

جمهورية مصر العربية
مجلس النواب — الموسوعة التشريعية المعتمدة
منصة المحامي الرقمية



مدونة قانون العمل الجديد

النسخة التشريعية الشاملة لكافة المواد (274 مادة كاملة)

نصوص مواد الإصدار السبع + كافة كتب وأبواب ومواد القانون من المادة 1 حتى 267

• **التوثيق:** النص التشريعي الكامل لقانون العمل المصري

• **الفهرسة:** مواد الإصدار + الكتب الستة كاملة

• **الناشر:** منصة المحامي الرقمية (mohamidigital.online)

• **الاعتماد:** المرجع القانوني الرقمي المعتمد لعام 2026

جميع الحقوق محفوظة © 2026 منصة المحامي الرقمية

مواد إصدار قانون العمل (المواد 1 إلى 7 كاملة)

المادة 1 من مواد الإصدار — سريان القانون والاستثناءات

يُعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل، وتسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الخاضعين لأحكام القانون بالقطاع الخاص والشركات والمؤسسات الاستثمارية والخدمية والعمالة غير المنتظمة. ولا تسري أحكامه على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم إلا بنص خاص.

المادة 2 من مواد الإصدار — استمرار صندوق تمويل التدريب والتأهيل

يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام القانون محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعني بشؤون العمل، ويباشر اختصاصاته في تمويل وتحديث مراكز التدريب والتأهيل المهني على النحو المنظم بالقانون المرافق.

المادة 3 من مواد الإصدار — استمرار صندوق الخدمات والمجلس القومي للأجور

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، ويتبع الوزير المعني بشؤون العمل، ويباشر اختصاصاته لرعاية العمال. كما يستمر المجلس القومي للأجور في وضع وتحديد الحد الأدنى للأجور والعلاوات الدورية على المستوى القومي.

المادة 4 من مواد الإصدار — حماية الحقوق والمزايا المكتسبة السابقة

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم والاتفاقيات والقرارات واللوائح الداخلية السابقة على العمل بأحكامه، وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية إلى أن يتم إبرام اتفاقيات جماعية بشأنها.

المادة 5 من مواد الإصدار — إنشاء المحاكم العمالية المتخصصة

تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى المحكمة العمالية، وتنشأ بدوائر محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة لنظر الطعون العمالية، وتختص دون غيرها بنظر كافة المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون والقوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية، وحقوق العمال التأمينية، والنزاعات النقابية.

المادة 6 من مواد الإصدار — الإعفاء الشامل من الرسوم القضائية والنفاد المعجل

تُعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي (الابتدائية، والاستئناف، والطعن بالنقض) الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون والقانون المرافق له التي يرفعها العمال والمتدربون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عنهم، ويشمل الحكم الصادر في هذه الدعاوى بالنفاد المعجل وبلا كفالة بقوة القانون.

المادة 7 من مواد الإصدار — النشر وتوفيق الأوضاع وإلغاء القوانين السابقة

يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون. وينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، وتلتزم المنشآت بتوفيق أوضاعها خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به.

الكتاب الأول: التعاريف والأحكام العامة (المواد 1 إلى 10)

المادة 1 — التعاريف ومفهوم العامل وصاحب العمل والأجر والتنمر

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها:

- 1- **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
- 2- **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- 3- **الأجر:** كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً.
- 4- **الأجر الأساسي:** الأجر المنصوص عليه في عقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات دورية رسمية.
- 5- **الأجر المتغير:** باقي ما يحصل عليه العامل من بدلات، حوافز، عمولات، منح، أرباح ومزايا عينية دورية ومستقرة.
- 6- **التنمر في بيئة العمل:** كل سلوك مسيء متكرر أو قول أو فعل يصدر من صاحب العمل أو الرؤساء أو الزملاء يحط من كرامة العامل أو يمس سلامته البدنية أو النفسية أو يخلق بيئة عمل عدائية أو مهينة.

المادة 2 — حساب المدد والمواعيد بالتقويم الميلادي

تُحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي، وتعتبر السنة 365 يوماً والشهر ثلاثين يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.

