

قانون العمل المصري وقانون التأمينات – الجزء الثاني

Egyptian Labour Law and Social Insurance – Part 2



أجندة الدورة التدريبية

Course Agenda

- عملية التعيين وملف الموظف
- قواعد عملية التعاقد
- حقوق العاملين فيما يخص: ساعات العمل، أيام الراحة، الوقت الإضافي، الأنواع المختلفة للإجازات السنوية والعارضة، الإجازات الرسمية، إجازات المرضية، إجازة إصابة العمل وإجازة الوضع



المحاضرة الأولى
Lecture 1
تعريفات وأحكام عامة
Definition & General Provisions

تعريفات Definitions

Article 1 cont.

- (a) Worker: Any natural person working in return for a wage with and under the management or supervision of the employer.
- (b) Employer: Any natural or juridical person employing one or more workers in return for a wage.

(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

(ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

تعريفات Definitions

Article 1 cont.

- c) Wage: All that the worker obtains in return for his work, whether fixed or variable, in cash or in kind.
- d) Provisional Work: It is the work that by its nature forms part of the activity exercised by the employer, and the nature of its accomplishment necessitates a specified period, or it involves a particular work and ends with its completion.

(ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتًا كان أو متغيرًا ، نقدًا أو عينًا.

(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

تعريفات Definitions

(e) Casual Work: It is the work that by its nature does not form part of the activity exercised by the employer, and its accomplishment does not take more than six months.

(f) Seasonal Work: It is the work that is fulfilled in traditionally recognized periodical seasons.

(هـ) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

(و) العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

تعريفات Definitions

(g) Night: It is the period between sunset and sunrise.

(h) The concerned minister: He is the minister concerned with manpower.

(ز) الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

(ح) الوزير المختص: الوزير المختص بالقوى العاملة.

تعريفات Definitions

Article 2

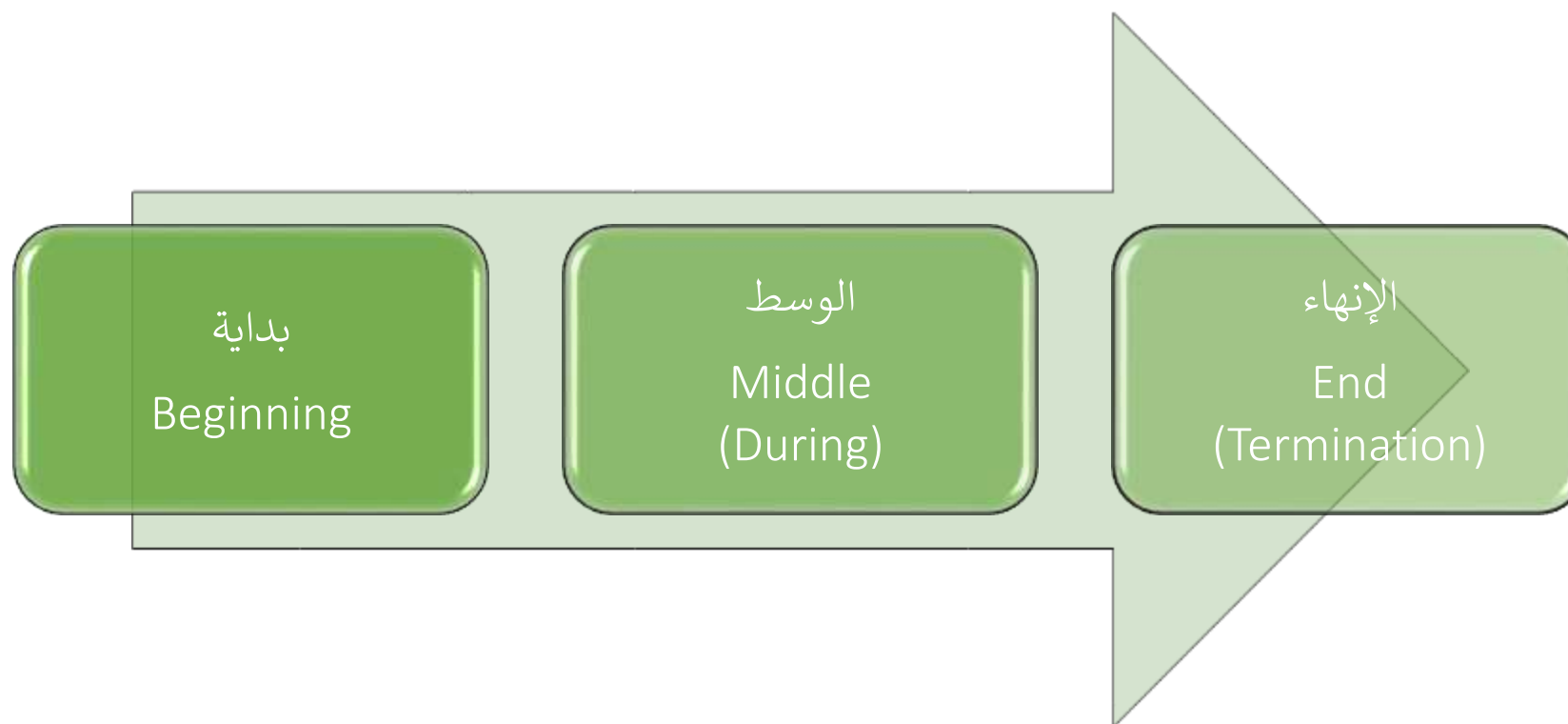
In applying the provisions of the present Law the year shall be considered 365 days and the month 30 days, unless otherwise agreed upon.

