

قانون العمل المصري وقانون التأمينات - الجزء الثالث

Egyptian Labour Law and Social Insurance – Part 3



أجندة الدورة التدريبية

Course Agenda

- واجبات الموظفين والمحظورات
- إجراءات الصحة والسلامة والمسؤوليات الخاصة بها
- إجراءات وقواعد الإجراءات التأديبية
- إنهاء علاقة العمل وأنواعها وإجراءاتها



المحاضرة الأولى
Lecture 1
لائحة العمل الداخلية
Internal Regulations

لائحة العمل الداخلية Internal Regulations

- The employees should be informed of all rules and regulations applied in the company. They should acknowledge their approval to follow these rules and regulations and comply to the set procedures.
They have also to confirm the compliance to these rules and that any violation will cause disciplinary actions as per the labour law and the internal rules and regulations.

- يجب إخبار العاملين بجميع القواعد والقوانين والإجراءات المعمول بها بالشركة والتأكد من توقيع العاملين على معرفتهم الكاملة بتلك الإجراءات وموافقتهم على اتباعها وتحمل عواقب عدم تنفيذها طبقاً لقانون العمل وقواعد وقوانين الشركة.



واجبات العاملين Employees' Duties

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

A. Perform by himself the duties assigned to him, with accuracy and honesty as determined in the law, the Labor regulations, and the individual and collective Labor contracts, accomplish them at the determined time, and exert the care of a familiar person in fulfilling his duties;

مادة 56: يجب على العامل:

(أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل بالفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

B. Carry out the employer's orders and instructions concerning the execution of the duties lying within the context of the work assigned to him, if nothing exists in these orders and instructions contradicting the contract, and violating the Law, the regulations, or public morals and in their implementation nothing will expose to danger.

مادة 56: يجب على العامل:
(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

C. Observe the times of work and follow the procedures determined in case of absence from work or contravention of his duty hours.

مادة 56: يجب على العامل:

(ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

D. Maintain the tools, equipment, documents or any other objects delivered to him by the employer, do all necessary works for keeping them in sound condition.

مادة 56: يجب على العامل:

(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

E. Well treat the employer's customers;

F. Respect his chiefs and colleagues at work, and cooperate with them toward realizing the best interests of the establishment at which he works;

G. Maintain the prestige and dignity of business, & behave as befits the work.

مادة 56: يجب على العامل:

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
(و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

H. Observe the systems set for maintaining the safety and security of the establishment;

Maintain the secrets of work, and divulge no information connected with the work once it is treated and reckoned as confidential by their nature or according to the written instructions issued by the employer.

مادة 56: يجب على العامل:

(ح) أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقًا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

J. Notify the place of work with the true data connected with his home address, his social status, his military service situation and the other data required by the Laws and systems to be recorded in his proper register, as well as all variation introduced in any of the foregoing data at the dates determined for that

مادة 56: يجب على العامل:

(ي) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

واجبات العاملين Employees' Duties

Article 56: The worker shall:

K. Follow the systems set by the employer for enhancing and developing his skills and experiences, professionally and culturally, or qualifying him to carry out a work in keeping with the technical development in the establishment.

مادة 56: يجب على العامل:

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



المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

Article 57: The worker shall be prohibited to do by himself, or through a third party, the following works:

A. Keep for himself the original copy of any paper or document concerning the work;

مادة 57: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:
(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

B. Work for a third party whether with or without pay, if in carrying out that work, the good performance of his work will be affected adversely, or such work does not agree with the dignity of his work, or it will enable or assist the third party in recognizing the secrets of the establishment or competing with the employer

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

C. Exercise an activity similar to that being exercise by the employer, during the validity period of his contract, or participate in an activity of that sort, whether in his quality as partner or worker.

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

D. Borrow from the customers of the employer or those exercising an activity similar to that being exercised by the employer. This prohibition shall not apply to borrowing from banks.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطًا مماثلًا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

المحظورات على العاملين Employees' Prohibitions

E. Accept gifts, compensations, commissions, amounts or other objects in any quality whatsoever on the occasion of performing his duties, without the consent of the employer.

F. Collect moneys or donations, distribute pamphlets, solicit signatures, or organize meetings within the place of work without the consent of the employer subject to the provisions prescribed in the Laws reorganizing the trade unions.

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل.

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة لل نقابات العمالية.