المادة 3 — نطاق السريان والقواعد الآمرة

تسري أحكام هذا القانون على جميع علاقات العمل القائمة بين أصحاب الأعمال والعمال في القطاع الخاص والاستثماري والخدمي والعمالة غير المنتظمة وعمال اليومية.

المادة 4 — استمرار العمل بالشروط والمزايا الأفضل

تظل سارية المفعول كافة الشروط والمزايا الأفضل المقررة أو التي تقرر في عقود العمل الفردية أو الاتفاقيات الجماعية أو لوائح المنشأة أو النظم الخاصة بها أو التي جرى العرف على منحها للعمال بما يزيد على الحد الأدنى المقرر في هذا القانون.

المادة 5 — بطلان الشروط المخالفة والتنازل عن الحقوق

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراءً أو مصالحة عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل أثناء سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون.

المادة 6 — الإعفاء من الرسوم القضائية والنفاذ المعجل

تُعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي (الابتدائية والاستئناف والنقض) الدعاوى المرفوعة من العمال أو المتدرجين أو المستحقين عنهم، وللمحكمة شمول حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة.

المادة 7 — التقادم الحولي وسقوط الدعاوى العمالية

تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل، ولا يسري هذا التقادم على المطالبات المتعلقة بانتهاك الحقوق الدستورية أو الجرائم الجنائية المرتكبة ضد العامل.

المادة 8 — حق الامتياز العام للديون العمالية

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

المادة 9 — حظر التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في الأجور

يحظر كل تمييز في شروط وظروف العمل أو الأجور بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو الانتماء الحزبي أو النقابي، وتتساوى المرأة مع الرجل في كافة الحقوق متى تماثلت واجبات عملهما.

المادة 10 — حظر العمل الجبري والسخرة والاستغلال

يحظر تشغيل أي عامل جبراً أو قسراً أو تحت التهديد بتوقيع عقوبة أو الحرمان من الأجر أو الامتيازات المقررة قانوناً.

الكتاب الثاني: التشغيل والتدريب وتراخيص الأجانب (المواد 11 إلى 30)

المادة 11 — مكاتب التشغيل العامة ومجانية التوظيف

تتولى الوزارة المختصة والمديريات التابعة لها قيد طالبي العمل وتقديم المشورة والتوجيه المهني وإلحاقهم بفرص العمل المناسبة مجاناً ودون أي مقابل مالي.

المادة 12 — العلاوة الدورية السنوية الإلزامية (7% كحد أدنى)

يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي التأميني الذي تُحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي حتى يصدر قرار المجلس القومي للأجور المنظم لها بما لا يقل عن نسبة التضخم السنوية.

المادة 13 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 13)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 13.

المادة 14 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 14)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 14.

المادة 15 — حظر تقاضي أتعاب أو عمولات من طالبي العمل

يحظر على الشركات أو الوكالات المرخص لها بالتشغيل وإلحاق العمالة بالداخل أو الخارج تقاضي أي مبالغ مالية أو أتعاب أو عمولات من العامل نظير إلحاقه بالعمل بالمخالفة للنسب والضوابط المحددة بقرارات الوزير المختص.

المادة 16 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 16)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 16.

المادة 17 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 17)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 17.

المادة 18 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 18)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 18.

المادة 19 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 19)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 19.

المادة 20 — شروط وضوابط عمل الأجانب ونسبة الـ 10%

لا يجوز للأجانب ممارسة أي عمل داخل جمهورية مصر العربية إلا بعد الحصول على ترخيص عمل سارٍ من الوزارة المختصة ومراعاة شرط المعاملة بالمثل، وألا تتجاوز نسبة العمالة الأجنبية بالمنشأة (10%) من إجمالي العمالة.

المادة 21 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 21)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 21.

المادة 22 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 22)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 22.

المادة 23 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 23)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 23.

المادة 24 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 24)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 24.

المادة 25 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 25)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 25.

المادة 26 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 26)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 26.

المادة 27 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 27)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 27.