مادة 2:

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يومًا، والشهر ثلاثين يومًا إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.

مراحل علاقة العمل

Employment Relationship Phases



مسوغات التعيين Pre-employment Documents

Employment documents

- Birth certificate
- ID copies
- Qualification certificate
- Military service certificate

مستندات التوظيف

- شهادة الميلاد
- صور البطاقة الشخصية
- شهادة المؤهل
- شهادة الخدمة العسكرية

مسوغات التعيين

Pre-employment Documents

Employment documents

- Social Insurance print out.
- Work permit
- Criminal Record Photo
- Personal Photos
- Medical certificate (form 111) from the medical insurance
- Some other extra documents for specialties such as (syndicate membership, Skills Indicator

مستندات التوظيف

- طابعة تأمينية
- كعب العمل
- صحيفة الحالة الجنائية (الفيش والتشبيه)
- صور شخصية
- التأمين الصحي نموذج ١١١
- بعض المستندات الإضافية لوظائف معينة مثل كارنيه النقابة وقياس مستوى المهارة

مسوغات التعيين

Pre-employment Documents

- على صاحب العمل أو مستلم المستندات أن يعطي الموظف إيصال باستلام الأوراق أعلاه
- The employer has to give the employee a receipt confirming the documents received.

عقد العمل الفردي Individual Labor Contract



عقد العمل

Employment Contract

- A contract is an agreement between two or more persons which produces legal effects, such as the creation of obligations.
- According to Article 31 of the Labor Law, the contract of employment is the contract of which the worker undertakes to work with and under the management or supervision of an employer in return for a wage.
- العقد هو اتفاق بين شخصين أو أكثر والذي ينتج عنه تأثيرات قانونية مثل خلق التزامات.
- طبقًا للمادة ٣١ من قانون العمل فإن عقد العمل هو العقد الذي يثبت به أن العامل يلتزم بالعمل مع وتحت إدارة أو إشراف صاحب العمل في مقابل أجر.

التزامات عقد العمل

Employment Contract Obligations



التزامات عقد العمل

Employment Contract Obligations

- Whether stated or not in the contract, both the employee and the employer owe the duty of mutual confidence and trust, and to make only lawful and reasonable demands on each other.
- سواء نص العقد أم لم ينص على ذلك فإنه على العامل وصاحب العمل أن يتعاملوا بثقة متبادلة وأن تكون متطلباتهم من بعضهم البعض قانونية ومقبولة.

التزامات عقد العمل

Employment Contract Obligations

- على كل عامل أن يقوم بالمهام والتعليمات الموكلة إليه من صاحب العمل بأفضل أداء طبقاً لقدراته.
- Every EMPLOYEE is under the obligation to carry assigned duties, or the employer's instructions to the best of his or her abilities.

التزامات عقد العمل

Employment Contract Obligations

- The EMPLOYER is under the obligation to protect the employee from harm or injury, and make fair compensation for any loss or damage resulting from any job-related accident.

