

الإجراءات القانونية السليمة في ايضاح المواد الي 13 لحماية موقفك

مبررات انتهاء علاقة العمل

شرح و ايضاح المواد 120 الى 130 من قانون العمل المصري ويتناول مبررات انتهاء علاقة العمل و مستحقات العامل عند الفصل التعسفي وأسس تقدير واستحقاق مكافأة نهاية الخدمة و حق العامل والعاملة في انتهاء علاقة العمل

ايضاح المواد 120 الى 130 عمل

- ما لا يعتبر مبرر مشروع لانتهاء .
- انتهاء العامل لعقد العمل.
- الفصل التعسفي للعامل.
- انتهاء عقد العمل بوفاة العامل.
- انتهاء عقد العمل بعجز العامل.
- سن تقاعد العامل.
- مكافأة نهاية الخدمة .
- حظر انتهاء عقد العمل للمرض.
- حق العاملة في انتهاء عقد العمل.
- انتهاء العمل للحكم علي العامل بعقوبة جنائية .
- شهادة الخبرة وملف العامل.



شرح المواد ١٢٠ الى ١٣٠ قانون العمل



Since 1997



الموقع الرسمي للأستاذ عبدالعزیز حسین عمار المهامي بالنقض

مدني ، تنفيذ ، عمالية ، ملكية عقارية ، خدمة مدنية ، تأمينات ومعاشات ، طعون
النقض والإدارية ، الإجازات، أسرة ، شركات ، طعون الضرائب، تعويضات حوادث
الازقلاق * في التقاضي * شواهد الخشب * برج المنار * الدور الخامس * ١٢٨٥٧٤٣٠٤٧

شرح المادة 120 عمل

ما لا يعتبر مبرر مشروع لانتهاء

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب
الآتية:

- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
- (د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
- (هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.

الشرح والتعليق

سبق أن قررت المادة (110) أنه إذا كان عقد العمل غير محد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاء العقد بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء وأن يستند في ذلك إلى مبرر مشروع وكاف ، وفي إطار توفر المبرر المشروع حرص المشرع في نص المادة (120) على تحديد المبررات التي لا تعتبر مشروعة ولا كافية للإنهاء وذلك على النحو التالي:

- اللون أو الجنس - الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو دين أو الرأي السياسي.
- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي لتمثيل العمال.
- تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو عقود العمل.
- توقيع الحجز على مستحقات العمل تحت يد صاحب العمل.
- استخدام العامل لحقه في الأجازات.

المادة 121 عمل

انتهاء العامل لعقد العمل

للعامل إنهاء العقد إذا أخل 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 اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

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

الشرح والتعليق

وفقاً لهذا النص يحق للعامل إنهاء العقد من جانبه في الحالات الآتية:

1. إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي و لائحة

النظام الأساسي للمنشأة.

2. إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات إنهاءً للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع يخضع للأحكام الواردة في نص المادة (122).

المادة 122 من قانون العمل

الفصل التعسفي للعامل

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل [التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية](#) عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

الشرح والتعليق

النص المعروض يتعرض لحالة الإنهاء غير المشروع من جانب أي طرف من أطراف العلاقة حيث قرر المشرع ابتداءً التزام كل طرف بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه - وهو أمر جيد لتحقيق التوازن في العلاقة

ولكنه أشار في الفقرة الثانية

” إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من القانون لطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة مع عدم الإخلال بحق العامل في باقي استحقاقاته “.

ماذا لو كان الإنهاء من جانب العامل بدون مبرر مشروع ؟

وفقاً لأحكام المادة (118) فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل وترتب على هذا الإنهاء المفاجئ بدون مبرر مشروع توقف آلة أو أكثر

يتعذر توفير البديل لها أو كان صاحب العمل قد تكلف أعباء مادية في مقابل تأهيله للعمل لديه أو سبق ن أوفده في بعثة تدريبية للخارج للتدريب على نفقته ؟

قد يكون الجواب بأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة ومهمة التشريع الاجتماعي هو تقرير الحماية له . . ولكن في المقابل إن الإسراف في هذه الحماية قد يدفع أصحاب الأعمال عن الاستثمار ومن ثم يزداد خطر البطالة على النشء وعليه ليس أمام صاحب العمل في مثل هذه الحالات إلا الرجوع للقانون المدني والاتجاه للفضاء للحصول على التعويض اللازم من العامل إذا كان هناك ضرر في حالة الإنهاء الغير مشروع من جانب العامل.

