

الموسوعة القضائية في
شرح أحكام قانون العمل
ولجنة الطلائع بالمؤسسات الصحفية القومية

إعداد لجنة من كبار المحامين والفقهاء
القانونيين العاملين في المؤسسات الصحفية القومية

مكتوب

حسن محمد حسن

المستشار بوزارة الثقافة

٢٠٠٧

دار الكتب القانونية

تصميم: اللجنة القانونية

الطبعة الأولى: ٢٠٠٧

الطبعة الثانية: ٢٠٠٧

مكتبة: ١١٢١٦٩٨٢

الموضوع	صفحة
مقدمة	٩
مواد إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	٩
مادة ١٠ قانون العمل	١٠
الكتاب الأول : التعاريف والأحكام العامة	١٣
الباب الأول : التعاريف	١٣
مفهوم العامل	١٣
مفهوم الأجر	١٧
يشمل الأجر بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل	١٧
منح علاوة	٢٤
علاوة غلاء المعيشة	٢٤
المساواة بين العمال	٢٤
توفير الرعاية الطبية	٢٥
الأجر حال الإعتقال	٢٦
الحد الأقصى لساعات العمل	٢٧
بدل تفرغ مهندسين	٢٧
الحقوق الناشئة عن عقد العمل	٢٩
حق المكافأة	٢٩
الإتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل و العامل	٣٢

١٢٠٢.....	إعلان بشأن حقوق الأشخاص المنتمين الى أقليات قومية
١٢٠٨.....	الاتفاقية القرنية لمستويات العمل
١٢٣٠.....	ملحق القانون المصرى قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤
١٢٥٤.....	صيغ الدعاوى العمالية
	طعن فى جزاء موقع على عامل بالقطاع العام وطلب
١٢٤٥.....	التعويض
١٢٥٦.....	طعن قرار اللجنة بتقدير قيمة ماتسبب العامل فى ففدة
١٢٥٨.....	إعلان طلبات الموضوعية مبدأ حكم وقف تنفيذ قرار الفصل
١٢٦٠.....	طلب وقف قرار الطفل
١٢٦٢.....	تظلم من تقدير قيمة ماتسبب العامل فى ففدة أو إتلافة
	اللائحة النموذجية لشنون العاملين بالمؤسسات الصحفية
١٢٦٤.....	المجلس الأعلى للصحافة
١٢٦٩.....	لجنة شنون العاملين
١٢٧١.....	الأجور والعلاوات
١٢٧٢.....	العلاوات الدورية
١٢٧٣.....	تقارير الأداء
١٢٧٤.....	التزامات البدلات
١٢٧٥.....	بذل مصاريف والإنتقال الداخلى
١٢٧٧.....	الحوافز وتوزيع الأرباح والرعاية الصحية والإجتماعية
١٢٨٢.....	النقل والندب والإعارة والتدريب والبعثات
١٢٨٣.....	التدريب والبعثات
١٢٨٧.....	واجبات العاملين والأعمال المحظور عليهم

- ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسنولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون..... ١٠٩٦
- مادة ٢٥٧- يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادتين (٢٣٤) ، (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه..... ١٠٩٦
- أحكام المحكمة الدستورية بخصوص العقاب الجنائي..... ١٠٩٧
- ملحق رقم (١) الإتفاقيات الدولية بشأن الحق في العمل..... ١١٠٢
- اتفاقية المساواة في الأجور..... ١١١٨
- اتفاقية تحريم السخرة..... ١١٠٢
- اتفاقية التمييز - في مجال الاستخدام والمهنة..... ١١٢٨
- اتفاقية سياسة العمالة الخاصة بممثلي العمال..... ١١٣٣
- الإعلان الخاص بمفهوم المعاقين..... ١١٣٤
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة..... ١١٣٤
- اتفاقية علاقات العمل والخدمة العامة..... ١١٤٧
- اتفاقية بشأن المفاوضة الجماعية..... ١١٥٣
- اتفاقية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة..... ١١٥٩
- إعلان حقوق الطفل لعام ١٩٢٤ جنيف..... ١١٦٠
- اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة..... ١١٧٨
- إعلان حقوق الطفل..... ١١٨٢

- مادة ٢٥٣ - يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ١٠٩٤.....
- مادة ٢٥٤ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه. ١٠٩٤.....
- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٩٥.....
- مادة ٢٥٥ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (١٩٧، ١٩٨، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. ١٠٩٥.....
- مادة ٢٥٦ - يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بأحدى هاتين العقوبتين. ١٠٩٥.....
- وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. ١٠٩٦.....
- وتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٩٦.....

٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٩١، ٩٢، ٩٣،
٩٤، ٩٥، ٩٦، ١٣٩، ١٤٠، ١٤٢، ١٤٤) من هذا القانون
والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه

ولا تجاوز مائتي جنيه. ١٠٩١

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة

وتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٩٢

مادة ٢٥٠ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة

الذي يخالف أيا من أحكام المواد (١١٠، ١١١، ١١٣، ١١٦،

١١٨، ١١٩، ١٢٣، ١٢٤، ١٢٦، ١٢٧، ١٣٠) من هذا

القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن

مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. ١٠٩٣

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة

وتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٩٣

مادة ٢٥١ - يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٣٥،

١٣٦، ١٣٧، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن

خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه وعند الحكم بالإدانة

يقضى وجوبيا بإغلاق المنشأة. ١٠٩٣

مادة ٢٥٢ - يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٤٩،

١٥٠، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه

ولا تجاوز خمسمائة جنيه. ١٠٩٤

- مادة ٢٤٦ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة ٣٢ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنية. ١٠٨٩
- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.
- مادة ٢٤٧ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز خمسمائة جنية إذا خالف أيًا من أحكام المواد (٣٣، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٤، ٤٣، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له. ١٠٨٩
- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعفت الغرامة في حالة العود. ١٠٨٩
- مادة ٢٤٨ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية، ٧٤، ٧٥، ٨٩، ٩٠، ٩٨، ٩٩، ١٠١، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية. ١٠٩١
- وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعفت الغرامة في حالة العود. ١٠٩١
- مادة ٢٤٩ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٧، ٧٦، ٧٨، ٧٩، ٨٠،

(١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص

المنصوص عليه الجهات المحددة . ١٠٨٥

١- وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة من تلقاء نفسها بالتعويضات للضرر من الجريمة عما أصابه من ضرر

بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة. ١٠٨٥ ..

مادة ٢٤٣- يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤)

من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها. ١٠٨٦

مادة ٢٤٤- يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر

المنشأة المحكوم عليه. ١٠٨٨

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقرر للتنفيذ فيما يزيد عن

تلك القيمة. ١٠٨٨

مادة ٢٤٥- يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات والوزارية الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن

خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ١٠٨٨

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة

وتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٨٨

- مادة ٢٣٩ - يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ١٠٨٠ ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها. ١٠٨٠ مادة ٢٤٠ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ١٠٨١ مادة ٢٤١ - يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذ للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز خمسة جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة. قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة المنتظمة. ١٠٨٢ مادة ٢٤٢ - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية: ١٠٨٥ ١ - مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة

والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات

اللزامة لأداء مهمتهم. ١٠٧٥

مادة ٢٣٥ - على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم

الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم. ١٠٧٥

مادة ٢٣٦ - على السلطات المختصة مساعدة العاملين

المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند

قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها. ١٠٧٦

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات

العمل الرسمية. ١٠٧٧

الباب الثاني. ١٠٧٩

العقوبات. ١٠٧٩

مادة ٢٣٧ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد بنص عليها أي

قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد

التالية عن الجرائم المشار إليها فيها. ١٠٧٩

مادة ٢٣٨ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من

المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً

ولا تجاوز ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال

الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة

العود. ١٠٧٩

اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قراراً من الوزير

المختص ١٠٧١

قرار وزير القوي العاملة رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٣ ١٠٧٢

بشأن تحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية

للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات ١٠٧٢

الكتاب السادس ١٠٧٥

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات ١٠٧٥

الباب الأول ١٠٧٥

تفتيش العمل والضبطية القضائية ١٠٧٥

مادة ٢٣٢- يكون للعاملين القائمين والذين يصدر بتحديدهم

قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة

مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر

اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم ١٠٧٥

مادة ٢٣٣- يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية

بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل

وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات

المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب

المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب

عنهم ١٠٧٥

مادة ٢٣٤- على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن

يسهلوا مهمة المكلفين مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسمية

والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة ١٠٦٣

الباب السابع ١٠٦٨

أجهزة البحوث والدراسات ١٠٦٨

والأجهزة الاستشارية ١٠٦٨

مادة ٢٢٩ - 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 الوزارة

المختصة ١٠٦٨

قرار وزير العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد

والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة

والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

العمل ١٠٦٨

مادة ٢٣٠ - يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى

للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويختص هذا

المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما

يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة ١٠٧٠

مادة ٢٣١ - تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص

وعدها متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب أعمال وممثلي

العمال في المحافظة، وعدداً من ذوي الخبرة ويصدر بتحديد

مادة ٢٢٥ - يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة

المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم: ١٠٥٦

(أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على

العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل. ١٠٥٦

(ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في

العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة

وصحة العمال ١٠٥٦

(ج) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها

لتحليل أسباب الحوادث. ١٠٥٧

(د) الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة

بالمنشأة ١٠٥٧

(هـ) الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد

للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها. ١٠٥٧

(و) الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي

تهدد المنشأة ١٠٥٧

مادة ٢٢٦ - يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة

والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي

السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين

والقرارات المنظمة لها. ١٠٥٧

الباب السادس ١٠٦٠

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية ١٠٦٠

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت ١٠٦٠

- مادة ٢٢٣ - ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي..... ١٠٥٠
- قرار وزير القوي العاملة رقم ٢١٧ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الخدمات الأساسية الإجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي ١٠٥٥
- الباب الخامس ١٠٥٦
- التفتيش في مجال السلامة والصحة ١٠٥٦
- المهنية وبيئة العمل ١٠٥٦
- مادة ٢٢٤ - تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:..... ١٠٥٦
- ١- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها..... ١٠٥٦
- ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة..... ١٠٥٦
- ٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل..... ١٠٥٦
- ٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكان الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته..... ١٠٥٦

- وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمرّض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدّم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان..... ١٠٤٤
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٣ في شأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال ١٠٤٥
- مادة ٢٢١- يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة..... ١٠٤٧
- قرار وزير العمل والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدّم منها لكل عامل ١٠٤٧
- مادة ٢٢٢- تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابات -إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة المختصة..... ١٠٥٠
- قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية..... ١٠٥١

الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد

المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي: ١٠١٩

(أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة

للمواصفات القياسية المصرية. ١٠١٩

(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. ١٠١٩

مادة ٢١٥ - 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 لمواجهة متطلباتها. ١٠١٩

الباب الرابع ١٠٣٩

الخدمات الاجتماعية والصحية ١٠٣٩

مادة ٢١٦ - مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي: ١٠٣٩

(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من

سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه. ١٠٣٩

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته

الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل. ١٠٣٩

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنًا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة

العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات ١٠١٨

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحًا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها درجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات

المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد. ١٠١٨

(و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم

بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر. ١٠١٩

مادة ٢١٢ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب

والتنظيم بآماكن العمل ١٠١٩

مادة ٢١٣ يصدر الوزير المختص قرارا ببيات صدور الأمان والأشتراطات الإحتياطيات اللازمة لراء المخاطر المبينة بالمواد

(٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١،) ١٠١٩

مادة ٢١٤ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقًا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط

مادة ٢١٠ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها..... ١٠١٧

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر

الانهيار والسقوط..... ١٠١٨

مادة ٢١٠ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها..... ١٠١٨

(ب) مخالطة الادميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية

وتحاليل وفحوص طبية..... ١٠١٨

مادة ٢١١ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من

المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية

الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:..... ١٠١٨

(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية

والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال..... ١٠١٨

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات

العتبة لكل منها..... ١٨

- متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص. ١٠١٤
- منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية. ١٠١٤
- مادة ٢٠٧ - تشكل لجنة محلية على مستوى كل من: المركز والمدينة والحي وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية. ١٠١٤
- الباب الثالث ١٠١٧
- تأمين بيئة العمل ١٠١٧
- مادة ٢٠٨ - تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل ١٠١٧
- مخاطر الانفجار. ١٠١٧
- مادة ٢٠٩ - تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وبالأخص ١٠١٧
- (أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة. ١٠١٧
- (ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط. ١٠١٧

- لصاحب العمل قانونا السلطة في تنظيم منشآته بإعتبار أنه هو المالك لها و المسؤول عن إدارتها و لا معقب على تقديره إذا رأى - لازمة إقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك ان تنزل به - تضيق دائره نشاطه أو ضغط مصروفاته ٩٧٣
- مادة ١٩٨ - يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ٩٧٤
- مادة ١٩٩ - في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع مراعاة الظروف العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال ٩٧٥
- مادة ٢٠٠ - يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم. ٩٧٥
- مادة ٢٠١ - وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية يجوز له بدلا 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. ٩٧٥
- احكام محكمة النقض. في اغلاق المنشأة..... ٩٧٧
- الكتاب الخامس ٩٨٢

- الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين..... ٩٦٢
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت الحيوية والإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل ٩٦٢
- مادة ١٩٥ - يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر..... ٩٦٦
- أ- أحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن النقابات ٩٦٧
- مبدأ الحرية النقابية من القيم التي تحميها القوانين الدوزلية ٩٦٧
- مادة ١٩٦ - لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها ٩٦٩
- مادة ١٩٧ - في تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمل أن يتقيد بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ٩٧٠
- قرار وزير الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق واللجنة المركزية للتنظلمات من قرارات هذه اللجان..... ٩٧١
- أحكام محكمة النقض ٩٧٣
- إنتهاء عقد العمل ٩٧٣

التحكيم في المواد المدنية

والتجارية ٩٥٦

مادة ١٩١ - عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص

عليها في هذا الباب ٩٥٧

أحكام هيئة التحكيم في التحكيم الخاص ٩٥٩

مادة ١٩٢ - للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا

للتضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون ٩٦٠

- حكم هيئة التحكيم بالقاهرة ٩٦١

[الإعفاء من المسؤولية] ٩٦١

مادة ١٩٣ - يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سرياتها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة

والتحكيم ٩٦٢

مادة ١٩٤ - يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها

مادة ١٨٥ - يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام

رئيس التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق. ٩٥٠

إجراءات التحكيم ٩٥٠

مادة ١٨٦ - تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها

في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره. ٩٥٠

أوجب المشرع على هيئة التحكيم أن تفصل في النزاع

المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره ٩٥١

— أحكام محكمة النقض ٩٥١

مادة ١٨٧ - تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم

يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى

العرف. ٩٥١

أولاً التشريع ٩٥٢

ثانياً العرف ٩٥٢

ثالثاً : مبادئ الشريعة الإسلامية ٩٥٢

أحكام محكمة النقض ٩٥٢

مادة ١٨٨ - على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع

بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصي عليه مصحوباً بعلم

الوصول . ٩٥٤

— أحكام محكمة النقض . ٩٥٥

مادة ١٩٠ - تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ

الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون

١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه

الدائرة رئاسة الهيئة..... ٩٤٢

٢- محكم عن صاحب العمل..... ٩٤٣

محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية..... ٩٤٣

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص..... ٩٤٣

— أحكام المحكمة الدستورية العليا بصدد التحكيم ٩٤٣

ولاية التحكيم لا تستهضها قاعدة قانونية أمرة لا يجوز

الاتفاق على خلافها ، بل مردها إلى الإرادة التي يفصح عنها

إتفاق التحكيم ٩٤٣

مادة ١٨٣- تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في

دائرة اختصاصها المركز الرئيس للمنشأة وتطبق النزاع هيئة

التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي

للمنشأة ٩٤٨

— أحكام محكمة النقض ٩٤٩

هيئة التحكيم ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين و القرارات

التنظيمية العامة المعمول بها فيما يعرض لها من منازعات

جماعية بين العمال و أصحاب الأعمال ، ٩٤٩

مادة ١٨٤- يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا

يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع .. ٩٤٩

— أحكام محكمة النقض ٩٥٠

- مادة ١٧٤ - تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع. ٩٣٧
- مادة ١٧٥ - للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره. ٩٣٨
- مادة ١٧٦ - على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع. ٩٣٨
- مادة ١٧٧ - إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط. ٩٣٩
- مادة ١٧٨ - على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع. ٩٤٠
- مادة ١٧٩ - إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم. ٩٤٠
- مادة ١٨٠ - يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض. ٩٤٠
- مادة ١٨١ - لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية - عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم. ٩٤١
- مادة ١٨٢ - تشكل هيئة التحكيم من: ٩٤٢

- غاية التقاضي الترضية القضائية ٩٣٣
- كفل الدستور لكل مواطن - بنص مادته ٦٨ - حق الالتجاء
- الى قاضيه الطبيعي ٦٣٣
- مادة ١٦٩ - إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة
- وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا. ... ٩٣٤
- مادة ١٧٠ - إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً
- من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين اتخاذ إجراءات
- الوساطة. ٩٣٤
- مادة ١٧١ - تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر
- بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام
- لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. ٩٣٥
- مادة ١٧٢ - يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم
- اختياره من قائمة الوسطاء: ٩٣٥
- (أ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع. ٩٣٥
- (ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع. ٩٣٦
- (ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو
- محاولة تسويته. ٩٣٦
- قرار وزير العمل رقم رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣ في شأن شروط
- القيد في قائمة الوسطاء ٩٣٦
- مادة ١٧٣ - يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقدمين
- في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من
- هذا القانون ٩٣٧

- مادة ١٦٥ - 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 ٩٢٦
- مادة ١٦٦ - تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية. ٩٢٦
- مادة ١٦٧ - تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها. ٩٢٧
- ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضات. ٩٢٧
- وقد صدر قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه ٩٢٨
- الباب الرابع ٩٣١
- منازعات العمل الجماعية ٩٣١
- مادة ١٦٨ - تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم. ٩٣١
- أحكام المحكمة الدستورية في النقاضي ٩٣١

أحكام محكمة النقض . ٩١١

إذا كان مستخدمو رب العمل قد طلبوا إعادة الموظفين
المفصولين فصلاً تصفياً فإن هذا النزاع و إن تعلّق في أصله
بحالة فرد واحد أو أكثر من العمال مما يبدو في مظهره على
أنه نزاع فردي من حيث العدد إلا أن مثل هذا النزاع يصح أن
يعتبر نزاعاً جماعياً. ٩١١