- على صاحب العمل أن يحمي الموظف من الأذى والإصابات وأن يمنحه التعويضات العادلة لأي فقد أو إصابة تنشأ أو تتعلق بالعمل.

التزامات عقد العمل

Employment Contract Obligations

- It generally detail the conditions under which it can be lawfully terminated by either party, and the correct procedure to be followed in its termination.
- يوضح العقد بشكل مفصل الشروط الخاصة بإنهاء التعاقد بشكل قانوني من أي من الطرفين والإجراءات الصحيحة التي يجب اتباعها في حالة الإنهاء.



عقد العمل Employment Contract

Article 32 cont.

The contract shall in particular comprise the following data:

(a) Name of the employer and the address of the place of work.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص
البيانات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل
العمل.

عقد العمل Employment Contract

Article 32 cont.

(b) The worker's name, qualifications, and profession or craft, his social insurance number and the home address, and all that is necessary for his identification.

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

عقد العمل

Employment Contract

Article 32 cont.

(c) Nature and kind of work subject of the contract.

(d) The wage agreed upon, and the method and time of its payment, as well as the rest of benefits in cash and in kind as agreed upon.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

عقد العمل

Employment Contract

Article 32 cont.

- If no written contract exists, the worker may alone establish his rights by all methods of evidence.
- The employer shall deliver to the worker a receipt for the papers and certificates he has deposited with the employer.

- وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.
- ويعطي صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.



أنواع العقود Contracts Types



الفرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

The Differences Between Limited & Unlimited Employment Contract

النقاط الأساسية Main Topics

- Duration
- Renewal
- Termination Notices
- Compensation

- المدة
- التجديد
- إشعار إنهاء
- التعويض

المدة Duration

العقد محدد المدة Limited Contract	العقد غير محدد المدة Unlimited Contract
مدة محددة كما يتم توضيحها في العقد Limited period as noted in the contract	فترة غير محددة (عقد مفتوح) Unlimited period; open ended contract
له بداية ونهاية محددة It has a start and end date	ليس له تاريخ محدد للانتهاء It has no end date

التجديد Renewal

العقد محدد المدة Limited Contract	العقد غير محدد المدة Unlimited Contract
يتم تجديده كتابة قبل تاريخ انتهاءه To be renewed in writing before its end date وإن لم يحدث ذلك يتحول إلى عقد غير محدد المدة Else, it will turn to an open ended contract; Unlimited Contract	لا يجدد حيث أنه ليس له تاريخ انتهاء Not renewable as it is already an open ended contract

إشعار الإنهاء Termination Notices

العقد محدد المدة Limited Contract	العقد محدد المدة Limited Contract
ليس على صاحب العمل إعطاء إشعار للموظف حيث أنه ينتهي بنهاية مدته. Employer - No need to give notice as it shall be terminated with the expiry of its period.	على الموظف أن يبلغ صاحب العمل قبل ترك العمل بثلاثة أشهر إذا كان مدة العقد فوق الخمس سنوات The employee shall give notice three months before its termination, if the contract is more than five years.

إشعار الإنهاء Termination Notices

العقد غير محدد المدة Unlimited Contract	العقد غير محدد المدة Unlimited Contract
على صاحب العمل إشعار الموظف قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. The employer shall notice the employee three months earlier.	على الموظف إخبار صاحب العمل قبل الإنهاء بشهرين إذا كانت مدة الخدمة أقل من ١٠ سنوات. وقبلها بثلاثة أشهر إذا كانت مدة الخدمة أكبر من عشر سنوات. The employee shall notify the employer, if years of service less than 10 years = two months before, and years of service more than 10 years = three months before.

التعويض Compensation

العقد محدد المدة Limited Contract	limited Contract العقد محدد المدة
لا يستحق أي تعويض في نهاية مدة العقد No compensation required by the end of the contract	على صاحب العمل دفع باقي مدة العقد إذا انهي العقد قبل انقضاء مدته. Employer shall pay to the employee the remaining service period if he terminates the contract before its end date

التعويض Compensation

العقد غير محدد المدة unlimited Contract	العقد غير محدد المدة Unlimited Contract
إذا فصل صاحب العمل العامل دون إبلاغه قبلها بثلاثة أشهر فعليه دفع قيمه الثلاثة أشهر للعامل. If the employer dismisses the employee without the three months notice, the employee is entitled to the three months notice in cash/money.	يستحق الموظف لمبلغ تعويضي لا يقل عن شهرين من الأجر عن كل سنة من سنوات الخدمة بالإضافة إلى أي مستحقات وحقوق أخرى مثل الإجازات السنوية. Employee shall be entitled to a wage of not less than two months for every year of service. In addition to other rights; leaves, ...etc.



