

تعريفات مهمة في قانون العمل

- **العامل:** كل شخص يعمل مقابل أجر.
- **صاحب العمل:** كل من يعيّن العامل مقابل أجر.
- **الأجر:** ما يأخذه العامل مقابل عمله كما يمكن أن يتضمن الاجر النسبة المئوية، المزايا العينية، المنح، الأرباح، الوهبة. ويشمل الأجر أيضا:
- "العمولة" وهي مكافأة يحصل عليها العامل/ة مقابل المنتجات المباعة.
- "العلاوة" وهي مبلغ نقدي يضاف إلى أجر العامل/ة بصفة دورية.
- "البَدَل" الذي يأخذه العامل/ة كتعويض عن عمله أثناء ظروف أو مخاطر معينة.
- **العمل الرسمي:** العمل الذي يتم في مواعيد دورية متعارف عليها.
- **العمل المؤقت:** العمل الذي يتم إنجازه في مدة محددة، أو في عمل محدد، وينتهي بانتهاء هذا العمل.
- **العمل العرضي:** العمل الزائد عن ما يقوم به صاحب العمل من نشاط، ولا يزيد عن ستة أشهر.
- **العمل الموسمي:** العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.
- **الوزير المختص:** الوزير/ة المختص/ة بالقوى العاملة.
- **الوزارة المختصة:** الوزارة المختصة بشؤون القوى العاملة.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



الأجور

- يضع المجلس القومي للأجور برئاسة وزير/ة التخطيط والتنمية الاقتصادية الحد الأدنى للأجور الذي يراعي نفقات المعيشة والعوامل الاقتصادية بالدولة، ويحقق التوازن بين الأجور والأسعار أخذاً في الاعتبار تطور الأسعار وتكلفة المعيشة.
- يضع المجلس الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية التي لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي.
- ممنوع التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- يتم تحديد أجر العامل/ة حسب عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة مكان العمل.
- يجب أن لا يقل أجر العامل/ة عن الحد الأدنى للأجور سواء أكان أجره بالإنتاج أو العمولة.
- إذا كان الأجر بالإنتاج، والعمل زاد عن أسبوعين، يجب أن يحصل العامل/ة على دفعة تحت الحساب كل أسبوع حتى إنهاء العمل واستلام باقي أجره.
- إذا انتهت علاقة العمل يجب أن يعطي صاحب/ة العمل للعامل/ة جره وكل المبالغ المستحقة له فوراً.
- في حالة إذا كان للعامل/ة قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب على صاحب/ة العمل أن يعطيه أجره وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل/ة بمستحقاته.
- ممنوع على صاحب/ة العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو بالأجر الأسبوعي أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل كتابياً.
- إذا أخذ العامل/ة قرضاً من صاحب العمل، لا يجوز لصاحب/ة العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ لسداد هذا القرض، ودون أي فوائد.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



الأجازات

- مدة الأجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، و ٣٠ يوما لمن عمل عشرة سنوات، من تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.
- تزيد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة والخطرة أو في المناطق النائية.
- إذا انتهت علاقة العمل قبل إنهاء العامل رصيده أجازته السنوية استحق الأجر مقابل هذا الرصيد.
- يمكن للعامل/ة تحديد موعد أجازته السنوية بشرط أن يخطر صاحب/ة العمل قبلها بخمسة عشر يوما على الأقل.
- يمكن لصاحب/ة العمل أن يحرم العامل/ة من أجره أثناء الأجازة إذا ثبت اشتغال العامل/ة أثناء الأجازة عند صاحب/ة عمل آخر.
- إذا اشتغل العامل/ة أيام الأعياد نظرا لظروف العمل، يحصل على أجره عن هذا اليوم مضافا إليه مثلي هذا الأجر.
- العامل/ة الذي يثبت مرضه له/ا الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويأخذ خلالها تعويضا عن الأجر.
- يكون للعامل/ة أجازة عارضة تحسب من الأجازة السنوية المقررة له/ا ولمدة لا تتجاوز ٦ أيام خلال السنة.
- للعامل/ة الذي أمضى خمس سنوات متصلة، الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون مرة واحدة طوال مدة خدمته/ا.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

