقة الابتدائية، والحلقة الإعدادية.
٣. يُحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يُحظر تدريبه قبل بلوغه ثلاث عشرة سنة ميلادية. ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نُموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة^{١٢٠}.
٤. يُحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويُحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال، المُعرّفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩^{١٢١}.
٥. يُجرى الفحص الطبي على الطفل قبل إلحاقه بالعمل، للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، ويُعاد الفحص دورياً مرة، على الأقل، كل سنة. وفي جميع الأحوال، يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يحرمه من فرصته في الانتظام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه، ويُلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله.
٦. يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتُلصق عليها صورة الطفل، وتُعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه.
٧. للعاملة، في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء أكانت تعمل بصفة دائمة أم بطريق التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع، مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
- وتُخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة^{١٢٢}.
٨. للعاملة، في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال، الحصول على إجازة من دون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ذلك ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
- واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي، تتحمل الجهة التابعة لها العاملة، باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من الراتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة، وذلك وفقاً لاختيارها.
- وفي القطاع الخاص، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة من دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

١١٩. منشور بالجريدة الرسمية العدد ١٣ (تابع)، الصادر في ٢٨ مارس سنة ١٩٩٦. وقد عُدَّ بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٤ (مكرراً)، الصادر في ١٥ يونيو سنة ٢٠٠٨، والعدد ٢٨، الصادر في ١٠ يوليو سنة ٢٠٠٨.

١٢٠. رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى خمس عشرة سنة، كما رفع الحد الأدنى لسن التدريب إلى ثلاث عشرة سنة، بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨.

١٢١. أعتمدت وعُرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في نوفمبر ١٩٨٩، وصادقت عليها كل دول العالم باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية والصومال. وقد جاء في مادتها رقم (٣٢): ١- تعترف الدول بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل، يرجح، أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل، أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

١٢٢. مستبدلة بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٨.

٩. تقوم جهات تأهيل الأطفال المعاقين، بإخطار مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته محل إقامة الطفل المعاق بما يفيد تأهيله، وتفيد مكاتب القوى العاملة أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل المعاق أو من ينوب عنه شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم.

وتلتزم مكاتب القوى العاملة، بمعاونة المعاقين المقيدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفايتهم ومَحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال المعاقين الذين تم تشغيلهم. يُصدر وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية، قرارًا بتحديد أعمال معينة بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، تُخصص للمعاقين من الأطفال الحاصلين على شهادة التأهيل، وذلك وفقًا للقواعد المُنظمة لذلك قانونًا.

١٠. على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر - سواء أكانوا يعملون في مكان أم أمكنة متفرقة في مدينة أو قرية واحدة - استخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة، بحد أدنى اثنين في المائة من بين نسبة الخمسة في المائة المنصوص عليها في القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين.

١١. ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة باستخدام أطفال معاقين بغير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة ممن سبق قيدهم بهذه المكاتب.

ويخطر صاحب العمل مكتب القوى العاملة المختص بمن تم استخدامهم، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ تسليمهم العمل.

١٢. على صاحب العمل - المشار إليه سابقاً - إمساك سجل خاص لقيد أسماء المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين ألحقوا بالعمل لديه، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشي مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته نشاطه كلما طلبوا منه ذلك، كما يجب إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم.

١٣. يُعاقب كل من يخالف الأحكام السابق الإشارة إليها، في الفقرتين السابقتين، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. ويجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعاق المؤهل الذي امتنع عن استخدامه، مبلغًا يساوي الأجر المقرر أو التقديري للعمل الذي رُشح له، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة ولمدة لا تجاوز سنة، ويزول هذا الالتزام إذا التحق الأخير بعمل مناسب.

١٠. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠، بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

وهو القرار الذي ألغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٤٥٢) بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الطفل.

وقد تضمنت اللائحة التنفيذية الأخيرة لقانون الطفل، الأحكام التالية:

أولاً: في رعاية الطفل العامل:

- حظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة؛
- ويجوز تدريبه متى بلغ ثلاث عشرة سنة ميلادية كاملة، بشرط ألا يكون متسرباً من التعليم الأساسي الإلزامي.
- إلزام صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً في العمل، إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل؛ للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يُسند إليهم. ويكون على نفقة صاحب العمل وبمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- كما ألزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً، أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة التأمين الصحي مرة كل عام على الأقل، وكذا عند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من خلوّه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل، والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وتثبيت نتائج الكشف بالبطاقة الصحية للطفل.
- منع تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة.
- منع تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية، أو في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.

- كما منع تشغيلهم فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.
- أوجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة، أن يمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتُلصق عليها صورة الطفل وتُعتمد من مكتب القوي العاملة وتختتم بخاتمه.
- ألزم صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي:
 ١. أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل أحكام تشغيل الأطفال.
 ٢. أن يبلغ مكتب العمل بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم والأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
 ٣. أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل عامل لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المُثبتة لأهليته للعمل، وأن يقدم هذا الكشف لمفتشي مكاتب العمل أو غيرهم من المختصين عند طلبه، وأن يعلق نسخة منه في مكان بارز بالمنشأة.
 ٤. أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال، ومقدرتهم الصحية، وأن يقدمها عند الطلب، ويُعدُّ صاحب العمل مسؤولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.
 ٥. أن يوفر بمقر العمل والسكن الخاص بالأطفال، جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية، وأن يدرب الأطفال على استخدامها.
 ٦. ألزم صاحب العمل بأن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاوله العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته، مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملاتمة لطبيعة العمل والسن، وتدريبه على استخدامها، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها، ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل.
 ٧. وألزم - في ذلك - الطفل بأن يستعمل وسائل الوقاية، وأن ينفذ التعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل.
 ٨. ألزم صاحب العمل بالمعاملة الطبية للأطفال العاملين لديه، بما يحقق التكوين السوي لهم وتوطيد العلاقة بينهم وبين أسرهم، وعدم حرمان الطفل من حقوقه وطموحاته المناسبة لمراحله السنّية، سواء الترفيهية أم المادية وخاصة في الأعياد والمناسبات. كما ألزمه بتوفير نظام طبي يكفل علاج الأطفال العاملين من إصابات العمل وأمراض المهنة وعلى نفقته.
 ٩. أوجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر، أن يقدم لهم يومياً، وجبة غذائية، يصدر بتحديد مكوناتها قرار من الوزير المختص بالقوى العاملة بعد أخذ رأي وزير الصحة، على أن تحتوي كوباً من اللبن لا يقل وزنه الصافي عن مائتي جرام، مع مراعاة الحالات الصحية التي تمنع الطفل من تناول الألبان ومشتقاتها، أو أية مواد غذائية أخرى، ويتم الرجوع في ذلك الأمر إلى أولياء الأمور أو التقارير الطبية الخاصة بالطفل.
 ١٠. أوجب على المنشأة التي يعمل فيها أطفال أن تلتزم بتوفير الاشتراطات الصحية وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورات المياه.
 ١١. أجاز تشغيل الأطفال من سن ثلاث عشرة سنة للقيام بأعمال موسمية، على ألا تُضرَّ بصحتهم أو نموهم، ولا تخلَّ بانتظامهم بالدراسة.
 - كما منع تشغيل الأطفال الذين تقلُّ سنُّهم عن ست عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:
 ١. العمل أمام الأفران بالمخابز.
 ٢. معال تكرير البترول.
 ٣. معال الإسمنت.
 ٤. مَحَالَّ التبريد.
 ٥. معال الثلج.
 ٦. صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
 ٧. صنع السماد ومعال الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
 ٨. كَبْسُ القطن.
 ٩. معال تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة.
 ١٠. عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات.

١١. حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

السن	الأثقال التي يجوز حملها		الأثقال التي تُدفع على قضبان		الأثقال التي تُدفع على عربة ذات عجلتين		الأثقال التي تُدفع على عجلة واحدة	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٣ سنة : ١٦ سنة	١٠	٧	٣٠٠	١٥٠	لا يجوز تشغيل الأطفال فيها			

- عدم تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة، في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:
 ١. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
 ٢. العمل في الأفران المُعدَّة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.
 ٣. تقضيب المَرَايا بواسطة الزئبق.
 ٤. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
 ٥. إذابة الزجاج وإنضاجه.
 ٦. اللحام بالأكسوجين والإستيلين والكهرباء.
 ٧. صنع الكحول والبوظة و المشروبات الرُّوحية كافةً.
 ٨. الدهان بمادة الدُّوكو.
 ٩. معالجة وتهيئة أو اختزان الرَّماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
 ١٠. صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
 ١١. صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السَّلْقُون" و كربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص.
 ١٢. عمليات المزج والعجن في صناعة إصلاح البطاريات الكهربائية.
 ١٣. تنظيف الورش التي تزاوُل الأعمال المذكورة في البنود السابقة أرقام: (٩، ١٠، ١١، ١٢).
 ١٤. إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
 ١٥. تصليح أو تنظيف الماكينات أثناء إدارتها.
 ١٦. صنع الأسفلت.
 ١٧. العمل في المدايغ.
 ١٨. العمل في مستودعات السماد المستخرَج من المواد البرازية أو رَوَث البهائم أو العظام أو الدماء.
 ١٩. سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
 ٢٠. صناعة الكاونتشوك.
 ٢١. نقل الركاب بطريق البرِّ أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
 ٢٢. شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع.
 ٢٣. تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.
 ٢٤. صناعة الفحم من عظام الحيوانات، ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
 ٢٥. العمل كمُضيفين في الملاهي.
 ٢٦. العمل في محالِّ بيع أو شرب الخمور "البارات".
- أجاز لوزير القوى العاملة إضافة أية أعمال أخرى للحظر إذا رأى عدم ملائمة اشتغال الأطفال بها.
- أوجب على مكاتب القوى العاملة، إجراء المراقبة الدائمة لصاحب العمل للتأكد من التزامه بتشغيل الأطفال في الأعمال والحرف والصناعات التي يجوز فيها التشغيل دون غيرها، لساعات العمل المحددة، وبُحسُن معاملته لهم وعدم إيذائهم بدنياً ونفسياً، ومراعاة سائر الأحكام الخاصة بحماية الأطفال في العمل.
- ثانياً: في رعاية الأم العاملة:

- ألزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد، أن يُنشئ دارًا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات الذين لم يبلغوا سن السادسة من عمرهم، على نفقته، على أن تكون دار الحضانة ملائمة لاستقبال الأطفال ذوي الإعاقة.
- كما ألزم المنشآت التي تعمل بها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد قُطرها على خمسين مترًا، بأن تشترك في إنشاء دار للحضانة لرعاية أطفال العاملات بها، أو أن تعهد بذلك إلى دار للحضانة.
- أخضع دور الحضانة التي يُنشئها أصحاب الأعمال، لما تخضع له دور الحضانة العامة، من إشراف وتقويم.