P15-F05

فترة الاختبار Probation Period

فترة الاختبار Probation Period

Article 33

- The period of probation shall be determined in the Labor contract. The worker shall not be appointed under probation for a period exceeding three months; nor shall he be appointed under probation for more than once with the same employer.

المادة ٣٣

- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

فترة الاختبار Probation Period

Article 33

- During the probation period, both the employee and the employer have the right to terminate the employment relations without any further obligations.

المادة ٣٣

- من حق العامل وصاحب العمل إنهاء علاقة العمل خلال فترة الاختبار دون أي التزامات على الطرفين.

نقاط يجب وضعها في الاعتبار عند تصميم عقد العمل

Points To Consider

- Comply with the Country Labor Law (Egyptian)
- Specify your choice (Limited or Unlimited Contract)
- Make a contract that matches your corporate culture (Identify your priorities)
- Use simple and clear language

- الالتزام بقانون العمل
- حدد نوع العقد
- أن يتماشى مع ثقافة الشركة
- استخدم لغة واضحة وسهلة

نقاط يجب وضعها في الاعتبار عند تصميم عقد العمل

Points To Consider

- Check for relevant industry experience
- What if s/he is not Mr./Ms. Right? (Termination)
- Read what you have put in the contract (Sense)
- Do not just google it (Read and identify your needs)
- Do not recycle (A template, so just changing data)

- راجع خبرات نفس مجال عمل الشركة
- وضح إجراءات الإنهاء
- راجع ما تم وضعه في العقد للتأكد من وضوحه
- لا تبحث عنه على الإنترنت، يجب أن يتماشى مع احتياجات الشركة
- صمم نموذج وغير البيانات لكل موظف جديد

إكمال عملية التعاقد (التوظيف) Completing the Contracting Process (Employment)

- Employment process cannot be completed without socially insured the new employee.
- Social insurance is obligatory and not optional and it is done through Form 1.

- لا تتم عملية التعيين بدون التأمين اجتماعيًا على الموظف.
- التأمين الاجتماعي هو نظام اجباري وليس اختياري ويتم التأمين من خلال استمارة ١.

التأمين الاجتماعي (استمارة ١) Social Insurance (Form 1)

- Has to be delivered to the social insurance within 15 days after the hiring. If it is late for more than one month, 2% penalty is to be paid.
- Date should be the same in the employment contract.

- يجب تسليم استمارة ١ للتأمينات خلال ١٥ يومًا من التعيين بحد أقصى وإلا وقعت غرامة ٢٪ من قيمة الاشتراك.
- تاريخ الاستمارة يجب أن يكون نفس تاريخ التعاقد.

مستندات التعيين

Employment Documents

أوراق يجب على الموظف احضارها لإتمام عملية التعاقد (مسوغات التعيين)

- شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها ← ملف الموظف (صورة للتأمينات)
- صورة البطاقة الشخصية ← ملف الموظف (صورة للتأمينات وصورة للتأمين الصحي)
- صحيفة الحالة الجنائية حديثة الإصدار موجهة إلى المؤسسة ← ملف الموظف
- شهادة القيد بمكتب القوى العاملة المختص ← يرسل بخطاب مسجل بعلم الوصول إلى مكتب العمل الصادر منه ويحفظ صورة منه مرفق بها إيصال التسليم في الملف الخاص
- صور شخصية حسب الاحتياج ← ملف الموظف (التأمين الصحي)
- إخلاء طرف من خر جهة عمل ← ملف الموظف
- طباعة من التأمينات الاجتماعية ← ملف الموظف
- المؤهل الدراسي ← ملف الموظف (صورة للتأمينات)