مادة ١٥١- يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في
اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات
العمل الجماعية الواردة في هذه القانون. ٩١٢

الباب الثالث ٩١٣

اتفاقيات العمل الجماعية ٩١٣

مادة ١٥٢- اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط
وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من
المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من
الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ٩١٣

مادة ١٥٤- يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية
يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة
وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل
في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر
للعامل دون غيره. ٩١٤

مادة ١٥٥- يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد
على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا

- الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة
أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي
أو القومي ٩٠٦
- هدف التوفيق إلى التقريب بين جهتي النظر المتباعدين إلى أن
يتم تراضي الطرفين على حل وسط ٩٠٧
- مادة ١٤٨ - يتم التفاوض في المنشآت والنقابة العامة 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 ٩٠٧
- يوجد طريقا وسط بين التوفيق والتحكيم لأن الغير الذي يقوم
به ليس مكلفا بالفصل في المنازعة وقد يكون نظام التوسط
إختياريا بتراضي الطرفين على اللجوء إليه وقد يكون إجباري .. ٩٠٩
- مادة ١٤٩ - يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم
النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة
بالمنشأة ٩٠٩
- ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات
من منظماتهم بحسب الأحوال ٩٠٩
- مادة ١٥٠ - يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ
إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة
للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط
أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتا. ٩١١

- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً. ٩٠٤
- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة ٩٠٤
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل ونص في المادة ٢: علي إختصاصات المجلس ٩٠٥
- الباب الثاني ٩٠٦
- المفاوضة الجماعية ٩٠٦
- مادة ١٤٦ - المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ٩٠٦
- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ٩٠٦
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال ٩٠٦
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ سالف البيان ٩٠٦
- مادة ١٤٧ - تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون المفاوضة

- مادة ١٤٤ - تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ ومن ٨٠ إلى ٨٧ من هذا القانون ٩٠٢
- المادة ١٤ من قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ ٩٠٢
- أحكام النقض ٩٠٢
- للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الإعياد و المناسبات الرسمية فإذا تم تشغيله خلالها أستحق فضلاً عن هذا الأجر - مقابل تشغيله - أجراً مضاعفاً ٩٠٢
- الكتاب الرابع ٩٠٤
- علاقات العمل الجماعية ٩٠٤
- الباب الأول ٩٠٤
- التشاور والتعاون ٩٠٤
- مادة ١٤٥ - يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي: ٩٠٤
- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل ٩٠٤
- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها ٩٠٤
- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي ٩٠٤
- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ٩٠٤

ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة
للتدرج المهني.

قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني ٨٩٦

مادة ١٤٢ - يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه

مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة ٨٩٩

أحكام النقض ٩٠٠

تبعية العامل لرب العمل هي عنصر جوهري في عقد العمل ،

و إذ كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى إلى إنتفاء هذه التبعية

..... ٩٠٠

مادة ١٤٣ - لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت

لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو

الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق ٩٠١

أحكام محكمة النقض ٩٠١

مؤدى النص - الذى يحكم واقعة الدعوى - أنه على

الطرف الذى ينهى العقد أن يفصح عن الأسباب التى أدت إلى

هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة كافية لصالح الطرف

الأخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر ، و من ثم إذا ذكر

صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا

السبب ٩٠١

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٣
بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب

المهني ٨٨٦

الباب الرابع..... ٨٩٠

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف ٨٩٠

مادة ١٣٩ - تلتزم الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني
أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتياز البرنامج التدريبي الذي
عقدته وتبين المستوى الذي بلغه ٨٩٠

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى

المهارة ٨٩١

مادة ١٤٠ - على كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف
الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة
السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على

ترخيص مزاولة الحرفة..... ٨٩٢

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨١ لسنة ٢٠٠٣
بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص

بمزاولة المهنة ٨٩٣

الباب الخامس ٨٩٦

التدرج ٨٩٦

مادة ١٤١ - يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدى صاحب عمل
بقصد تعلم مهنة أو صنعة. ٨٩٦

- الباب الثالث ٨٨٥
- مزاولة عمليات التدريب المهني ٨٨٥
- مادة ١٣٧ تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني
بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية
بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك: ٨٨٥
- ١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق
بالبرامج ومصروفات التدريب ٨٨٥
- ٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات
ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها ٨٨٥
- ٣- مستويات ونوعيات المدربين ٨٨٥
- ٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من
البرنامج ٨٨٥
- ٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة ٨٨٥
- ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يومًا من تاريخ
تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادًا لهذه
البرامج ٨٨٥
- مادة ١٣٨ - يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال
التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة ٨٨٦
- ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد
وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه ٨٨٦

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ٨٧٨

١ - الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتي

تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون..... ٨٧٨

٢ - الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة

والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية..... ٨٧٨

٣ - الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني

للمعوقين..... ٨٧٨

٤ - المنشآت التي تتولى تدريب عمالها..... ٨٧٨

القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ بشأن إصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية " الجريدة الرسمية ع ٢٢ مكرر أ في

٥ يونية سنة ٢٠٠٢ " ٨٧٩

مادة ١٣٦ - يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول

على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات

المنصوص عليها في البنود (٢-٣-٤) من الفقرة الثانية من

المادة السابقة..... ٨٨٠

ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد

وإجراءات منح الترخيص وقيد في السجل الخاص..... ٨٨٠

قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣

بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة

عمليات التدريب المهني ٨٨١

بالتدريب المهني: الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده

للعمل المناسب ٨٧٢

الباب الأول ٨٧٣

تنظيمات التدريب المهني ٨٧٣

مادة ١٣٢ - يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية

ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس

الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية

البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام

الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة. ٨٧٣

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن

تشكيل وإختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية

الموارد البشرية ٨٧٣

مادة ١٣٣ - ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له

الشخصية اعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك

لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز برامج التدريب التي

تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي

والخاص. ٨٧٥

مادة ١٣٤ - تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة

السابقة من ٨٧٦

١ - ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا

القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال. ٨٧٦

- يلزم أن يكون عمل المرأة مناسباً لطبيعتها موافقاً لفطرتها ،
 وألا يخل بمسئوليتها كراعية لبيتها وزوجها وولدها. ٨٦٠
- مادة ١٢٩ - 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. ٨٦١
- أحكام محكمة النقض ٨٦١
- فسخ عقد العمل ٨٦٣
- مادة ١٣٠ - يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل
 عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ
 التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان
 يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. ٨٦٣
- شهادة خبرة ٨٦٤
- إعطاء شهادة بخلو طرفه ٨٦٤
- وجوب تفسير العقد بحسن النية ٨٦٥
- الكتاب الثالث ٨٧٢
- التوجيه والتدريب المهني ٨٧٢
- مادة ١٣١ - ٨٧٢
- بالتوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار
 المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداداته وميوله في ضوء
 الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها. .. ٨٧٢

- من أى من الطرفين للآخر ، فإذا إستمر العامل فى عمله بعد بلوغها و موافقة رب العمل فإنه - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يكون قد إنعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق و دون مبرر ٨٤٥
- 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 ٨٥٦
- مكافأة نهاية الخدمة ٨٥٦
- أوجب المشرع استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة القاتونية إلى الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ولا يحق للعامل مطالبته بها وأن حق العامل قبل صاحب العمل الذى إرتبط مع عماله بنظام معاشات. ٨٥٦
- مادة ١٢٧ - يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازته السنوية المستحقة له. ٨٥٨
- أحكام محكمة النقض ٨٥٩
- مادة ١٢٨ - للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها. .. ٨٥٩
- حكم المحكمة الدستورية العليا ٨٦٠

- مادة ١٢٢- إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ٨١٤
- إن فسخ هذه العلاقة بغير مبرر الذي يلحق ضرراً بالمطعون ضده الأول يترتب مسئوليتها عن التعويض ٨١٤
- مادة ١٢٣- ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة. ٨٣٧
- " ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله ... و ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " ٨٣٧
- مادة ١٢٤- ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز. ٨٤١
- انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا بياناً لبعض صور انتهاء العقد لسبب قهري و حيث يكون انتهاؤه عرضياً لا عادياً . المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرضى و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ٨٤١
- مادة ١٢٥- لا يجوز تحديد سن للتقاعد نقل عن ستين سنة ٨٤٥
- تحديد رب العمل سناً معينة لتقاعد عماله يترتب عليه إنهاء العقد تلقائياً ببلوغ هذه السن دون حاجة لإخطار سابق

إنهاء الرابطة العقدية ولو غُتِسم افئهاء بالتعسف — عدم
خضوع القرار الصادر بالإئهاء لرقابة القضاء

إعتقال العامل ٨١٢

لئن كان إعتقال العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو سلطات
الطوارئ غير ممكن التوقع و مستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة
تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا على العامل بيد أنه لما كانت هذه
الإستحالة و قتيّة بطبيعتها لا ترتب إفساخ عقد العمل بقوه
القانون بل تؤدي إلى مجرد توقعه لأن الإفساخ لا يقع إلا

بالإستحالة النهائية ٨١٢

مادة ١٢١ - للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام
من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل
الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا
وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل

أو ممن يمثله ٨١٢

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب

صاحب العمل بغير مبرر مشروع. ٨١٣

أحكام المحكمة الدستورية العليا ٨١٣

إنهاء عقد العمل ٨١٣

إنهاء عقد العمل يقيد بالضرورة إنقضاء الحق فى الأجر ٨١٣

أحكام محكمة النقض ٨١٤

- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة
أو السعي إلى تمثيل العمال..... ٨٠٨
- (د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو
المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو
عقود العمل..... ٨٠٨
- (هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب
العمل..... ٨٠٨
- (و) استخدام العامل لحقه في الإجازات ٨٠٨
- الشرح ٨٠٩
- أحكام محكمة النقض ٨٠٩
- لايجوز إنهاء خدمة العامل بسبب نشاطه النقابي ٨٠٩
- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن إنهاء خدمة العامل في ظل
نظام العاملين بالقطاع ٨٠٩
- جرى قضاء هذه المحكمة ، على أن لصاحب العمل إنهاء عقد
العمل غير المحدد المدة بإرادته المنفردة ، و أنه بهذا الإنهاء
تنتهي الرابطة العقدية و لو كان الإنهاء قد إسم بالتعسف ،
غاية الأمر أنه يعطى للعامل الحق في مقابل مهلة الإنذار و
التعويض عن الضرر إن كان له مقتضى ٨١٠
- إقتصار الحق في إنهاء الخدمة التعسفي على الحق في
التعويض ٨١١
- إنهاء خدمة العامل في ظل القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ —
خضوعها للأحكام الواردة في الفصل الثاني منه — مؤداه —

- إلزام العامل بإخطار جهة العمل بمرضه خلال ٢٤ ساعة .
التصريح له بإجازة مرضية وإعتماد الإجازة المرضية التي
قررها الطبيب الخارجي . منوط بالجهة الطبية المختصة ٨٠٥
- الإستقالة سبب من أسباب إنقضاء العمل خلو طلب العامل من
إبداء رغبته في إنهاء علاقة العمل أثره عدم إعتباره إستقالة ... ٨٠٦
- إنقطاع العامل أكثر من عشرين يوما متقطعة رغم إنذارها
وعدم تقديمها سببا للإنقطاع أو التصريح لها بإجازة مرضية
من طبيب الشركة عن مدة انقطاع إعتبارها مستقيلة من
العمل ٨٠٦
- إنقطاع العامل عن العمل في شركات قطاع الأعمال بغير
إذن قرينة علي إستقالته — أثره لجهة العمل إنهاء خدمته
شرطه ان يسبق افتهاء إنذاره كتابة بعد غيابه لمدة سبعة ايام
..... ٨٠٦
- اللاتحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم
١٥٩٠ إعتباره قرينة علي إستقالته ٨٠٧
- مادة ١٢٠ - لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإتهاء
الأسباب الآتية ٨٠٨
- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات
العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي ٨٠٨
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط
نقابي في نطاق ما تحدده القوانين ٨٠٨

بتقديم العامل استقالته وقبولها تنتهى خدمته وكان الواقع فى
الدعوى، أن الطاعن قدم استقالته للمطعون ضدها فقبلتها
وأنتهت خدمته بالقرار... ثم أعادته إلى عمله بناء على
طلبه بالقرار... وإذ اعتبر الحكم المطعون فيه هذا القرار
الآخر إعادة تعيين للطاعن منبت الصلة عن وظيفته السابقة
التي انتهت بالاستقالة وفقاً..... ٨٠٤

توجيه خطاب إلى رئيس مجلس إدارة الشركة الطاعنة يرجو
فيه التكرم بالموافقة على قبول إستقالته من العمل بها إعتباراً
من ١٠/١٠/١٩٦٦ ضده فأصدرت هذه الأخيرة قراراً إدارياً
بقبول الإستقالة إعتباراً من هذا التاريخ و كانت الطاعنة قد
تمسكت فى دفاعها أمام محكمة الموضوع بأن المطعون ضده
قدم إستقالته من العمل مختاراً دون إكراه من جانبها و أنه
ترتب على تقديمه الإستقالة على القرار الصادر منها بقبولها
إنهاء خدمته نهائياً إعتباراً من ١٠/١٠/١٩٦٦ طبقاً لنص
المادتين ٧٥ ، ٧٨ من القرار الجمهورى رقم ٢٣٠ لسنة
١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، و أن القرار
الصادر بإعادة تعيينه بالشركة فى تاريخ لاحق إنما هو تعيين
جديد بها . لما كان ذلك و كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى
إلى أن هذه الإستقالة لم تقدم من المطعون ضده اختياراً و أنه
لم يعين تعييناً جديداً و أن مدة عمله تعتبر متصلة ٨٠٥
— إستقالة ٨٠٥

- أن هذا الفصل التعسفي خطأ ورتب عليه مسئولية الشركة
المطعون عليها عن تعويض الطاعن عن الضرر. ٨٠٠.....
- نوع العمل الذي كان يباشره الطاعن "العامل" لدى الشركة
المطعون عليها "رب العمل" و أجره الأصلي و ملحقاته ومدة
خدمته فيها و ظروف فسخ العقد المبرم بينهما و التحاق
الطاعن بعمل آخر ، و تولت بعد ذلك تحديد مقدار التعويض
الذي رأت أنه يستحقه على ضوء هذه العناصر مجتمعة. ٨٠١.....
- مادة ١١٨ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو
قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل
أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها. ٨٠٢.....
- أحكام محكمة النقض . ٨٠٢.....
- 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. ٨٠٢.....
- أحكام محكمة النقض. ٨٠٣.....
- الإستقالة ٨٠٣.....
- لما كانت المادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم
١٣٧ لسنة ١٩٨١ — والتي تسرى على العاملين
بالمؤسسات الصحفية القومية من صحفيين وإداريين عملاً
بنص المادة ٢٣ من القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ والمادة
١٧٩ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون ٨٠٣.....

- ٧٩٦ إنهاء خدمة العامل
- ٧٩٦ فصل العامل
- لم يشترط المشرع في الإخطار شكلاً خاصاً و إنما إكتفى بأن يكون بالكتابة ، كما إكتفى في الإخطار الذي يوجه إلى العامل
- ٧٩٦ بفصله
- مقتضى القواعد العامة أنه يحق للعامل الإنقطاع عن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء أجره بغير مبرر و لا يعتبر ذلك غياباً بدون سبب مشروع إذ يكون الإنقطاع عن العمل في هذه الحالة دفعاً بعدم التنفيذ..... ٧٩٦
- المشرع منح جهة العمل سلطة تقدير أسباب الإنقطاع التي يقدمها لا يحدها في ذلك غير إساءة إستعمال السلطة بأن يكون سبب الغياب مشروعاً ، و أن مجرد تقديم العامل عذراً عن سبب غيابه لا يعفيه من إثبات صحته و مشروعيته ٧٩٧
- المشرع عالج حالة إدعاء العامل المريض بأحكام خاصة مقتضاها إعتبار قرار الطبيب الذي توفده الوحدة لزيارة العامل نهائياً مهما كان رأى الطبيب الخاص ٧٩٨
- مادة ١١٧ - لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الاخطار ٨٠٠
- أحكام محكمة النقض ٨٠٠
- تقدير التعويض عن الضرر الذي يلحق العامل نتيجة فصله بغير مبرر هو من سلطة محكمة الموضوع ٨٠٠

مادة ١١٤ - يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد باتقضاء هذه المهلة. ٧٩٤

وقف مهلة الإخطار ٧٩٤

أوجب المشرع وقف مهلة الإخطار في حالة حصول العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار ولا يبدأ سريان هذه المهلة من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة. ٧٩٤

مادة ١١٥ - لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز إنهاء العقد من جانب العامل. ٧٩٥

أحكام محكمة النقض ٧٩٥

النص في المادة ١/١٥٧ من القانون المدني من أنه في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد اعذاره المدين. ٧٩٥

مادة ١١٦ - إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ٧٩٦

إذا أخطر رب العمل العامل بإنتهاء خدمته فإنه يحق للعامل بالتغيب عن العمل يوما كاملا أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع للبحث عن عمل آخر. ٧٩٦

وترك المشرع للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته شريطة إخطار صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. ... ٧٩٦

- أن المشرع لم يستلزم شكلاً خاصاً في الإنذار الذي توجهه
 ٧٩٠ جهة العمل إلى العامل سوى أن يكون بالكتابة
- مادة ١١١ - 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
 ٧٩٢ عشر سنوات
- إستعمال هذا الحق مقتضاه وجوب إخطار أي من المتعاقدين
 ٧٩٢ للآخر وفقاً لما تحدده القوانين الخاصة -
- أحكام محكمة النقض ٧٩٢
- حق كل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة في وضع حد
 ٧٩٢ لعلاقته بالمتعاقدين الآخر
- مادة ١١٢ - لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط
 ٧٩٢ واقف أو فاسخ
- أحكام محكمة النقض ٧٩٣
- مفهوم الشرط الواقف والشرط الفاسخ ٩٧٣
- لا يشترط القانون ألفاظاً معينة للشرط الفاسخ الصريح الذي
 ٧٩٣ يسلب المحكمة كل سلطة في تقدير أسباب الفسخ .
- تقدير كفاية أسباب الفسخ أو عدم كفايتها ، و نفى التقيصير
 ٧٩٣ عن طالب الفسخ أو إثباته هو من شأن محكمة الموضوع
- مادة ١١٣ - لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا
 ٧٩٤ تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لإنهاء الإجازة .