المحاضرة الثانية

Lecture 2

السلامة والصحة المهنية والتأكد من بيئة العمل الآمنة Vocational Safety and Health and Ensuring Labor Environment Safety



أمان وسلامة بيئة العمل

Ensuring Labor Environment Safety and Security



الأخطار الفيزيائية Physical Risks

الأخطار الفيزيائية Physical Risks

Article 208:

The establishment and its branches shall provide the means of vocational safety and health ensuring labor environment security in places of work by which to ensure protection from physical risks resulting in particular from the following:

مادة 208:

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص:

الأخطار الفيزيائية

Physical Risks

- Severity and intensity of heat and chilliness
- Noise and vibrations
- Lighting
- Harmful and dangerous radiations
- Atmospheric pressure changes
- Electricity
- Explosion risks.

- (الوطأة الحرارية والبرودة)
- (الضوضاء والاهتزازات)
- (الإضاءة)
- (الإشعاعات الضارة والخطرة)
- (الضغط الجوي)
- (الكهرباء)
- (مخاطر الانفجار)



الأخطار الميكانيكية Mechanical Risks

الأخطار الميكانيكية

Mechanical Risks

مادة رقم 209:

Article 209:

- The establishment and its branches shall take all precautions and measures as necessary to provide the means of vocational safety and health and ensuring labor environment security for protection from mechanical dangers resulting from crashing the worker's body with a solid body.

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



مخاطر العدوى Infection Risks

مخاطر العدوى Infection Risks

Article 210:

- The establishment and its branches shall take all protection means for its workers from the danger of infection with bacteria, viruses, fungi, parasites and the rest of biological risks, once the nature of work exposes the workers to the conditions of infection.

- 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 ومخالفاتها.
(ب) مخالطة الادميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.



المخاطر الكيميائية Chemical Risks



المخاطر الكيميائية

Chemical Risks

Article 211:

- The establishment and its branches shall provide means of protection from chemical dangers from dealing with solid, liquid, and gaseous chemical substances,

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

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
(د) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحًا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.

(هـ) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.



المخاطر السلبية Negative Risks

المخاطر السلبية

Negative Risks

Article 212:

- The establishment and its branches shall provide means of protection from the negative risks arising from the aggravation of the harm or danger through the failure to provide them, like the means of rescue, the first aid, and the clean-up, arrangement and organization of the places of work, along with ensuring that the workers in places food cooking, meal serving, and having drinks carry health certificates indicating that they are free of epidemic and contagious diseases.

مادة 212:

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



مخاطر الحريق Fire Risks

مخاطر الحريق Fire Risks

Article 214:

The establishment and its branches shall take the necessary precautions and conditions for protection from fire risks.

مادة 214:

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق.

تقييم المخاطر Risk Assessment

Article 215:

The establishment and its branches shall carry out an evaluation and analysis of the risks and of the expected industrial and natural disasters, and prepare an emergency plan for protection of the establishment and its workers in the event of an occurring disaster, providing the effectiveness of this plan shall be tested, and practical drills shall be conducted on it to ascertain its efficiency and train the workers to face its requirements.

مادة 215:

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.



الخدمات الصحية والاجتماعية Social and Health Services

الخدمات الصحية Health Services

Article 216:

The establishment and its branches shall carry out the following:

- (A) Medically examining the worker before joining the work to ascertain his safety and health fitness pursuant to the type of work to be assigned to him.
- (B) Examining his ability, to ascertain the worker's fitness from the point of view of his physical, mental and psychological abilities to ensure his fitness to work demands.

مادة 216:

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

(أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه.

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

الخدمات الصحية Health Services

Article 217:

The establishment and its branches shall undertake the following:

(A) Training the worker on sound bases for the performance of his vocation.

(B) Informing the worker, before exercising his work, of the risks of his vocation, and compelling him to use the means of protection determined therefore, along with providing the proper personal protection tools and training him in using them.

مادة 217: تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:
(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

(ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

الخدمات الصحية Health Services

Article 217:

The establishment shall not charge any costs to the worker or deduct any amounts from his wage against providing the means of protection necessary for him.

مادة 217:

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

الخدمات الصحية Health Services

Article 220:

The establishment shall provide the first aid means for its workers. If the number of the establishment's workers exceeds 50 workers, the establishment shall employ one or more qualified male nurses for nursing or first aid services in each shift of work at the establishment, charge a doctor to visit them at the place provided by the establishment for that purpose, and give them the medicines necessary for treatment free of charge.