عملية التعاقد Contracting Process

العقد واستمارة ١ تأمينات Contract and Social Insurance Form 1

- استمارة بدء الاشتراك (استمارة 1 تأمينات اجتماعية) : بعد الانتهاء من ملئ البيانات واخذ التوقيعات اللازمة وختمها بخاتم المنشأة تسلم إلى مكتب التأمينات التابع له المنشأة في خلال أسبوعين من استلام العمل
- الأوراق التي ترفق باستمارة بدء الاشتراك (خمسة أوراق أساسية):
- صورة من شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي المواليد أو حكم قضائي يثبت سن المؤمن عليه.
- Social insurance form 1 should be filled in, signed by both parties and stamped. Then it is delivered to the social insurance office within 15 days of the starting date.
- Documents to be attached to the form:
- Birth certificate copy



عملية التعاقد Contracting Process

العقد واستمارة ١ تأمينات Contract and Social Insurance Form 1

- ID copy
- Education certificate copy
- Form 111 medical insurance copy
- Contract copy
- Driving license copy for drivers
- Syndicate membership copy for relative positions.
- صورة من البطاقة الشخصية.
- صورة من المؤهل الدراسي (لحملة المؤهلات).
- نموذج ١١١ تأمين صحي.
- نسخة من عقد العمل.
- صورة رخصة القيادة (للسائقين).
- صورة شهادة عضوية من النقابة للنقابيين أو صورة كارنيه نقابة حديث.



ملف الموظف Employee's File

مادة ٧٧ من قانون العمل (ملف العامل)

على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا لكل عامل يذكر فيه على الأخص:

- اسمه، ومهنته، ودرجة مهاراته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.
- وأيضًا عليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرر لائحة المنشأة، وأي أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل.

ملحوظتان :

- لا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك.
- عليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.



المحاضرة الثانية Lecture 2 الأجور Wages

الأجور Wages

Article 34

- A national council for wages shall be established under the chairmanship of the Minister of Planning, to be concerned with setting the minimum wages at the national level, subject to the cost of living.

- ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة.

الأجور Wages

Article 34 cont.

- and by providing the methods and measures guaranteeing the realization of balance between wages and prices.

- ويايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار

الأجور Wages

Article 34 cont.

- The council shall also be concerned with setting the minimum periodical annual increments such that they shall not be less than (3%) of the basic salary on the ground of which the social insurance contributions are reckoned.

- كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (3%) من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

الأجور Wages

Article 34 cont.

- In case the establishment is exposed to economic conditions with which it becomes impossible to pay the said periodical increment, the matter shall then be submitted to the national council for wages, to decide whatever it deems suitable with its conditions, within thirty days from the date of submitting the matter to it.

- وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائمًا مع ظروفها في خلال ثلاثين يومًا من تاريخ عرض الأمر عليه.

الأجور Wages

Article 34 cont.

- Discrimination in wages because of the sex, origin, language, religion or creed shall be prohibited.

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

الأجور Wages

Article 35

- The wage shall be determined according to the individual labor contract, the collective labor agreement, or the statute of the establishment. If the wage is not determined in any of these methods, the worker shall be entitled to a wage of equivalent position if any.

- يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد.

الأجور Wages

Article 37

- If agreement is reached on determining the wage per production or commission, the wage to be obtained by the worker shall not be less than the minimum wages.

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

الأجور Wages

- Article 38 cont.

- A. Workers appointed with a monthly pay: their wages shall be paid at least once per month.

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

الأجور Wages

Article 38 cont.

- B. If the wage is per production, and the work requires working for a period exceeding two weeks, the worker shall obtain each week a pay on account commensurate with the work he has performed, and the balance of the wage shall be paid to him during the week following delivery of the work he has been charged with.

(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.

الأجور Wages

Article 38 cont.

- C. In other than the cases defined in the two previous items, the workers shall receive their wages once at most every week, unless otherwise agreed upon.

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين
تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع
على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

الأجور Wages

Article 38 cont.

D. If the Labor relation ends, the employer shall pay to the worker his wage and all amounts due to him forthwith, unless the worker has quit work of his own accord, in which case the employer shall pay the worker's wage and all his dues within a period not exceeding seven days from the date the worker claims these dues.

(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 تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

الأجور Wages

Article 40

- The employer shall be prohibited to transfer a monthly paid worker to the category of day laborers' or the workers appointed with a weekly wage, or paid per hour or per production, except with the written approval of the worker on transferring him. The worker shall in this case have all the rights he acquired during the period he spent with monthly pay.

- يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين 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.

الأجور Wages

Article 41

- If the worker attends at his place of work, at the time determined for work and is ready to exercise his work but is prevented to start his work for reasons due to the employer, he shall be considered as having actually fulfilled his work and accordingly deserves his wage in full.

- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدًا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعليًا واستحق أجره كاملاً.

الأجور Wages

Article 41 cont.

- However, if he attends and is barred from exercising his work by imperative reasons beyond the will of the employer, he shall be entitled to half his wage.

- أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

الأجور Wages

Article 42

- The employer shall not oblige the worker to buy foods, goods, or services from specific stores, or buy goods produced or services provided by the employer.

- 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.

الأجور Wages

Article 43

- The employer shall not deduct more than (10%) from the worker's wage for payment of the money he has loaned to him during the validity of the contract; nor shall he charge the worker any interest on these loans. This provision shall apply to the prepaid wages.

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

الأجور Wages

Article 43

- The employer cannot deduct more than 5 days monthly as a disciplinary action/month not even for the compensation of what the employee caused of damage to the employer's machines or products.

• لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من أجر العامل كجزاء تأديبي أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
ومن ناحية أخرى لا يجوز أن يزيد أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ما يخصمه صاحب العمل من أجر العامل كتعويض عن الضرر الناشئ عن تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده.

الأجور Wages

Article 44

- ... In all cases, no deduction, retention, or relinquishment of the wage due to the worker shall be made for settlement of a debt except within the limits of (25%) of that wage. The deduction percentage may be increased to (50%) in case of alimentary debt.

- 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.

الأجور Wages

Article 44

- In case of jostling creditors, the alimentary debt shall be given precedence, followed by the debt owing to the employer in connection with the tools or materials damaged by the worker, or for refund of payments unrightfully made to the worker, or the sanctions imposed on the worker.

- وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبًا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استردادًا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

الأجور Wages

Article 44 cont.

- The validity of wage relinquishment within the limits of the percentage in this article shall be conditional upon issuing a written approval by the worker.

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

الأجور Wages

Article 44 cont.

- The percentage referred to in the first clause of the present article shall be computed after deducting the income tax on the wage, the amounts payable according to the Social Insurance Laws, and the loans the employer extended to the worker within the limits of the percentage prescribed in the previous article.

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

الأجور Wages

Article 45

- The employer's obligations for the wage shall not be discharged except after the worker signs for receiving the wage, in the register provided for the purpose, or in the payrolls, providing the data of these documents shall comprise the items of the wage.

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



المحاضرة الثالثة
Lecture 3
ساعات العمل
Working Hours

ساعات العمل Working Hours

Working Hours, Overtime & Breaks:

- Working hours are 8 hrs. a day or 48hrs. a week excluding break periods. (80)
- Total working hours should not exceed 10 hrs. including the break period.
- Working hours should include a total of one hour break period, workers should not work – continuously- for more than FIVE hours. (81)

- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.
- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.
- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

ساعات العمل Working Hours

- يجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الاعمال التي يصدر بتحديدھا قرارًا من وزير القوى العاملة.
- العاملين في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم 133 لسنة 1961 سبع ساعات يوميًا.
- نصت المادة 101 من قانون العمل على أنه لا يجوز تشغيل الطفل (أي من لم يبلغ 18 من عمره) أكثر من 6 ساعات يوميًا.
- وأخيرًا نصت المادة 70 من قانون الطفل والمعدلة بالقانون رقم 126 لسنة 2008 في فقرتها الثانية على أنه تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارًا من الشهر السادس للحمل.

الوقت الإضافي Overtime

- If the employer asks the employee to stay for over time, the employee deserves, plus his/her wage, extra wage of equal to 35% for day hours and 70% for night hours

- إذا اقتضت حاجة العمل أن يعمل العامل وقت إضافي يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه 35% عن ساعات العمل النهارية، و 70% عن ساعات العمل الليلية.
- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

يوم الراحة Day off

- The WEEK END must not be less than 24hrs. after working SIX days. (83)
- Workers at remote areas or certain nature professions may work continuously for 8 weekends after which they receive a compensation of weekends (84)

- يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.
- يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة.

يوم الراحة Day off

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي.

Working on a day off

If the employer requested the employee to work on his day off, he/she deserves double his/her wage, plus a replacement of the day during the following week.

