

مقارنة بين قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل المصري الجديد ٢٠٢٥

امتياز حق العامل:

القانون القديم	مشروع القانون الجديد
<p>-حقوق العامل تستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة.</p> <p>-مادة القانون (٧): تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة . ومع ذلك يستوفي الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.</p>	<p>-حقوق العامل تستوفي قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ وتعتبر اشتراكات التأمينات الاجتماعية جزء من حقوق العمال التي تستوفي وتؤدي للهيئة المختصة.</p> <p>ماده القانون(٨) : يكون للمبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه والناشئة عن علاقة عمل وامتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم واية مرتبة امتيازات مقرر او تقرر وفقا لاي قانون اخر وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءا من حقوق العمال التي تستوفي وتؤدي للهيئة المختصة</p>

اجازة الوضع للنساء:

البيان	القانون القديم	القانون الجديد
عدد المرات	مرتين طوال فترة الخدمة	٣مرات طوال فترة الخدمة
فترة الاجازة	٩٠ يوما	٤ أشهر
ساعات العمل	_____	تخفيض ساعة من الشهر السادس من الحمل
العمل الإضافي	_____	لا يجوز الزامها بالعمل الإضافي من بداية الحمل وحتى ٦ اشهر من تاريخ الوضع.
الشرط	العمل ١٠ أشهر بالشركة قبل تاريخ الوضع.	_____
المادة طبقا لقانون العمل	مادة (٩١) للعاملة التي أمضت ١٠ أشهر في خدمة صاحب العمل او أكثر الحق في اجازة مدتها ٩٠ يوما بتعويض مساوي للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق والتي تليه. بشرط ان تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الـ ٤٥ يوم التالية للوضع. ولا تستحق اجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.	مادة (٥٤) للعاملة الحق في اجازة الوضع لمدة ٤ أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على الا تقل مدة هذه الاجازة بعد الوضع عن ٤٥ يوما. بشرط ان تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه، وتكون هذه الاجازة مدفوعة الاجر. ولا تستحق اجازة الوضع لأكثر من ٣ مرات طوال مدة خدمة العاملة. ويخصم من الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه عن تعويض عن الاجر وفقا لحكم المادة ٧٧ من قانون التأمينات

<p>الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩. وتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل. ولا يجوز الزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ٦ أشهر من تاريخ الوضع.</p>		
---	--	--

اجازة رعاية الطفل بدون اجر:

البيان	القانون القديم	القانون الجديد
عدد المرات	مرتين طوال فترة الخدمة بحد أقصى سنتين في المرة الواحدة	٣ مرات طوال فترة الخدمة بحد أقصى سنتين في المرة الواحدة
فترة الاجازة	٤ سنوات حد اقصى	٦ سنوات حد أقصى
الشرط	_____	العمل سنة علي الاقل بالشركة على الا تقل الفترة بين الاجازة الاولي والثانية عن سنتين
القانون	مادة (٩٤): مع مراعاة حكم المادة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي اجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الاجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها	مادة (٥٧) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي اجازة دون اجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذا الاجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة ان يكون قد مر علي وجودها في المنشأة سنة علي الأقل وعلي ألا تقل المدة بين الاجازة الاولي والثانية عن سنتين

عقد العمل:

البيان	القانون القديم	القانون الجديد
عدد نسخ العقد	٣ نسخ -نسخة للعامل -نسخة لصاحب العمل	٤ نسخ -نسخة للعامل -نسخة لصاحب العمل - نسخة لمكتب التأمينات الاجتماعية - نسخة لمكتب العمل
القانون	مادة (٣٢): يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ع يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات	مادة (٨٩): يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ع يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات

<p>الاجتماعية المختص .ويجب ان يتضمن العقد على الأخص البيانات التالية :اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .اسم العامل ومؤهله ومهنته وحرفته و ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته طبيعية ونوع العمل محل التعاقد .الاجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات العمل</p> <p>٣-اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته</p> <p>٤-طبيعة ونوع العمل محل العقد</p> <p>٥- الاجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها</p> <p>٦- وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق في اثبات علاقة العمل ومدته وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الاثبات كافة</p>	<p>الاجتماعية المختص .ويجب ان يتضمن العقد على الأخص البيانات التالية :اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .اسم العامل ومؤهله ومهنته وحرفته و ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته طبيعية ونوع العمل محل التعاقد .الاجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات العمل</p>	
--	---	--