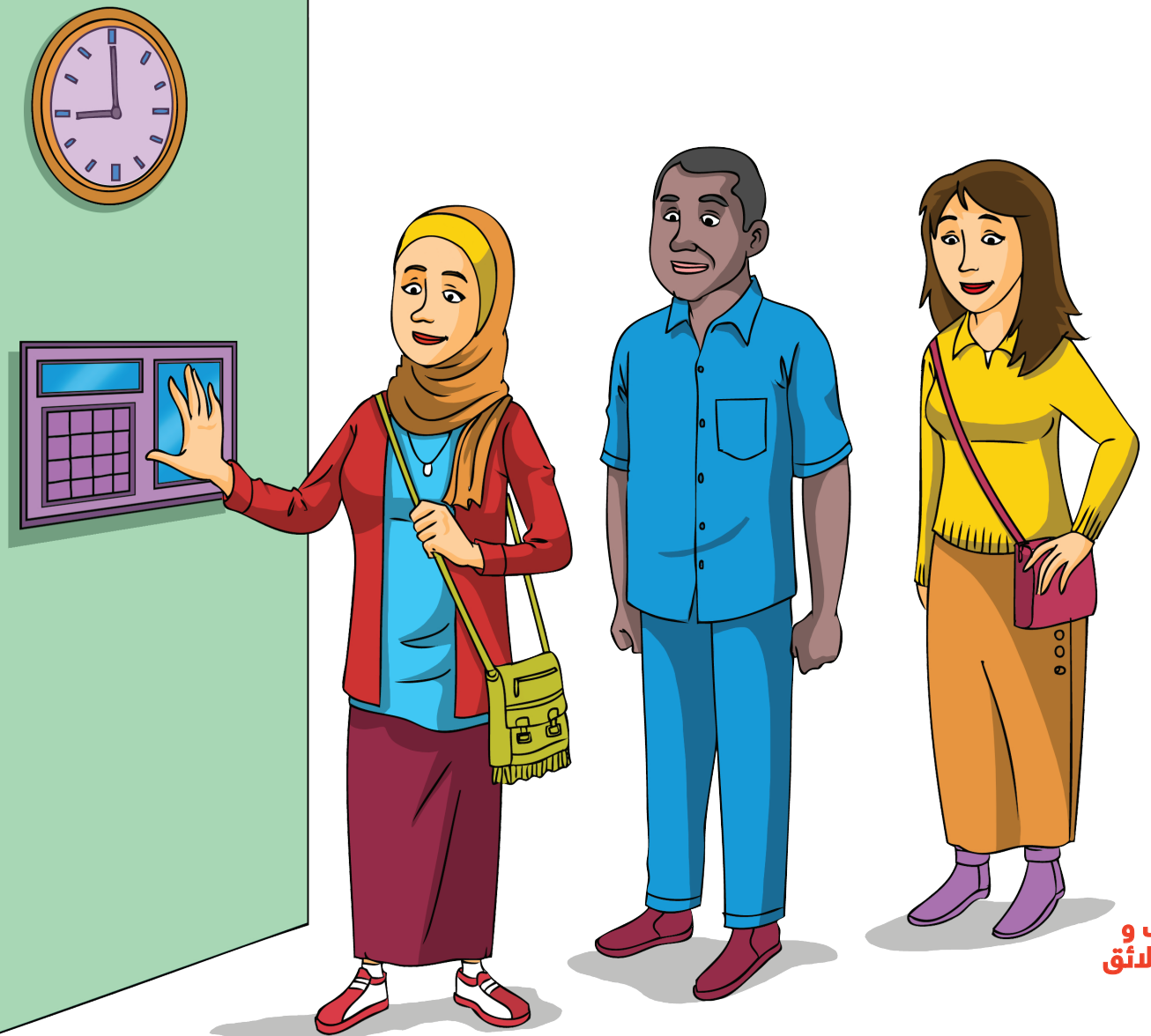
أسوان



ساعات العمل وفترات الراحة

- لا يجوز تشغيل العامل/ة أكثر من ٨ ساعات في اليوم، أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، دون حساب أوقات الطعام والراحة، ويجوز خفض الحد الأقصى لساعات العمل بقرار من الوزير المختص لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي يحددها.
- فترات تناول الطعام والراحة لا تقل عن ساعة في اليوم، بحيث أن لا يعمل العامل/ة أكثر من خمس ساعات متواصلة.
- يحصل العامل على راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وهذه الراحة مدفوعة الأجر.
- يجوز في الأعمال التي تحتاج لاستمرار العمل أو الأماكن البعيدة عن العمران أن يعمل العامل/ة لمدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع متواصلة، ويتم تجميع أيام الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل/ة.
- إذا حدث تشغيل إضافي نتيجة لظروف عمل استثنائية، يستحق العامل/ة أجرا عن ساعات العمل الإضافية بالإضافة إلى أجره الأصلي، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم.
- يجب على صاحب/ة العمل أن يضع جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل ووقت الراحة، وذلك في مكان ظاهر للعمال في مكان العمل.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