١١. القانون رقم (٩٦) لسنة ١٩٩٦^{١٢٣} بشأن تنظيم الصحافة

- صدر قانون تنظيم الصحافة رقم (٩٦) لسنة ١٩٩٦، والمُعدّل بالقانون رقم (١٦٦) لسنة ٢٠١٣، بشأن تنظيم الصحافة، وقد تضمن القانون الأحكام التالية:
- تخضع العلاقة بين الصحفي والصحيفة لعقد العمل الصحفي، الذي يحدد مدة التعاقد ونوع عمل الصحفي ومكانه والراتب وملحقاته والمزايا التكميلية، بما لا يتعارض مع القواعد الآمرة في قانون العمل، أو مع عقد العمل الصحفي الجماعي في حالة وجوده.
 - لمجلس نقابة الصحفيين عقد اتفاقات عمل جماعية مع أصحاب الصحف ووكالات الأنباء والصحف العربية والأجنبية، تتضمن شروطاً أفضل للصحفي.
 - وتكون نقابة الصحفيين طرفاً في العقود التي تُبرم وفقاً لأحكام المادة السابقة، والفقرة الأولى من هذه المادة.
 - تلتزم المؤسسات الصحفية وإدارات الصحف كافةً بالوفاء بجميع الحقوق المقررة للصحفي في القوانين، وعقد العمل الصحفي المبرم معها.
 - لا يجوز فصل الصحفي من عمله إلا بعد إخطار نقابة الصحفيين بمبررات الفصل، فإذا استنفدت الصحافة مرحلة التوفيق بين الصحيفة والصحفي دون نجاح، تُطبق الأحكام الواردة في قانون العمل في شأن فصل العامل.
 - تختص نقابة الصحفيين وحدها بتأديب الصحفيين من أعضائها.
 - وتُطبق في هذا الشأن الأحكام الواردة في قانون نقابة الصحفيين فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل.

١٢. القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧، بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار^{١٢٤}

- وقد تضمن الأحكام التالية:
- لا تسري أحكام القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ باشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية، والقانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٩٦ ببعض الأحكام الخاصة بتنظيم عمل المصريين لدى جهات أجنبية، على العاملين المصريين في المشروعات القائمة في المناطق الحرة.
 - لا يجوز لأي شخص أن يزاول مهنة أو حرفة في المنطقة الحرة العامة لحسابه بصفة دائمة، إلا بعد الحصول على تصريح بذلك من رئيس مجلس إدارتها، طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وبعد سداد الرسم الذي تحدده هذه اللائحة بما لا يجاوز خمسمائة جنيه سنوياً.
 - يُحرر عقد العمل المبرم مع العاملين في المناطق الحرة، من أربع نسخ، بيد كل طرف من الطرفين نسخة، وتودع نسخة لدى إدارة المنطقة الحرة، وأخرى لدى مكتب العمل بالمنطقة، فإذا كان العقد مُحَرَّرًا بلغة أجنبية، أُرِفقت بكل من هاتين النسختين ترجمة إلى اللغة العربية.
 - لا تخضع المشروعات في المناطق الحرة العامة لأحكام القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٥٨، والمادة ٢٤، والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل. ويضع مجلس إدارة الجهة الإدارية المختصة القواعد المنظمة لشؤون العاملين في تلك المشروعات.
 - تسري أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، على العاملين المصريين بالمشروعات التي تمارس نشاطها في المناطق الحرة.

١٢٣. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ٢٥ مكرراً (أ)، بتاريخ ٣٠ يونيو سنة ١٩٩٦. وتم تعديله بالقانون رقم (١٦٦) لسنة ٢٠١٣، منشور بالجريدة الرسمية،

العدد ٥٢ (تابع)، بتاريخ ٢٦ ديسمبر ٢٠١٣.

١٢٤. نُشر بالجريدة الرسمية، العدد ١٩ (مكرراً)، بتاريخ ١١ مايو ١٩٩٧.

• في حالة مخالفة المشروع لأيٍّ من أحكام القوانين واللوائح والقرارات، يكون للجهات الإدارية إنذار المستثمر بإزالة أسباب المخالفة في مدة يحددها الإنذار في ضوء حجم المخالفة وطبيعتها، مع إخطار الهيئة بالمخالفة وبالمدة المحددة في هذا الإنذار، فإذا انقضت هذه المدة دون إزالة المخالفة كان للهيئة إصدار قرارٍ مُسبَّب بإيقاف نشاط المشروع.

وللمستثمر أن يتظلم من قرار الإيقاف أمام إحدى اللجان التي تُشكل في الهيئة وفي فروعها، ويكون التظلم خلال عشرة أيام من تاريخ تسلُّم الإخطار بقرار الإيقاف، ويترتب على ذلك وقف تنفيذ القرار عدا المخالفات التي تهدد الصحة العامة أو أمن المواطنين، وعلى اللجنة خلال سبعة أيام من تاريخ التظلم أن تُصدر قرارًا بتنفيذ القرار المُتظلم منه أو الاستمرار في وقف تنفيذه مؤقتًا حتى يتم الفصل في التظلم.

ويصدر بتشكيل اللجان ونظام عملها قرارٌ من رئيس مجلس الوزراء، وعلى أن يرأسها مستشار من مجلس الدولة ويشارك في عضويتها المتظلم أو من ينوب عنه وممثل عن الجهة المتظلم منها، ويكون قرار اللجنة واجب النفاذ وملزمًا للجهات الحكومية كافة، وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق في اللجوء للقضاء.

• استثناءً من أحكام القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ في شأن لجان التوفيق في بعض المنازعات، تتولى مساعي تسوية النزاع بين المستثمر وبين أيٍّ من الجهات الإدارية لجنة تُشكل في الهيئة برئاسة أحد رجال القضاء من درجة مستشار على الأقل يتم اختياره وفقًا لأحكام قانون السلطة القضائية، وعضوية ممثل لاتحاد النشاط المُستثمر فيه، وممثل للهيئة، وتباشر اللجنة مساعي التسوية بناءً على طلب المستثمر، وتصدر توصياتها في شأن النزاع بعد دعوة أطرافه وسماع أقوالهم، وإذا لم يقبل أحد أطراف النزاع توصية اللجنة، يُعرض النزاع على اللجنة الوزارية المنصوص عليها في القانون. ويصدر بقواعد وإجراءات ونظام عمل لجنة التسوية قرارٌ من رئيس الهيئة.

• يُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل لجنة وزارية للنظر فيما يُقدم أو يُحال إليها من شكاوى ومنازعات المستثمرين مع الجهات الإدارية، وتكون قرارات اللجنة واجبة النفاذ وملزمة للجهات الإدارية وذلك بعد موافقة مجلس الوزراء عليها، دون الإخلال بالحقوق في اللجوء للقضاء. وتحدد اللائحة التنفيذية نظام العمل في هذه اللجنة.

• لا تسري الأحكام المنظمة لشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، والعاملين فيها، على الشركات التي تنشأ طبقًا لأحكام هذه القانون، وذلك أيًا كانت طبيعة الأعمال المساهمة فيها أو صفة المساهمين في رؤوس أموال.

١٣. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٨٢٠) لسنة ٢٠١٠، بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار^{١٢٥}

بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار :

وهو القرار الذي ألغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٠٨ لسنة ١٩٩٧، باللائحة التنفيذية السابقة لقانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧.

وقد تضمنت اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الأحكام التالية:

- على الجهات المختصة بالتفتيش موافاة الهيئة بمشروعات برامج التفتيش المقترحة على الشركات أو المنشآت، متضمنةً مواعيد وأسلوب إجرائها، وفقًا للنماذج التي تُعد لهذا الغرض.
- وتتولى الهيئة إعداد برامج التفتيش وفقًا للنماذج المشار إليها، بعد تصنيفها وتجميعها بحسب طبيعة ونوع كل نشاط وتحديد الجهات المعنية بالتفتيش وتوقيت وأسلوب تنفيذه وذلك بما لا يجاوز مرتين سنويًا، ولا يخلُ بحُسن سير العمل بالشركات والمنشآت ومباشرتها لأوجه نشاطها.
- ويتم إخطار الشركة أو المنشأة بما تكتشف من مخالفات للعمل على إزالتها.
- ولا يخلُ ذلك بحق الجهات ذات الصلة بالأنشطة التي يترتب عليها إخلال بالصحة العامة أو أمن وسلامة المواطنين في إجراء التفتيش المفاجئ، على أن يتم إخطار الهيئة بالمبررات التي اقتضت ذلك.
- يكون اشتراك العاملين في إدارة شركات المساهمة، الخاضعة لقانون تشجيع الاستثمار، عن طريق لجنة إدارية معاونة، تُشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة من ممثلين عن العمال.
- تختص اللجنة الإدارية المُمثلة للعاملين بدراسة الموضوعات المتعلقة ببرامج العمالة في الشركة والموضوعات التي