مادة ١٠٧ - إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا أساء خرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز

العمل. ٧٨٧

عقد العمل المعين لإنجاز عمل ما من ٧٨٧

مادة ١٠٨ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين

واستمر طرفاه في تنفيذ العقد لمدة غير محددة. ٧٨٧

تعاقد مدرس للتربية البدنية مع المدرسة الطاعنة بدأ منذ

أكتوبر سنة بعقد لمدة سنة نص فيه على إنهائه بإنهاء

الأجل المحدد به. ٧٨٨

مادة ١٠٩ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه،

جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال

أخرى مماثلة. ٧٨٨

مادة ١١٠ - مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا

القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل

غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر

الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ٧٨٩

- تجيز المادة ٦٩٤/٢ من القانون المدني لكل من طرفي

عقد العمل غير المحدد المدة أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد

الآخر بإرادته المنفردة وهو حق لا يقيد به سوى سبق

الإخطار. ٧٩٠

- فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل
إنهاؤه دون تعويض سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل
أثره إنتهاء الرابطة العقدية ولو إتسم الإنهاء بالتعسف ليس
للعامل إلتطلب التعويض عن الضرر الذي أصابه ٧٧٣
- من المقرر أن العقد ينتهى بإتقضاء مدته المتفق عليها
سلفاً من الطرفين ٧٧٣
- العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة - تعريف ٧٧٤
- مفهوم العمالة المؤقتة ٧٨٠
- طبيعة التعامل و ما يجرى عليه العمل عند تعيين الأطباء
المبتدئين فى المستشفيات تصلح مخصصاً لمدة العقد ٧٨٠
- على إدارة المدارس الخاصة إتباع الإجراءات و القواعد التى
نص عليها القانون ٧٨١
- تجديد العقد محدد المدة ٧٨٢
- إنهاء عقد العمل ٧٨٢
- مادة ١٠٥ - إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر
طرفاه فى تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير
محددة. ٧٨٣
- عقد العمل غير المحدد ٧٨٣
- مادة ١٠٦ - إذا إنتهى عقد العمل المحدد المدة بإتقضاء مدته،
جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد
أخرى ٧٨٧

- قرار وزير القوي العاملة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها. ٧٦٣
- مادة ١٠١ - يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة. ٧٦٧
- مادة ١٠٢ - على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: ٧٦٨
- (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. ٧٦٨
- (ب) أن يحرر كشفًا موضحًا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدًا من الجهة الإدارية المختصة. ٧٦٨
- (ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم. ٧٦٨
- المادة السابعة من قرار وزير العمل رقم ١١٨/٢٠٠٣. ٧٦٨
- مادة ١٠٣ - لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة. ٧٧١
- الباب السابع. ٧٧٢
- انقضاء علاقة العمل. ٧٧٢
- مادة ١٠٤ ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. ٧٧٢

- قرار وزير القوي العاملة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها. ٧٦٣
- مادة ١٠١ - يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة. ٧٦٧
- مادة ١٠٢ - على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: ٧٦٨
- (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. ٧٦٨
- (ب) أن يحرر كشفًا موضحًا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدًا من الجهة الإدارية المختصة. ٧٦٨
- (ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم. ٧٦٨
- المادة السابعة من قرار وزير العمل رقم ١١٨/٢٠٠٣. ٧٦٨
- مادة ١٠٣ - لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة. ٧٧١
- الباب السابع. ٧٧٢
- انقضاء علاقة العمل. ٧٧٢
- مادة ١٠٤ ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. ٧٧٢

قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن دور	
الحضانة	٧٥٧
مادة ٩٧ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في	
الزراعة البحتة	٧٥٨
الفصل الثالث	٧٥٩
تشغيل الأطفال	٧٥٩
مادة ٩٨ - يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من	
بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي	
ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. ٧٥٩	
سن الحدث	٧٦٠
من المقرر وفقاً لنص المادة الأولى من قانون الأحداث رقم	
٣١ لسنة ١٩٧٤	٧٦٠
مادة ٩٩ - يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل	
بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي	٧٦١
" يمنع باتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا	
يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل ، و لوزير الشؤون	
الإجتماعية و العمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن	
خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه	٧٦٢
مادة ١٠٠ - يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل	
الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل	٧٦٣

- مادة ٩١ - للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يومًا بتعويض مساو للأجر الشامل ٧٤٢
- اتجاه إفتاء مجلس الدولة ٧٤٣
- عاملون مدنيون بالدولة _ إجازة الوضع انعكاس لما استوجبه الدستور من رعاية الأسرة والمرأة العاملة _ الأجر الكامل المستحق عن تلك الإجازة ينصرف إلى الأجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات ٧٤٣
- مادة ٩٢ - يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة ٧٤٨
- مادة ٩٣ - يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرًا التالية لتاريخ الوضع ٧٥٠
- أحكام المحكمة الدستورية العليا في حماية الأسرة ٧٥١
- مادة ٩٤ " يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها..... ٧٥٣
- مادة ٩٥ - يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء..... ٧٥٦
- مادة ٩٦ - على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة ٧٥٦

- مادة ٩١ - للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يومًا بتعويض مساو للأجر الشامل ٧٤٢
- اتجاه إفتاء مجلس الدولة ٧٤٣
- عاملون مدنيون بالدولة _ إجازة الوضع انعكاس لما استوجبه الدستور من رعاية الأسرة والمرأة العاملة _ الأجر الكامل المستحق عن تلك الإجازة ينصرف إلى الأجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات ٧٤٣
- مادة ٩٢ - يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة ٧٤٨
- مادة ٩٣ - يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرًا التالية لتاريخ الوضع ٧٥٠
- أحكام المحكمة الدستورية العليا في حماية الأسرة ٧٥١
- مادة ٩٤ " يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها..... ٧٥٣
- مادة ٩٥ - يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكته العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء. ٧٥٦
- مادة ٩٦ - على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة ٧٥٦

مادة ٨٧ - لا تسري أحكام المواد (٨٠-٨٢-٨٣-٨٤) من

هذا القانون على ٧٣٦

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل ٧٣٦

٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي

يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل ٧٣٦

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة ٧٣٦

الفصل الثاني ٧٣٨

تشغيل النساء ٧٣٨

مادة ٨٨- تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة

لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. ٧٣٨

- أحكام المحكمة الدستورية ٧٣٨

حق الأسرة ٧٣٨

مادة ٨٩- يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال

والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في

الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. ٧٣٩

قرار وزير القوي العاملة رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن

تحديد الأعمال التي لايجوز تشغيل النساء فيها ٧٣٩

مادة ٩٠- يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال

النضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز

تشغيل النساء فيها. ٧٣٩

قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ٧٤٢

- رار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
تحديد الأعمال المنقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها
في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث
لا تزيد عن إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد ٧٢٦
- مادة ٨٣- يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل
على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة
بعد ستة أيام عمل متصلة .
- مادة ٨٤- يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي
الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها
استمرار العمل لجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل ٧٢٩
- مادة ٨٥- يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً
عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد
العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي
يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل
النهارية، و ٧٠% عن ساعات العمل الليلية. ٧٣٢
- مكافأة ساعات التشغيل الإضافية ٧٣٣
- بدل الانتقال ٧٣٤
- مادة ٨٦- على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية
التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر
بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل
وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجول
من تعديل. ٧٣٦

- مادة ٧٩- إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله وجب أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك. ٧١٦
- الفصل الأول ٧٢١
- ساعات العمل وفترات الراحة ٧٢١
- مادة ٨٠- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ٧٢١
- رب العمل له أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج و يلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الموضوع متى كان لا يتعارض مع القانون ٧٢٢
- مادة ٨١- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ٧٢٢
- قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد 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 ٧٢٣
- مادة ٨٢- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات ٧٢٦

مادة ٧٥ : على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع

٦٧٢ على العامل في سجل خاص

٦٧٣ أثر مخالفة الأحكام الخاصة بالتأديب

٦٨١ الباب السادس

٦٨١ تنظيم العمل

مادة ٧٦ - لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط

المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل

٦٨١ الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه .

٦٨٣ المساواة بين العمال

٦٨٤ تنظيم العمل لرب العمل

٧٠١ مفهوم القوة القهرية في أحكام التحكيم

مادة ٧٧ - على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر

فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه

بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته

٧٠٣ وأجره .

٧٠٣ ملف خدمة العامل

٧٠٤ تقارير الكفائية

٧١٣ الالتزام بتوفير وسيلة نقل للعامل

مادة ٧٨ - يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم

٧١٣ التعاقد معه فيها إلى مكان العمل .

