

قانون العمل المصري وقانون
التأمينات - الجزء الثالث

لائحة العمل الداخلية

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

- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بنقطة وإمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقد العمل بالفرعية والجماعية، وأن يتجزأها في الوقت المحدد، وأن يبدل فيها عدلية الشخص المختار.
- أن يتقاً 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.
- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيد.
- أن يحافظ على ما يمسكه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بصنع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبدل في ذلك عدلية الشخص المعاد.
- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
- أن يراعي النظم الموضوعة للحفاظ على سلامة المنشأة وأمنها.
- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفضي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- أن يحظر حية العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بعمل إقامته وحالاته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إيرادها في السجل الخاص به، ويكفل تغيير بطرا على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.
- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتلمية وتطوير مهاراته وحدراته مهافاً وتقنياً أو لأجله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات المهنية المختصة.

واجبات العاملين

مادة 56: يجب على العامل

مخاطر العدوى

تلتزم المنشأة وفروعها بإخذ وسائل وقاية العامل من خطر الإصابة بالعدوى والفطريات والفطريات والفطريات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص

التعامل مع الحيوانات المصابة ومنجذاتها ومخلفاتها
مخالطة الادميين المرضى والقيام بخدماهم من رعية وتحاليل وفحوص طبية

أمان وسلامة بيئة العمل

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

- الطاقة الحرارية والبرودة
- الضوضاء والاهتزازات
- الإضاءة
- الانتماعات الضارة والخطرة
- الضغط الجوي
- الكهرباء
- مخاطر الانفجار

المحظورات على العاملين

مادة 57: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية

- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل
- العمل لغرض 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 يساعد على التعرف على أسرار المنشأة أو مخالفة صاحب العمل
- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شركياً أو عامل
- الانتماض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يبرسي هذا الحظر على الانتماض من المصارف
- قول حديثاً أو بكلمات أو عموالات أو مبلغ أو أشياء أخرى بآية صفة كانت بمداينة قديمة بواجباته بغير رضاه صاحب العمل
- جمع نقد أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع تبرعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقتضيه به أحكام القوانين المنظمة للتقنيات المالية

الآخطار الميكانيكية

مادة رقم 209
تلتزم المنشأة وفروعها بإخذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من استخدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص

كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة والآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة
كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط

المخاطر الكيميائية

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناجمة عن التعامل مع المواد الكيميائية السائلة والغازية ومع مراعاة ما يلي

- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والخلص من نفاياتها
- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً 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
- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد السببية للسرطان وتعريفهم وتصديهم بمخاطرها وطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر

المخاطر السلبية

مادة 212
تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو ينتظم الضرر أو الخطر من عدم توفرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنقل والتدريب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهر وتداول الأوعية والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوه من الأمراض الوبائية والمعدية

مخاطر الحريق

مادة 214
تلتزم المنشأة وفروعها بإخذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق

تقييم المخاطر

مادة 215
تلتزم المنشأة وفروعها بتقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وأعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عدلية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة مخططاتها

الخدمات الصحية

- الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته وليقوته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه
- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل
- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته
- إحاطة العامل قبل مؤالة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المدنية والتدريب على استخدامها
- ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقطع من أجره أية مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له

الخدمات الصحية والاجتماعية

مادة 221
يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق النائية المواصلات المناسبة مع مراعاة تخصيص بعضها لعمال المنزويجين

اللائحة الداخلية والإجراءات التأديبية

مادة 58
على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية معقداً عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمل فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر

مادة 59
يشترط في العمل الذي تجوز مساهلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً

مادة 61
لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء القسم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يتقطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

مادة 62
لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين عقوبات جزاء من أجر العامل وبين أي جزاء مالي إذا زاد يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

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 إدراج العامل بتوقيع الجزاء السابق

مادة 64
يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماح أقره وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً

شهادة الخبرة

مادة 130
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

مادة 130
وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهاية، ويجوز بناء على طلب العامل تحسين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه بسبب إنهاء علاقة العمل

إجراءات الإنهاء

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

استقالة / أوراق الانقطاع/شهادة الوفاة/ العجز/ الإنهاء
استمارة ٦ موضح بها سبب الإنهاء بعد أقصى أسبوع من الإنهاء ولا وقت غرامة ٢٠٪ من قيمة الاشتراك مقبلة نهاية الخدمة إخلاء طرف

الفصل

مادة 69
لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبل اللخطأ الجسيم الحالات الآتية

مادة 69
إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحداد خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه

مادة 69
إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغب التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك

مادة 69
إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إقرار كتابي بخطاب موصى عليه بعلوم الوصول من صاحب العمل للعامل عليه عشرة أيام في الحالة الأولى، بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية

مادة 69
إذا ثبت أن العامل أفضي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة

مادة 69
إذا قام العامل بمخالفة صراحة صاحب العمل في ذات نشاطه إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متاكراً بما تملأه من مادة مخدرة

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

الظروف الاقتصادية للمنشأة

تنص المادة 196 من قانون العمل على أنه "يكون لصاحب العمل اضطورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقويض حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة بها وذلك في "الاضطرار" والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون على صاحب العمل وفقاً لنص المادة 197 من قانون العمل أن يقدم بطلب لإغلاق المنشأة أو تقويض حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض وتتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك، وأعداد وفحات العمل الذين سيتم الاستغناء عنهم وعلى اللجنة أن تصدر قراراً مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار بقبول الطلب وجب أن يشمل على بيان تفصيله

يلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وكذلك في حالة تعديل العقد وتسليم العامل بمباده، 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

الإنهاء لطول مرض العامل

مادة 127
يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل إلا إذا استندت بإشارة إجازة المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى خمد إجازة له السبوية المستحقة له وعلى صاحب العمل أن يحظر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استئذ العمل لإجازة له فإذا خشي العامل قبل تمام الإحاطار استع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل

الإنهاء لحكم نهائي على الموظف

مادة 129
لصاحب العمل أن ينهي عقد العامل ولو كان محدد المدة أو مبروراً بطلب من صاحب عمل ضمن إذا حكم على العامل بتهمة جناية أو يعطيه عقدة الحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تقرر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة

من التقاعد

مادة 125
لا يجوز تحديد سن للتقاعد قلن سنين سنة ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت سنه تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينهي العقد إلا بانقضاء سنه

انتهاء العقد بالعجز الكلي

مادة 124
ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً إذا كان سبب هذا العجز: فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بالعجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، وتثبت وجود أو عدم وجود العمل وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي

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

انتهاء العقد بالوفاة

مادة 123
ينتهي عقد العمل بوفاه العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة ولا ينهي عقد العمل بوفاه صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لا عبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي يتقطع بوفاته

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً كما يصرف منحة تعادل أجر العمل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد وقوانين التأمين الاجتماعي ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استندم العامل منها أو الجهة التي تعطل أسرته تحت إلهها

إنهاء علاقة العمل

مادة 121
للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالترام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد نوبه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع

مادة 122
إذا أهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكلف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء

مادة 69
ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمداد 69 من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعمدة

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر مسدر 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 تقرر للجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يقل 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

إنهاء علاقة العمل

مادة 119
لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقل أن يعل من استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تغير الاستقالة كان لم تكن

مادة 120
لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية

- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي
- انتساب العامل إلى منظمة قومية أو عسكرية في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين
- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال
- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك نظماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل
- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل
- استخدام العامل لحقه في الإجازات