- تُحال إليها من مجلس الإدارة أو العضو المنتدب، وتقدم اللجنة توصياتها إلى مجلس الإدارة.
- يلتزم المرخص له بالعمل داخل المنطقة الحرة العامة، عند إلحاق أي شخص بالعمل لديه في المنطقة بتحرير عقد عمل له من أربع نسخ، بيد كل طرف نسخة، وتودع نسخة لدى إدارة المنطقة الحرة وأخرى لدى مكتب العمل بالمنطقة، فإذا كان العقد مُحَرَّرًا بلغة أجنبية، أُرقت بكل نسخة من هاتين النسختين ترجمة باللغة العربية.
- ويجب عليه الاحتفاظ بصحيفة الحالة الجنائية وصورة معتمدة من تحقيق الشخصية، والتقدم إلى إدارة المنطقة لاستصدار تصريح للعامل بدخول المنطقة.
- تسري على العاملين بالمنشآت المرخص لها بالمناطق الحرة، أحكام قانون العمل، في شأن الخدمات الاجتماعية، والطبية اللازمة لحمايتهم أثناء العمل، وذلك دون الإخلال بما تقره النظم الخاصة بهذه المنشآت من مزايا أفضل. وتحدد لائحة النظام العمل بالمناطق الحرة اللوائح المنظمة لشؤون العاملين بتلك المشروعات، على أن تتضمن الآتي:
 ١. نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية بما لا يقل عن ٧٥٪ من العاملين في المشروع.
 ٢. تحديد الحد الأدنى للأجور بما لا يقل عن مستوى الحد الأدنى للأجور المُطبَّقة داخل مصر.
 ٣. ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية بشرط ألا تزيد ساعات العمل على ٤٨ ساعة في الأسبوع.
 ٤. ساعات العمل الإضافية والأجور المستحقة عنها.
 ٥. الخدمات الاجتماعية والطبية التي تؤديها المشروعات للعاملين بها والاحتياجات اللازمة لحمايتهم أثناء العمل.

١٤. القانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٩، بإصدار قانون التجارة البحرية^{١٢٦}

صدر قانون التجارة البحرية، بالقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٠. وقد خُصَّ الباب الثاني منه بأشخاص الملاحة البحرية، وقد تضمن الأحكام التالية:

١. يُفَصَّدُ بِالْبَحَّارِ كُلُّ شَخْصٍ يَرْتَبِطُ بِعَقْدٍ عَمَلٍ بَحْرِيٍّ، وَيُعَدُّ الرِّبَّانُ مِنَ الْبَحَّارَةِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِعَقْدِ الْعَمَلِ الْمَبْرَمِ بَيْنَهُ وَبَيْنَ الْمُجَهِّزِ.
٢. تحدد القوانين واللوائح والاتفاقيات الدولية النافذة في جمهورية مصر العربية والأعراف البحرية المقصود بالربان والضباط والمهندسين البحريين، وعدد البحارة الذين يجب وجودهم على السفينة والمؤهلات والشروط التي يجب توافرها فيهم.

عقد العمل البحري:

- عقد العمل البحري هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان.
- تسري على عقد العمل البحري الأحكام الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية، فيما لم يرد في شأنه نص في هذا القانون.
- ولا تسري أحكام عقد العمل البحري الواردة في هذا القانون على الأشخاص الذين يعملون في سفن بحرية تقل حمولتها الكلية عن عشرين طنًا.
- لا يثبت عقد العمل البحري إلا بالكتابة، ومع ذلك يجوز للبَّار وحده إثباته بجميع طرق الإثبات.
- ١. يُحرر عقد العمل البحري من ثلاث نسخ، تُسلم إحداها لرب العمل وتودع الثانية بالإدارة البحرية المختصة وتسلم الثالثة إلى البَّار، إلا إذا كان العقد مُشْتَرَكًا فيحتفظ رب العمل بهذه النسخة الأخيرة، وللبحار أن يحصل على مستخرج بما يخصه فيها من بيانات.
- ٢. ويجب أن يُبيَّن في العقد، تاريخ ومكان إبرامه ومدته واسم البَّار وسنَّه وجنسيته وموطنه ونوع العمل الذي يلتزم بأدائه وأجره وكيفية تحديده ورقم وتاريخ ومكان إصدار الجواز البحري والترخيص البحري، وإذا كان العقد بالرحلة وجب أن يبين فيه تاريخ السفر والميناء الذي تبدأ منه الرحلة والميناء الذي تنتهي فيه.
- ٣. وعلى رَبِّ الْعَمَلِ أن يسلم البَّار إيصالًا بما يكون قد أودعه من أوراق.
- يجب على البَّار القيام بالعمل المتفق عليه وإطاعة أوامر رؤسائه فيما يتعلق بخدمة السفينة ولا يجوز له مغادرتها إلا بإذن.
- يلتزم البَّار في حالة الخطر بالعمل على إنقاذ السفينة والأشخاص الذين يوجدون عليها والشحنة، وفي هذه الحالة يُمنح مكافأة عن العمل الإضافي، على أن لا تقل عن الأجر المقابل للساعات التي استغرقها هذا العمل.
- يلتزم رَبُّ الْعَمَلِ بأداء أجور البَّار في الزمان والمكان المعنيين في العقد أو اللذين يقضي بهما العرف البحري.
- ويكون تعيين الحد الأدنى لأجور ورواتب البحارة بالسفن المصرية، كما يكون تعيين علاواتهم وبدلاتهم ومكافآتهم وكيفية أدائهم وترقياتهم وإجازاتهم بقرار يصدر من الوزير المختص.

١٢٦. نُشِرَ بِالْجَرِيدَةِ الرَّسْمِيَّةِ، الْعَدَدُ ١٨ (تَابِعٌ)، بِتَارِيخِ ٣ مَآيُو سَنَةِ ١٩٩٠. وَالْمَعْدَلُ بِالْقَانُونِ (١٥٨) لِسَنَةِ ٢٠٠٥.

- تُضاف أثناء السفر إلى أجر البحارة المبين في العقد نسبة يعين حدّها الأدنى قراراً من الوزير المختص.
- إذا كان الأجر معيّناً بالرحلة فلا يجوز تخفيضه في حالة تقصير السفر بفعل المجهز أو الربان، أما إذا نشأ عن الفعل المذكور إطالة السفر أو تأجيله فيُزاد الأجر بنسبة امتداد المدة. ولا يسري هذا الحكم الأخير على الربان إذا كان تأجيل السفر أو إبطائه ناشئاً عن خطئه.
- إذا كان البحار معيّناً بالرحلة في الذهاب وحده، التزم رب العمل بأداء كامل أجره إذا تُوفي بعد بدء السفر.
- وإذا كان البحار معيّناً للذهاب والإياب معاً التزم رب العمل بأداء نصف أجره إذا توفي أثناء الذهاب أو في ميناء الوصول، وبأداء كامل الأجر إذا توفي أثناء الإياب.
- لا يجوز الحجز على أجر البحار أو النزول عنه إلا في الحدود المبينة في قوانين العمل.
- يلتزم رب العمل أثناء السفر بغذاء البحار وإقامته في السفينة دون مقابل، وذلك وفقاً للقوانين والقرارات الخاصة بذلك.
- يلتزم رب العمل بعلاج البحار دون مقابل إذا أصيب بجرح أو مرض وهو في خدمة السفينة، وإذا كان الجرح أو المرض ناشئاً عن العصيان أو السكر أو غير ذلك من حالات سوء السلوك، وجب على رب العمل أداء نفقات العلاج على أن يكون له خصمها مما يستحقه البحار من أجر.
- وينقضي التزام رب العمل بعلاج البحار إذا تبين أن الجرح أو المرض غير قابل للشفاء.
- يستحق البحار الذي يُصاب بجرح أو بمرض وهو في خدمة السفينة أجره كاملاً أثناء الرحلة.
- وتسري فيما يتعلق باستحقاق الأجر أو المعونة بعد انتهاء الرحلة الأحكام الواردة بقوانين العمل.
- ولا يستحق البحار أي أجر أو معونة إذا كان الجرح أو المرض ناشئاً عن العصيان أو السكر أو غير ذلك من أحوال سوء السلوك.
- إذا تُوفي البحار وهو في خدمة السفينة وجب على رب العمل أداء نفقات دفنه في بلده أيّاً كان سبب الوفاة.
- وعلى رب العمل أن يودع خزانة الإدارة البحرية المختصة الأجر النقدي وغيره من المبالغ المستحقة للبحار المُتوفى خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة.
- يلتزم رب العمل بإعادة البحار إلى جمهورية مصر العربية، إذا حدث أثناء السفر ما يوجب إنزاله من السفينة، إلا إذا كان ذلك بناءً على أمر من السلطة الأجنبية أو بناءً على اتفاق بين رب العمل والبحار.
- وإذا تم تعيين البحار في أحد الموانئ المصرية، أُعيد إلى هذا الميناء، إلا إذا اتفق في العقد على أن تكون الإعادة إلى ميناء آخر فيها.
- وإذا تم التعيين في ميناء أجنبي أُعيد البحار حسب اختياره إلى هذا الميناء أو إلى ميناء آخر يعينه في جمهورية مصر العربية.
- ويُعاد البحار الأجنبي إلى الميناء الذي تم تعيينه فيه، إلا إذا نص العقد على إعادته إلى أحد الموانئ المصرية.
- ويشمل الالتزام بإعادة البحار نفقات غذائه وإقامته فضلاً عن نقله.
- إذا أبرم عقد العمل لمدة محدودة وانتهت هذه المدة أثناء الرحلة امتد العقد بحكم القانون حتى وصول السفينة إلى أول ميناء مصري. فإذا مرت السفينة - قبل دخولها أحد الموانئ المصرية - بالميناء الذي تجب إعادة البحار إليه فلا يمتد العقد إلا إلى وقت رُسو السفينة في هذا الميناء.
- إذا تُوفي البحار بسبب الدفاع عن السفينة أو شحنها أو عن المسافرين عليها، استحق ورثته مبلغاً يعادل أجر ثلاثة أشهر، أو يعادل أجر الرحلة إذا كان معيّناً بالرحلة، وذلك فضلاً عن التعويضات والمكافآت التي يقررها هذا القانون وقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية.
- إذا فُصل البحار فلا يجوز للربان إلزامه بترك السفينة إذا كان في ميناء أجنبي إلا بإذن كتابي من القنصل المصري أو السلطة البحرية المحلية عند عدم وجوده، ويجب إثبات قرار الفصل وتاريخه وأسبابه في دفتر السفينة وإلا عدّ الفصل غير مشروع.
- إذا حالت قوة القاهرة دون البدء في السفر أو دون مواصلته، استحق البحار المعين بالرحلة أجره عن الأيام التي قضاها فعلاً في خدمة السفينة، ولا يجوز له المطالبة بأية مكافأة أو تعويض.
- إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فُقدت أو أصبحت غير صالحة للملاحة، جاز للمحكمة أن تأمر بإعفاء رب العمل من دفع أجور البحارة كلها أو بعضها، إذا أثبت أن ما لحق السفينة من ضرر نشأ عن فعلهم أو تقصيرهم في إنقاذ السفينة أو الحطام أو المسافرين أو الشحنة.
- ويجوز لرب العمل في هذه الحالة إنهاء عقد العمل البحري دون إخطار سابق.