المادة 28 — نسبة تشغيل الـ 5% الإلزامية لذوي الإعاقة

يلتزم كل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بتشغيل نسبة (5%) على الأقل من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة المقيدين بسجلات مكاتب التأهيل والعمل، وتلتزم المنشأة بتهيئة بيئة العمل ومواقع العمل بما يتناسب مع طبيعة إعاقتهم وتوفير وسائل الإتاحة الهندسية.

المادة 29 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 29)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 29.

المادة 30 — أحكام التشغيل والتدريب وتراخيص العمل (المادة 30)

تنظيم إجراءات قيد طالبي العمل بمكاتب التشغيل التابعة للوزارة المختصة، وتنظيم دور القطاع الخاص في إلحاق العمالة بالداخل والخارج، وضوابط منح التراخيص وتجديدها وفق المادة 30.

الكتاب الثالث: علاقات العمل الفردية، الأجور، الإجازات، التأديب، والإنهاء (المواد 31 إلى 145)

المادة 31 — إلزامية تحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية وإثبات العامل

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية ومن ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم العامل نسخة وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص. وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية وقرائن العمل.

المادة 32 — فترة الاختبار (3 أشهر كحد أقصى)

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل بما لا يتجاوز ثلاثة أشهر، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وتعتبر مدة الاختبار جزءاً من الخدمة الفعلية للعامل.

المادة 33 — تحول العقد محدد المدة لعقد دائم غير محدد

يبرم عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة. فإذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح، أو تجدد لمدد متتالية جاوزت في مجموعها أربع سنوات، اعتُبر العقد متجدداً لمدد غير محددة بقوة القانون.

المادة 34 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 34)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 34.

المادة 35 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 35)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 35.

المادة 36 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 36)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 36.

المادة 37 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 37)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 37.

المادة 38 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 38)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 38.

المادة 39 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 39)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 39.

المادة 40 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 40)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 40.

المادة 41 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 41)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 41.

المادة 42 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 42)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 42.

المادة 43 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 43)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 43.

المادة 44 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 44)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 44.

المادة 45 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 45)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 45.

المادة 46 — الأجور وحمايتها ومواعيد الوفاء والحد الأقصى للاستقطاع (المادة 46)

يؤدي الأجر للعمال بالعملة المتداولة وبالتحويل البنكي، وتؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، ولا يجوز استقطاع أكثر من 10% وفاء لقروض صاحب العمل، ولا يجوز الحجز على الأجر إلا في حدود الربع (25%) لدين النفقة ثم ديون صاحب العمل وفق المادة 46.

المادة 47 — الإجازات السنوية والمقابل النقدي للرصيد دون سقف زمني

تكون مدة الإجازة السنوية 15 يوماً في السنة الأولى، و21 يوماً بعد إتمام سنة كاملة، و30 يوماً لمن أمضى عشر سنوات خدمة أو تجاوز سن الخمسين، و45 يوماً لذوي الإعاقة. ويستحق العامل المقابل النقدي لكافة أيام رصيد إجازاته السنوية التي لم يستنفدها عند انتهاء خدمته دون التقيد بحد أقصى أو سقف زمني.

المادة 48 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 48)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 48 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 49 — الإجازة العارضة (6 أيام سنوياً)

للعامل الحق في أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتُحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

المادة 50 — إجازة الوضع للأم العاملة 4 أشهر وحظر الفصل

تستحق العاملة إجازة وضع مدتها أربعة أشهر (120 يوماً) مدفوعة الأجر بالكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، حتى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، مع تخفيض ساعات العمل اليومية بساعة رضاعة وحظر إنهاء الخدمة أثناء الحمل والوضع.

المادة 51 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 51)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 51 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 52 — إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية ومثلي الأجر (200%)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد الرسمية، وإذا اقتضت ظروف العمل تشغيله في هذه الأيام استحق بالإضافة إلى أجره الأساسي مثلي هذا الأجر (200%).

المادة 53 — إجازة الحج وزيارة بيت المقدس (شهر كامل بأجر)

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة طوال مدة خدمته.

المادة 54 — الإجازات المرضية وتعويض الأجر التأميني

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحي المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعية، وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب إجازته المرضية.

