# عقد عمل فردى
## تحت الاخبار او محدد المدة أو غير محدد المدة

انه في يوم الموافق / /
ابرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

1. السيد/ مصري الجنسية مقيم برقم شارع قسم محافظة بطاقة عائلية رقم سـجل مـدني وعنـوان محـل العمـل (طرف أول )
2. السيد/ مصري الجنسية مقيم برقم شارع قسم محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدني (طرف ثان)

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد والاتفاق على ما يلى :
(البند الأول)" يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهـل بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه على إلا تتجاوز ساعات عمله 48 ساعة أسبوعيا ويضاعف الأجر عن الساعات الإضافية بحد أقصى 25% من جملة الأجر شهريا .
(البند الثاني) يقر الطرف الثاني بحصوله على شهادة قيد صادرة من مكتب القوى العاملة وقد تقدم بها للطرف الأول ليتولى الأخير ردها إلى هذا المكتب كما يقر بأن مهنته هي " شهادة القيد قاصرة على بعض المهن فقط " .
(البند الثالث) تم تعيين الطرف الثاني لدى الطرف الأول للقيام بإعمال اعتبارا من اليوم ، على أن يكون تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر ، فأن ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل وانفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، وليس للطرف الثاني في هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد .
" إذا وافق صاحب العمل على استمرار العامـل لإعـادة اختباره رغم انقضاء الثلاثة أشهر ، أصبح العقد نهائيا ومبتدآ بقوة القانون ، ويتعلق هذا الحكم بالنظام العام فيبطل كل شرط يخالف ذلك ، ومن ثم تعين الالتزام بالبند كما أوردناه وصدر قرار وزير التأمينات رقم 235 لسنة 1975 باعتبار علاقة العمل منتظمة إذا استمر العامل لدى صاحب العمل

الواحد فترة لا تقل عن ستة أشهر متصلة بما فى ذلك فترة الاختبار "
(البند الرابع) اختياري في حالة العقد المحدد المدة ، فان نص عليه تعين إحلاله محل البند السابق .
مدة هذا العقد ستة أشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتـهي في / / بدون حاجة إلى إنذار ، على أنه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتدا لمدة غير محدودة .
" يعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروط جديدة متى اتصلت المدتان ، فان وجد فاصل زمني بينها فلا يعتبر العقد الجديد امتدادا للعقد السابق ما لم يوجد تحايل على القانون ، واستخلاص التحايل من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضى الموضوع "
(البند الخامس) تحدد اجر الطرف الثاني بمبلغ شهريا " أو يوميا أو أسبوعيا" على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل وبمكانة " إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به ، فإن كان الأجر شهري وجب تأديته مرة على الأقل كل شهر ، وفى الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على انه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شر إذا وافقوا كتابة على ذلك "
" ويراعى أن الحد الأدنى للأجور هو 12 جنيها شهريا فلا يجوز الاتفاق على أجر ينقص عن هذا الحد وإنما يجوز الاتفاق على ما يجاوزه .
(البند السادس) يستحق الطرف الثاني أجرة إذا حضر إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعد لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطـرف الثاني نصف أجرة .
(البند السابع) يستحق الطرف الثاني علاوة دورية سنوية لا تقل عن 70% من الأجـر الـذي تحتسـب عـلى أساسـه اشتراكات التأمين الاجتماعي بحد أدنى جنيهان وبحد أقصى

سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين يوما من تاريخ استحقاق أول علاوة .
وللطرف الأول حرمانه منها في حالة توقيع أحد الجزاءات المنصوص عليها بلائحة الجزاءات والتي منه شأنها الحرمان من العلاوة أو من جزء منها .
(البند الثامن) يجب على الطرف الثاني عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك من السجل المعد لهذا الغرض" أو في كشوف الأجور أو على إيصال خاص معد لذلك " على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، ولا تبرأ ذمة الطرف الأول من هذا الأجر إلا بهذه التوقيع .
" بيان مفردات الأجر مسألة تنظيمية لا يترتب على مخالفتها إهدار حجية السند في الإثبات "
(البند التاسع) لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثاني من الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا إذا وافق على ذلك كتابة محتفظا بجميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري .
(البند العاشر) يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني خلالها لحساب صاحب عمل آخر .
(البند الحادي عشر) لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا في سبيل تنظيم المنشأة بشرط عدم المساس بحقوقه المادية .
(البند الثاني عشر) يجب على الطرف الثاني أن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعة وان يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وان يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه أو تصرف الآخرون وان يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وان يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار

العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وإلا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل الا بأذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافـة تعليمـات السـلامة والصـحة المهنيـة المقررة بالمنشأة .
(البند الثالث عشر) للطرف الأول فصل الطرف الثاني بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صحيحة او قدم شهادات او توصيات مزورة و ارتكب خطأ نشأت منه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابة ( متى كانت هذه التعليمات معلن عنها بالمنشأة ) ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا افشـي الأسـرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .
(البند الرابع عشر) إذا نسب للطرف الثاني ارتكاب جناية او جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اى جنحة داخل دائرة العمل جاز للطرف الاول وقفه احتياطيا عن العمل ( على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف )
(البند الخامس عشر) إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف او تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهدته التزم بقيمتها وللأخير اقتطاع هذه القيمة ( بعد التحقيق وإخطار الطرف الثاني بما أسفر عنه ) على إلا يزيد ما يقتطع شهريا على أجر خمسة أيام .
(البند السادس عشر) لا ينتهي العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل عن المنشأة أو بيعها أو إدماجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات .

على أنه فى حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائي المرخص به ، ينتهي العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانونا سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الانتهاء او كان مترتبا عليه

(البند السابع عشر) ينتهي العقد بوفاة الطرف الثاني أو بتقديم استقالته .

(البند الثامن عشر) يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا فى نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا أن وجدت ) ، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها . وللأخير أثناء سريان العقدان يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفاءته المهنية .

(البند التاسع عشر) يلتزم الطرف الأول بالاشـتراك عـن الطرف الثاني لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وان يمسك ملفا ب المستندات المقررة .

(البند العشرون) حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم 1 تأمينات .

(الطرف الأول) (الطرف الثاني)

ملاحظة : اذا تعدد أصاب العمل كانوا متضامنين في الالتزام الناشئ عن عقد العمل قبل العامل ، وبالنسبة للتوقف أو الإغلاق النهائي انظر المادة 107 من قانون العمل .