- تنقضي جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل البحري، بمضي سنة من تاريخ انتهاء العقد.
- يُعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه، ربُّ العمل الذي يخالف أحكام هذا الفصل، مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد تنص عليها القوانين الأخرى، وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة.

١٥. القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠، بإصدار قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية^{١٢٧}

- كما صدر قانون تنظيم أوضاع التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية، ليقضي بما يلي:
- على الوزارات والمصالح الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال وجهات القطاع الخاص والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وإدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة والنقابات المهنية وغيرها من جهات أخرى، بناء على طلب من بنك ناصر الاجتماعي مرفق به صورة طبق الأصل من الصورة التنفيذية للحكم، وما يفيد تمام الإعلان،- أن تقوم بخصم المبالغ في الحدود التي يجوز الحجز عليها من الرواتب وما في حكمها والمعاشات وإيداعها خزانة البنك، فور وصول الطلب إليها ودون الحاجة إلى إجراء آخر.
 - استثناءً مما تقرره القوانين في شأن قواعد الحجز على الرواتب أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها، يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاءً لدين نفقة أو أجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين في حدود النسب الآتية:
 ١. ٢٥-١٪ للزوجة أو المطلقة، وتكون ٤٠٪ في حالة وجود أكثر من واحدة.
 ٢. ٣٥-٢٪ للوالدين، أو أيهما.
 ٣. ٤٠-٣٪ للزوجة أو المطلقة، ولولد أو اثنين، والوالدين أو أيهما.
 ٤. ٥٠-٤٪ للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين، والوالدين أو أيهما.
 - وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على ٥٠٪، تُقسم بين المستحقين بنسبة ما حُكم به لكل منهم.
 - في حالة التزام بين الديون تكون الأولوية لدين نفقة الزوجة أو المطلقة، فنفقة الأولاد، فنفقة الوالدين، فنفقة الأقارب ثم الديون الأخرى.

١٦. القانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة

- صدر قانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة، بالقانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٣، وقد تضمن الأحكام التالية:
- يتولى مجلس إدارة هيئة المنطقة الاقتصادية، وضع السياسة العامة للمنطقة وإدارتها، على نحو يكفل تحقيق أهداف إنشائها، وتكون له في سبيل ذلك اختصاصات الوزراء المقررة في القوانين واللوائح، فيما عدا وزراء الدفاع والداخلية والخارجية والعدل.
 - ويختص المجلس باتخاذ جميع القرارات والإجراءات اللازمة لإدارة المنطقة وتنميتها وتنظيم العمل بها، وله في سبيل ذلك على وجه الخصوص:
 ١. وضع الشروط والمعايير والقواعد الخاصة بالتخطيط العمراني والبناء والتأمين عليه، والموافقة على التخطيط العام والتفصيلي للمنطقة، بما يضمن توافر المستويات والمواصفات العالمية ويدعم القدرة على المنافسة مع المناطق الاقتصادية المماثلة.
 ٢. وضع الشروط والمعايير الواجب توافرها لإصدار تراخيص إقامة المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية أو أي أنشطة أخرى بالمنطقة، أو لوقفها أو إلغائها.
 ٣. وضع الشروط والمعايير الواجب توافرها لمنح التراخيص البيئية، بما لا يقل عن الاشتراطات المنصوص عليها في قانون حماية البيئة، مع مراعاة الآثار البيئية على الأماكن المجاورة.
 ٤. وضع النظم الخاصة بإدارة الموانئ والمطارات واقتراح ما يحقق توحيد أجهزتها وسرعة وكفاءة العمل بها، وفقاً لأعلى المستويات العالمية.
 ٥. اعتماد القواعد التنظيمية الخاصة بنظم العمل والتأمينات الاجتماعية داخل المنطقة.
 ٦. اعتماد النظم والخطط اللازمة للتدريب في مختلف التخصصات وتنفيذها مباشرة أو بالاتفاق والتعاون مع الغير.

^{١٢٧} والمعدل بقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٥، الصادر بتاريخ ٢٣ يونيو سنة ٢٠١٥.

٧. وضع النظم والإجراءات الخاصة بالاستيراد والتصدير من وإلى المنطقة؛ وكذلك نظم الرقابة الصحية والبيئية والفنية المتعلقة بالاستيراد والتصدير، بما يحقق الكفاءة والسرعة والأمن الصحي والبيئي وفقاً لأعلى المستويات العالمية، وذلك دون التقيد بالنظم والإجراءات المنصوص عليها في القوانين والقرارات المنظمة للاستيراد والتصدير.
٨. وضع نظام يكفل إتمام عمليات الشهر والتوثيق بالكفاءة والسرعة اللزمين، وتحديد رسوم الشهر والتوثيق بما لا يزيد على الحدود المقررة في القوانين المعمول بها بالاتفاق - مع وزير العدل.
- يكون لمجلس إدارة الهيئة سلطة إصدار تراخيص وتأسيس المشروعات والشركات والأنشطة المختلفة داخل المنطقة، والتصريح لها بالمزاولة مقابل الرسوم التي يقوم بتحديدتها، بما لا يجاوز الحدود المقررة للرسوم في القوانين المعمول بها؛ وله على الأخص:
 ١. إصدار تراخيص المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية، وتصاريح مزاولة الحرف داخل المنطقة، على أن تخضع البنوك وشركات التأمين أو فروعها لترخيص ورقابة البنك المركزي المصري أو الهيئة العامة للرقابة على التأمين كل فيما يخصه.
 ٢. إصدار قرارات تقسيم الأراضي وتراخيص الهدم والبناء داخل المنطقة.
 ٣. إصدار التراخيص البيئية والسلامة والصحة المهنية.
 ٤. إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء وإدارة المرافق العامة والبنية الأساسية، بما في ذلك الطرق والمياه والصرف الصحي والصناعي وشبكات توزيع الكهرباء وشبكات الاتصالات وخدماتها داخل المنطقة.
 ٥. تأسيس الشركات وإصدار الموافقات على تأسيس الشركات والمنشآت والفروع وقيدتها في السجل التجاري، على أن تتم مراجعة حساباتها بواسطة أحد مراقبي الحسابات المقيدين في سجل تُعده الهيئة لهذا الغرض وتحدد مستويات وشروط القيد فيه والشطب منه.
 ٦. إصدار تراخيص إنشاء المدارس والمعاهد ودور الحضانه والمستشفيات والمراكز العلمية والبحثية والطبية والثقافية والنوادي وغيرها من الأنشطة الثقافية والتعليمية والصحية والاجتماعية، وذلك بشرط خضوع تلك الأنشطة لرقابة الجهات والوزارات المختصة وفقاً لأحكام القوانين المعمول بها.
- تُطبق أحكام قانون العمل على علاقات العمل بالمنطقة، وذلك فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون.
- وتُعد أحكام قانون العمل فيما تضمنه من حقوق للعمال، حداً أدنى لما يجوز أن يتفق عليه في عقود العمل الفردية والجماعية.
- ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته، عُدَّ ذلك تجديدًا، منهما للعقد لمدة مماثلة للمدة الأولى، ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.
- يجوز لطرفي عقد العمل إنهاؤه قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، أو في أي وقت إذا كان غير محدد المدة، وذلك وفقاً للقواعد الآتية:
 ١. إذا كان الإنهاء من جانب العامل والعقد محدد المدة التزم العامل بإخطار صاحب العمل برغبته في الإنهاء قبل ستين يوماً من الموعد الذي يحدده للإنهاء، وإذا كان العقد غير محدد المدة فتكون المهلة تسعين يوماً، وذلك كله ما لم يوافق صاحب العمل على مدة أقل.
 ٢. إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، وكان العقد محدد المدة، التزم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في الإنهاء قبل ستين يوماً من الموعد الذي يحدده للإنهاء، وإذا كان العقد غير محدد المدة تكون المهلة تسعين يوماً، وإلا التزم صاحب العمل بأداء أجر العامل كاملاً عن أيٍّ من المهلتين المشار إليهما بحسب الأحوال، وذلك دون إخلال بحقوق العامل الأخرى.
- تكون لائحة النظام الداخلي للعمل بأية جهة تزاوّل نشاطاً في المنطقة، بعد التصديق عليها من الإدارة المختصة بالهيئة، مكمّلة لعقود العمل الفردية أو الجماعية، وتلك الإدارة الاعتراض على ما تتضمنه اللائحة من أحكام تخالف النظام العام أو تتضمن مزايا أقل من المقررة بهذا القانون.
- في الحالات التي يقرر فيها صاحب العمل إنهاء عقد العمل دون خطأ من جانب العامل، يستحق العامل تعويضاً عن إنهاء خدمته، ويحدد هذا التعويض في عقد العمل، على ألا يقل هذا التعويض عما هو منصوص عليه في قانون العمل، دون إخلال بحق العامل في اللجوء إلى القضاء بشأن الحقوق الأخرى.
- يلتزم صاحب العمل بموافقة الإدارة المختصة بالهيئة ببيان عن العاملين لديه، وبيان دوري عن علاقات العمل في منشأته، وذلك على النموذج الذي يعتمده رئيس مجلس إدارة الهيئة وفقاً للقواعد والإجراءات وفي المواعيد التي يصدر بها قرار من المجلس.

