

ضمانات وحقوق العامل

وفق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

الزيادة السنوية :

يستحق العامل زيادة سنوية دورية قدرها ٧ % من الأجر الأساسي وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة في هذا الشأن.

بطلان كل ما يضر بمصلحة العامل:

يراعى القانون أن العامل في حالة ضعف حال تفاوضه مع صاحب العمل لحاجة الى العمل لديه لذلك أوضع القانون أن أي إتفاق ينتقص من حقوق العامل التي اقرت بمقتضى هذا القانون أو يبرء ذمة صاحب العمل منها تعتبر لائمية حتى ولو وردت في إتفاق سابق على سريان هذا القانون ورغم موافقة العامل الصريحة او الضمنية عليها وذلك مراعاة لموقفه الأضعف في التفاوض مع صاحب العمل .

الإعفاء من الرسوم القضائية:

أقر القانون للدعوى التي تقام من العامل وفق قانون العمل الإعفاء الكامل من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي حتى

مع امكانية الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة ان رأته المحكمة ذلك وللمحكمة ان تعفى العامل من رسم الدمغات المقررة على الشهادات والصور .

الإمتياز الخاص بحقوق العامل :

أقر القانون لكافة المبالغ المستحقة للعامل بأستثناء أجر العامل قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون أمتياز على جميع اموال المدين المنقولة والعقارية. وهى تالية للمصروفات القضائية ، ومستحقات الخزانة العامة مباشرة.وجعلت امتياز أجر العامل قبل المصروفات القضائية ومستحقات الخزانة العامة.

التضامن بين اصحاب العمل:

أقر القانون التضامن بين اصحاب الأعمال جميعاً فيما يخص حقوق العاملين لديهم وكذلك المتنازل له من قبل صاحب العمل سواء عن الأعمال بشكل كلى او جزئى .

إستمرار حقوق العاملين حتى مع انتهاء

او تغيير شخص صاحب العمل:

أقر القانون للعاملين الحق فى الاستمرار حتى مع حل المنشأة او تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو الدمج أو الانتقال للخلفه الخاص والبيع والهبة والبيع بالمزاد العلنى .

إمكانية الإثبات لصالح العامل بكافة الطرق:

أقر القانون للعامل دون صاحب

العمل في حالة عدم وجود عقد عمل بيد العامل أو في حالة عدم الكتابة أن
يثبت حقوقه بكافة الطرق على خلافه صاحب العمل الذي يخضع للقواعد العامة
في الإثبات فيما يتعلق بنصاب الإثبات وموضوعه.

تقاضى الأجر بمكان وزمان العمل:

أقر القانون للعامل الحق في تقاضى الأجر

بالعملة المتداولة في مكان العمل وفي أحد أيام العمل حتى لا يتكلفه العامل
مشقة الحصول على أجره سواء في مكان آخر أو في أحد أيام عطلة.

عدم جواز تعديل أنظمة سداد الأجر للعامل:

أقر القانون حضانة نسبية لنظام

سداد الأجر للعامل فلا يجوز جعل التقاضى من شهرى الى اسبوعى او يومى إلا
بموافقة العامل المكتوبة .

*عدم جواز الزام العامل باستغلال أجره لصالح صاحب العمل .

*عدم جواز استقطاع أكثر من 10% من أجر العامل وفاء لما يكون قد اقتترضه

من مال اثناء سريان عقد العمل او ان يتقاضى اى فوائد عن هذا القرض.

* عدم جواز استقطاع ما يزيد عن ٢٥% من أجر العامل نظير حق متعلق بالأحوال الشخصية صادر بناء على القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ويجوز بأمر المحكمة المختصة ان تزيد تلك النسبة الى ٥٠% فيما يتعلق بدين النفقة.

براءة ذمة صاحب العمل من الأجر:

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر الى بتوقيع العامل على ما يفيد استلامه للأجر متضمناً بيان وافى بمفردات ذلك الراتب مع مراعاة ما نص عليه من تقادم في القانون المدني خاصة ما يتعلق بالأرباح السنوية.