تشغيل الأطفال

Employing Children Workers

- The children – in the application of the provision of this law - are those:
- who reached 14 years old or over the age of completion of primary education but less than 18 years old.
(98)

- يعتبر طفلاً – في تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني 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 القوى العاملة المختص.

تشغيل الأطفال Employing Children Workers

- الحد الأقصى لعمل الأطفال هو ٦ ساعات بحد أقصى أربع ساعات متواصلة.
- Maximum hours for working children are 6 hours. (101)
- Maximum continuous working hours are 4 hours. (101)

تشغيل الأطفال

Employing Children Workers

- ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.
- وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.

- Children are forbidden from working extra hours, at weekends or at official holidays. (101)
- Children are prohibited from working between 7.00 p.m. & 7:00 a.m. (101)



P15-F05

الإجازات Leaves



P15-F05

الإجازات السنوية Annual Leaves

جميع الحقوق محفوظة – إعمل بيزنس

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 47: The period of the annual leave shall be 21 days with full pay for those spending one complete year in the service. ($21/12=1.75$)
- The leave shall be increased to thirty days once the worker spends ten years in service with one or more employers. ($30/12=2.5$)

- تكون مدة الإجازة السنوية 21 يومًا بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة.
- تزداد إلى ثلاثين يومًا متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل واحد أو أكثر.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 47: The leave shall be for a period of thirty days per year for those over the age of fifty years.
- The holidays, the official occasions days off, and the weekly days off shall not be counted as part of the leave days.

- كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يومًا لمن تجاوز سن الخمسين.
- ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 47: If the worker's service is less than one year, he shall be entitled to a leave in proportion to the period he has spent in work, providing he has spent six months in the service of the employer.

- وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 47: In all cases the period of the annual leave shall be increased by seven days for the workers engaged in hard, dangerous, and unwholesome works, or in the remote areas to be determined by virtue of a decree of the concerned minister after consulting the view of the concerned quarters.

- وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدھا قرارًا من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 47:
The worker shall not give up his leave.

لا يمكن للموظف التخلي عن إجازاته.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 48:

The employer shall determine the dates of the annual leave according to work conditions. He shall not interrupt the leave except for strong reasons necessitated by work interest.

- يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 48:

The worker shall go on leave on the date and for the period determined by the employer. If the worker refuses in writing to go on leave he shall lose his right to collecting their equivalent in wage terms.

- ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- Article 48:

In all cases, the worker shall obtain an annual leave of fifteen days, including at least six continuous days, and the employer shall settle the balance of leaves or the wage computed against that balance at most every three years.

- وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يومًا، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر.

الإجازات السنوية Annual Leaves

• فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

- Article 48:
- If the work relationship expires before the worker exhausts the balance of his annual leave, he shall be entitled to the wage computed against that balance.

الإجازات السنوية Annual Leaves

- مادة 49:

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدمًا لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يومًا على الأقل.

- Article 49:

The worker shall have the right to determine the date of his annual leave if he is sitting for the exam in any of the educational stages, providing he shall notify the employer at least fifteen days before he goes on leave.

الإجازة العارضة Casual Leave

- مادة 51: للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

- Article 51:

The worker may be absent from work for a casual reason for a period not exceeding six days during the year, with a maximum limit of two days each time. The casual leave shall be counted as part of the annual leave determined for the worker.





العطلات الرسمية Public Holidays

العطلات الرسمية

National Public Holidays

مادة 52: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يومًا في السنة.

- Article 52:

The worker shall have the right to a leave with full pay on the holidays to be determined by a decree of the concerned minister, with a maximum limit of thirteen days per year.

العطلات الرسمية National Public Holidays

1. January the 7th Coptic Christmas

1. عيد الميلاد المجيد (7 يناير)

2. January the 25th Police Day

2. عيد الشرطة (25 يناير)

3. Al Mawlid Al Nabawi (one day)

3. المولد النبوي الشريف

4. Eid El Fitr (two days)

4. اليوم الأول والثاني من عيد الفطر المبارك

5. Waqfet Arafat and Eid El Adha (three days)

5. اليوم الأول والثاني ووقفه عرفات من عيد
الأضحى المبارك

العطلات الرسمية National Public Holidays

1. Hijri New Year (one day)
2. April the 25th Sinai Liberation Day
3. Sham Al Nessim (one day)
4. May the 1st Labor Day
5. July the 23rd Revolution Day
6. October the 6th Armed Forces Day

1. رأس السنة الهجرية
2. عيد تحرير سيناء (25 أبريل)
3. يوم شم النسيم
4. عيد العمال (1 مايو)
5. عيد ثورة يوليو 23 يوليو
6. عيد نصر أكتوبر (6 أكتوبر)

العطلات الرسمية

National Public Holidays

1. Article 52: The employer may require the worker to attend to work on these days if so necessitated by work conditions.
2. In this case, the worker shall be entitled to, in addition to his wage for that day, double that wage.

1. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

2. ولا يجوز لصاحب العمل تعويض العامل عن إجازة الأعياد بأيام أخرى لأن الأعياد ليست للراحة وإنما للمشاركة في الاحتفالات والمناسبات وهي تنتهي بانتهائها.



الإجازات الدينية Religious Holiday

الإجازات الدينية Religious Leave

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

1. Article 53:

The worker spending five continuous years in the service of the employer shall have the right to a leave of one month with full pay for performing the religious Hajj duty, or visiting Jerusalem.

That leave shall be granted only once throughout his service period.



الإجازات المرضية Sick Leaves

الإجازة المرضية Sick Leave

1. Article 54:

The worker whose sickness is established shall have the right to a sick leave to be determined by the concerned medical quarter. During that period, he shall be entitled to a compensation for the wage as shall be determined by the Social Insurance law.

- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضًا عن الأجر وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

الإجازة المرضية Sick Leave

واورد المشرع استثنائين على هذه القاعدة:

- الأول للعاملين بالمنشآت الصناعية. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر.
- أما الاستثناء الثاني فهو خاص وفقاً لنص المادة 76 من قانون التأمين الاجتماعي بالعامل المريض بالدرن أو الجزام أو مرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة. ويستحق إجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل.

الإجازة المرضية Sick Leave

- Article 54:

The worker may benefit from his frozen annual leaves, besides the sick leave to which he is entitled. He may also request transferring the sick leave into an annual leave if he has a balance allowing for going so.

- وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.



إجازة إصابة العمل Work Accident Leave

تأمين إصابة العمل Work Accidents Insurance

- مادة (80): تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً في جهات العلاج التي تحددها لهم الهيئة المعنية بالتأمين الصحي.

عقوبة عدم الالتزام بإجراءات إصابة العمل

No Compliance Penalties for Work Accident Procedures

مادة (167) يعاقب الموظف المختص لدي صاحب العمل، بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة ارتكابه أي من الأفعال الآتية:

- أ. عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج
- ب. عدم إبلاغ الشرطة بغير عذر مقبول بأي حادث يصيب أحد العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وغرامة لا تجاوز مليون جنيه إذا ترتب على عدم نقل المصاب وفاته أو تخلفت لديه نسبة عجز تجاوز 50%



إجازة الوضع Maternity Leave

إجازة الوضع Maternity Leave

- Women Leave (article 91)

- If a woman spends 10 months with one or more employers, she has the right of a paid maternity leave of 90 days and for twice maximum. (Labour law item No. 91)
- She then has the right of a paid hour on daily basis for nursing her child for 2 years after her return of the maternity leave. (Labour law item No. 93)

- للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يومًا بتعويض مساو للأجر.
- ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.
- يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرًا التالية لتاريخ الوضع – فضلًا عن مدة الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.
- وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

إجازة الوضع Maternity Leave

ولكن صدر القانون رقم 126 لسنة 2008 بتعديل بعض أحكام قانون الطفل ناصًا على تعديل الفقرة الأولى من المادة 70 منه والتي أصبح نصها كالآتي: " للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

إجازة الوضع Maternity Leave

- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع
- Employers are prevented from terminating work relation or firing a female during maternity leave. (92)

إجازة الوضع Maternity Leave

- ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.
- If a female works for another employer during the maternity leave, the main employer may deprive her from ALL rights. (92)

إجازة رعاية طفل Baby Care Leave

- Women Leave
- If the employer has 50 employees or more, the mother has the right of two years vacation without pay to take care of her child for twice maximum during her service. (Labour law item No. 94)

- يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
- قانون الطفل أعطى الحق للمرأة العاملة في إجازة لرعاية طفلها ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. وهو القانون المطبق لأنه أحدث في الإصدار



شكراً لكم