- يُصدر مجلس إدارة الهيئة قواعد الحصول على تراخيص عمل للأجانب بالمنطقة، وذلك مع مراعاة نسبة العاملين الأجانب إلى المصريين المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، ما لم يصدر قرار مسبب من مجلس إدارة الهيئة بتعديل هذه النسبة لشركة أو مشروع أو جهة، في ضوء مدى توافر الكفاءات المطلوبة محلياً.
- وتُصدر الهيئة تراخيص عمل الأجانب بعد الحصول على موافقة وزارتي الداخلية والقوى العاملة.
- لمجلس إدارة الهيئة أن يضع نظاماً خاصاً للتأمينات الاجتماعية، لا تقل المزايا فيه عما هو مقرر في تشريعات التأمين الاجتماعي. وإلى أن يصدر هذا النظام تسري أنظمة التأمين الاجتماعي المعمول بها.
- تسري أحكام المواد السابقة المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية على جميع العاملين داخل المنطقة.
- يختص مجلس إدارة الهيئة بوضع نظام خاص لمشاركة العاملين في الإدارة والأرباح.
- يُنشأ بالمنطقة مركز يُسمى "مركز تسوية المنازعات" يختص بتسوية المنازعات، بطريق التوفيق، بمعرفة هيئة أو أكثر تُشكل وفقاً للمادة ٥٥ من هذا القانون.
- ينعقد الاختصاص للمركز إذا اتفق أطراف النزاع على اللجوء إليه أو كانت إقامة أو محل عمل أو مركز إدارة أو مقر فرع جميع أطراف المنازعات أو أحدهم واقعة بالمنطقة الاقتصادية، وفي جميع الأحوال يجوز للهيئة قبول التحكيم، أيًا كانت طبيعة المنازعة، وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.
- يختص المركز باتخاذ الإجراءات اللازمة للتوفيق في المنازعات الآتية:
 ١. المنازعات الضرائبية.
 ٢. المنازعات الجمركية.
 ٣. منازعات العمل الفردية والجماعية.
 ٤. منازعات التأمينات الاجتماعية.
 ٥. المنازعات المتعلقة بتنفيذ العقود بين أطراف لهم أو لأحدهم نشاط اقتصادي في المنطقة.
 ٦. المنازعات الناشئة عن فعل تقصيري وقع في المنطقة.
 ٧. أية منازعة تكون الهيئة أو شركة تنمية طرفاً فيها.
- يُصدر وزير العدل قراراً بنظام أداء المركز لأعماله وإجراءات مباشرته لاختصاصاته وقواعد تقدير وتحصيل مصروفاته ومقابل خدماته وقواعد تقدير مكافآت رؤساء وأعضاء هيئات التوفيق، وكيفية تنفيذ الأحكام والقرارات التي تصدر عن هيئاته.
- يتولى رئاسة المركز أحد المستشارين الحاليين أو السابقين من درجة رئيس محكمة استئناف أو ما يعادلها على الأقل، يعاونه عدد كافٍ من أعضاء الهيئات القضائية، ويكون اختيار المستشارين الحاليين بطريق النذب وفقاً للقوانين والنظم الخاصة بهم، وذلك بناء على طلب مجلس إدارة الهيئة، ويصدر بتعيين رئيس المركز ومعاونيه وتحديد معاملتهم المالية قراراً من وزير العدل.
- يتخذ رئيس المركز جميع الإجراءات والترتيبات اللازمة لتوفير التسهيلات والمساعدات التي تمكن هيئات التوفيق من أداء أعمالها.
- إذا توصلت هيئة التوفيق إلى تسوية النزاع وقبلها الأطراف كان قرارها ملزماً واجب التنفيذ.
- فيما عدا الطلبات التي يختص بها القضاء المستعجل وكذلك طلبات إلغاء القرارات الإدارية المقترنة بطلبات وقف التنفيذ، يكون اللجوء إلى القضاء بعد عرض النزاع على إحدى هيئات التوفيق المختصة بالمركز وصدر قرارها فيه أو انقضاء ستين يوماً من تاريخ التقرير بالاعتراض أمامها دون صدور قرار. وفي جميع الأحوال، يجوز لأطراف النزاع الاتفاق على تسوية المنازعات عن طريق اللجوء إلى التحكيم وفقاً لقواعد لجنة الأمم المتحدة لقانون التجارة الدولية، ويجوز أن يتم التحكيم أمام فرع من فروع التحكيم التجاري الدولي التي تنشأ بالمنطقة لهذا الغرض.
- تنوب الإدارة القانونية التي تنشأ بقرار من مجلس إدارة الهيئة عن جميع أجهزة وإدارات الهيئة، فيما يُرفع منها أو عليها من قضايا لدى المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها ولدى الجهات الأخرى التي خولها القانون اختصاصاً قضائياً، وتُسلم إليها صور الإعلانات الخاصة بصحف الدعاوى وصحف الطعون والأحكام.

[الفصل الثالث]

قوانين التراخيص

١. قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم (٩٩١) لسنة ١٩٦٧، في شأن بعض الأحكام الخاصة بالأمن الصناعي والتراخيص بإقامة المَحَالِّ الصناعية والتجارية والمَحَالِّ العامة والملاهي

نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم (٩٩١) لسنة ١٩٦٧، في شأن بعض الأحكام الخاصة بالأمن الصناعي والتراخيص بإقامة المَحَالِّ الصناعية والتجارية والمَحَالِّ العامة والملاهي، على أن يكون لوزارة العمل والأجهزة القائمة على شئون العمل وحدها، اختصاص التفتيش على المَحَالِّ الخاضعة لأحكام القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤، في شأن المَحَالِّ الصناعية والتجارية وغيرها من المَحَالِّ المقلقة للراحة والمُضرة بالصحة. والقانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥٦، في شأن تراخيص المَحَالِّ العامة. والقانون رقم (٣٧٢) لسنة ١٩٥٦، بشأن الملاهي.

وأعطى قرار رئيس الجمهورية المشار إليه، وزارة القوى العاملة وأجهزة التفتيش التابعة لها، سلطات فيما يتعلق بإصدار التراخيص والتفتيش عليها. فبموجب المادة الأولى منه، لا تصدر الاشتراطات العامة الواجب توافرها في المَحَالِّ الخاضعة لأحكام القوانين رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤، في شأن المَحَالِّ الصناعية والتجارية وغيرها من المَحَالِّ المقلقة للراحة والمُضرة بالصحة. والقانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥٦، في شأن تراخيص المَحَالِّ العامة، إلا بعد موافقة وزارة العمل والصحة والصناعة والري والداخلية.

كما لا تصدر التراخيص الخاصة بالمَحَالِّ الصناعية والتجارية والمَحَالِّ العامة، من أجهزة الإسكان والمرافق بالمجالس المحلية، إلا بعد العرض على لجنة مكونة من الأجهزة القائمة على شئون العمل والإسكان والمرافق والصحة بالمجالس المحلية، فيما عدا المَحَالِّ والمنشآت الصغيرة التي تُحدد بقرار من وزير الإسكان والمرافق بالمجالس المحلية. وتختص هذه اللجنة بتحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها شهرياً في المواعيد التي يحددها رئيس المجلس المختص.

ولمندوبي كلٍّ من الجهات الممثلة في اللجنة التفتيش على إنشاء المَحَالِّ، والتحقق من مراعاة الاشتراطات ومستلزمات الأمن الصناعي المقررة في عملية الإنشاء أو التجهيز.

كما أعطى القرار لوزارة العمل والأجهزة القائمة على شئون العمل بالمجالس المحلية وحدها، الاختصاص بالتفتيش على المَحَالِّ الصناعية والتجارية والمَحَالِّ العامة، كما يكون لوزارة العمل والأجهزة القائمة على شئون العمل بالمجالس المحلية اختصاصات وزارة الري وفروعها فيما يتعلق بالتراخيص بإقامة أو إدارة الآلات، وذلك فيما عدا ما يتعلق بأغراض الري والصرف.

وقد أصدر المشرع المصري عدداً من القوانين المنظّمة لعملية إصدار التراخيص ومراقبتها والأحكام المنظمة لعملها، تختلف باختلاف المحل موضوع الترخيص.

٢. القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤، في شأن المَحَالِّ الصناعية والتجارية وغيرها من المَحَالِّ المقلقة للراحة والمُضرة بالصحة

وقد حدد المَحَالِّ الخاضعة له بموجب قرار وزير الإسكان رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٦، الذي تضمن ١٨٠ نشاطاً، مقسمة قسمين حسب خطورة النشاط المزاوّل.

كما قسّم الاشتراطات الواجب توافرها في المَحَالِّ الخاضعة لأحكامه إلى اشتراطات عامة للأنشطة كافة، واشتراطات خاصة بكل نشاط، واشتراطات أخرى خاصة بالمنشآت يمكن أن تضيفها الجهة القائمة على إصدار الترخيص.

وتعَرَّض للأحوال التي يُتوقَّى فيها المُرخَّص له، وكذلك الأحوال التي تُلغى فيها الرخصة، بالإضافة إلى مدة الترخيص والرسوم السنوية له، والعقوبات في حالة مخالفة أحكام القانون.

وقد صدر عن هذا القانون القرارات الآتية:

- القرار رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٧٥، في شأن الاشتراطات العامة الواجب توافرها في المَحَالِّ الصناعية والتجارية، حيث حددت مواده الاشتراطات الواجب توافرها في المَحَالِّ الخاضعة له، من حيث: الموقع ومواد الإنشاء والأرضيات والارتفاعات والأسقف والسنادر والتهوية والإضاءة والبياض والدهان والمورد المائي والتجهيزات الصحية وأعمال الصرف والقوى المحركة والتوصيلات الكهربائية والأفران وبيوت النار والمداخن والوقود وتنظيم المحل وتشغيله وأدوات أجهزة إطفاء الحريق.
- قرارات نوعية خاصة بكل نوع من المَحَالِّ التي وردت في الجداول الخاصة بالقرار (١٤٠) لسنة ١٩٧٦.