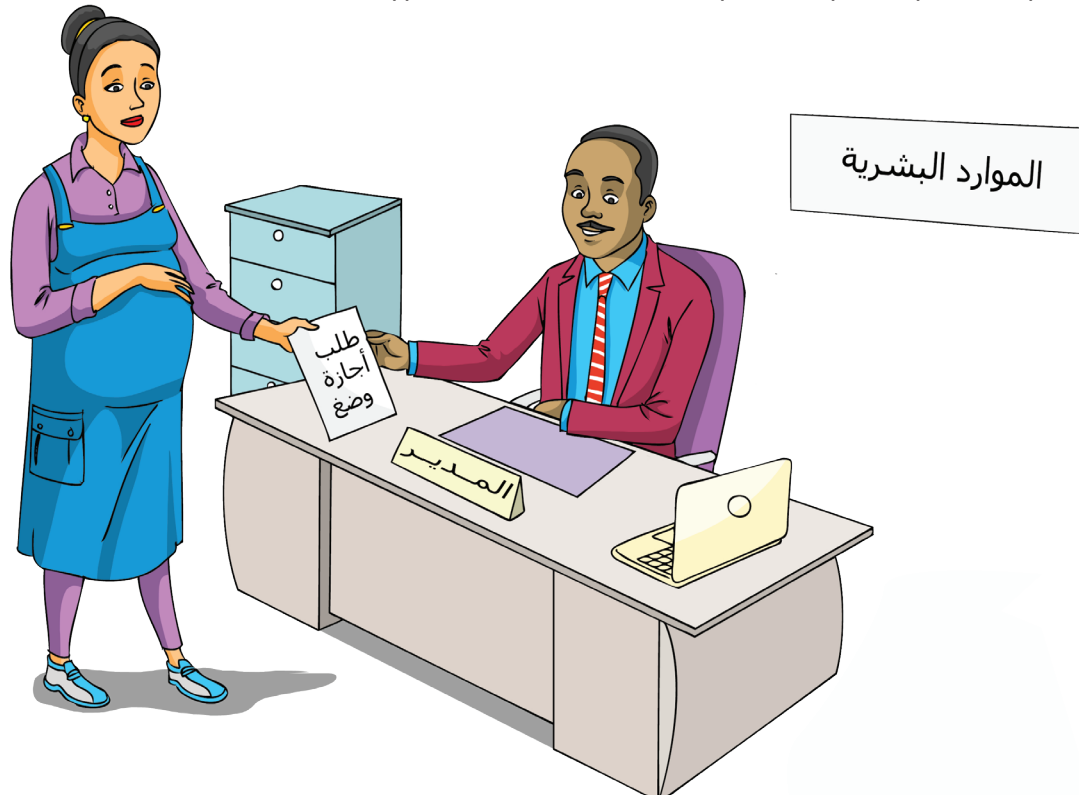
تشغيل النساء وحقوقها في العمل

- ينص الدستور والاتفاقيات والمواثيق الدولية والقوانين الوطنية على حق المرأة في العمل والتزام الدولة باتخاذ كافة التدابير لتحقيق المساواة بين المواطنين والمواطنات في مجال حرية العمل واختياره والاجور وشروط وظروف العمل وضمان التوافق والتيسير بين واجبات الاسرة والعمل
- تسري جميع الاحكام المنظمة للتشغيل في قانون العمل على الرجال والنساء دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

حق المرأة العاملة أثناء الحمل والوضع وتربية الأطفال

- العاملة التي عملت عشرة أشهر أو أكثر لها الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوما بأجر كامل، بشهادة طبية. ولا تستحق أجازة الوضع أكثر من من ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.
- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع.
- العاملة المرضعة لها الحق في فترتين للرضاعة بعد عودتها إلى العمل، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ولها الحق في ضم هاتين الفترتين.
- العاملة لها الحق في الحصول على أجازة لا تتجاوز سنتين بدون أجر لرعاية طفلها وتستحق مرتين طوال مدة خدمتها.
- على صاحب العمل الذي له مئة عاملة فأكثر أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار لحضانة ورعاية أطفال العاملات.
- كما تلتزم المنشآت التي تستخدم اقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في انشاء دار حضانة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار ممن الوزير المختص.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