الاجازات السنوية:

يستحق العامل الذي قضى عام كامل اجازة سنوية قدرها ٢١ يوم بأجر كامل تزداد الى ٣٠ يوم لمن قضى عشر سنوات في الخدمة لدى صاحب عمل او اكثر وكذا في حالة كون العامل تجاوز سن الخمسين مع عدم احتساب الاعياد والاجازات الرسمية والعطلات الاسبوعية في تلك الأيام واذا كانت الاعمال التي يقوم بها العامل من الفئات الصعبة او الخطرة او المضرة بالصحة او بالمناطق النائية يزداد سبعة أيام على المدة السابقة مع عدم جواز نزول العامل عن اجازته باى حال من الأحوال. للعامل اجازة بعد اقصى ثلاثة عشر يوماً في العام باجر كامل للاعياد التي تعتمده الجهات الرسمية في القطر المصري.

الأجازة العارضة:

للعمال ستة أيام أجازة لسبب عارض خلال العام بعد اقصى يومان

فى المره الواحدة.

أجازة لفريضة الحج او زياره بيته المقدس:

للعمال الذى امضى خمس سنوات متتله لدى صاحب عمل

أجازة لمدته شهر بأجر كامل تعطى لمره واحده طوال فترة خدمته.

الأجازة المرضية:

للعمال الذى يصاب بمرض وفق ما نص عليه القانون رقم ٢١ لسنة

١٩٥٨ ان يحصل على اجازة مرضيه كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على

اساس اجر كامل لمدته شهر ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجرة ثم ثلاثة

اشهر بدون أجر ولة ان يستفيد من متجمد اجازاتة التى لم يستغلها وله ان

يطلب تحويل الاجازة المرضية الى سنوية .

إطلاع العامل على لائحة الجزاءات:

أقر القانون على صاحب العمل ان يضع لائحة جزاءات

المعتمده من جهة الادارة والمصدق عليها من صاحب العمل وفى حالة وجود

اكثر من عشر عمال لدى صاحب العمل عملية ان يضع اللائحة فى مكان ظاهر .

الجزاءات التأديبية:

- يشترط فى الفعل الذى يجوز فيه التأديب ان يتصل بالعمل.

- يجب ان يسبق توقيع الجزاء تحقيق.
- لا يجوز توقيع جزاء على العامل بعد انتهاء التحقيق بثلاثين يوماً.
- انحصار الجزاءات فى الانذار ؛ الخصم ؛ تأجيل العلاوة السنوية لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر؛ الحرمان من العلاوة السنوية ؛ تأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة؛ خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر؛ الخفض فى الدرجة الأدنى مباشرة وظيفياً أو الفصل من الخدمة.
- عدم جواز الخصم أكثر من خمسة أيام عن المخالفة الواحدة، أو اقتطاع أكثر من مقابل خمسة أيام عن الشهر من أجر العامل مقابل الجزاءات التى يوقعها.
- يحظر تطبيق جزاء على العامل الا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه وتحرير محضر يودع فى ملفه الخاص على ان يبدأ التحقيق فوراً خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة.
- الاختصاص الحصرى للمحاكم العمالية للفصل فى المنازعات الفردية الخاصة بتطبيق قانون العمل واللوائح المنظمة للعلاقات الفردية. مع ملاحظة الحالات التى يجوز فيها اللجوء للتحكيم فى المنازعات الجماعية حال توافر شروطها.
- حصول العامل على تعويض مؤقت فى حال إقامة دعوى بفسلة:
- أقر القانون ان تقضى المحكمة العمالية بفسلة مستعجلة وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل اجرة الشامل لمدة اثنى عشر شهراً إذا جاوزت مدة عملة سنة كاملة ، فاذا كانت اقل يقدر بنسبة من مدة عملة.
- حالات اجبار صاحب العمل على إعادة العامل المفصول الى عملة:

أقر القانون حالة واحدة فقط جعل فيها لفصل التعسفي جزاءه ليس التعويض ولكن الزام صاحب العمل بإعادة العامل المفصول الى عمله وذلك اذا كان السبب في الفصل يرجع الى نشاط العامل النقابي.

التظلم من الخصم من الأجر:

أقر القانون الحق لصاحب العمل ان يقوم بالاعتطاع من أجر العامل مقابل ما يكون قد اتلفه او اضاعه باهمالة من ما يسلم اليه وللعامل في حالة الاعتراض على هذا التقدير التظلم امام المحكمة العاملة بالطرق التي حددها القانون .

الالتزام بطبيعة العمل المنصوص عليه حق للعامل:

أقر القانون الزام صاحب العمل بالالتزام بطبيعة العمل الذي تم الاتفاق عليه مع العامل في عقد العمل الفردي أو الجماعي وليس له تعديل الا في حالات القوة القاهرة او لتلافى حدوث حادث شرط ان يكون بصفة مؤقتة، ولة ان يكلف العامل بما لا يختلف جوهرياً مع طبيعة عمل العامل شريطة عدم المساس بحقوق الأخير.