ملف العامل:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
ورقي او الكتروني	ورقي	طبيعة الملف
٥ سنوات وحال وجود نزاع قضائي يتم الاحتفاظ به لحين الفصل النهائي في القضية بحكم بات	سنة واحدة	فترة الاحتفاظ بالملف بعد انتهاء الخدمة
اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره وبيان ما يدخل من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما يحصل عليه من اجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة واية أوراق اخري تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات الا لمن رخص له قانونا بذلك	اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره وبيان ما يدخل من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما يحصل عليه من اجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة واية أوراق اخري تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات الا لمن رخص له قانونا بذلك	مكونات الملف

<p>واضافة استمارة التأمينات الاجتماعية وصورة من الكشف الطبي</p>		
<p>مادة :٩٢ علي صاحب العمل ان ينشأ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك . وان يقدم هذا الملف الي الجهة الإدارية المختصة او المحكمة العمالية المختصة حسب الأحوال عند طلبه وعليه ان يحتفظ بملف العامل ورقيا او الكترونيا لمدة خمس سنوات علي الاقل تبدا من تاريخ انتهاء علاقة العمل وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائي لحين الفصل في الدعوي بحكم بات</p>	<p>مادة :٧٧ علي صاحب العمل ان ينشأ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك . وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدا من تاريخ انتهاء علاقة العمل</p>	<p>القانون</p>

تكلفة التدريب حال ترك العمل:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
<p>نص عليه، ولكن بدون محددات وعليه سنظل كما نحن نستخدم نفس النماذج الخاصة بالتدريب</p>	<p>إيصال او إقرار بتكلفة التدريب</p>	<p>إيصال او إقرار بتكلفة التدريب</p>
<p>مادة (٩٥) يلتزم العامل الذي تم تدريبه علي نفقة صاحب العمل بأن يقضي لدية المدة المتفق عليها وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب دون اخلال بحق صاحب العمل في التعويض مالم ينص عقد العمل علي خلاف ذلك</p>	<p>لا يوجد نص صريح</p>	<p>القانون</p>

الاجازات السنوية:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
١٥	٢١	اول سنة
٢١	٢١	أقل من ١٠ سنين خبرة
٣٠	٣٠	أكثر من ١٠ سنين خبره او عمره ٥٠ عاماً فيما أكثر
٤٥	_____	ذوي الهمم والاقزام
٧	٦	الاجازة العارضة
٧+٢١	٧+ ٢١	الاعمال الخطرة او الصعبة او مناطق نائيه
يوم واحد لثلاث مرات فقط خلال فترة خدمته بالعمل	_____	إجازة مولود للاب
ليست من الرصيد السنوي ويتم ابلاغ قبلها ب١٥ يوما ويأتي بما يفيد دخوله للامتحان فعلياً	من الرصيد السنوي بشرط الإبلاغ قبلها ب١٥ يوم	إجازة الامتحانات والدراسة
طبقا لقرار وزير العمل لا يوجد حد اقصى واجازات الديانات الأخرى طبقا لقرار رئيس الوزراء طبقا لقرار الصدور	طبقا لقرار وزير العمل حد اقصي ١٣ يوم . واجازات الديانات الأخرى طبقا لقرار رئيس الوزراء لا يوجد	الاجازات الرسمية
مادة (١٢٤) يستحق العامل اجازته سنوية باجر لا يدخل في حسابها أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية وذلك علي الوجه التالي : - خمسة عشر يوما في السنة الأولى ثلاثون يوما لمن امضي عشر سنوات كاملة لدي صاحب عمل او اكثر او لمن تجاوزت سنه خمسين عاماً ٤٥ يوما للأشخاص ذوي الإعاقة والاقزام . وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنه تكون اجازته بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط ان يكون قد امضي ستة اشهر علي الأقل في خدمة صاحب العمل . وفي جميع الأحوال تزداد مدة الاجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .	مادة ٤٧ : تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلي ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد امضي مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل. 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 بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .	القانون الاجازة السنوية

<p>والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية</p>	<p>ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.</p>	
<p>مادة (١٢٨) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل وللعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الاجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد اجازته السنوية بحد اقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.</p>	<p>مادة (٥١) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل.</p>	<p>القانون الاجازة العارضة واجازة مولود</p>
<p>مادة ١٢٦ للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوما على الأقل. وللعامل الحق في الحصول علي إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحانات الفعلية ولا تحتسب من رصيد اجازته السنوية ويشترط لذلك : - اخطار صاحب العمل قبل الاجازة ب ١٠ أيام علي الأقل - اثبات مايفيد دخوله الامتحان فعليا</p>	<p>مادة (٤٩) للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوما على الأقل.</p>	<p>القانون الخاص بإجازة الامتحانات والدراسة</p>
<p>مادة ١٢٩ للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والاعياد والمناسبات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص وتسري بالنسبة للاعياد الدينية لغير المسلمين احكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن - لصاحب العمل تشغيل العامل في هذا الأيام اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة الي اجره عن هذا مثلي هذا الاجر وان يمنح العامل يوما اخر عوضا عنه بناء علي طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>	<p>(مادة ٥٢) للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما في السنة. 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.</p>	<p>القانون الخاص بالإجازات الرسمية</p>