٣. القانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥٦، في شأن تراخيص المَحَالِّ العامة

- ويهدف إلى حماية المترددين على هذه المَحَالِّ، والمجاورين لها والعاملين فيها. وتنقسم المَحَالِّ الخاضعة لهذا القانون نوعين:
- النوع الأول: وهي المَحَالِّ التي يتردد عليها الجمهور بقصد تناول المأكولات أو المشروبات كالمطاعم والمقاهي والبارات في المحل ذاته.
 - النوع الثاني: وهي المَحَالِّ التي تُنشأ بقصد الإيواء كالفنادق والبنسوانات.
- وقد صدرت عدة قرارات وزارية تتضمن اشتراطات السلامة والصحة المهنيَّتين، طَبَقاً لهذا القانون؛ منها:
- القرار رقم (٤٢٣) لسنة ١٩٥٧، بشأن إجراءات الترخيص.
 - القرار رقم (٤٢٤) لسنة ١٩٥٧، بشأن الاشتراطات الواجب توافرها في المَحَالِّ العامة.

٤. القانون رقم (٣٧٢) لسنة ١٩٥٦، بشأن الملاهي

- وذلك بهدف حماية المترددين على هذه الأماكن والمجاورين لها والعاملين فيها وقواعد الترخيص بمزاولة نشاط الملاهي والقرارات الوزارية المنفذة له، والتي تضمنت اشتراطات السلامة والصحة المهنيَّة؛ وهي:
- القرار (٤٢٥) لسنة ١٩٥٧، بشأن إجراءات الترخيص.
 - القرار (٦٩٨) لسنة ١٩٥٧، بشأن الاشتراطات العامة الواجب توافرها في جميع الملاهي، والتي تحددت في الأنواع الآتية:
 - القرار (٦٩٩) لسنة ١٩٥٧، بشأن اشتراطات دُور السينما.
 - القرار (٧٠٠) لسنة ١٩٥٧، بشأن اشتراطات دور التمثيل.
 - القرار (٩٣٥) لسنة ١٩٥٨، بشأن اشتراطات معاهد تعليم الموسيقى والرقص.
 - القرار ٩٦٠ لسنة ١٩٥٨، بشأن اشتراطات أماكن السباق والرياضة.

٥. القانون رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٧، بشأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والمراجل البخارية

وقد حدد الجهات التي تتولى الترخيص بإقامة وإدارة الآلات الحرارية والبخارية، كما بيَّنت اللائحة التنفيذية له إجراءات وشروط الترخيص والمواصفات القياسية والاختبارات اللازم إجراؤها على الآلات قبل منح الإذن بالإدارة وإجراءات التفقيش الدورية عليها.

١. القانون رقم (٩٣) لسنة ١٩٦٢، في شأن صرف المتخلفات السائلة

بغرض المحافظة على الصحة العامة، ومنع الأضرار التي قد تنتج عن صرف المتخلفات السائلة بأنواعها في المجاري العامة أو المجاري المائية أو الأراضي التي تزرع بها الخضراوات.

ويشمل الباب الأول، عدة أحكام يجب تطبيقها على المجاري العامة من حيث الإنشاء والتوصيل إليها والصرف فيها، ومنها الأحكام الآتية:

- المادة السادسة: المحافظة على المجاري العامة، وعدم إلقاء المواد الضارة بها.
- المادة السابعة: منع صرف مخلفات المَحَلّ العامة والصناعية على المجاري العامة، إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك.
- المادة الثامنة: قررت ضرورة استيفاء المواد المراد صرفها لمعايير مقررّة.
- المادة التاسعة: ضرورة أخذ عينات وتحليلها، والإجراءات المتبعة في حالة مخالفة المتخلفات المنصرفة للمعايير المقررة.

أما الباب الثاني "المجاري المائية"، فقد اشتمل الأحكام التالية:

- أ. المادة ١١: أجازت صرف المتخلفات السائلة في المجاري المائية، بشرط مطابقتها للمعايير المُعتمَدة في كل حالة وبعد الحصول على موافقة الجهات المختصة.
- ب. المادة ١٢: أوجبت أخذ عينات دورية من السوائل المنصرفة، وضرورة معالجتها إذا كانت مخالفة للمعايير، وإمكان وقف الصرف إذا تبين أن هناك خطراً على الصحة العامة من هذا الصرف.

أما الباب الثالث: فقد حظر الصرف الصحي إلا بترخيص، وبشرط مطابقة السوائل المنصرفة للمعايير.

٢. القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٨٢، في شأن حماية نهر النيل والمجاري المائية

- حدد هذا القانون مجاري المياه، في:
 - ١. مُسطّحات مياه عذبة، وتشمل:
 - أ. نهر النيل وفرعيه والأخوار.
 - ب. الرّياحات والثّرّع بجميع درجاتها والجَنَابِيّات.
 - ٢. مسطحات مياه غير عذبة، وتشمل:
 - أ. المصارف بجميع درجاتها.
 - ب. البحيرات.
 - ج. البرك والمسطحات المائية المغلقة والسيّاحات.
 - د. خزانات المياه الجوفية.
- حظر القانون صرف أو إلقاء المخلفات الصلبة أو السائلة أو الغازية، سواء من العقارات والمَحَلّ والمنشآت التجارية والصناعية والسياحية ومن عمليات الصرف الصحي وغيرها في مجاري المياه، على كامل أطوالها ومسطحاتها، إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة الري، في الحالات ووفق الضوابط والمعايير التي يصدر بها قرار من وزير الري بناءً على اقتراح وزير الصحة، ويتضمن الترخيص الصادر في هذا الشأن تحديد المعايير والمواصفات الخاصة بكل حالة على حدة.
- تُجري أجهزة وزارة الصحة في معاملها تحليلاً دورياً لعينات من المخلفات السائلة المعالجة من المنشآت التي رُخص لها بالصرف في مجاري المياه وذلك في المواعيد التي تحددها؛ بالإضافة إلى ما تطلبه وزارة الري من تحليل في غير المواعيد الدورية.

- إذا تبين من نتيجة تحليل العينات أنها تخالف المواصفات والمعايير المحددة، وبصورة تمثل خطراً فورياً على تلوث مجاري المياه، فيخطر صاحب الشأن بإزالة مسببات الضرر فوراً، وإلا قامت وزارة الري بذلك على نفقته أو قامت بسحب الترخيص الممنوح له ووقف الصرف على مجاري المياه بالطريق الإداري.

٣. قانون البيئة رقم (٤) لسنة ١٩٩٤، في شأن حماية البيئة

- يُقصدُ في تطبيق أحكام هذا القانون بالألفاظ والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:
- **البيئة:** المحيط الحيوي الذي يشمل الكائنات الحية وما يحتويه من مواد وما يحيط بها من هواء وماء وتربة وما يقيمه الإنسان من منشآت.
- **الهواء:** الخليط من الغازات المكوّنة له بخصائصه الطبيعية ونسبه المعروفة، وفي أحكام هذا القانون هو الهواء الخارجي وهواء الأماكن العامة المغلقة وشبه المغلقة.
- **الاتفاقية:** الاتفاقية الدولية لمنع التلوث البحري من السفن (٧٣ / ١٩٧٨)؛ وكذا الاتفاقيات الدولية التي تتضمن إليها جمهورية مصر العربية في مجال حماية البيئة البحرية من التلوث والتعويض عن حوادث التلوث.
- **المكان العام:** المكان المُعدّ لاستقبال الكافة أو فئة معينة من الناس لأي غرض من الأغراض.
- **المكان العام المغلق:** المكان العام الذي له شكل البناء المتكامل الذي لا يدخله الهواء إلا من خلال منافذ معدة لذلك. ويُعدّ في حكم المكان العام المغلق وسائل النقل العام.
- **المكان العام شبه المغلق:** المكان الذي له شكل البناء غير المتكامل والمتصل مباشرة بالهواء الخارجي بما يحول دون إغلاقه كليةً.
- **تلوث البيئة:** أي تغيير في خواص البيئة مما قد يؤدي بطريق مباشر أو غير مباشر إلى الإضرار بالكائنات الحية أو المنشآت، أو يؤثر على ممارسة الإنسان لحياته الطبيعية.
- **تدهور البيئة:** التأثير على البيئة، بما يقلل من قيمتها أو يشوه من طبيعتها البيئية أو يستنزف مواردها أو يضر بالكائنات الحية أو بالآثار.
- **حماية البيئة:** المحافظة على مكّونات البيئة والارتفاع بها، ومنع تدهورها أو تلوثها أو التقليل من حدّة التلوث. وتشمل هذه المكونات الهواء والبحار والمياه الداخلية متضمنة نهر النيل والبحيرات والمياه الجوفية، والمحميات الطبيعية والموارد الطبيعية الأخرى.
- **تلوث الهواء:** كل تغيير في خصائص ومواصفات الهواء الطبيعي يترتب عليه خطر على صحة الإنسان والبيئة، سواء أكان هذا التلوث ناتجاً عن عوامل طبيعية أم نشاط إنساني، بما في ذلك الضوضاء.
- **مركبات النقل السريع:** هي السيارات والجرّارات والدراجات الآليّة وغير ذلك من الآلات المُعدّة للسير على الطرق العامة.
- **التلوث المائي:** إدخال أية مواد أو طاقة في البيئة المائية، بطريقة إرادية أو غير إرادية، مباشرة أو غير مباشرة، ينتج عنه ضرر بالمواد الحية أو غير الحية، أو يهدد صحة الإنسان أو يعوق الأنشطة المائية بما في ذلك الأسماك والأنشطة السياحية، أو يُفسد صلاحية مياه البحر للاستعمال أو ينقص من التمتع بها أو يغير من خواصها.
- **المواد والعوامل الملوثة:** أية مواد صلبة أو سائلة أو غازية أو ضوضاء أو إشعاعات أو حرارة أو اهتزازات، تنتج بفعل الإنسان، وتؤدي بطريق غير مباشر إلى تلوث البيئة أو تدهورها.
- **المواد الملوثة للبيئة المائية:** أية مواد يترتب على تصريفها في البيئة المائية، بطريقة إرادية أو غير إرادية، تغيير في خصائصها أو الإسهام في ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على نحو يضر بالإنسان أو بالموارد الطبيعية أو بالمياه البحرية، أو تضر بالمناطق السياحية أو تتداخل مع الاستخدامات الأخرى المشروعة للبحر. ويندرج تحت هذه المواد:
 - الزيت أو المزيج الزيتي.
 - المخلفات الضارة والخطرة المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية التي ترتبط بها جمهورية مصر العربية.
 - أية مواد أخرى (صلبة، سائلة، غازية) وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
 - النفايات والسوائل غير المعالجة المتخلفة من المنشآت الصناعية.
 - العبوات الحربية السامة.
 - ما هو منصوص عليه في الاتفاقية وملاحقها.