٧١٤ جزاء مخالفة هذا الإلتزام

٧١٤ نقض العامل لجهة أ، منحة ميزة مالية مقابل ذلك

الشركات القابضة للتجارة الدولية	٦٤٣
الطعن فى قرار اللجنة	٦٤٩
عرض قرار فصل العامل على اللجنة الثلاثية	٦٤٩
اتهام العام لتقديم المحاكمة	٦٤٩
مادة ٧٣ : إذا تسبب العامل بخطئة بمناسبة عملة فقد أو	
إتلاف مهمات أو إجراءات التظلم من هذا القرار	٦٥٠
أحكام محكمة النقض	٦٥٢
تقديم الدعوى الناشئة عن عقد العمل	٦٥٢
عدم سرعان قواعد الخطأ الشخصى	٦٦٠
الزام العامل بأحدى شركات القطاع العام بتعويض الشركة التى	
يعمل بها بقيمة الأضرار التى أصابتها	٦٦٣
مسئولية العاملين بالبنوك	٦٦٥
علاقات شركات القطاع العام بالعاملين بها لا تعتبر علاقة	
تنظيمية	٦٦٧
تسقط بالتقديم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير	
المشروع	٦٦٧
مادة ٧٤ : لا تـخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات	
المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة	
المنظمات النقابية	٦٦٩
أحكام محكمة النقض	٦٦٩
عدم جواز نقل العامل بسبب نشاطة النقابى	٦٧١

٦٢٥	تقديم الدعوى الناشئة عن عقد العمل
٦٣٣	تقديم الدعاوى العمالية
٦٣٤	تقديم فروق الأجر المترتبة على إرجاع الأقدمية أو التسوية
٦٣٤	الإختصاص المحل بالتقنية للدعاوى الشركات
٦٣٥	ميعاد تحديد الاختصاص الولائي
٦٣٦	الطلبات الجديدة في الاستئناف
٦٣٦	ميعاد الاستئناف
٦٣٦	نصاب الاستئناف
٦٣٦	الخصومة في الدعوى العمالية
٦٣٨	تقدير قيمة الدعوى
٦٣٨	الدعاوى غير المقدرة القيمة
٦٣٨	الطلبات في الدعوى
٦٣٨	إغلاق من الفصل في بعض الطلبات
٦٣٩	الدفع بعدم الاختصاص
٦٣٩	اندماج الشركات
٦٣٩	الإعفاء من المصروفات
٦٣٩	إرتباط الدعوى العمالية بدعوى تأمينية
٦٤٠	١ - الاختصاص النوعي للخماسية
	٢ - الاختصاص المحلي بموطن لموطن الشركة أو موطن
٦٤٠	مجلس الإدارة
٦٤١	قرار اللجنة والطعن فيه
٦٤١	تنفيذ الحكم الصادر من اللجنة

قانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل	
الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	٦١٨
مادة (٧٠): "مواعيد تقديم طلب تسوية النزاع صلحا خلال	
سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً.....	٦١٨
اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من	
هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ	
النزاع	٦١٩
مادة (٧١): " تشكيل اللجنة القضائية بحضور أغلبية	
الأعضاء على أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها.....	٦١٩
مدة الفصل في النزاع المعروض خلال ستين يوما من تاريخ	
عرضه على اللجنة.....	٦١٩
إختصاص اللجنة بالفصل في المنازعات الفردية والناشئة	
عن تطبيق أحكام هذا القانون.....	٦٢١
الفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ	
أول جلسة	٦٢١
مادة (٧٢): "يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرين	
وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها.....	٦٢١
وجوب أن يكون قرار اللجنة مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر	
عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية	
عليه	٦٢١
المستقر عليه الأعفاء من رسوم الدعاوى القضائية العمالية	٦٢٣
إعلان الدعوى	٦٢٣

٤ - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية	٥٨٤
١ - إفشاء أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة	٥٨٤
١ - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه	٥٨٤
٢ - إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة	٥٨٤
٣ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه	٥٨٤
٤ - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون	٥٨٤
ارتكاب جريمة مخلة بالشرف	٥٨٦
الاستقالة	٥٨٧
الانقطاع عن العمل	٥٨٧
الأخل بالتزامات جسمية منصوص عليها بقانون العمل	٥٨٨
الانقطاع عن العمل	٥٩٠
انتهاء الخدمة بسبب مرض العامل	٥٩٣
انقطاع العامل شريطة النزارة	٥٩٣
الفصل التقصى	٦٠١

- ضرورة مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه ٥٧٢
- مادة ٦٦- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً
لمدة لا تزيد على ستين يوماً ٥٧٤
- وقف العامل ٥٧٥
- مادة ٦٧- إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة
مخلّة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى
جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ٥٧٥
- تابع حالة الوقف ٥٧٦
- إنقطاع العامل وأثره فى استحقاق العلاوة ٥٨٠
- مادة ٦٨- الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة
المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ٥٨٢
- الأختصاص بتوقيع جزء الفصل ٥٨٣
- مادة ٦٩- لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً
ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية : ٥٨٤
- ١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم
مستندات مزورة ٥٨٤
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة
لصاحب العمل ٥٨٤
- ٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها
لسلامة العمال والمنشأة ٥٨٤

- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز
ثلاثة أشهر ٥٦٢
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز
نصفها ٥٦٢
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة ٥٦٢
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر ٥٦٢
- ٧- خفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون
الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه ٥٦٢
- ٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون ٥٦٢
- شرعية الجزاء ٥٦٣
- مادة ٦١- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على
العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ٥٦٦
- مادة ٦٢- لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد
عن المخالفة الواحدة ٥٦٨
- مادة ٦٣- يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب
مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل ٥٦٨
- حظر تعدد الجزاءات عن ذات الفعل ٥٦٩
- مادة ٦٤- يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة
بما نسب إليه وسمع أقواله وتحقيق دفاعه ٥٧١
- مادة ٦٥- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن
يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر
من نوى الخبرة ٥٧٢

- ز- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها ٥١٨
- س- أن يحافظ على أسرار العمل ٥١٩
- ش- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية ٥١٩
- ص- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله ٥١٩
- أداء العمل بنفسه ٥٢١
- تقصير العامل ٥٢٢
- مدعى العناية التي يجب أن يذلها العامل ٥٢٢
- ١- أداء العمل المتفق عليه ٥٢٣
- ٢- أطاعة رب العمل ٥٢٤
- ٣- لا يجوز للعامل ان يعمل لدي رب عمل آخر بدون إذن رب العمل ٥٢٤
- ٤- عدم إفشاء اسرار رب العمل ٥٢٥
- ٥- المحافظة على العدد والآلات المسلحة الية كذا أموال رب العمل ٥٢٥
- ٦- التعامل بأسلوب لائق مع الزملاء والرؤساء ٥٢٦
- مادة ٥٧- المحظورات الملقاة علي العامل الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل ٥٢٨

- مادة ٥٥ - الإجازات الدراسية * تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو نوائح العمل بتمنشاء الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال..... ٥١١
- الإجازات السنوية حق أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج. وفرضت إلى جانبها أن تراعى أخرى من الأخرى من الإجازات تختلف باختلاف الغرض المقصود منها - إجازات الأعياد - الإجازات المرضية - إجازة الوضع للمرأة العاملة - الإجازة العارضة - وذلك بالإضافة إلى تنظيم للراحة الأسبوعية ٥١١
- الباب الخامس ٥١٨
- واجبات العمال ومساءلتهم ٥١٨
- الفصل الأول: واجبات العمال ٥١٨
- مادة ٥٦ - الواجبات الملقاة على عاتق العامل: ٥١٨
- أ- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، ٥١٨
- ب- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة ٥١٨
- ج- أن يحافظ على مواعيد العمل، ٥١٨
- د- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات ٥١٨
- و- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل. ٥١٨
- ذ- أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل ٥١٨
- ر - أن يحافظ على كرامة العمل ٥١٨

- مادة ٥٢ - " الإجازة أيام الأعياد للعامل الحق في الإجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر تحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة ٥٠١
- قرار وزير القوى العاملة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد الأيام التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال ٥٠١
- مادة ٥٣ - " إجازة لأداء فريضة الحج " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ٥٠٣
- إتجاه فتاوي مجلس الدولة ٥٠٤
- إجازة لأداء فريضة الحج ٥٠٤
- مادة ٥٤ - " إجازة مرضية " للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعي. " ٥٠٥
- قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ في شأن الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه ٥٠٦
- أحكام المحكمة الدستورية العليا ٥٠٨
- تَظْم المشرع في ظل نص المادة "٥٩" من الدستور حق العمال في المكاسب الاشتراكية وهي حقهم في الرعاية الصحية ٥٠٨

" أحكام المحكمة الدستورية العليا في هذا الخصوص "

بطلان نص لائحة العاملين إذا وضعت حد أقصى للمقابل

النقدي لرصيد الإجازات ٤٧٩

الأجازة السنوية ٤٧٨

أحكام وفتاوي مجلس الدولة ٤٧٩

- للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان

متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم ٤٩٤

مادة ٥٠ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة

الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنه ٤٩٧

أجازات العامل ٤٩٧

إن صاحب العمل لمستخدميه بإجازات تزيد عن الحد المقرر

في القانون و لم تتخذ صفة الإستقرار لا يخولهم حقاً مكتسباً

في هذه الزيادة ٤٩٧

إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها

إعتبارات من النظام العام ٤٩٨

إجازات العامل بأنواعها ٤٩٨

الأجازة العارضة ٥٠٠

مادة ٥١ : للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا

تتجاوز ستة أيام خلال السنة ٥٠٠

- يجوز لرب العمل أن يحتسب من الإجازة السنوية الأيام

التي يمنحها للعامل أجازة بأجر كامل في غير أيام الأعياد

الرسمية ٥٠٠

" أحكام المحكمة الدستورية العليا في هذا الخصوص "