انتهاء علاقة العمل

- ينتهي عقد العمل المحدد بانتهاء مدته.
- إذا كان العقد لمدة أكثر من خمس سنوات، يجوز للعامل/ة إنهاؤه دون تعويض، على أن يخطر صاحب العمل قبلها بثلاثة أشهر.
- إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد بمدة، واستمر العمل وصاحب العمل في تنفيذه يتم اعتباره تجديدا للعقد لمدة غير محددة.
- إذا كان عقد العمل لإنجاز عمل معين، واستغرق إنجازه أكثر من خمس سنوات، لا يجوز للعامل/ة إنهاء العقد قبل إنجاز العمل.
- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة يجوز لكل من العامل/ة وصاحب/ة العمل إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء، على أن يكون سبب الإنهاء مبررا من صاحب العمل مثل إخلال العامل/ة بالتزاماته أو عدم كفاءته، أو من العامل/ة مثل تطورات في ظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.
- لا يجوز لصاحب/ة العمل أن يوجه إخطار إنهاء عقد العمل للعامل أثناء أجازته.
- إذا أنهى صاحب/ة العمل عقد العمل دون إخطار للعامل/ة، عليه أن يؤدي العامل/ة مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة.
- استقالة للعامل/ة لا بد أن تكون مكتوبة، ويمكن أن يلغىها خلال أسبوع من تاريخ تقديمها لصاحب/ة العمل، وتعتبر الاستقالة حينها كأن لم تكن.
- لا يمكن إنهاء عقد العمل بين صاحب/ة العمل والعامل/ة بسبب العرق أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الدين أو مشاركته في نشاط نقابي أو السعي إلى تمثيل العمال أو تقديم شكوى في صاحب العمل أو التظلم أو استخدام العامل لحقه في الأجازات أو الحمل و المسؤوليات العائلية.
- إذا أنهى صاحب/ة العمل العقد دون مبررات كافية، عليه تعويض العامل/ة بأجر شهرين على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة.
- سن التقاعد لا تقل عن ستين سنة.
- يجوز للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على حقوقها.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

الموارد البشرية



السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

- تلتزم أي منشأة بتوفير وسائل السلامة والوقاية من المخاطر مثل الحرارة والبرودة والضوضاء والإضاءة والإشعاعات الضارة وتغيرات الضغط الجوي ومخاطر الانفجار.
- تلتزم المنشأة باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات مثل التعامل مع الحيوانات المصابة ومخالطة المرضى.
- تلتزم المؤسسة بتدريب العامل على أداء مهنته بشكل سليم، وإعلامه بمخاطر مهنته، ووسائل الوقاية من كل مخاطرها.
- تلتزم المؤسسة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج بالمجان.
- تلتزم المنشأة باتخاذ جميع الاحتياطات للوقاية من الأخطار الميكانيكية مثل أخطار أعمال التشييد والبناء، والأخطار الكيميائية مثل تعرض العمال لمسببات السرطان والمواد الكيميائية الخطرة، وأخطار الحريق بوجود جميع وسائل الوقاية.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



واجبات العمال

- يجب على العامل/ة أن يؤدي واجباته بدقة وأمانة، وأن ينفذ تعليمات صاحب/ة العمل الخاصة بتنفيذ أمور العمل، وأن يحسن معاملته.
- يجب على العامل/ة أن يحافظ على مواعيد العمل وأن يحافظ على ما يتسلمه من أدوات أو أجهزة أو مستندات.
- يجب على العامل/ة أن يحافظ على أسرار العمل.
- يجب على العامل/ة أن يحافظ على سلامة المنشأة وأمنها.
- يجب على العامل/ة أن يخطر جهة العمل ببياناته الشخصية الصحيحة، وأن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتطوير قدراته ومهاراته.
- ممنوع على العامل/ة أن يعمل في عمل آخر أثناء عمله في المنشأة، إذا كان قيامه بهذا العمل يؤثر سلباً على حسن أداء عمله.
- ممنوع على العامل/ة قبول هدايا أو عمولات دون موافقة صاحب العمل.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

