

# سلسلة تواصل الاجيال

نادى محامى الادارات القانونية



إهداء

خالد فتحى عوض

المحامى

رئيس مجلس إدارة نادى محامى الادارات القانونية

( العدد الرابع )

**المواعيد والمدد القانونية**

**في**

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

والمعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ م

# المواعيد والمدد القانونية في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والمعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ م

بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٧ م صدر قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وفي بيان كيفية حساب المدد والمواعيد قرر نص المادة ٣ من قانون العمل انه " في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

## ميعاد استحقاق العمال للعلاوة الدورية

### المادة ٣ :

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

## الميعاد الخاص ببطلان أي مخالفة عن حق من حقوق العامل

### مادة ٥ :

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

## ميعاد قيد العاملين الجدد بمكتب القوي العاملة

مادة ١٤ : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل ان يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والإعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

## ميعاد إرسال بيان مفصل عن العاملين الجدد والقدامى إلى مديرية القوي العاملة

مادة ١٥ : يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلي الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة علي حسب الأحوال بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها .

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى ان يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

- (١) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- (٢) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- (٣) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .

### ميعاد اعتراض وزارة القوي العاملة على الطلب الوارد اليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل مادة ٢٠ :

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد اليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ اخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام او الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

### تحديد مدة الاختبار بعقد العمل مادة ٣٢ :

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

### الميعاد الذي يصدر خلاله المجلس القومي للأجور قراره بشأن عدم صرف العمال للعلاوة الدورية مادة ٣٤ :

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

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

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

### ميعاد أداء أجور العمال ميعاد أداء أجر العامل إذا ترك العمل من تلقاء نفسه مادة ٣٨ :

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في 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 علي أسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أنمه من العمل وان يؤدي له ياقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

إذا انتهت علاقة العمل يؤدي للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

## مدة الإجازة السنوية

### مادة ٤٧ :

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلي ثلاثين يوماً متى امضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

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

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

## حساب مقابل الإجازة السنوية – سقوط الحق في مقابلها

### مادة ٤٨ :

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

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

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات

علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

## مدة إجازة الامتحانات للعمل والحصول عليها.

### مادة ٤٩ :

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً علي الأقل .

## مدة الأجازة العارضة

### مادة ٥١ :

للعامل ان ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سنة أيام خلال السنة ويحد أقصى بومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

## مواعيد الأجازات الرسمية للدولة

### مادة ٥٢ :

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص يحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر .

## ميعاد إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس

### مادة ٥٣ :

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

## مدة الإجازة المرضية للعامل

### مادة ٥٤ :

للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ ، من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

## الأجازات الدراسية

### مادة ٥٥ :

مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعامل .

## ميعاد التحقيق مع العامل فيما نسب إليه

### مادة ٦٤ :

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ

اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل ان تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء .

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

## مدة وقف العامل عن العمل والتي يملكها صاحب العمل حال التحقيق معه

مادة ٦٦ :

لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون فصله من الخدمة.

## ميعاد عرض أمر وقف العامل عن العمل علي المحكمة العمالية بسبب اتهام العمل بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف .

مادة ٦٧ :

إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة او الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .  
وعلي المحكمة ان تبث في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .  
فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .  
وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب أداء باقي اجره عن مدة الوقف .

## ميعاد إنذار العامل كتابياً بخطاب موصى عليه بعلم الوصول لغياب العامل عن العمل

مادة ٦٩ :

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :  
إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي 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 .

## ميعاد طلب العامل أو صاحب العمل من مديرية القوي العاملة - مكتب القوي العاملة المختص مكانياً - التدخل لتصفية نزاع فردي

مادة ٧٠ :

إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل فبشأن تطبيق احكام هذا القانون او اى من القوانين او اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاى منهما ان يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الادارية المختصة ( مقرر ) ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة اصحاب الاعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأى منهما من الجهة الادارية المختصة إحالة النزاع الى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون او ان يلجأ اليها فى موعد اقضاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية او لم يتقدم به والا سقط حقه فى عرض الامر على المحكمة.

## المحكمة العمالية - تشكيلها - اختصاصاتها

مادة ٧١ :

تشكل المحكمة العمالية من دائرة او اكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل فى كافة المنازعات العمالية المشار اليها فى المادة (٧٠) من القانون وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، ممثلاً عن منظمة اصحاب الاعمال لسماع رأيهما فى النزاع فى اول جلسه ، فإذا تخلف اى منهما عن الحضور استمرت المحكمة فى نظر الدعوى

وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون ،  
وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها  
وعلى المحكمة العمالية ان تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - فى  
طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسه , فإذا رفضت الطلب ,  
قضت باستمرار العامل فى عمله وبالزام صاحب العمل بأن يؤدى اليه ما لم يصرف له من مستحقات .

### ميعاد إخطار صاحب للعامل بالفصم من أجره مما تسبب في إتلافه مادة ٧٣ :

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد او إتلاف مهمات أو آلات او خامات او منتجات يملكها  
صاحب العمل او كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد او أتلف .  
ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل ان يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا  
يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على اجر خمسة ايام فى الشهر الواحد .  
ويجوز للعامل ان ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا  
القانون وفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .  
فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره بإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد مل اقتطع  
دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة .  
ولا يجوز لصاحب العمل ان يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وطبقا لحكم هذه المادة إذا بلغ  
مجموعها اجر شهرين .