المادة 123 عمل

انتهاء عقد العمل بوفاة العامل

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته .

وإذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف [منحة تعادل أجر العامل](#) كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .

الشرح والتعليق

1- ينتهي عقد العمل بوفاة العامل، ولكنه لا ينتهي بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان العقد قد أبرم وروعت فيه شخصية صاحب العمل ولنشاطه وقت إبرام العقد كالممرض الخاص أو السائق الخاص.

2- في حالة وفاة العامل يصرف لصاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى 250 جنيهاً ومنحة تعادل أجر الشهر الذي توفي فيه وأجر الشهرين التاليين له وفقاً لأحكام

قانون التأمين الاجتماعي ويلتزم صاحب العمل بنفقات نقل وتجهيز
العثمان إلى الجهة التي استقدم منها أو الجهة التي تطلب أسرة
العامل نقله إليها.

جزاء المخالفة

ووفقاً لحكم المادة (250) السابق الإشارة إليها وهي غرامة لا تقل
عن مائتي جنيه ولا تزيد ن خمسمائة جنيه.

المادة 124 عمل

انتهاء عقد العمل بعجز العامل

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان
سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز
إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن
يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً
لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

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

الشرح والتعليق

يشير النص المعروف إلى انتهاء عقد العمل لعجز العامل عن تأدية
عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز .

وهذا النص يقابل نص المادة 71 من القانون الملغى - وفي هذه
الحالة يسوى معاش العامل وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وتثور مشاكل التطبيق في الفقرة الثانية في حالة العجز الجزئي

فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى
صاحب العمل يستطيع العامل القيام به وفقاً لأحكام قانون التأمين
الاجتماعي ، والذي يتم عادة من خلال لجنة مشكلة بموجب قانون
التأمين الاجتماعي تقرر في أغلب الأحيان إلزام صاحب العمل بتوفير
عمل بديل بصرف النظر عن ظروف المنشأة وكان الأجر بالمشروع احتساب

هذه الحالات ضمن النسبة المقررة العجزة المؤهلين وفقاً لأحكام القانون رقم 39 لسنة 75 والمعدل بالقانون رقم 49 لسنة 1982م.

جزاء المخالفة

في حالة رفض صاحب العمل إلحاق العامل بعمل يعاقب بنص المادة (250) سالفه الذكر.

المادة 125 عمل

سن تقاعد العامل

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

المادة 126 عمل

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

الشرح والتعليق

وفقاً للمواد السابقة :

1. لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا بلغ العامل سن

الستين إذا كان العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه سن الستين.

2. لا يخل ذلك بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بتسوية معاش العامل على سن الستين أو الاستمرار في العمل بعد بلوغه لهذه السن لاستكمال المدة الموحية لاسحقاق المعاش.

3. **إضافة إلى مستحقات العامل وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين الآتي:**

- أ) مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية.
- ب) تستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر إذا كان متدرجاً لدى صاحب العمل.
- ج) تحدد المكافأة على آخر مرتب كان يتقاضاه العامل.

جزاء المخالفة

قرر المشرع عقوبة على مخالفة نص المادة (126) وفقاً لما هو وارد في المادة (250) السابق الإشارة إليها.

المادة 127 عمل

حظر انهاء عقد العمل لمرض العامل

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

الشرح والتعليق

- 1- بموجب هذا النص يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرضه إلا بعد استنفاد العامل إجازاته المرضية وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي إضافة إلى استنفاد رصيد إجازاته السنوية.
- 2- في هذه المادة على صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في

الإنهاء قبل مضي 15 يوماً من تاريخ استنفاذ العامل لأجازاته.
3- إذا شفي العامل قبل تمام الإخطار وجب على صاحب العمل
إعادته إلى عمله.

جزاء المخالفة

قرر المشرع عقوبة على مخالفة هذه القواعد بموجب المادة (250)
السابق الإشارة إليها بغرامة من 200 إلى 500 جنيه.

المادة 128 عمل

حق العاملة في إنهاء عقد العمل

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد
المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على
الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون
التأمين الاجتماعي.

وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة
السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر
من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب
الأحوال.