مادة 220:

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية، وإذا زاد عدد عمال المنشأة على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

الخدمات الصحية والاجتماعية Social and Health Services

Article 221:

An employer hiring workers in remote areas in which the normal means of transportation does not reach shall undertake the responsibility of providing them with appropriate means of transportation.

مادة 221:

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

الخدمات الصحية والاجتماعية Social and Health Services

Article 221:

An employer hiring workers in areas lying away from urbanization shall provide them with suitable food and proper dwellings along with appropriating some of these dwellings for the married workers.

مادة 221:

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.



المحاضرة الثالثة
Lecture 3
الجزاءات التأديبية
Disciplinary Actions

اللائحة الداخلية والإجراءات التأديبية

Internal Regulations and Disciplinary Actions

Article 58:

The employer shall set the work regulations and disciplinary sanctions, and indicating the rules on regulating of work and disciplinary sanctions, duly endorsed by the concerned administrative authority.

- The employer, in case of employing ten or more workers, shall put up this work regulations in a prominent place.

مادة 58:

- على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحًا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقًا عليها من الجهة الإدارية المختصة.
- وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

الإجراءات التأديبية

Disciplinary Actions

Article 59:

- The act for which the worker may be disciplined for shall conditionally be related to the work.
- No disciplinary sanction may be imposed on the worker after the lapse of more than thirty days from the date of completing the investigation in the violation.

مادة 59:

- يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل.
- ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يومًا.

الإجراءات التأديبية

Disciplinary Actions

Article 61:

The employer shall not impose on the worker for the same misconduct, a sanction of wage deduction exceeding the wage of five days. Nor shall he deduct from the worker's wage for settlement of the sanctions imposed by him, more than the wage of five days in the same month.

مادة 61:

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

الإجراءات التأديبية

Disciplinary Actions

Article 62:

The employer shall not impose more than one sanction for the same infraction. Nor shall he combine the deduction of part of the worker's wage and any other financial disciplinary action if the amount exceeds the 5 days per month.

مادة 62:

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

الإجراءات التأديبية

Disciplinary Actions

Article 63:

The sanction may be toughened if the worker recurs to perpetrating a new infraction of the type of the one he has previously been sanctioned for, in case the new infraction occurs within six months from the date the worker is notified of imposing the previous sanction on him.

مادة 63:

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

الإجراءات التأديبية

Disciplinary Actions

Article 64:

No sanction shall be imposed on the worker except after notifying him in writing of the infraction ascribed to him, hearing his statements, actualizing his defense, and recording all that in a report to be deposited in his proper file, providing the investigation shall begin within at most seven days from the date of discovering the infraction.

مادة 64:

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

الإجراءات التأديبية Disciplinary Actions

Article 64:

In all cases the reasons of the disciplinary action taken should be mentioned in the disciplinary action report.

مادة 64:

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



إنهاء علاقة العمل Termination

إنهاء علاقة العمل

Termination of Work Relationship

- End of Contract
- Death
- Resignation
- Quit
- Retirement/Pension
- Total disability
- Long sickness
- Company financial status
- Dismissal

- انتهاء العقد
- الوفاة
- الاستقالة
- الانقطاع
- بلوغ سن التقاعد
- العجز الكلي
- المرض الطويل
- الظروف الاقتصادية للمنشأة
- الفصل

إنهاء علاقة العمل Termination

Article 120:

مادة 120:

The following reasons shall not be considered as legitimate and adequate justifications for termination: لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:

1. Color, sex, social status, family obligations, pregnancy, religion, or political view.

1. اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

إنهاء علاقة العمل Termination

Article 120 cont.

2. The worker's affiliation to a union organization, or his participation in a union activity within the context of the limits set by the laws.

2. انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

إنهاء علاقة العمل Termination

Article 120 cont.

3. Exercising the quality of workers' representative, former exercise of that quality, or seeking to represent the workers.

3. ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق
ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل
العمال.

إنهاء علاقة العمل Termination

Article 120 cont.

4. Submitting a complaint, filing an action against the employer, or joining in that, in protest against violating the laws, regulations, or labor contracts.

4. تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

إنهاء علاقة العمل Termination

Article 120 cont.

