



Benha University
Faculty Of Engineering at Shoubra



GEN-181
Engineering Legislations (2018/2019)

Lecture (05)

مختصر

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (ج ١)

Prepared By :

Dr. Moataz Elsherbini

motaz.ali@feng.bu.edu.eg

مقتطفات من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

– التعاريف والاحكام العامه

– التشغيل

– عقد العمل الفردي

– الأجور

– الأجازات

<==== المحاضره القادمه =====>

– واجبات العمال ومسائلاتهم

– تنظيم العمل

– انقضاء علاقة العمل

١ - التعاريف

- > **العامل** : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .
- > **صاحب العمل** : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .
- > **الأجر**: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :

- العمولة

- **النسبة المئوية** أن يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

- **العلاوات** أيما كان سبب استحقاقها أو نوعها (علاوة هاواوي لغلاء المعيشة)

- **المزايا العينية** التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

- **المنح** وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته

- **البدل** وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها في أداء عمله.

- **نصيب العامل في الأرباح** .

- **الوهبة** مثل (النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية).

تابع التعاريف – أحكام عامة

> **العمل المؤقت** : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .

> **العمل العرضي** : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

> **العمل الرسمي** : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

> **الليل** : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

> **الوزير المختص** : الوزير المختص بالقوى العاملة .

> **الوزارة المختصة** : الوزارة المختصة بشؤون القوى العاملة .

» يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، و لا تسرى أحكام هذا القانون على :

> **العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .**

> **عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .**

> **أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .**

٢ - التشغيل

» يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل (مكتب العمل) خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال- بيانا مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم و أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم.

» وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى يرسل إلى ذات الجهة خلال شهرين من كل عام البيانات الآتية :

- > ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- > عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- > بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية و المهنية خلال العام التالي .

٣ - عقد العمل الفردي

» يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

» ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

> اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .

> اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل لإقامته

> طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

> الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

ويعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

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

٤ - الأجر

» ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل و التدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجر والأسعار.

» كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

» يحظر التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

» أعضاء المجلس القومي للأجور يضم في عضويته الفئات الآتية :

> أعضاء ممثلين عن بعض الوظائف المختلفه.

> أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

> أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

تابع الأجور ..

» إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

» تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

> العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

> إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به .

> في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

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

تابع الأجور و الأجازات

» إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا و استحق أجره كاملا أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

» لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من مجال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

» تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة التي قضها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية و التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

٥ - الأجازات

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

» ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ و للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

» وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

» ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال (فوق ال ١٥ سنة) .

» للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

» لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة، أو يسترد ما أذاه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

تابع الأجازات

- » للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل
- » للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما في السنة.
- » ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر (ضعف الأجر + أجر اليوم الأصلي = ٣ أيام).
- » للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

تابع الأجازات

- » للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي
- » ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر دون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه
- » وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

المحاضرة القادمة

قانون العمل (ج ٢)



Dr. Moataz Elsherbini

motaz.ali@feng.bu.edu.eg



Thank You