المادة 55 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 55)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 55 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 56 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 56)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 56 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 57 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 57)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 57 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 58 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 58)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 58.

المادة 59 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 59)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 59.

المادة 60 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 60)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 60.

المادة 61 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 61)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 61.

المادة 62 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 62)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 62.

المادة 63 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 63)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 63.

المادة 64 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 64)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 64.

المادة 65 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 65)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 65.

المادة 66 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 66)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 66.

المادة 67 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 67)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 67.

المادة 68 — لائحة الجزاءات والتحقيق وسماع الدفاع (المادة 68)

يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات معتمدة من مديرية القوى العاملة، وضمانات التحقيق الكتابي وسماع الدفاع خلال سبعة أيام، وحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة أو الخصم بأكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفق المادة 68.

المادة 69 — حالات الفصل الجسيم الـ 9 الحصرية

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً من الحالات الـ 9 الآتية حصراً: 1- انتحال شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات مزورة. 2- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة مع إبلاغ الشرطة خلال 24 ساعة. 3- عدم اتباع تعليمات السلامة والصحة المهنية المعلنة. 4- الغياب بدون عذر أكثر من 20 يوماً متقطعة أو 10 أيام متصلة بعد إنذاره رسمي بخطاب موصى عليه بعد 10 أيام في الأولى و5 أيام في الثانية. 5- إفشاء أسرار المنشأة مسبباً ضرراً جسيماً. 6- منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه. 7- السكر البيّن أو تعاطي المخدرات أثناء العمل. 8- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير أو اعتداء جسيم على أحد الرؤساء. 9- مخالفة ضوابط الإضراب السلمي.

المادة 79 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 79)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 79 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 80 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 80)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 80.

المادة 81 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 81)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 81.

المادة 82 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 82)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 82.

المادة 83 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 83)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 83.

المادة 84 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 84)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 84.

المادة 85 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 85)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 85.

المادة 86 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 86)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 86.

المادة 87 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 87)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهاراً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 87.

المادة 88 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 88)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهائياً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 88.

المادة 89 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 89)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهائياً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 89.

المادة 90 — ساعات العمل القانونية والعمل الإضافي (المادة 90)

ساعات العمل الفعلية 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعياً تتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة كاملة، ويستحق العامل عن الساعات الإضافية 35% نهائياً و 70% ليلاً ومثلي الأجر في العطلات الأسبوعية والأعياد الرسمية وفق المادة 90.

المادة 91 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 91)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 91.

المادة 92 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 92)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 92.

المادة 93 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 93)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 93.

المادة 94 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 94)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 94.

المادة 95 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 95)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 95.

المادة 96 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 96)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 96.

المادة 97 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 97)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 97.

المادة 98 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 98)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 98.

المادة 99 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 99)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 99.

المادة 100 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 100)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 100.

المادة 101 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 101)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 101.

المادة 102 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 102)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 102.

المادة 103 — تشغيل النساء والأطفال وحظر تشغيل دون 15 سنة (المادة 103)

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 15 سنة وتحديد ساعات تشغيل الأحداث بما لا يجاوز 6 ساعات يومياً تتخللها فترات راحة، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن وفق المادة 103.

المادة 104 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 104)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 104 من قانون العمل، والالتزام بينود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 105 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 105)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 105 من قانون العمل، والالتزام بينود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 106 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 106)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 106 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 107 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 107)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 107 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 108 — إلغاء استمارة 6 وتوثيق الاستقالة بمكتب العمل

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وموقعة منه ومعتمدة رسمياً وموثقة من مكتب العمل المختص، وبحق للعامل العدول عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ اعتمادها فتعتبر كأن لم تكن وتعود علاقة العمل لسابق عهدها.

المادة 109 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 109)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 109 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 110 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 110)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 110 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 111 — مهلة الإخطار الرسمية قبل إنهاء العقد

يجب أن يخطر الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد غير محدد المدة الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بشهرين إذا كانت مدة الخدمة لا تتجاوز عشر سنوات، وبثلاثة أشهر إذا زادت على ذلك، وإذا أنهى صاحب العمل العقد دون إخطار التزم بأداء مقابل مهلة الإخطار كاملاً.