- **الزيت:** جميع أشكال البترول الخام ومنتجاته، ويشمل ذلك أي نوع من أنواع الهيدروكربونات السائلة وزيت التشحيم والوقود والزيوت المكررة وزيت الأفران والقار، وغيرها من المواد المستخرجة من البترول أو نفاياته.
- **المزيج الزيتي:** كل مزيج يحتوي على كمية من الزيت تزيد على ١٥ جزءاً في المليون.
- **مياه الاتزان غير النظيفة (مياه الصابورة غير النظيفة):** المياه الموجودة داخل صهريج على السفينة إذا كانت محتوياتها من الزيت تزيد على ١٥ جزءاً في المليون.
- **المواد الخطرة:** المواد ذات الخواص الخطرة التي تضر بصحة الإنسان أو تؤثر تأثيراً ضاراً على البيئة؛ مثل المواد المعدية أو السامة أو القابلة للانفجار أو الاشتعال أو ذات الإشعاعات المؤينة.
- **النفايات الخطرة:** مخلفات الأنشطة والعمليات المختلفة أو رماها المحتقطة بخواص المواد الخطرة التي ليس لها استخدامات تالية أصلية أو بديلة؛ مثل النفايات الناتجة عن تصنيع أي من المستحضرات الصيدلانية والأدوية أو المذيبات العضوية أو الأحبار والأصباغ والدهانات.
- **تداول المواد:** كل ما يؤدي إلى تحريكها بهدف جمعها أو نقلها أو تخزينها أو معالجتها أو استخدامها.
- **إدارة النفايات:** جمع النفايات ونقلها وإعادة تدويرها والتخلص منها.
- **التخلص من النفايات:** العمليات التي لا تؤدي إلى استخلاص المواد أو إعادة استخدامها، مثل الطمر في الأرض أو الحفن العميق أو التصريف للمياه السطحية أو المعالجة البيولوجية أو المعالجة الفيزيائية الكيميائية أو التخزين الدائم أو الترميد.
- **إعادة تدوير النفايات:** العمليات التي تسمح باستخلاص المواد أو إعادة استخدامها، مثل الاستخدام كوقود أو استخلاص المعادن والمواد العضوية أو معالجة التربة أو إعادة تكرير الزيوت.
- **المواد السائلة الضارة بالبيئة المائية:** وهي المواد المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية لعام ١٩٧٣/١٩٧٨.
- **تسهيلات الاستقبال:** التجهيزات والمعدات والأحواض المخصصة لأغراض استقبال وترسيب ومعالجة وصرف المواد الملوثة أو مياه الاتزان، وكذلك التجهيزات التي توفرها الشركة العاملة في مجال شحن وتفريغ المواد البترولية، أو غيرها من الجهات الإدارية المشرفة على الموانئ والممرات المائية.
- **التصريف:** كل تسرب أو انصباب أو انبعاث أو تفريغ لأي نوع من المواد الملوثة، أو التخلص منها في مياه البحر الإقليمي أو المنطقة الاقتصادية الخالصة أو البحر أو نهر النيل والمجاري المائية، مع مراعاة المستويات المحددة لبعض المواد في اللائحة التنفيذية.
- **الإغراق:**
 ١. كل إلقاء متعمد في البحر الإقليمي أو المنطقة الاقتصادية الخالصة أو البحر للمواد الملوثة أو الفضلات من السفن أو الطائرات أو الأرصفة، أو غير ذلك من المنشآت الصناعية والمصادر الأرضية.
 ٢. كل إغراق متعمد في البحر الإقليمي أو المنطقة الاقتصادية الخالصة أو البحر للسفن أو التركيبات الصناعية أو غيرها.
- **التعويض:** يُقصد به التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث التلوث المترتب على تطبيق الأحكام الواردة في القانون المدني والأحكام الموضوعية الواردة في الاتفاقية الدولية للمسئولية المدنية المنضمة إليها جمهورية مصر العربية أو التي تنضم إليها مستقبلاً، بما في ذلك الاتفاقية الدولية للمسئولية المدنية عن الأضرار الناجمة عن حوادث التلوث بالزيت المؤقعة في بروكسل في عام ١٩٦٩، أو أي حوادث تلوث أخرى تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
- **وسائل نقل الزيت:** كل خط أنابيب مستخدم لنقل الزيت وأية أجهزة أخرى تستعمل في تحميل الزيت أو تفريغه أو نقله، أو غيرها من أجهزة الضخ والمعدات اللازمة لاستعمال هذه الأنابيب.
- **السفينة:** أية وحدة بحرية عائمة من أي طراز أو تسير فوق الوسائد الهوائية أو المنشآت المغمورة، وكذلك كل منشأة ثابتة أو متحركة يُقام على السواحل أو سطح المياه بهدف مزاوله نشاط تجاري أو صناعي أو سياحي أو علمي.
- **السفن الحربية:** هي كل سفينة تابعة للقوات المسلحة لدولة ما، وتحمل العلامات الخارجية المميزة لها، وتكون تحت قيادة ضابط معين رسمياً من قبل حكومة الدولة، ويشغلها طاقم خاضع لضوابط الانضباط العسكري بها.
- **السفينة الحكومية:** هي السفينة التي تملكها الدولة وتقوم بتشغيلها أو استخدامها لأغراض حكومية وغير تجارية.
- **ناقلة المواد الضارة:** السفينة التي بُنيت أصلاً أو التي عدلت تصميمها لتحمل شحنات من مواد ضارة سائبة، وتشمل كذلك ناقلات البترول عند شحنها كلياً أو جزئياً بمواد ضارة غير معبأة وفقاً لأحكام الفصل الأول من الباب الثالث من هذا القانون.
- **المنشأة:** يُقصد بها المنشآت التالية:
 - المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، والقانون رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٧ في شأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والمرجل البخارية.
 - المنشآت السياحية.

- منشآت إنتاج وتوليد الكهرباء.
- منشآت المناجم والمحاجر والمنشآت العاملة في مجال الكشف عن الزيت واستخراجه ونقله واستخدامه.
- جميع مشروعات البنية الأساسية.
- أية منشأة أخرى أو مشروع يُحتمل أن يكون لها تأثير ملحوظ على البيئة. ويصدر بها قرار من جهاز شئون البيئة بعد الاتفاق مع الجهة الإدارية المختصة.
- **شبكات الرصد البيئي:** الجهات التي تقوم في مجال اختصاصها بما تضم من محطات ووحدات عمل، برصد مكونات وملوثات البيئة وإتاحة البيانات للجهات المعنية بصفة دورية.
- **تقويم التأثير البيئي:** دراسة وتحليل الجدوى البيئية للمشروعات المقترحة التي قد تؤثر إقامتها أو ممارستها لنشاطها على سلامة البيئة، وذلك بهدف حمايتها.
- **الكارثة البيئية:** الحادث الناجم عن عوامل الطبيعة أو فعل الإنسان، والذي يترتب عليه ضرر شديد بالبيئة وتحتاج مواجهته إلى إمكانات تفوق القدرات المحلية.
- **الجهة الإدارية المختصة بحماية البيئة المائية:** هي إحدى الجهات التالية كلٌ فيما يخصها:
 ١. جهاز شئون البيئة.
 ٢. مصلحة المواني والمناير.
 ٣. هيئة قناة السويس.
 ٤. هيئات المواني بجمهورية مصر العربية.
 ٥. الهيئة المصرية العامة لحماية الشواطئ.
 ٦. الهيئة المصرية العامة للبترول.
 ٧. الإدارة العامة لشرطة المسطحات المائية.
 ٨. الهيئة العامة للتنمية السياحية.
 ٩. الجهات الأخرى التي يصدر بتحديداتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.
- يُنشأ برئاسة مجلس الوزراء جهاز لحماية وتنمية البيئة يُسمى "جهاز شئون" وتكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص بشئون البيئة، وتكون له موازنة مستقلة، ويكون مركزه مدينة القاهرة، ويُنشأ بقرار من الوزير المختص بشئون البيئة فروع للجهاز بالمحافظات، وتكون الأولوية للمناطق الصناعية.
- **اختصاصات جهاز شئون البيئة:**
 - إعداد مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بتحقيق أهداف الجهاز وإبداء الرأي في التشريعات المقترحة ذات العلاقة على البيئة.
 - إعداد الدراسات عن الوضع البيئي وصياغة الخطة القومية لحماية البيئة والمشروعات التي تتضمنها وإعداد الموازنة التقديرية لكل منها؛ وكذلك الخرائط البيئية للمناطق العمرانية والمناطق الجديدة وكذلك المعايير المستهدفة للمناطق القديمة.
 - وضع المعايير والاشتراطات الواجب على أصحاب المشروعات والمنشآت الالتزام بها قبل الإنشاء وأثناء التشغيل.
 - حصر المؤسسات والمعاهد الوطنية وكذلك الكفاءات التي تُسهم في إعداد وتنفيذ برامج المحافظة على البيئة، والاستفادة منها في إعداد وتنفيذ المشروعات والدراسات التي تقوم بإعدادها.
 - المتابعة الميدانية لتنفيذ المعايير والاشتراطات التي تلتزم الأجهزة والمنشآت بتنفيذها، واتخاذ الإجراءات التي ينص عليها القانون ضد المخالفين لهذه المعايير والشروط.
 - وضع المعدلات والنسب اللازمة لضمان عدم تجاوز الحدود المسموح بها للملوثات، والتأكد من الالتزام بهذه المعدلات والنسب.
 - جمع المعلومات القومية والدولية الخاصة بالوضع البيئي والتغيرات التي تطرأ عليه بصفة دورية، بالتعاون مع مراكز المعلومات في الجهات الأخرى وتقويمها واستخدامها في الإدارة والتخطيط البيئي ونشرها، ووضع أسس وإجراءات تقويم التأثير البيئي للمشروعات.
 - إعداد خطة للطوارئ البيئية، والتنسيق بين الجهات المعنية لإعداد برامج مواجهة الكوارث البيئية.
 - إعداد خطة للتدريب البيئي والإشراف على تنفيذها.
 - المشاركة في إعداد وتنفيذ البرنامج القومي للرصد البيئي والاستفادة من بياناته.
 - إعداد التقارير الدورية عن المؤشرات الرئيسة للوضع البيئي ونشرها بصفة دورية.