5. Laying garnishment with the employer on the worker's dues. 5. توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
6. The worker's use of his rights to the leaves. 6. استخدام العامل لحقه في الإجازات.

الاستقالة Resignation

Article 119:

The worker's resignation shall not be reckoned with until it is submitted in writing.

A resigning worker may withdraw his resignation, in writing, within a week from the date the employer notifies the worker of accepting the resignation. In this case, the resignation shall be considered as null and inexistent.

مادة 119:

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.



جميع الحقوق محفوظة - إعمل بيزنس

إنهاء علاقة العمل

Termination of Work Relationship

Article 121:

The worker may terminate the contract if the employer defaults on any of substantial obligations ensuing from the Law, the individual or collective labor contract, or the articles of association of the establishment, or the employer or his representative commits a hostile act against the worker or a member of his family.

مادة 121:

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

إنهاء علاقة العمل

Termination of Work Relationship

Article 122:

If either party to the contract terminates it without legitimate and adequate justification, he shall compensate the other party for the harm occasioned to him in consequence of such termination.

مادة 122:

- إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.
- ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة 69 من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

إنهاء علاقة العمل

Termination of Work Relationship

Article 122:

If such unjustified termination is by the employer, the worker shall have the right to resort to the committee referred to in article (71) of the present Law requesting a compensation. Such compensation as shall be determined by the committee shall not be less than the wage of two months.

• مادة 122:

- فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.
- ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

• مادة 71:

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية.

انتهاء العقد بالوفاة Termination of Work Relationship

Article 123:

The labor contract shall terminate with the actual or presumptive decease of the employee accord to the prescribed legal rules.

مادة 123:

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكمًا طبقًا للقواعد القانونية المقررة.

انتهاء العقد بالوفاة

Termination of Work Relationship

- Article 123:

The labor contract shall not terminate with the decease of the employer, unless it was concluded for considerations connected with the person of the employer or his activity, which shall be disrupted with his decease.

مادة 123:

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاة.

انتهاء العقد بالوفاة

Termination of Work Relationship

Article 123:

If the worker dies when being in the service the employer shall pay to his family the equivalent of two complete months' wage to face the funeral expenses, with a minimum of 250 pounds.

- He shall also pay a grant equivalent to the worker's full wage for the month in which he dies and the two following months.

مادة 123:

- وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً.
- كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد وقوانين التأمين الاجتماعي.

انتهاء العقد بالوفاة

Termination of Work Relationship

Article 123:

The employer shall bear the costs of preparing and transporting the dead body to the place from which he had been brought to work, or the place his family requests transporting him to it.

مادة 123:

- ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

انتهاء العقد بالعجز الكلي

Termination of Work Relationship

مادة 124:

Article 124:

... .. If his incapacity is partial, the work relation shall not terminate with that incapacity until no other work that the worker can perform satisfactorily is established to be available with the employer. The existence or non-existence of that other shall be established according to the provisions of the Social Insurance Law.

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله
عجزًا كليًا أيًا كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز
العامل عجزًا جزئيًا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا
العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى
صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به
على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود
العمل الآخر وفقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

انتهاء العقد بالعجز الكلي

Termination of Work Relationship

Article 124:

... .. If it is established that there exist that other work, the employer shall transfer the worker to that work upon the worker's request and without prejudice to the provisions of the Social Insurance Law.

مادة 124:

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

سن التقاعد

Termination of Work Relationship

Article 125:

- No age less than sixty years shall be determined for retirement.
- The employer may terminate the worker's contract if he reaches sixty years of age, unless the contract is for a definite period and its period extends to beyond reaching that age, in which case the contract shall not terminate except with completing its period.

مادة 125:

- لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.
- ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

الإنهاء لحكم نهائي على الموظف

Termination of Work Relationship

Article 129:

The employer may terminate the labor contract, even if it is for a definite period, or concluded for accomplishing a specific work, if the worker is finally sentence to a criminal or custodial penalty in an offense involving moral turpitude, or breach of honor, honesty or public morals, unless the court rules for staying the execution of the penalty.

مادة 129:

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

الإنهاء لطول مرض العامل

Termination of Work Relationship

Article 127

The employer shall not terminate the labor contract due to the worker's sickness, unless the worker has exhausted his sick leaves as determined by the Social Insurance law, in addition to his frozen annual leaves due to him.