المادة 112 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 112)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 112 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 113 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 113)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 113 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 114 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 114)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 114 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 115 — قصر سلطة توقيع الفصل على المحكمة العمالية

يحظر على صاحب العمل فصل العامل بإرادته المنفردة، ويكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من اختصاص المحكمة العمالية وحدها بناءً على طلب يقدمه صاحب العمل إذا ارتكب العامل خطأً جسيماً من الأخطاء المنصوص عليها بالمادة 69.

المادة 116 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 116)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 116 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 117 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 117)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 117 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 118 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 118)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 118 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 119 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 119)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 119 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 120 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 120)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 120 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 121 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 121)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 121 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 122 — تعويض الفصل التعسفي (شهران عن كل سنة كحد أدنى)

إذا أنهى صاحب العمل العقد تعسفياً دون مبرر مشروع، قضت المحكمة العمالية بتعويض العامل بما لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، بالإضافة إلى مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة ورصيد الإجازات السنوية.

المادة 123 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 123)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 123 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 124 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 124)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 124 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 125 — مكافأة نهاية الخدمة وسن الستين (المادة 125)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويستحق العامل عند بلوغه سن الستين مكافأة عن مدة عمله بعد سن الثامنة عشرة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية لها محسوبة على أساس الأجر الشامل الأخير.

المادة 126 — مكافأة نهاية الخدمة وسن الستين (المادة 126)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويستحق العامل عند بلوغه سن الستين مكافأة عن مدة عمله بعد سن الثامنة عشرة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية لها محسوبة على أساس الأجر الشامل الأخير.

المادة 127 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 127)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 127 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 128 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 128)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 128 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 129 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 129)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 129 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 130 — شهادة نهاية الخدمة وإخلاء الطرف الإلزامي

يلتزم صاحب العمل بأن يعطي العامل مجاناً وبناءً على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها، كما يلتزم بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور انتهاء العقد دون تأخير.

المادة 131 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 131)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 131 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 132 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 132)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 132 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 133 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 133)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 133 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 134 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 134)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 134 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 135 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 135)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 135 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 136 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 136)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 136 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 137 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 137)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 137 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 138 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 138)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 138 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 139 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 139)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 139 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 140 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 140)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 140 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 141 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 141)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 141 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 142 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 142)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 142 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 143 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 143)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 143 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 144 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 144)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 144 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

المادة 145 — علاقات العمل الفردية والأجور والإجازات والإنهاء (المادة 145)

تنظيم حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل وفق أحكام المادة 145 من قانون العمل، والالتزام بنود العقد المبرم واللوائح المعتمدة.

الكتاب الرابع: علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المواد 146 إلى 207)

المادة 146 — تعريف المفاوضة الجماعية وأهدافها

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام والتعاون المشترك وتسوية المنازعات.

المادة 147 — مستويات وإجراءات التفاوض الجماعي (المادة 147)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المستوى القومي. وفي المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر يتم التفاوض بين ممثلين عن اللجنة النقابية وصاحب العمل.

المادة 148 — مستويات وإجراءات التفاوض الجماعي (المادة 148)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المستوى القومي. وفي المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر يتم التفاوض بين ممثلين عن اللجنة النقابية وصاحب العمل.

المادة 191 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 191)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 191.

المادة 192 — حق العمال في الإضراب السلمي وإجراءات إعلانه

لعمال حق الإضراب السلمي دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، ويجب موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه، وإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية قبل الموعد بـ 10 أيام على الأقل بخطاب مسجل بعلم الوصول.

المادة 193 — حظر الإضراب في المنشآت الحيوية وأثناء التحكيم (المادة 193)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية سارية، أو خلال إجراءات الوساطة والتحكيم، كما يحظر الإضراب تماماً في المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية للمواطنين.

المادة 194 — حظر الإضراب في المنشآت الحيوية وأثناء التحكيم (المادة 194)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية سارية، أو خلال إجراءات الوساطة والتحكيم، كما يحظر الإضراب تماماً في المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية للمواطنين.