بطلان نص لائحة العاملين إذا وضعت حد أقصى للمقابل

النقدي لرصيد الإجازات ٤٧٩

الأجازة السنوية ٤٧٨

أحكام وفتاوي مجلس الدولة ٤٧٩

- للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان

متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم ٤٩٤

مادة ٥٠ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة

الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنه ٤٩٧

أجازات العامل ٤٩٧

إن صاحب العمل لمستخدميه بإجازات تزيد عن الحد المقرر

في القانون و لم تتخذ صفة الإستقرار لا يخولهم حقاً مكتسباً

في هذه الزيادة ٤٩٧

إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها

إعتبارات من النظام العام ٤٩٨

إجازات العامل بأنواعها ٤٩٨

الأجازة العارضة ٥٠٠

مادة ٥١ : للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا

تتجاوز سنته أيام خلال السنة ٥٠٠

- يجوز لرب العمل أن يحتسب من الإجازة السنوية الأيام

التي يمنحها للعامل أجازة بأجر كامل في غير أيام الأعياد

الرسمية ٥٠٠

مادة ٤٥ - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع

العامل بما يفيد استلام الأجر ٤١٣

التسوية فيما بين عمال صاحب العمل الواحد ٤١٨

أحكام محكمة النقض في الأجر ٤٢١

الأجر الإضافي ٤٣٣

تقادم المرتبات ٤٥٠

الإرتباط الأجر بالانتاج ٤٦٠

مادة ٤٦ - يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال

أجورهم التسوية فيما بين عمال صاحب العمل الواحد ٤٧٢

الباب الرابع : الإجازات ٤٧٢

أولا الإجازات السنوية ٤٧٢

مادة ٤٧ - تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل

لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى

أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب العمل أو

أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز

سن الخمسين ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد

والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. ٤٧٢

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته. ٤٧٣

مادة ٤٨ - يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب

مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية

تقتضيها مصلحة العمل ٤٧٦

- مادة ٤٢ - لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .. ٣٩٧
- التزام رب العمل بمرتب العامل ٣٩٨
- مادة ٤٣ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (١٠%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ٣٩٨
- الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل و العامل - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل ٣٩٩
- مادة ٤٤ - عدم جواز 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. ٤٠١
- الخصم من الأجر ٤٠١
- وعاء الأجر ٤٠٢
- أحكام المحكمة الدستورية العليا ٤٠٢
- لئن كان الحنفية ومن نحا نحوهم، قد ذهبوا إلى أن نفقه الولد عن المدة الماضية لا تكون واجبة، وأن الإبراء منها لا يتصور قبل نكاحها دينا في ذمة أبيه ٤٠٣
- أحكام محكمة النقض ٤٠٦
- تنفيذ الأحكام الصادرة بالنقض في المحاكم الأجنبية ٤٠٩
- اتجاه فتاوى مجلس الدولة ٤١٠

٣٦٨	بدل الانتقال
٣٧٤	بدل التمثيل
٣٧٥	بدل السفر
٣٧٧	بدل المخاطر
٣٧٨	بدل طبيعة المخاطر
٣٨٥	تأديب العامل
٣٨٧	تحديد الأقدمية بين العاملين
٣٨٨	بدل إقامة
	مادة ٤٠ - " يحظر على صاحب العمل أن يتقل عاملا بالأجر
٣٩٠	الشهرى إلى فئة عمال المياومة .
	— نقل العامل من فرع البنك الذي يعمل به إلى فرع آخر ببلد
٣٩١	آخر
	مادة ٤١ - " إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد
	للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب
	ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق
٣٩٤	أجره كاملا.
	تنص المادة ٦٩٢ من القانون المدنى على أنه " إذا حضر
	العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى
	يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى
	هذه الفترة و لم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل
٣٩٥	كان له الحق فى أجر
٣٩٦	منع العامل من اداء عمله

٣٣٣	— مكافأة الإنتاج
٣٣٤	أجر
٣٣٥	أجر إضافي
٣٣٦	بدل التمثيل
	مادة ٣٨ - تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة
٣٣٧	للعامل بالعملة المتداولة قانونا
٣٣٨	حساب اجر العامل شهريا
	أجر العامل يؤدى إما مشاهرة أو يوميا أو وفقاً لإتفاق
٣٣٩	الطرفين
٣٤٠	ملحقات الأجرة
٣٤١	بدل التمثيل
٣٤٢	شركات قطاع الأعمال العام — مكافآت تشجيعية
٣٤٤	— أجرة السكن تعتبر من اجر العامل
٣٤٦	مادة ٣٩ - حساب متوسط الأجر اليومي
٣٤٦	وصف الاجر الاساسى والاجر الكامل
٣٥٠	الهيئة العامة للتصنيع — مكافأة ترك الخدمة .
٣٥٢	— جمعيات تعاونية زراعية — حوافز للعاملين بها
	— شركات قطاع الاعمال العام — شركات قطاع عام ذات
	المزائج الخاصة عاملون بهذه الشركات — عدم التقيد بالحد
٣٥٥	الأعلى للأجور
٣٦٢	إتجاه محكمة النقض
٣٦٧	بدل الاغتراب

عدم جواز حصول رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب	
على حصته من الأرباح المقررة للعاملين	٣٠٧
مادة ٣٦ - يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية	
العمل الجماعي أو لائحة المنشأة	٣٠٩
مادة ٣٧ - إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو	
بالعمولة الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل من مال أيا كان نوعه	
مقابل قيامه بالعمل من رب العمل	٣٠٩
طرق تحديد الأجرة	٣٠٩
عمل سلطة صاحب العمل أجر تعويض	٣١٤
ساعات العمل الإضافية	٣١٧
الأجر وفق الإعلان عن الوظيفة	٣١٨
حوافز الابتكار	٣١٩
حوافز الإنتاج	٣٢٠
نقض الخصوم في الطعن	٣٢٢
إعانة غلاء معيشة	٣٢٥
مفهوم الأجر	٣٢٥
مفهوم المنح	٣٢٦
إعانة غلاء معيشة	٣٢٧
عمولة توزيع	٣٢٩
مكافأة الإنتاج	٣٣٠
المنحة السنوية	٣٣١
بدل السفر وبدل السيارة	٣٣٣

٢٨٤	الأجر المتكافئ
٢٨٥	— أجر عمال المقاولات
٢٨٦	التقدير التشريعي لأجر العامل
٢٨٦	أجر العامل
٢٨٧	أجر الإضافي
٢٨٨	مناطق استحقاق البدلات
٢٨٩	إعانة التهجير
٢٩٠	بدل سفر
٢٩٢	— إتجاه الجمعية العمومية بمجلس الدولة
	— بنك الاستثمار القومي — رؤساء القطاعات — علاوة
٢٩٢	تشجيعية
٢٩٣	— الأجر وملحقاته
٢٩٤	العمولة أن تكون هي كل الأجر
٢٩٤	المقصود بالأجر الأساسي
٢٩٦	الأجر إنما يحدد باتفاق الطرفين
٢٩٩	سلطة صاحب العمل بالنسبة للأجر وصورة
	مادة ٣٥ - يمنح التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس
٢٩٩	أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة
٢٩٩	أحكام المحكمة الدستورية
٣٠١	مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون
٣٠٧	حالات تمييز رب العمل بين أجور العمال

٢٦٨	الباب الثاني
٢٦٨	عقد العمل الفردي
	مادة ٣١- تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر
٢٦٨	٢٦٨
٢٦٨	إثبات علاقة العمل لاتعد من الدعاوي الناشئة عن عقد العمل ... ٢٦٨
	مادة ٣٢- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ
٢٦٩	٢٦٩
٢٧٠	دعوي إثبات علاقة العمل
٢٧١	سن العامل
٢٧٤	أوراق التعيين
٢٧٥	الإثبات في عقد العمل بالكتابة
٢٧٧	لا حجية لصور الأوراق العرفية ولا قيمة لها في الإثبات ٢٧٧
	مادة ٣٣- "تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر
٢٧٨	٢٧٨
٢٧٩	تعيين تحت الاختبار
٢٨١	الباب الثالث :الأجر
	مادة ٣٤- " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإتشاء
٢٨١	لمجلس القومي للأجور
٢٨٤	- أحكام المحكمة الدستورية

مادة ٢٦ - " تتولى الوزارة المختصة رسم سياسته ومتابعه	
تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة	
الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال	
المقاولات.....	٢٤٦
قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣	
بشأن اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة المنتظمة .	٢٤٦
الفصل الثاني.....	٢٥٠
تنظيم عمل الأجانب.....	٢٥٠
مادة ٢٧ - " يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت	
القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام	
والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة .	
قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢	٢٥٠
مادة ٢٨ - " لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول	
على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة	٢٥٢
شروط عمل الأجانب	٢٥٣
هل إبعاد الأجانب من أعمال السيادة ؟	٢٥٣
هل يمكن ضبط أسباب الإبعاد ؟	٢٥٦
مادة ٢٩ - يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول	
على الترخيص	٢٥٩
مادة ٣٠ - " يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال	
والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها	٢٦٤
قرار وزير القوي العاملة رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣	٢٦٤

- مادة ٢٠ - تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧) ،
 (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من
 الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل
 وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من
 الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر
 المحدد نه وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل ٢٢٩
- مادة ٢١ - يحظر على الجهات المشار إليها في المادة
 (١٧) من هذا القانون تقاضى أى مقابل من العامل نظير
 إتقائه بالتأمل . ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من
 صاحب العمل ٢٣٢
- مادة ٢٣ - " حالات إلغاء الترخيص ٢٣٥
- أحكام المحكمة الإدارية العليا بخصوص منح التراخيص ٢٣٩
- مادة ٢٤ - " يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ
 أحكام هذا الفصل ٢٤١
- قرار وزير القوى العاملة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار
 اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالخارج ٢٤١
- مادة ٢٥ - " يتسنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى : ٢٤٣
- (i) الأعمال العرضية الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها
 وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال ٢٤٣
- مفهوم العمل العرضي ٢٤٤