مادة 127:

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

الإنهاء لطول مرض العامل

Termination of Work Relationship

Article 127 cont.

The employer shall notify the worker
of his wish to terminate the contract before
the lapse of fifteen days from
the date worker has exhausted his leaves.

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

الإنهاء لطول مرض العامل

Termination of Work Relationship

Article 127 cont.

If the worker recovers before the notification is made, the employer shall be disallowed to terminate the contract due to the worker's sickness.

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

الظروف الاقتصادية للمنشأة

Termination of Work Relationship

- تنص المادة 196 من قانون العمل على أنه "يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".
- على صاحب العمل وفقًا لنص المادة 197 من قانون العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك، وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببًا خلال ثلاثين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرًا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تنفيذه.

الظروف الاقتصادية للمنشأة

Termination of Work Relationship

- يلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وكذلك في حالة تعديل العقد وتمسك العامل بإنهاءه، بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.



المحاضرة الرابعة

Lecture 4

الفصل

Dismissal

الفصل

Termination of Work Relationship

Article 69:

- A worker shall not be discharged unless he commits a serious error. The following cases shall be considered as a serious error:
- If it is established that the worker has assumed a false identity or submitted false documents.

مادة 69:

- لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:
- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

الفصل

Termination of Work Relationship

مادة 69:

Article 69:

- If it is established that the worker has committed an error resulting in serious damages to the employer, providing the employer shall notify the event to the competent authorities within 24 hours from the time he learns of its occurrence.

- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

الفصل

Termination of Work Relationship

مادة 69:

Article 69:

- If, despite warning the worker in writing to observe the instructions necessary to be followed for the safety of workers and the establishment, he repeats non-observing them, providing they are issued in writing and put up at a prominent place.

- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازمة اتباعها لسلامة العمال والمنشأة – بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر – رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

الفصل

Termination of Work Relationship

مادة 69:

Article 69:

- If the worker absents himself without legitimate justification more than 20 intermittent days during the same year, or more than 10 consecutive days, providing a written warning to the worker by registered letter with acknowledgement of receipt,

- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

الفصل

Termination of Work Relationship

Article 69:

- If it is established that the worker has divulged the secrets of the establishment at which he works, leading to the occurrence of serious damages and harms to the establishment.

مادة 69:

- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

الفصل

Termination of Work Relationship

Article 69:

- 6- If the worker embarks on competing with the employer in the same activity.
- 7- If during the working hours the worker is found to be in a state of plain drunkenness, or affected by the intoxicating substance he used.

مادة 69:

- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

الفصل

Termination of Work Relationship

Article 69:

- If it is established that the worker has aggressed against the employer or the general director, or also if he commits a serious aggression on any of his superiors during or because of the work.

مادة 69:

- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

إجراءات الإنهاء

- وفقًا لنص المادة 68 الأصل أنه يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل للمحكمة العمالية وتوقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوض لذلك.
- وفقًا لنص المادة 66 من قانون العمل لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتًا لمدة لا تزيد على ستين يومًا مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من المحكمة المالية فصله من الخدمة.

إجراءات الإنهاء



- استقالة / أوراق الانقطاع/شهاده الوفاة/ العجز/ المعاش/ انتهاء التعاقد..
- استمارة ٦ موضح بها سبب الانهاء بحد أقصى أسبوع من الإنهاء وإلا وقعت غرامة ٢٠ ٪ من قيمة الاشتراك.
- مقابلة نهاية الخدمة
- إخلاء طرف

شهادة الخبرة Termination of Work Relationship

Article 130:

The employer shall give the worker on terminating his contract and upon his request a free certificate indicating the date he joined the employer's service, the end of service date, the kind of work he performed and the benefits he obtained.

مادة 130:

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناءً على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

شهادة الخبرة

Termination of Work Relationship

Article 130:

... .. The worker may obtain from the employer a free certificate determining his experience and professional efficiency, during the validity and at the end of the contact. The certificate may, upon the worker's request, indicate as well the amount of the wage he received and the reasons for terminating the work relationship

مادة 130:

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناءً على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

رد أوراق الموظف عند انتهاء خدمته Termination of Work Relationship

Article 130:

... .. The employer shall, return to the worker, on terminating the contract, the papers, certificate, or articles the worker had deposited with him immediately upon his request.

مادة 130:

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.



شكرًا لكم