الاجازات المرضية في المنشأة الصناعية واجازة مخالطة المريض:

البيان	القانون القديم	القانون الجديد
فترة الحساب شرائح الحساب	كل ٣ سنوات اول شهر صرف ١٠٠٪ من الاجر ثاني ٨ شهور صرف ٧٥٪ من الاجر ال ٣ شهور التالية صفر % من الاجر وذلك اذا قررت الجهة الطبية وله ان يستفيد من متجمد اجازاته	كل ٣ سنوات اول ٣ شهور صرف ١٠٠٪ من الاجر ثاني ٦ شهور صرف ٨٥٪ من الاجر ال ٣ شهور التالية ٧٥٪ من الاجر وذلك اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه وله ان يستفيد من متجمد اجازاته
القانون الاجازة المرضية في المنشأة الصناعية	للعامل الزى يثبت مرضه الحق في أجازه مرضية تحدها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في اجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر دون اجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه. وللعامل أن يستفيد من متجمد اجازته السوية إلى جانب ما يستحقه من أجازه مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى أجازه سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.	ماده ١٢١ للعامل الذي يثبت مرضه أو يثبت مرضه او اصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحدها الجهة الطبية المختصة ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر تحدد نسبته ومدته وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار اليه ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشأة الصناعية التي يسري في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشأة الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة اشهر باجر ثم ستة اشهر باجر يعادل ٨٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره وذلك اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه. ويخصم من الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل ما يلتزم بأدائه نظام التامين الاجتماعي من تعويض عن الاجر وللعامل ان يستفيد من متجمد اجازاته السوية الي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية كما له ان يطلب تحويل الاجازة المرضية الي اجازة سنوية اذا كان له رصيد يسمح بذلك
القانون الخاص اجازة مخالطة مريض		مادة (١٣٢) للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من احد افراد أسرته من مزاوله

عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر وتحدد هذه الامراض بقرار من الوزير المعني بشئون الصحة كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار اليها.		
---	--	--

تحليل المخدرات:

البيان	القانون القديم	القانون الجديد
فترة الحساب		تأكيد على عمل تحليل المخدرات وحال ثبوتها يتم عرض الاوراق علي المحكمة العمالية لفصله من الخدمة مادة ١٤٨
القانون		ماده (١٣٥) مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الامراض المعدية بالإقليم المصري ومع مراعاة احكام المادتين ١٣٢ و ١٣٨ من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة او الامراض المعدية حينما يطلب حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلي نفقته ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي او المعامل المركزية بوزارة الصحة وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتنظلم منها وفقا للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص علي ان يكون من بينها اجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها وفي حالة حالة اختلاف نتيجتي الفحص يتم اجراء تحليل توكيدي لدي أي من الجهتين المشار اليهما في الفقرة الاولى من هذه المادة فاذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لأعمال شئونها . وفي جميع الأحوال يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في اجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء علي هذه الاختبارات

انقضاء علاقة العمل بعد ٥ سنوات:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
صرف شهر عن كل سنة انقضاء علاقة العمل بعد ٥ سنوات		تعويض عقد محدد المدة عند انتهاءه بعده سنوات من قبل صاحب العمل
مادة (١٥٤) مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد ٨٧ و٨٨ و٩٥ من هذا القانون ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد علي خمس سنوات جاز للعامل انهاءه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد اخطار صاحب العمل قبل الانهاء بثلاثة اشهر وتسري احكام الفقرة الثانية من هذه المادة علي حالات انهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة فإذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل اجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة	مادة ١٠٤ : ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاءه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات انهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة. مادة ١٠٥ : مع مراعاة أحكام المادة ١٠٦ من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة. ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.	القانون

الوقت الإضافي:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
١٠ وقد يصل الي ١٢ ساعة للأعمال المتقطعة	١٠ ساعات	الحد الأقصى لساعات العمل اليومي
١,٥٣=١	١,٥٣=١	قيمة الساعات النهارية
١,٧٠=١	١,٧٠=١	قيمة الساعة الليلي
١=١	١=١	قيمة العمل يوم الراحة
+ يوم راحة في الأسبوع الذي يليه	+ يوم راحة في الأسبوع الذي يليه	قيمة العمل يوم الإجازة الرسمي
٢=١ او يوم بديل بناء علي طلب مكتوب من العامل ويحفظ في ملف خدمته	٢=١	
مادة ١٢١ يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١١٧ و١١٨ و١١٩ و١٢٠ من هذا القانون اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات ابلاغ الجهة الإدارية المختصة في	مادة ٨٥ : لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠،٨١،٨٢،٨٣،٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية ويشترط في هزة الحالات ابلاغ الجهة الإدارية المختصة	القانون

