

ورقة استرشادية للعمال المخاطبين بأحكام قانون العمل 12 لسنة 2003

فيما يتعلق بالإشكاليات التي تتعرض لها علاقات العمل
في ظل أزمة فيروس كورونا



ورقة استرشادية للعمال المخاطبين بأحكام قانون العمل 12 لسنة 2003
فيما يتعلق بالإشكاليات التي تتعرض لها علاقات العمل في ظل أزمة فيروس كورونا
في ظل عدم قيام بعض أصحاب الأعمال والمنشآت بتوفير العناية اللازمة لعمالهم
وامتناعهم عن اتخاذ التدابير الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا المستجد ومخالفة
بعض أحكام قانون العمل

شروط وظروف العمل

1

وفقاً لنص المادة 11 من قانون العمل 12 لسنة 2003

نص المادة 11 من قانون العمل 12 لسنة 2003

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم. ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام

تكون اللجنة العليا للتخطيط برئاسة وزارة القوى العاملة هي المختصة برسم السياسة العامة لأستخدام العمالة المصرية داخل الجمهورية ومن صلاحياتها إصدار قرار بتخفيض ساعات العمل وكذلك توجيه تعليماتها الى مكاتب العمل فى التحرى على شركات القطاع الخاص من التزام الاخيرة بتنفيذ قرارات خفض العمالة وتخفيض ساعات العمل

2

وفقاً لنص المادة 80 من ذات القانون فإنه يجوز لوزير القوى العاملة تخفيض ساعات العمل لبعض العمال والمنشآت حيث تنص على أنه

نص المادة 80 من قانون العمل 12 لسنة 2003

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها

3

وفقا للكتاب الرابع من قانون العمل "علاقات العمل الجماعية" يكون من حق العمال اللجوء الى **وزارة القوى العاملة** لبدء المفاوضات الجماعية بينهم وبين صاحب العمل لتعديل شروط وظروف العمل الاستثنائية



4

السلامة والصحة المهنية

وفقا لنص المادة 210

نص المادة 210 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يكون على عاتق صاحب العمل الالتزام بتوفير وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص
أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها
ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية

5

وفقا لنص المادة 256

نص المادة 256 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يعاقب بالحبس كل من يخالف السلامة والصحة المهنية والقرارات الصادرة بشأنه مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولا بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون

فبناء على نصوص المواد التي تم ذكرها بالاعلى يكون على العامل إتخاذ الاتى



التوجه الى اقرب قسم شرطة لعمل محضر إثبات حالة بشأن عدم إتزام صاحب العمل بتوفير وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية وفقا لنص المادة 210



الذهاب الى أقرب مكتب العمل لتحرير شكوى بالسلامة والصحة المهنية بشأن عدم إتزام صاحب العمل بتوفير وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية وفقا لنص المادة 210



الاتصال على أرقام شكاوى مجلس رئاسة الوزراء لتقديم شكوى ضد صاحب العمل بعدم اتخاذ التدابير الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا المستجد



ارسال تلغرافات الى كلا من وزير القوى العاملة، رئيس الوزراء، النائب العام

القواعد القانونية التي تحدد متى يحق لصاحب العمل إغلاق المنشأة كليا أو جزئيا وتقليل حجم العمالة أو النشاط بالمنشأة فى ظل قانون العمل 12 لسنة 2003

1 تنص المادة 196 على

نص المادة 196 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون

2 تنص المادة 197 على

نص المادة 197 من قانون العمل 12 لسنة 2003

في تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما. والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة

3 تنص المادة 198 على

نص المادة 198 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال

4 تنص المادة 199 على

نص المادة 199 من قانون العمل 12 لسنة 2003

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال

5 تنص المادة 200 على

نص المادة 200 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

نص المادة 201 من قانون العمل 12 لسنة 2003

مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور
فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (-196 200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك

7 تنص المادة 254 على

نص المادة 254 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (196) المتعلقة بقواعد الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

8 تنص المادة 255 على

نص المادة 254 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أي من أحكام المواد (197، 198، 200) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه

وبناء على ما سبق فقد نظم قانون العمل 12 لسنة 2003 إجراءات الغلق الكلي أو الجزئي للمنشأة ونظم حقوق العمال في حالة إنهاء خدمتهم وفقا لقرار الغلق الكلي أو الجزئي

أولاً: يتقدم صاحب العمل بطلب بـغلق المنشأة الكلى أو الجزئى أو تقليص حجمها أو نشاطها الى إحدى اللجنتين المشكلتين من قبل رئيس مجلس الوزراء لهذا الشأن المحدد إختصاصاتهما والجهات التى تمثل فيها والاجراءات التى تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم من قبل رئيس مجلس الوزراء ويجب أن يراعى فى تشكيل اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة، وعلى هذه اللجنة إصدار قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الطلب وفى حالة قبول الطلب يجب أن يشتمل على تاريخ تنفيذ هذا القرار، ولصاحب الشأن التظلم من القرار أمام اللجنة الأخرى المشكلة ويترتب على التظلم وقف تنفيذ القرار

ثانياً: يجب أن يتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها صاحب العمل فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم

ثالثاً: يجب أن يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها، ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال

رابعاً: يجوز وضع معايير موضوعية فى إتفاقية جماعية تبرم بين صاحب العمل والعمال لاختيار من سيتم الاستغناء عنه من العمال، وفى حالة عن وجود إتفاقية جماعية فإنه يتعين على صاحب العمل التشاور مع المنظمة النقابية بعد صدور القرار وقبل تنفيذه ويجب أن يراعى معايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال

خامساً: فى حالة إصدار قرار بـغلق المنشأة كليا أو جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها فإنه يحق لصاحب العمل إنهاء خدمة العمال لأسباب اقتصادية، فيجوز له تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة أو تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه أو إنقاص أجر العامل بما لا يـل عن الحد الأدنى للأجور ويكون من حق العامل إنهاء عقد العمل وله نفس المكافأة المنصوص عليها

سادساً وأخيراً: فى جميع الأحوال سواء تم إنهاء الخدمة من قبل صاحب العمل بناء على قرار الغلق الكلى أو الجزئى أو تقليص حجم العماله أو النشاط أو لم يرتضى العامل بتعديل شروط العمل أو أنقاص أجره أو قيامه بعمل غير المتفق عليه

فللعامل الحصول على مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك

ووضع المشرع عقاب جنائي على صاحب العمل في حالة مخالفته لما هو منصوص عليه بعالية بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه **وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود** ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (197، 198، 200) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه

إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل دون مراعاة ما سبق توضيحه من إجراءات الغلق الكلي أو الجزئي أو تقليص حجم العمالة أو النشاط يعتبر الإنهاء فضلا تعسفا بدون مبرر مشروع أو مبرر قانوني صادر من صاحب العمل

وعلى العامل اللجوء إلى أقرب مكتب عمل لتحرير شكوى بالفصل التعسفي، والذهاب إلى أقرب قسم شرطة لتحرير محضر إثبات حالة بواقعة الفصل ويطالب بالحصول على مستحقاته بالإضافة إلى تعويض عن الفصل التعسفي بحد أدنى شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة



دون الاخلال بالعقوبة الجنائية المنصوص عليها بالقانون والتي تحرك عن طريق شكوى بالوزارة أو مكاتب القوى العاملة والتي تحال إلى النائب العام لتحريك الدعوى الجنائية

وفيما يتعلق بالالتزام بدفع أجور العمال، فقد وضع قانون العمل نظام خاص وإمтиاز لأجور ومستحقات العمال

1 تنص المادة 7 على

نص المادة 7 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. ويلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون

نص المادة 34 من قانون العمل 12 لسنة 2003

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) 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 ملائما مع ظروفها في خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته **الفئات الآتية**

- 1 أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم
 - 2 أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات
 - 3 أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد
- ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة
- ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به

3 تنص المادة 35 على

نص المادة 35 من قانون العمل 12 لسنة 2003

"يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"

4 تنص المادة 36 على

نص المادة 36 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يُحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون

نص المادة 37 من قانون العمل 12 لسنة 2003

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

نص المادة 38 من قانون العمل 12 لسنة 2003

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعمولة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر
(ب) 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 لتسليم ما كلف به
(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك

(د) 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 العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات

نص المادة 39 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة

نص المادة 39 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري

نص المادة 41 من قانون العمل 12 لسنة 2003

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

نص المادة 42 من قانون العمل 12 لسنة 2003

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

نص المادة 43 من قانون العمل 12 لسنة 2003

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً.

نص المادة 44 من قانون العمل 12 لسنة 2003

مع مراعاة أحكام المواد (75، 76، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة دين النفقة.

وعند التزامه بتقديم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة

13 تنص المادة 45 على

نص المادة 45 من قانون العمل 12 لسنة 2003

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في "كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر

14 تنص المادة 46 على

نص المادة 46 من قانون العمل 12 لسنة 2003

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته

15 تنص المادة 247 على

نص المادة 247 من قانون العمل 12 لسنة 2003

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد (33، 35، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 52، 54، 58، 59، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

نص المادة 375 فقرة 1 من قانون العقوبات

يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه كل من استعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو تدابير غير مشروعة فى الإعتداء أو الشروع فى الإعتداء على حق من الحقوق الآتية

أولاً: حق الغير فى العمل

ثانياً: حق الغير فى أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أى شخص

وضع قانون العمل **12 لسنة 2003** نظام لتحديد أجور العمال وكيفية إستحقاق ووضع عقاب لصاحب العمل فى حالة إمتناعه عن صرف أجور ورواتب العمال، **بالإضافة الى نص المادة 375 من قانون العقوبات**

ففى حالة إمتناع صاحب العمل عن صرف أجور العمال يتم التوجه الى أقرب قسم شرطة لعمل محضر جنحة بإعتداء صاحب العمل على حق العمال فى العمل بإمتناعه عن صرف أجور العمال. وفقاً لنص المادة **375** من قانون العقوبات ونص المادة **247** من قانون العمل **12 لسنة 2003** كما يمكنهم اللجوء الى مكاتب العمل لتحرير شكوى بإمتناع صاحب العمل عن صرف أجور العمال وتلك الشكاوى فردية ويتحرك بشأنها دعوى عمالية أمام المحكمة العمالية، لكل عامل دعوى مستقلة بذاتها



إصدار : المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية
1 شارع سكة الفضل , من ميدان طلعت حرب
وسط البلد
القاهرة

أبريل 2020