### ميعاد إعادة العامل إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقة صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل مادة ٧٨ :

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

### مدة تشغيل العامل الفعلية مادة ٨٠ :

مع عدم الإخلال بإحكام القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية ،  
لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمانى وأربعين ساعة فى  
الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .  
ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال او في بعض  
الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

### الفترات المخصصة قانوناً لراحة العامل مادة ٨١ :

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

## مدة الراحة الأسبوعية

### مادة ٨٢ :

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

## قواعد خاصة لتحديد فترات راحة العمال

### مادة ٨٤ :

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعمال عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحة الأسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .  
وبراعي في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .

## مبررات التشغيل الإضافي للعمال

### مادة ٨٥ :

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠،٨١،٨٢،٨٣،٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابيه منها وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى اجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الاضافيه حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٢٥%) عن ساعات العمل النهارية ، و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على عشر ساعات في اليوم الواحد .

## مدة أجازة الوضع للمرأة العاملة

### مادة ٩١ :

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه .يشترط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

## فترة راحة لإرضاع الصغير

### مادة ٩٣ :

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .



وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

### مدة الأجازة بدون أجر لرعاية المرأة العاملة طفلها

مادة ٩٤ :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

### ميعاد استخراج بطاقة عمل للصغير

مادة ٩٨ :

يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة ثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

### مدة تشغيل الأطفال

مادة ١٠١ :

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

### انتهاء عقد العمل

مادة ١٠٤ :

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

### تجديد عقد العمل لمدة غير محدودة

مادة ١٠٥ :

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

### مدة انتهاء عقد العمل الخاص بعمل معين

مادة ١٠٧ :

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

## مادة ١٠٨ :

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

## مادة ١٠٩ :

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

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال .

## مدة الإخطار

### مادة ١١١ :

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

## الإخطار من الناحية القانونية - المدة - الاعلان - الوضع القانوني لعقد العمل طوال فترة الإخطار

### مادة ١١٢ :

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسليمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة .

### مادة ١١٤ :

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

### مادة ١١٥ :

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

### مادة ١١٦ :

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

ويمكن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

### مادة ١١٧ :

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

### مادة ١١٨ :

إذا نهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاؤه مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها .

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك .

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل .

## ميعاد العدول عن الاستقالة

### مادة ١١٩ :

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

## ميعاد الإحالة إلى المعاش

### مادة ١٢٥ :

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

## مكافأة المعاش

### مادة ١٢٦ :

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 والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمترج وللعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه .

## ميعاد إخطار صاحب العمل للعامل برغبته في إنهاء عقد العمل لمرض العامل

### مادة ١٢٧ :

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازته السنوية المستحقة له . وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازته .

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

## ميعاد إخطار المرأة العاملة لرب العمل برغبتها في إنهاء عقد العمل

### مادة ١٢٨ :

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

## ميعاد الإخطار لإنهاء عقد التدرج من جانب صاحب العمل والعامل

مادة ١٢٤ :

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعادته لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهي الاتفاق .  
ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر وبذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

## مدة الاتفاقيات الجماعية

مادة ١٥٥ :

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

## مدة المفاوضات الجماعية

مادة ١٥٦ :

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

## ميعاد قيد الاتفاقية الجماعية بمديرية القوي العاملة

مادة ١٥٨ :

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية .  
وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

## إخطار مديرية القوي العاملة برفضها قيد الاتفاقية واللجوء للمحكمة

مادة ١٥٩ :

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي 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 وجب علي الجهة الإدارية إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات .

## ميعاد اللجوء الي الوساطة

مادة ١٧٠ :

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهم التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

## ميعاد اختيار الوسيط

### مادة ١٧٣ :

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدین في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون 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 لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون او انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدین في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة الأيام التالية .

## مدة قبول توصيات الوسيط في النزاع

### مادة ١٧٧ :

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

## مدة تقديم الوسيط لتقريره إلى الجهة الإدارية

### مادة ١٧٨ :

علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانات مسبباً للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول او رفض لها من الطرفين او من أحدهما وأسباب الرفض .

## مدة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم

### مادة ١٨٠ :

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

## طلب الإحالة إلى التحكيم مباشرة

### مادة ١٨١ :

لأي من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة علي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .  
وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

## ميعاد نظر التحكيم

مادة ١٨٤ :

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

## ميعاد الفصل في النزاع تحكيمياً

مادة ١٨٦ :

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

## إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول

مادة ١٨٨ :

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

## حق العمال في الإضراب عن العمل

مادة ١٩٢ :

للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية -بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه -إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له .

## ميعاد إصدار قرار قبول طلب تصفية المنشأة

مادة ١٩٧ :

- في تطبيق أحكام المادة السابقة ، علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم . وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وحب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .  
ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم  
من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .  
ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما  
والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم .  
ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية برشحه  
الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط  
المنشأة .