<p>خلال سبعة من وقوع ظروف العمل غير العادية او الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة الي اجره عن ساعات العمل الأصلية اجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية .</p> <p>فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على عشر ساعات في اليوم الواحد.</p> <p>ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة الي اجره عن هذا اليوم مثلي هذا الاجر او ان يمنح العامل يوماً اخر عوضا عنه بناء علي طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>	<p>بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقه كتابيه منها .</p> <p>وفي هزة الحالة يستحق العامل بالإضافة الي اجره الاصلي اجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او الجماعي بحيث لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية، و (٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .</p> <p>فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على عشر ساعات في اليوم الواحد.</p>	
---	--	--

كعب العمل:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان
يتم ارسالها خلال ٤٥ يوم من تاريخ شغل الوظيفة	يتم ارسالها خلال ٣٠ يوم من تاريخ شغل الوظيفة	

الانقطاع عن العمل:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان باليوم
كل ٥ ايام يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويعتبر مستقبلا	كل ٥ ايام يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويتم عرض امر فصله علي المحكمة العمالية لانقطاع عن العمل	اكثر من ١٠ ايام متصلة
كل ١٠ ايام متقطعة يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويعتبر مستقبيا	كل ١٠ ايام متقطعة يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويتم عرض امر فصله علي المحكمة العمالية الانقطاع عن العمل	اكثر من ٢٠ ايام متصلة
	وننتظر اللائحة التنفيذية لبيان تفصيلي ودقيق	
<p>مادة (١٦٦): يُعتبر العامل مستقبلاً من العمل اذا تغيب بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، او اكثر مش عشرة ايام متتالية، علي ان يسبق ذلك انذار، بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، او من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولي، وخمسة ايام في الحالة الثانية.</p>	<p>مادة (٦٩) لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: اذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات اذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. اذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشركة ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومُعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. اذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة او اكثر من عشر ايام متتالية، علي ان يسبق الفصل اذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشر ايام في الحالة الاولي وبعد غيابه ٥ ايام في الحالة الثانية.</p>	القانون

	<p>إذا ثبت ان العامل افشي اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت الي اضرار جسيمة بالمنشأة. اذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه. اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. اذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام وكذلك اذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه. اذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.</p>	
--	---	--

الاستقالة:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان باليوم
للعامل او وكيله	للعامل	حق التوقيع
خلال ١٠ ايام	خلال ٧ ايام	العدول عن الاستقالة
ملزم في الاستقالة وفي العدول عنها	----	اعتماد مكتب العمل
<p>مادة (١٦٧): للعامل ان يقدم استقالة كتابية لصاحب العمل بشرط ان تكون موقعة من العامل او من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الادارية المختصة. ولا تنتهي خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلي العامل ان يستمر في العمل الي ان تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة ايام من تاريخ تقديمها، والا اعتبرت مقبولة بفوات هذه الفترة، وللعامل المستقيل او وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال ١٠ ايام من تاريخ اخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة علي ان يكون هذا العدول مكتوباً معتمداً من الجهة الادارية المختصة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>مادة (١١٩) لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	القانون

وفاة العامل:

القانون الجديد	القانون القديم	البيان باليوم
للارمل او ارشد الابناء او من يثبت انه تحمل نفقات الجنازة بحد ادني ١٠٠٠	للاسرة المتوفي بحد ادني ٢٥٠	شهرين مصاريف الجنازة
لاسرة المتوفي	لاسرة المتوفي	شهر الوفاة
لاسرة المتوفي	---	+ايام العمل في الشهر
لاسرة المتوفي	لاسرة المتوفي	الشهرين التاليين
موجود	موجود	تحمل تكاليف نقل الجثمان
مادة (١٦٩) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة، او حكماً، طبقاً للقواعد القانونية المقررة، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، الا اذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، او بنشاطه الذي ينقطع وفاته. فاذا توفي العامل وهو في الخدمة، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل اجر شهرين طبقاً لآخر اجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة، تصرف للارمل فاذا لم يوجد صرفت لارشد الاولاد. او الي اي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة. وذلك بحد ادني الف جنيه.	مادة (١٢٣) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً 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 توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي. ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.	القانون