الشرح والتعليق

خروجاً على القواعد العامة للإنهاء أعطى المشرع للمرأة العاملة
الحق في إنهاء العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب
الزواج أو الحمل أو الولادة بشرط أن تخطر صاحب العمل كتابة
برغبتها في الإنهاء خلال ثلاث شهور من عقد الزواج أو الحمل أو من
تاريخ الوضع.

المادة 129 عمل

إنهاء العمل للحكم علي العامل بعقوبة جنائية

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً
لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو
بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب
العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

الشرح والتعليق

هذا الحكم الذي أوردته هذه المادة سبق أن قرره نص المادة 61/7 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 مع إضافة بعض التعديلات حيث قرر النص حق صاحب العمل في الإنهاء أياً كان العقد إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة - حيث أضاف التعديل ما لم تأمر المحكمة بإيقاف التنفيذ ولا يجوز لصاحب العمل الإنهاء.

المادة 130 عمل

شهادة الخبرة وملف العامل

يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

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 إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

الشرح والتعليق

يقابل هذا النص المادة 74 من القانون 137 لسنة 1981 بمقتضى النص المعروض يحق للعامل الحصول على شهادتين الأولى شهادة نهاية الخدمة والثانية شهادة الخبرة على النحو التالي:

أولاً : شهادة نهاية الخدمة

أن التزام صاحب العمل بتقديم هذه الشهادة يتوقف على أمرين:

- أ) طلب العامل لهذه الشهادة لأن هذا الالتزام مقرر لمصلحة العامل، ويسقط حق العامل بمرور سنة على انقضاء علاقة العمل دون طلب هذه الشهادة.

▪ (ب) انتهاء علاقة العمل أياً كان سبب انتهاء هذه العلاقة .

وليس هناك ارتباط بين هذه الشهادة عند طلبها وبين أي التزامات أخرى تكون على العامل فلا يحق لصاحب العمل حبسها لحين تسلم العامل باقي عهده .

ثانياً : شهادة الخبرة

وهي حق للعامل أن يطلبها أثناء استمرار علاقة العمل حتى يتمكن من تحسين مستواه بالبحث عن عمل أفضل وهذا الحق مقرر لجميع المخاطبين بأحكام القانون 12 لسنة 2003م .

جزاء المخالفة



Since 1997



الموقع الرسمي للأستاذ عبدالعزیز حسین عمار المحامي بالنقض

مدني ، تنفيذ ، عمالية ، ملكية عقارية ، خدمة مدنية ، تأمينات ومعاشات ، طعون
النقض والادارية ، الاجارات، أسرة ، شركات ، طعون الضرائب، تعويضات حوادث
الازلايق * فن للتقاضي * شواهد الخشب * برج للمطار * للنور الخامس * ١٢٨٥٧٤٣٠٤٧

جزاء جنائي :

وفقاً لأحكام المادة (250) وهي غرامة من 200 إلى 500 جنيه .

جزاء مدني :

يجوز للقاضي المدني أن يجبر صاحب العمل على تنفيذ التزامه عيناً عن طريق الحكم عليه بغرامة تهديدية (المادة 213 مدني) كما يجوز للعامل المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي سيلحقه بسبب إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام (المادة 148 مدني).

ايضاح المواد 120 الى 130 من قانون العمل

- انتهى البحث القانوني ويمكن لحضراتكم التعليق في صندوق التعليقات بالأسفل لأي استفسار قانوني
- زيارتكم لموقعنا تشرفنا ويمكن الاطلاع علي المزيد من المقالات والأبحاث القانونية المنشورة للأستاذ عبدالعزيز حسين عمار المحامي بالنقض في القانون المدني والملكية العقارية من خلال أجندة المقالات
- كما يمكنكم التواصل مع الأستاذ عبدالعزيز عمار المحامي من خلال الواتس اب شمال الصفحة بالأسفل
- كما يمكنكم حجز موعد بمكتب الأستاذ عبدالعزيز عمار المحامي من خلال الهاتف (01285743047) وزيارتنا بمكتبنا الكائن مقره مدينة الزقازيق 29 شارع النقراشي - جوار شوارب الخشب - بعد كوبري الممر - برج المنار - الدور الخامس زيارة مكتبنا بالعنوان الموجود على الموقع.

Copyright © الحقوق محفوظة لمكتب الأستاذ - عبدالعزيز حسين
عمار المحامي بالنقض