حدد ساعات العمل الرسمي:

أقر القانون انة لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم او ٤٨ ساعة في الأسبوع مع عدم احتساب فترات الطعام والراحة فيما كل ذلك مع مراعاة أحكام القانون الخاص بالمنشآت الصناعية رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، ويجب ان يتخلل ساعات العمل فتره او أكثر للطعام والراحة لا

تقل جميعها عن ساعة شريطة الا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متصلة. ويشترط الا يستمر تواجد العامل فى مكان العمل اكثر من عشر ساعات يوميا مدى الاعمال المتقطعة بطبيعتها يشترط الا يزيد تواجد العامل عن اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد. ويجب على صاحب العمل ان يضع على الابواب الخاصة بالدخول و لخروج للعمال ما يعلمهم بايام الاجازات وساعات الراحة.

يجب تنظيم العمل بما يضمن للعامل اجازة مدفوعة الاجر لمدة لا تقل عن اربعة وعشرون ساعة كل ستة ايام عمل متصلة. ويستثنى من ذلك الأعمال التى تكون فى مناطق نائية حيث يجوز تجميع اجازات العامل عن مدة لا تزيد عن ثمانية اسابيع ويراعى ان يكون احتساب الاجازة من توقيت وصول العامل الى اقرب نقطة بها مواصلات وتنتهى من هذه النقطة ايضاً.

مواجهة حالات الضرورة وتشغيل العامل ايام الاجازة:

أقر القانون لصاحب العمل فى حالة مواجهة ظروف استثنائية وبعد موافقة جهة الادارة الكتابية ان يحرم العامل من الاجازات وفق التوضيح السابق شريطة ان يعوضة عن ذلك حيث يستحق بالاضافة الى اجرة الأسمى أجراً عن عدد الساعات الاضافية بنسبة ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و ٧٠% عن عدد الساعات الليلية شريطة الا تزيد عدد الساعات الفعلية خلال اليوم الواحد عن عشر ساعات عمل.

حقوق النساء:

- يجب عدم التمييز بين النساء والرجال من العاملين متى تماثلت أوضاع عملهم جميعاً.
- يحدد الوزير بعض الأعمال التي لا يجوز اسنادها للنساء بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً وكذلك الأعمال الضارة بالنساء والتي لا يجوز اسنادها اليهن.
- على صاحب العمل الذي يستخدم خمس عاملات فأكثر ان يعلق في أمكنة العمل نظام تشغيل النساء.
- للعاملة التي امضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل او أكثر الحق في اجازةٍ لمرتين فقط طوال خدمتها_ وضع لمدته ٩٠ يوماً بتعويض مساوي للأجر الشاملولها ان تقسم الفترة على النحو التي تراه يناسبها قبل او بعد الوضع.
- لا يجوز تشغيل العامله خلال ٤٥ يوم التالية للوضع، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامله أثناء اجازة الوضع.
- للعاملة الحق في فترتين للرضاعه خلال ٢٤ شهر التالية للوضع لا تقل كل منهما عن نصفه ساعه ولها ان تضم الفترتين وتحسب تلك الفترتين من ساعات العمل باجار كامل هذا بالاضافة الى راحته الأساسية التي يحصل عليها جميع العاملين رجال ونساء.
- للعاملة التي تعمل في منشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر ان تحصل على اجازة رعاية طفل لمدته سنتين ولها ان تحصل على تلك الاجازة لمرتين فقط طوال مدة خدمتها.

- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر ان ينشى حضانة او يوكل امر الرعاية لدار اطفال لرعاية اطفال العاملات لدية. وعليه فى حاله تشغيله اقل من ١٠٠ عاملة ان يتبع قرارات الوزير فى هذا الشأن.

- يجوز للعاملة ان تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة بسبب زواجها او حملها او إنجابها دون ان يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ،ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تنظر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة اشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.
(يستثنى من تلك الحقوق العاملات فى الزراعة البحتة)

تشغيل الأطفال:

أقر القانون إمكانية تشغيل الأطفال ما فوقالرابعة عشر او من اتم التعليم الاساسى ايها اكثر ولكن يجوز تدريبهم من سن الثانية عشر وبذلك فقد حدد القانون وصفه الطفل حيث يعتبر طفلاً- فى تطبيق أحكام القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة . ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة

بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل
وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

ساعات العمل والراحة وطبيعة العمل للأطفال:

أقر القانون حظر تشغيل الطفل أكثر
من ستة ساعات يوميا ، ويجب أن تظل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام
والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات
بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل
ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .
وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة
صباحا.