- ١٨٠ - تعيين في شركات القطاع العام
- ١٨٢ - اللياقة الصحية شرط للتعيين ابتداء في وظيفة القطاع العام
- ١٨٣ - العبرة في بدء علاقة العمل و ترتيب آثارها
- ١٨٥ - اشتراط إتمام مدة التجنيد كشرط للتعيين
- ١٨٥ - مدة تجنيد
- ١٨٦ - حساب مدة التجنيد في الأقدمية
- ١٨٧ - تجنيد العامل
- ١٧ - مادة ١٧ - تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل
- ١٩٣ - في الداخل أو في الخارج
- ١٩٤ - العمل بالهيئات الأجنبية
- ١٨ - مادة ١٨ - للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق
- ١٩٤ - المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية
- ١٩٤ - أحكام محاكم التحكيم
- ١٩٥ - الإتفاقيات الدولية
- ١٩ - مادة ١٩ - تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة
- الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة
- ١٩٧ - بالعمالة المصرية في الخارج
- ١٩٨ - أولا: الميثاق العربى للعمل
- ثانيا : دستور منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية
- ٢٠١ - لمستويات العمل

- مادة ١٢- " قرار وزير القوي العاملة رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٣ بشأن البيانات التي تتضمنها شهادات قيد العمل ١٦٧
- مادة ١٣- وجوب أن يكون الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص . . . ١٦٨
- أحكام المحكمة الدستورية العليا ١٦٨
- شروط مزاولة المهنة ١٦٨
- مادة ١٤- " لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره . أحكام المحكمة الدستورية ١٧٠
- مادة ١٥- "إلزام صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ١٧٤
- مادة ١٦- لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ١٧٦
- إتجاه المحكمة الدستورية العليا ١٧٧
- العمل حق نص عليه الدستور ١٧٧
- شروط أداء العمل ١٧٧
- حق العمل وثيق الصلة بالحق في الحياة ١٧٨
- حق العمل مواز لحق الملكية الخاصة ١٧٨
- أحكام محكمة النقض في التعيين ١٧٩
- لا يوجد مانع يحول دون تكليف العامل بالقيام بمهام وظيفة أعلى مما يشغلها ١٧٩
- يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الإمتحان ١٨٠

- ١٤٤ - حكم هيئة التحكيم بمحكمة إستئناف القاهرة
- ١٤٤ - مفهوم الأجر الشامل الذي يكون له صفة الإمتياز
- ١٥٣ مادة ٨ - مسئولية أصحاب العمل التضامنية
- ١٥٣ شروط التضامن وجود نص في القانون بذلك
- مادة ٩ - لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً
للقانون ، حل المنشأة أو توصيفها أو إغلاقها أو إفلاسها ١٥٥
- التوقف عن الدفع المقصود في المادة ١٩٥ من قانون
التجارة ١٥٥
- ١٥٦ - التزامات رب العمل الذي آلت اليه ملكية المنشأة
- م ١٠ " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية
المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون ١٥٧
- قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد
الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل ١٥٧
- علاقات العمل الفردية ١٥٨
- الباب الأول ١٥٨
- التشغيل ١٥٨
- مادة ١١ - تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة
في الداخل والخارج ١٥٨
- معوقين تنظيم أعمالهم وتوفير حق العمل لهم ١٦٢
- تنظيم عمل المعوقين دولياً ١٦٣
- الفصل الأول : تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج ١٦٧

- ١٢٧ - سريان قانون العمل علي العاملين بشركات القطاع العام
- ١٢٧ - سريان قانون العمل علي العاملين بالشركات القابضة
- سريان قانون العمل علي العاملين بشركات قطاع الأعمال العام ١٢٧
- سريان قانون العمل علي العاملين بالشركات التابعة لشركات قطاع الأعمال العام ١٢٧
- ١٢٧ سريان قانون العمل علي المكتب العربي للدراسات الهندسية
- ١٣٠ لايسري قانون العمل علي خدم المنازل ومن في حكمهم
- ١٣١ مدي خضوع بوابي العمارات لقانون العمل
- مادة ٥ - بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام قانون العمل ولو كان سابقاً علي العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه حالة جمع العقد بين شروط أكثر فائدة للعامل وشروط أقل فائدة مما تقرره أحكام القانون. ١٣٢
- ١٣٣ ... هل يجوز للعامل أن يتنازل عن حقوقه الواردة بقانون العمل
- ١٣٦ الإتفاق بالصلح أو التنازل بين صاحب العمل و العامل
- ١٣٧ مفهوم المسؤولية العقدية في أحكام محكمة التحكيم
- مادة ٦ - إعفاء الدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون من من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي ١٤١
- مادة ٧ - للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون حق الإمتياز على جميع أموال المدين ١٤٣

- مادة ٣ - قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل التمييز في شروط عقد العمل ٩٩
- مادة ٤ - نطاق سريان أحكام قانون العمل لايسري هذا القانون على الفئات الآتية : ١٠٠
- ١ - العاملون بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم ١٠٠
- لايسري قانون العمل علي ضباط القوات المسلحة ولاعلي العاملين المدنيين بالقوات المسلحة ١٠٣
- لايسري قانون العمل علي العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية قوانين أو لوائح خاصة كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ١٠٥
- لايسري قانون العمل علي طوائف العمال التي تخضع لتشريعات خاصة ١٠٧
- لايسري قانون العمل علي العاملين بينك التنمية والإئتمان الزراعي يسري قانون العمل علي العاملين بينك مصر ١٠٩
- احكام المحكمة الدستورية العليا ١١٠
- سريان قانون العمل علي العاملين بالقطاع العام ١١١
- علاقة الموظف بالشركة علاقة تعاقدية ١١٣
- يسري قانون العمل علي العاملين بالمؤسسات الصحفية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في لائحة العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ١١٦
- يسري قانون العمل علي الجمعيات التعاونية الزراعية ١٢٥
- الجمعيات الخاصة من اشخاص القانون الخاص ١٢٦

٧٨	- العلاوة الدورية
٧٨	- ائمنح السنوية
٧٩	- المزايا العينية
٨٠	- العمولة
	- وصف الأجر لا يلحق جميع الميزات العينية التي يحصل عليها العامل شريطة إلتزام صاحب العمل بها للعامل لا متبرعاً.....
٨٢	- العمولة هي الأجر الذي يعطى للطواقين و المندوبين و الجوابين و الممثلين التجاريين
٨٥	- مكافأة زيادة الإنتاج التي تستحق للعامل بالقطاع العام
٨٦	- العبرة في تعيين الجهة المختصة بنظر النزاع هي بتحديد صفة المدعى - كعامل أو موظف عام -
٨٧	مناط الإلتزام بالأجر:
٨٩	خضوع الأجر للتقادم الخمسى:
٩٠	- الأهلية للارزمة للعامل
٩١	طريقة الوفاء بالأجر:
٩٢	- مدة تنفيذ عقد العمل:
٩٣	مادة ٢- في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً
٩٦	رفع الدعاوي العمالية
٩٦	الباب الثانى
٩٩	أحكام عامة

- ٦١ - حكم محكمة إستئناف القاهرة .
- ٦١ - ذهبت المحكمة في النزاع الذي قام بين بعض أصحاب
- ٦١ - الأحذية وبين نقابة عمال الأحذية .
- ٦١ - معيار التبعية القانونية وحدها .
- ٦٢ - التبعية الفنية والتبعية التنظيمية .
- ٦٣ - صور التبعية القانونية .
- ٦٤ - يكفي في علاقة العمل توافر التبعية المهنية و هي أن
- ٦٤ - يخضع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتعليماته .
- ٦٤ - عقد العمل في الفقه الإسلامي .
- ٦٥ - التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود .
- ٦٥ - عقد العمل وعقد المقاولة .
- ٦٩ - تكييف عقد العمل .
- ٦٩ - عقد العمل وعقد الشركة .
- ٧١ - عقد العمل وعقد الوكالة .
- ٧٢ - عقد العمل وعقد الإيجار .
- ٧٣ - مفاهيم متعددة في تعريف الأجر .
- ٧٤ - الأصل أن يلتزم رب العمل بأجر العامل فيقوم بوفائه له .
- ٧٤ - إعطاء وجبة في المكان البعيد عن العمران .
- ٧٥ - صرف المكافأة إذا توافرت شروط إستحقاقها .
- ٧٥ - صرف منحة .
- ٧٦ - إعطاء العامل مكافأة .
- ٧٦ - الحق في منح بدلات .

بدلى الإنتقال و المشروب لا يعدو أن يكون مقابلاً نقدياً لميزة	
عينية حق العامل فى حصيلة صندوق الإذخار و حقه فى	
المكافأة أو فيهما معاً	٣٣
الإتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل و عماله	
عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه يقع باطلاً	٣٤
قواعد التقادم بشأن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تنظيمها	
بمقتضى القواعد العامة المنصوص عليها فى القانون المدنى ...	٣٥
الراحة الأسبوعية	٣٦
ساعات العمل الإضافية	٣٧
مفهوم البدلات	٣٨
بدل تفرغ	٣٨
مديرو واعضاء الإدارات القانونية بشركات قطاع الاعمال	
العام	٣٨
علاوة دورية مناط إستحقاقها وحسابها	٤٣
مفهوم المكافآت	٤٤
مكافآت عضوية	٤٨
— مكافأة الإنتاج والتوزيع	٥١
مفهوم صاحب العمل :	٥٤
— لا يشترط فى صاحب العمل أن يهدف إلى تحقيق الربح ..	٥٥
— عنصر الأجور و التبعية فى عقد العمل :	٥٨
١- عنصر الأجر :	٥٨
٢ - عنصر التبعية	٥٩

التحقيق والجزاءات التأديبية	١٢٨٨
انتهاء الخدمة	١٢٩٢
فهرس الموضوعات	١٣٠٢