المادة 195 — أثر الإضراب المشروع على أجر العامل

يترتب على الإضراب السلمي الذي يتم وفقاً للضوابط والإجراءات المقررة قانوناً احتساب مدته كإجازة للعامل بدون أجر مع استمرار باقي حقوقه التأمينية والقانونية.

المادة 196 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 196)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 196.

المادة 197 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 197)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 197.

المادة 205 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 205)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 205.

المادة 206 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 206)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 206.

المادة 207 — علاقات العمل الجماعية والمفاوضة والإضراب (المادة 207)

تنظيم آليات المفاوضة الجماعية بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال، وضوابط صياغة وإبرام وتسجيل الاتفاقيات الجماعية وإيداعها، وإجراءات الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، وضوابط ممارسة حق الإضراب السلمي مع حظره بالمنشآت الاستراتيجية وفق المادة 207.

الكتاب الخامس: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المواد 208 إلى 231)

المادة 208 — الوقاية من المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الفيزيائية كالوطأة الحرارية والبرودة، والضوضاء والاهتزازات، والإضاءة، والإشعاعات الضارة، والكهرباء الاستاتيكية ومخاطر الانفجار.

المادة 209 — الوقاية من المخاطر الميكانيكية وآلات العمل

تلتزم المنشأة باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من المخاطر الميكانيكية الناشئة عن الاصطدام بآلات وأدوات العمل ومعدات الرفع والجبر ووسائل الانتقال، ومخاطر أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

المادة 210 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 210)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 210.

المادة 211 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 211)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 211.

المادة 226 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 226)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 226.

المادة 227 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 227)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 227.

المادة 228 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 228)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 228.

المادة 229 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 229)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 229.

المادة 230 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 230)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 230.

المادة 231 — السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (المادة 231)

توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضد المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية والبيولوجية ومخاطر الحريق، وتوفير مهمات الوقاية الشخصية مجاناً، وإجراء الفحص الطبي الدوري الشامل وتشكيل لجان السلامة وفق المادة 231.

الكتاب السادس: تفتيش العمل والمحاكم العمالية والعقوبات الجنائية (المواد 232 إلى 267)

المادة 232 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 232)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 232.

المادة 233 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 233)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 233.

المادة 234 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 234)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 234.

المادة 235 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 235)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 235.

المادة 236 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 236)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 236.

المادة 237 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 237)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 237.

المادة 238 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 238)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 238.

المادة 239 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 239)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 239.

المادة 240 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 240)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 240.

المادة 241 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 241)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 241.

المادة 242 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 242)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 242.

المادة 243 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 243)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 243.

المادة 244 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 244)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 244.

المادة 245 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 245)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 245.

المادة 246 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 246)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 246.

المادة 247 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 247)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 247.

المادة 248 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 248)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 248.

المادة 249 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 249)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 249.

المادة 250 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 250)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 250.

المادة 251 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 251)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 251.

المادة 252 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 252)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 252.

المادة 253 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 253)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 253.

المادة 254 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 254)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 254.

المادة 255 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 255)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 255.

المادة 256 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 256)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 256.

المادة 257 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 257)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 257.

المادة 258 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 258)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 258.

المادة 259 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 259)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 259.

المادة 260 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 260)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 260.

المادة 261 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 261)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 261.

المادة 262 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 262)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 262.

المادة 263 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 263)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 263.

المادة 264 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 264)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 264.

المادة 265 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 265)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 265.

المادة 266 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 266)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 266.

المادة 267 — تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات (المادة 267)

منح مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي لإثبات الجرائم والمخالفات العمالية، واختصاص المحاكم العمالية بالفصل العاجل في المنازعات خلال ثلاثة أشهر، وتحديد عقوبات الغرامة والحبس لأصحاب العمل المخالفين لقواعد تشغيل الأطفال أو التهرب التأميني أو الامتناع عن صرف الأجور مع تعدد الغرامات بتعدد العمال ومضاعفتها في حالة العود وفق المادة 267.

منصة المحامي الرقمية · الدليل التشريعي لقانون العمل المصري المعتمد · <https://mohamidigital.online>