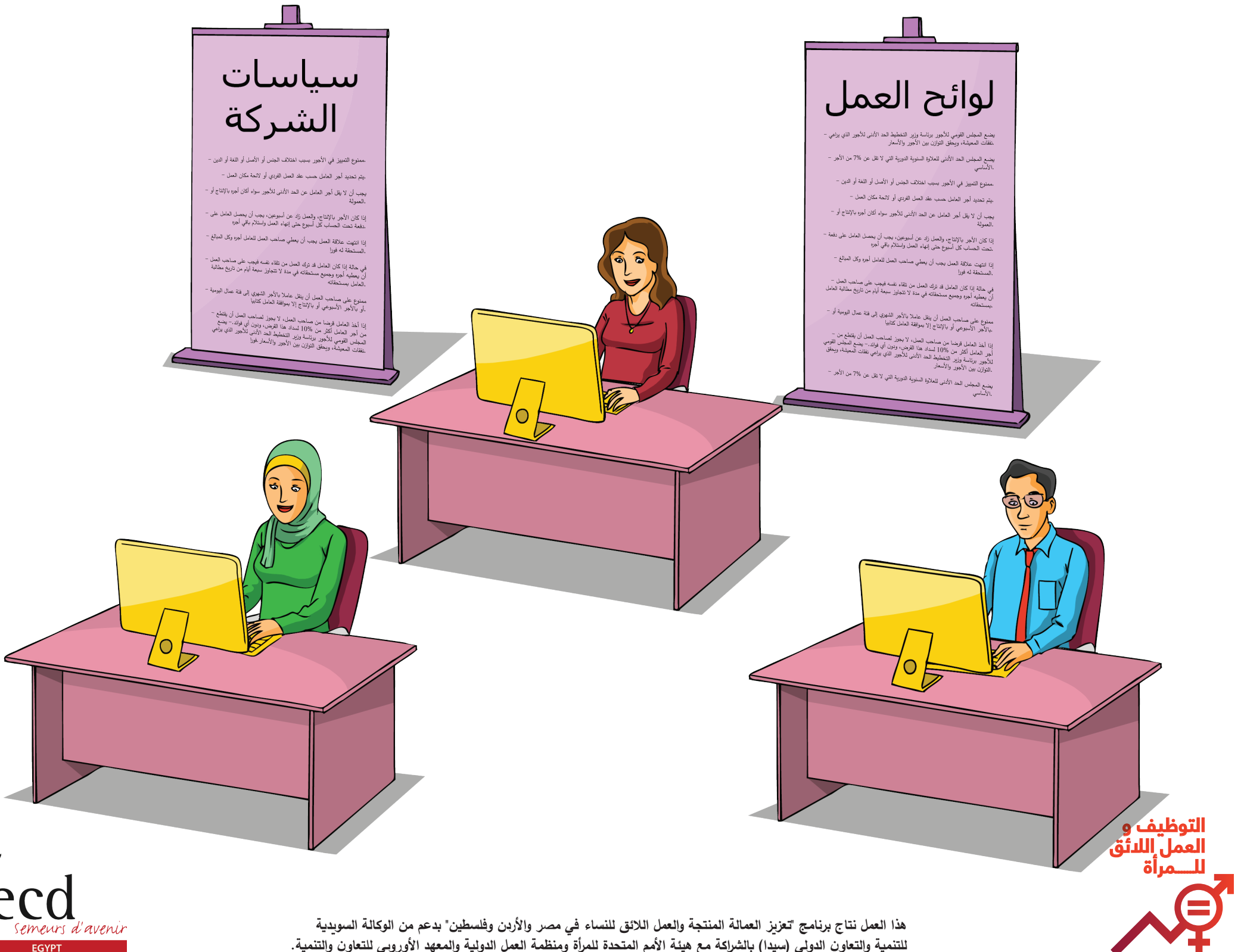
الموارد البشرية



عقد العمل الفردي

- يلتزم صاحب/ة العمل بكتابة عقد العمل من ثلاث نسخ: نسخة لصاحب/ة العمل ونسخة للعامل/ة ونسخة في مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.
- تحدد مدة اختبار العامل في عقد العمل، ولا تزيد مدة اختباره عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب/ة عمل واحد.
- يجب ان يتضمن عقد العمل عدد من البيانات منها أسم صاحب العمل وعنوان محل العمل -بيانات العامل/ة مثل اسم العامل/ة ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني - طبيعة ونوع العمل محل التعاقد - الاجر المتفق عليه وطريقه أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

- مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.
- تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

- مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل الي الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات.

- وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>



تشغيل النساء وحقوقها في العمل

- تقرر الدساتير المصرية والمواثيق العالمية على المساواة الكاملة بين المرأة والرجل ويجب على الدولة باتخاذ جميع التدابير للمساواة بين الرجل والمرأة في الأجور وشروط وظروف العمل.
- يجوز للنساء - بناء على طلبهن - العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لحمايتهن من الناحية الصحية والاجتماعية.
- تسري جميع الاحكام المنظمة للتشغيل في قانون العمل على الرجال والنساء دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.
- عدم الإخلال بحق المرأة في الالتحاق بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى نوعها الاجتماعي، وبمراعاة مبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل.
- لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر أيًا كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض.
- يستثنى من حكم المادة السابقة الفئات الآتية:
 ١. النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية ، ولا يؤديان أعمالاً يدوية.
 ٢. النساء العاملات في الخدمات الصحية، أو خدمات الرعاية.
 ٣. النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض.
- يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانوناً في الأعمال والأحوال التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن.

لمزيد من المعلومات <https://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