الاضراب:

القانون الجديد	القانون القديم	القانون
<p>مادة (٢٣١)</p> <p>للعامل الحق في الاضراب عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون اعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، او المفروض العمالي في حدود الضوابط والاجراءات المقررة في هذا القانون.</p> <p>مادة (٢٣٢)</p> <p>يجب ان يتضمن الاعلان عن الاضراب، اخطار كل من صاحب العمل، والجهة الادارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضراب بعشرة ايام على الاقل، وذلك بكتاب مسجل وموصي علي بعلم الوصول، علي ان يتضمن الاخطار الاسباب الدافعة للاضراب ومواعيده.</p> <p>مادة (٢٣٣)</p> <p>يُحظر علي العمال الدعوة الي الاضراب، او اعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية اثناء مدة سريانه.</p> <p>مادة (٢٣٤)</p> <p>يُحظر الاضراب او الدعوة اليه او اعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات اساسية للمواطنين والتي يترتب علي توقف العمل فيها الاخلال بالامن القومي.</p> <p>ويحظر الدعوة للاضراب او اعلانه في الظروف الاستثنائية.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الاساسية التي تقدمها.</p>		<p>مادة (١٩٢)</p> <p>للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p> <p>وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.</p> <p>فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.</p> <p>وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.</p>

مادة (٢٣٥) يترتب علي الاضراب عن العمل وقف الالتزامات النائية عن عقد العمل خلال مدة الاضراب.		
--	--	--

انماط العمل الجديدة في القانون الجديد فقط

مادة (٩٦)

يعتبر نمطا جديداً من انماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية، ايا كان شكل اداء العمل، او طريقة تنفيذه، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته او اشرافه، مقابل اجر اياً كانت صورته، ويعتبر نمطاً من انماط العمل الجديدة علي الاخص ما يأتي:

العمل عن بعد، وهو اداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية.

العمل بعض الوقت او جزء منه، وهو العمل الذي يتم خلال ساعات عمل اقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل.

العمل المرن، وهو اداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل، في اوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل، او بتغيير في مواعيد ساعات العمل او عددها او مكان العمل. تقاسم العمل، وهو العمل الذي يقوم بإنجازه اكثر من شخص ويتقاسمون فيه الادوار او الاوقات، كما يتقاسمون الاجر، وفقاً لما يتم الاتفاق عليها صور اخري للعمل يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص.

مادة (٩٨)

يجوز باتفاق الطرفين في انماط العمل الجديدة ان يقوم العامل بالعمل لدي اكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل، او ان يعمل لحساب نفسه الي جانب عمله لدي الغير.

مادة (٩٩)

يجب ان تكون علاقة العمل في انماط العمل الجديدة واضحة ومحددة في عقد عمل مكتوب ورقياً او الكترونياً، ويجوز للعامل اثبات علاقة العمل بكافة طرق الاثبات.

التظلم من الايقاف عن العمل

القانون القديم	القانون الجديد
	مادة (١٤٦) للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين ١، ٢ من المادة ١٤٥ من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضي الامور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة ايام من تاريخ اخطاره، او علمه بصور القرار المتظلم منه.

و علي القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه علي الاكثر، فاذا قضي بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضي بعودته للعمل مرة اخري.	
مادة (١٤٧) لصاحب العمل ان يطلب من قاضي الامور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الايقاف عن العمل لمدة او لمدد اخري مع صرف نصف اجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الايقاف بعشرة ايام. و علي قاضي الامور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الايقاف، فاذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل الي عمله، يستمر ايقاف العامل مع صرف الاجر كاملاً لحين البت في الطلب فاذا قضي برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة ايقافه الاخيرة فاذا كان الوقف لاحد الاسباب الواردة بالبند ٢ من المادة ١٤٥ من هذا القانون، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق، او اصدار امر بان لا وجه للإقامة الدعوي الجنائية، او قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضي ببراءته، وجبت اعادته الي عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الايقاف، والا اعتبر عدم اعادته للعمل فصلاً تعسفياً.	

إلزام بعمل بيان مفصل للقوي العاملة

(المادة الثامنة)

تلتزم المنشآت الخاضعة للأحكام هذا القانون والقانون المرافق بان ترسل الي الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل به بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومنهم وفئات اعمارهم وجنسياتهم ونوعهم، والاجور التي يتقاضونها.

متي يبدأ العمل بالقانون

(المادة الثالثة عشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اول الشهر التالي لانقضاء تسعين يوماً من تاريخ نشره، ويعمل به في شان المحاكم العمالية المتخصصة اعتباراً من اول اكتوبر التالي للعمل بالقانون المرافق.
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.