(لا تسرى أحكام الفصل الثالث من هذا الباب على الأطفال الذين
يعملون في أعمال الزراعة)

انقضاء علاقة العمل:

(أ) العقود محددة المدة: أوضع القانون بعض الأحكام الخاصة بهذا
النوع من العقود على النحو التالي. ينتهي عقد العمل بمعد المدة
بانقضاء مدته فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات ، جاز
للعامل إنهاءه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك
بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر و إذا انقضت مدة
عقد العمل بمعد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك

منهما تجديداً ضمنياً للعقد لمدة غير محددة وهذا لا يمنع من تجديد العقد بصورة وذلك لمدة أو لمدد أخرى ، فإذا خادمت مدد العقد الأصلية والمبددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهائه بنفس الطريقة السابقة. مع ملاحظة انه إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل ، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.

(ب) العقد تحت الاختبار : ينتهي بانتهاء مدة الاختبار والتي لا يجوز ان تتجاوز مدة الثلاثة أشهر.

(ك) العقود غير محددة المدة: أقر القانون حالات وطرق لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة على النحو التالي : أجاز القانون لكل من طرفي العقد إنهائه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء . ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفائه. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم.

ولكن هذا كله مع وجود مراعاة ما أقره قانون العمل من حالات فصل العامل والجهة المنوط بها ذلك حيث أورد:

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

- ١- إذا ثبتت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات *
- ٢- إذا ثبتت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادثة خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه *
- ٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات الأوامر اتباعتها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك *
- ٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد تحليه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية *
- ٥- إذا ثبتت أن العامل افشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى أحداث أضرار جسيمة بالمنشأة *
- ٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذاته نشاطه *
- ٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة *
- ٨- إذا ثبتت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه *

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الخاصة بالأضرار والمنصوص عليها في القانون.

من لة الحق في الفصل من الخدمة:

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية ، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الانذار والنقص من الاجر لمد لا تجاوز ثلاثة ايام *

الانذار:

يجب أن يتم الأخطار قبل انهاء عقد العمل غير ممدد المدة بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات ، لا يجوز توجيه الأخطار للعامل خلال أجازته و لا تحتسب مهلة الأخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الأجازة، لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الأخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة الأخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل، إذا كان الأخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل ، يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الأخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الأخطار، إذا أنهى صاحب العمل

عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المملة أو الجزء الباقي منها وفي هذه الحالة تحسب مدة المملة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك . أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

الإستقالة والرجوع فيها:

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

الأنهاء المشروع والغير مشروع:

لايعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:

- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي وفق القانون.
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
- (د) تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك .
- (هـ) توقيع الجيز على مستندات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (و) استخدام العامل لحقه في الأجازات.

(هـ) يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له . وعلى صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

ويعتبر الإنهاء من قبل العامل في حالة إذا أخذ 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 إعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله إنهاء من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لامتحانات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته . ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله مجزاً كلياً أيما كان سبب هذا العجز . فإذا كان عجز العامل مجزياً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضي .

ملحوظة هامة:

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرّفه صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً كما يصرّفه منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلبه نقله إليها.

صدور حكم قضائي بالادانة ضد العامل:

لصاحب العمل أن ينتهي عقد العمل ولو كان مدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وذلك حال لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

الحصول على مستندات ومتعلقاته:

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب انهاء علاقة العمل ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند إنتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

توفير حماية العامل داخل بيئة العمل :

أقر القانون التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية و(على الأخص) الوطأة الحرارية والبرودة. الضوضاء والاهتزازات. الإضاءة. الإشعاعات الضارة والخطرة. تغيرات الضغط الجوي. الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية. مخاطر الانفجار)

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب

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

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

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 طمو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية.

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة على أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهتها

الإحاطة بمخاطر المهنة:

أقر القانون التزام على كاهل صاحب العمل بضرورة إحاطة العامل قبل مزاولته العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

الخدمات الطبية:

يلتزم صاحب العمل بأن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عمالا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤملاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان . وإذا حول العامل في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

تم بحمد الله .