- وضع برامج التنقيف البيئي للمواطنين والمعاونة في تنفيذها.
- التنسيق مع الجهات الأخرى بشأن تنظيم وتأمين تداول المواد الخطرة.
- إدارة المحميات الطبيعية والإشراف عليها.
- إعداد مشروعات الموازنة اللازمة لحماية وتنمية البيئة.
- متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والإقليمية المتعلقة بالبيئة.
- اقتراح آليات اقتصادية لتشجيع الأنشطة المختلفة على اتخاذ إجراءات منع التلوث.
- تنفيذ المشروعات التجريبية للمحافظة على الثروات الطبيعية وحماية البيئة من التلوث.
- التنسيق مع الوزارة المختصة بالتعاون الدولي للتأكد من أن المشروعات الممولة من المنظمات والدول المانحة تتفق مع اعتبارات سلامة البيئة.
- المشاركة في إعداد خطة تأمين البلاد ضد تسرب المواد والنفايات الخطرة والملوثة للبيئة.
- الاشتراك في إعداد الخطة القومية المتكاملة لإدارة المناطق الساحلية بالبحر المتوسط والبحر الأحمر بالتنسيق مع الهيئات والوزارات المعنية.
- الاشتراك مع وزارة التربية والتعليم في إعداد برامج تدريبية لحماية البيئة، في نطاق برامج الدراسة المختلفة في مرحلة التعليم الأساسي.
- إعداد تقرير سنوي عن الوضع البيئي يُقدم إلى رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء، وتودع نسخة من هذا التقرير مجلس الشعب.

- تتولى الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص، تقييم التأثير البيئي للمنشأة المطلوب الترخيص لها وفقاً للعناصر والتصميمات والمواصفات والأسس التي يصدرها جهاز شئون البيئة بالاتفاق مع الجهات الإدارية المختصة، تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المنشآت التي تسري عليها أحكام هذه المادة.
- تقوم الجهات الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص بإرسال صورة من تقييم التأثير البيئي المشار إليه بالمادة السابقة إلى جهاز شئون البيئة؛ لإبداء الرأي وتقديم المقترحات المطلوب تنفيذها في مجال التجهيزات والأنظمة اللازمة لمعالجة الآثار البيئية السلبية. وتتولى هذه الجهات التأكد من تنفيذ هذه المقترحات. ويجب على جهاز شئون البيئة أن يوافي الجهة الإدارية المختصة أو الجهة المانحة للترخيص برأيه في هذا التقييم خلال مدة أقصاها ٦٠ يوماً من تاريخ تسلمه له، وإلا عدّ عدم الرد موافقةً على التقييم.
- تقوم الجهة الإدارية المختصة بإبلاغ صاحب المنشأة بنتيجة التقييم بخطاب مسجل بعلم الوصول، ويجوز له الاعتراض كتابةً على هذه النتيجة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه أمام لجنة تُشكل بقرار من الوزير المختص أو الجهة المانحة للترخيص.
- على صاحب المنشأة طبقاً لأحكام هذا القانون الاحتفاظ بسجل لبيان تأثير نشاط المنشأة على البيئة.
- يُحظر تداول المواد والنفايات الخطرة بغير ترخيص من الإدارة المختصة.
- يُصدر الوزراء - كلاً في نطاق اختصاصه - بالتنسيق مع وزير الصحة وجهاز شئون البيئة، جدولاً بالمواد والنفايات الخطرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.
- على صاحب المنشأة التي ينتج عن نشاطها مخلفات خطرة، الاحتفاظ بسجل هذه المخلفات وكيفية التخلص منها؛ وكذلك الجهات المتعاقدة معها لتسليم هذه المخلفات.
- يُشترط أن يكون الموقع الذي يُقام عليه المشروع مناسباً لنشاط المنشأة، بما يتضمن عدم تجاوز الحدود المسموح بها لملوثات الهواء، وأن تكون جملة التلوث الناتج عن مجموع المنشآت في منطقة واحدة في الحدود المصرح بها.
- تلتزم جميع الجهات والأفراد عند مباشرة الأنشطة الإنتاجية أو الخدمية أو غيرها؛ وخاصة عند تشغيل الآلات والمعدات واستخدام آلات التنبيه ومكبرات الصوت، بعدم تجاوز الحدود المسموح بها لشدة الصوت.
- يلتزم صاحب المنشأة باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تسرب أو انبعاث ملوثات الهواء داخل مكان العمل إلا في الحدود المسموح بها، سواء أكانت ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أم عن خلل في الأجهزة، وأن يوفر سبل الحماية اللازمة للعاملين لتنفيذاً لشروط السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك اختيار الآلات والمعدات والمواد وأنواع الوقود المناسبة، على أن يؤخذ في الاعتبار مدة التعرض لهذه الملوثات، وعليه أن يكفل ضمان التهوية الكافية وتركيب المداخل وغيرها من وسائل تنقية الهواء.

- يلتزم صاحب المنشأة باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للمحافظة على درجتَي الحرارة والرطوبة داخل العمل بما لا يجاوز الحد الأقصى والحد الأدنى المسموح بهما. وفي حالة ضرورة العمل في درجتَي حرارة أو رطوبة خارج هذه الحدود، يتعين عليه أن يكفل وسائل الوقاية المناسبة للعاملين من ملابس خاصة وغير ذلك من وسائل الحماية.
- يُحظر على جميع المنشآت، بما في ذلك المَحالَّ العامة والمنشآت التجارية والصناعية والسياحية والخدمية، تصريف أو إلقاء أية مواد أو نفايات أو سوائل غير معالَجة من شأنها إحداث تلوث في الشواطئ المصرية أو المياه المتاخمة لها، سواء تم ذلك بطريقة إرادية أم غير إرادية مباشرة أم غير مباشرة ويُعدُّ كل يوم من استمرار التصريف المحظور، مخالفة منفصلة.
- يجب على مفتشي الجهات الإدارية المختصة وكذلك مفتشي جهاز شئون البيئة ممن لهم صفة الضبطية القضائية، فيما يتعلق بمجالات البيئة كلٌّ في مجال اختصاصه، إخطار جهاتهم بأية مخالفة لأحكام هذا القانون، وتتولى الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

[الدستور]

- الدستور المصري الصادر في سنة ٢٠١٤.

[القوانين]

- قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١.
- القانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠، بشأن مرتبة إمتياز حقوق العامل.
- القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمينات الاجتماعية وتعديلاته.
- قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية، والمعدل بالقرار بقانون رقم (٩٠) لسنة ١٩٦٢.
- القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥، المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين.
- القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤ بشأن تراخيص المحال الصناعية والتجارية والمحال المقلقة للراحة، والمعدل بالقرار بقانون رقم (٣٥٩) لسنة ١٩٥٦.
- القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر.
- القانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٣، بإصدار قانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة.
- قانون الطفل (١٢) لسنة ١٩٩٦.
- القانون رقم (٣٧١) لسنة ١٩٥٦ بشأن تراخيص المحال العامة.
- قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٣٧٢) لسنة ١٩٥٦ بشأن الملاهي.
- القانون (٥٥) لسنة ١٩٧٧ بشأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والبخرية
- القانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة.
- القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ بشأن المعاقين والمعدل بالقانون (٤٩) لسنة ١٩٨٢.
- قانون البناء الموحد رقم (١١٩) لسنة ٢٠٠٨.
- قانون الدفاع المدني رقم (١٤٨) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته.
- قرار رئيس الجمهورية رقم (٩٩١) لسنة ١٩٦٧ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالأمن الصناعي والتراخيص بإقامة المحال الصناعية والتجارية والمحال العامة والملاهي.

[القرارات الوزارية]

- قرار وزير القوى العاملة رقم (٣٢٩) لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة غير المنتظمة.
- القرار الوزاري رقم (١١٢) لسنة ٢٠١٥ دليل إجراءات إلحاق العمالة المصرية للعمل بالداخل.
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٧٣٦) لسنة ٢٠١٠ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٢٥) لسنة ٢٠١٠.
- قرار وزير الصناعة رقم (٢٤٧) لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم تشغيل العمال في بعض المؤسسات الصناعية بالقطاع الخاص.
- قرار وزير التجارة والصناعة رقم (٦٨٢) لسنة ٢٠٠٨ بإلغاء بعض القرارات الوزارية.
- قرار وزير التربية والتعليم رقم (٤٤٩) لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم التعليم الخاص.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً.
- القرار رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال.
- القرار الوزاري رقم (٣٥٥) لسنة ٢٠١٥ بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون تأهيل المعوقين.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (١٣٤) لسنة ٢٠٠٣، والمعدل بالقرار رقم (٩٨) لسنة ٢٠٠٤ بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٣ بشأن حدود الامان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (١٢٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية العادية والمزمنة.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣ بشأن الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوى القومي.
- قرار وزير القوى العاملة رقم (١٠٤٣) لسنة ١٩٥٤ بشأن تنفيذ لبعض احكام القانون رقم (٤٥٣) لسنة ١٩٥٤ بشأن المحال الصناعية والتجارية.
- قرار وزير التأمينات رقم (٢١٥) لسنة ١٩٨٨ بشأن تشكيل لجنة التحكيم الطبي وتنظيم عملها.



منظمة
العمل
الدولية



مشروع التصدير
شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق

١٤ شارع المرعشلي، الزمالك ١١٢١١، القاهرة، مصر

☎ (+٢٠٢) ٢٧٣٧ ٠٢٨٣ ☎ (+٢٠٢) ٢٧٣٧ ٠٢٨٢ / ٨٠ ✉ exports@ilo.org