

اجازة الوضع للنساء

اجازة الوضع للنساء قانون (14) لسنة 2025	اجازة الوضع للنساء قانون (12) لسنة 2003
<p>مادة (٥٤): للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه من تعويض عن الأجر وفقاً لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠١٩</p> <p>وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع</p>	<p>مادة (91): للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .</p> <p>ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع . ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة</p>

اجازة رعاية الطفل

اجازة رعاية الطفل قانون (14) لسنة 2025	اجازة رعاية الطفل قانون (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none"> • مادة (57) : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين . 	<ul style="list-style-type: none"> • مادة (94) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم 50 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"

(الفروق)

اجازة رعاية الطفل قانون (14) لسنة 2025	اجازة رعاية الطفل قانون (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none"> • فترة الاجازة : 6 سنوات كحد اقصي. • عدد المرات : ثلاث مرات طول فترة الخدمة (بحد اقصي سنتين لكل مرة). • بشرط : يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين . 	<ul style="list-style-type: none"> • فترة الاجازة : 4 سنوات كحد اقصي (سنتين لكل طفل) • عدد المرات : مرتين طول فترة الخدمة (بحد اقصي سنتين لكل مرة).

(الفروق)

اجازة الوضع للنساء قانون (14) لسنة 2025	اجازة الوضع للنساء قانون (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none">• فترة الاجازة : اربعة اشهر.• عدد المرات : ثلاثة طول فترة الخدمة .• ساعات العمل: تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل .• العمل الاضافي : لا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية سنة أشهر من تاريخ الوضع	<ul style="list-style-type: none">• فترة الاجازة : 90 يوماً .• عدد المرات : مرتين طول فترة الخدمة .• بشرط : العمل بالشركة 10 شهور قبل الوضع.

الإجازات المرضية

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025	قانون العمل رقم (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none"> • مادة (131): للعامل الذي يثبت مرضه ، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر ، تحدد نسبته ومدته ، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه . • ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي يسرى في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر ، ثم ستة أشهر بأجر يعادل 85% من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . • ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر . • 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 . • مادة (132): للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاوله عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعني بشئون الصحة، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها. 	<ul style="list-style-type: none"> • مادة (54) : لعامل الزى يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي . • ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين 1 ، 8 من القانون رقم 12 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها 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 دون اجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . • وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

الإجازات السنوية

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025	قانون العمل رقم (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none"> • مادة (124): يستحق العامل إجازة سنوية بأجر ، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتي • خمسة عشر يوما في السنة الأولى . • واحد وعشرون يوما اعتبارا من السنة الثانية . • ثلاثون يوما لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاما . • خمسة وأربعون يوما للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام . • وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاها • في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل . • وفي جميع الأحوال ، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الخطرة ، أو المضرة بالصحة ، أو في المناطق النائية ، والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية 	<ul style="list-style-type: none"> • مادة (47) : تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد و المناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية . • 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 . • وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية و التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية . ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته .

الاجازات العارضة والاجازات الرسمية

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- مادة (128): للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .
وللعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.
- مادة (129): للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .
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 أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- 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
- مادة (52) : للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً 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 .

إجازة الامتحانات والدراسة

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- **مادة (126):** للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل .
وللعامل الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحتسب من رصيد إجازته السنوية ، ويشترط لذلك :
• إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل .
• إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعليا .

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- **مادة (49) :** للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل .

اجازات اخري

نوع الاجازة	قانون (12) لسنة 2003	القانون (14) لسنة 2025
الاجازة المرضية في المنشآت الصناعية	<ul style="list-style-type: none"> - كل 3 سنوات - اول شهر صرف 100% من الاجر - ثاني 8 شهور صرف 75% من الاجر - ال 3 شهور التالية صفر% من الاجر <p><u>وذلك اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه.</u> وله ان يستفيد من متجمد اجازاته السنوية</p>	<ul style="list-style-type: none"> - كل 3 سنوات - اول 3 شهور صرف 100% من الاجر - ثاني 6 شهور صرف 85% من الاجر - ال 3 شهور التالية 75% من الاجر <p><u>وذلك اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه.</u> وله ان يستفيد من متجمد اجازاته السنوية</p> <p>- للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض من افراد أسرته من مزاولة عمله لمدة لا تتجاوز ال 3 شهور</p>
اجازة الامتحانات والدراسة	<ul style="list-style-type: none"> - من الرصيد السنوي - ابلاغ الشركة قبلها ب 15 يوم 	<ul style="list-style-type: none"> - ليست من الرصيد السنوي - ابلاغ الشركة قبلها ب 10 يوم واحضار ما يفيد دخول الامتحانات فعلياً
الاجازات الرسمية	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الايام طبقاً لقرار وزير العمل بحد اقصى 13 يوم - اجازات الديانات الاخرى طبقاً لقرار رئيس الوزراء لا يوجد 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الايام طبقاً لقرار وزير العمل بدون حد اقصى - اجازات الديانات الاخرى طبقاً لقرار رئيس الوزراء طبقاً لقرار الصادر

انقضاء علاقة العمل بعد 5 سنوات

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- مادة (154): مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٩٥ ، ٨٨ ، ٨٧) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته . فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات ، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسرى أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة . فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- مادة (104) : ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات ، جاز للعامل إنهاءه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .
- وتسرى أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة

عقد العمل وملف العامل

البيان اليوم	قانون (12) لسنة 2003	القانون (14) لسنة 2025
عدد نسخ العقد	3 نسخ (نسخه للعامل - نسخه لصاحب العمل - نسخة لمكتب التأمينات الاجتماعية) - عقد محدد او غير محدد - العقد المحدد المدة ينقضي بانقضاء مدته بدون الزام تعويض	4 نسخ (نسخه للعامل - نسخه لصاحب العمل - نسخة لمكتب التأمينات الاجتماعيه- نسخة لمكتب العمل) - عقد محدد او غير محدد - العقد المحدد المدة ينقضي بانقضاء مدته فإذا ابرم لمدة تزيد عن 5 سنوات وكان الانهاء من جانب صاحب العمل استحق العمل مكافأة تعادل شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة
طبيعة الملف	ورقي	ورقي او الكتروني
فترة الاحتفاظ بالملف بعد انتهاء الخدمة	سنة واحدة	5 سنوات وحال وجود نزاع قضائي يتم الاحتفاظ به لحين الفصل النهائي في القضية بحكم بات.
مكونات الملف	اسمه - مهنته - درجة مهارته عند التحاقه بالعمل - ومحل اقامته وحالته الاجتماعيه وتاريخ بداية خدمته واجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل من اجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وايه اوراق اخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات الا لمن رخص له قانوناً بذلك . - تصريح مزاوله المهنة من ضمن مسوغات التعيين الاساسية طبقاً لجدول المهن.	اسمه - مهنته - درجة مهارته عند التحاقه بالعمل - ومحل اقامته وحالته الاجتماعيه وتاريخ بداية خدمته واجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل من اجازات وتاريخ نهاية خدمته واسباب ذلك . وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وايه اوراق اخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات الا لمن رخص له قانوناً بذلك . اضافة تستمارة التأمينات الاجتماعيه + صورة من الكشف الطبي -- تصريح مزاوله المهنة اعطاء مهلة للتوفيق الاوضاع 3 سنوات منذ تعيين الموظف ومن مر عليه عام عند صدور القانون معفي منه.

الانقطاع عن العمل

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- **مادة (166):** يعتبر العامل مستقيلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل ، أو من يمثله ، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وخمسة أيام في الحالة الثانية.

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- مادة (69) : لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:
- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة – بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر – رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه
- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

الاجازات السنوية

القانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان باليوم
15 يوماً	21 يوماً	اول سنة
21 يوماً	21 يوماً	اقل من 10 سنوات خبرة
30 يوماً	30 يوماً	اكثر من 10 سنوات خبرة او من تجاوز سن الـ 50
45 يوماً	تخصم من الرصيد السنوي	ذوي الهمم
7 ايام ضمن الاجازة السنوية	6 ايام ضمن الاجازة السنوية	الاجازة العارضة
7 ايام	7 ايام	الاعمال الخطرة او الصعبة او المناطق النائية
يوم واحد فقط علي ان يقدم الاب شهادة من المستشفى تفر بحالة الولادة بحد اقصي ثلاث مرات	-	اجازة الابوة

الاستقالة

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025	قانون العمل رقم (12) لسنة 2003
<ul style="list-style-type: none">• مادة (167): للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص ، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة . ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تثبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة ، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوبا ومعتمدا من الجهة الإدارية المختصة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .	<ul style="list-style-type: none">• مادة (119) : 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.

القانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان باليوم
للعامل أو وكيله	العامل	حق التوقيع
خلال 10 أيام	خلال 7 أيام	العدول عن الاستقالة
ملزم في الاستقالة وفي العدول عنها.	-	اعتماد مكتب العمل

وفاة العامل

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- مادة (169): ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكم^١ ، 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 فإذا توفي العامل وهو في الخدمة ، بصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقاً لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنائز ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنائز ، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .
كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له ، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ، تصرف طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه . ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها ، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها ..

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- مادة (123) : 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 بصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهًا ، كما بصرف 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.

وفاة العامل

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان اليوم
يصرف شهرين للارمل او ارشد الابناء او لاي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنزة بحد ادني 1000 جنية	يصرف شهرين لاسرة المتوفي بحد ادني 250 جنية	مصاريف الجنزة
تعادل الاجر لاسرة المتوفي	تعادل الاجر لاسرة المتوفي	منحة الوفاة لشهر الوفاة
لاسرة المتوفي	-	ايام العمل في الشهر
لاسرة المتوفي	لاسرة المتوفي	الشهرين المتتالين للوفاة
موجود	موجود	تحمل تكاليف نقل الجثمان

الإضراب

قانون العمل رقم (14) لسنة 2025

- مادة (231): للعمال حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بعد استفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون ، ويكون إعلانه ، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .
- مادة (232) : يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب ، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول ، على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده .
- مادة (233): يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب ، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها
- مادة (234): يحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي . ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية .
- ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها
- مادة (235): يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب .

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

- مادة (192): للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. 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. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.
- مادة (193): يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.
- مادة (194): يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.
- مادة (195): يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعمال بدون أجر.

صندوق تمويل التدريب والتأهيل

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003
<p>مادة (20)</p> <p>الغاء نسبة 1% من الارباح وعدم المطالبة بماسبق مع اضافة نسبة 0.25% (ربع في المية) من الحد الادنى للاجر التأميني بحد ادنى 10 جنيه وحد اقصى 30 جنيه في السنة للمنشأة التي تجاوزت 30 عامل. يمكن اعفاء المنشأة منها بقرار الوزير في حالة قيام المنشأة بتدريب العاملين لديها.</p>	<p>المادة الثانية</p> <p>- يستحق نسبة 1% من ارباح الشركات لصالح الصندوق - عدم التوريد مخالفه</p>

امتياز حق العامل

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003
<p>مادة (8)</p> <p>حقوق العامل تستوفي <u>قبل</u> المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ وتعتبر اشتراكات التأمينات الاجتماعية جزء من حقوق العمال التي تستوفي وتؤدي للهيئة المختصة.</p>	<p>المادة (7)</p> <p>حقوق العامل تستوفي <u>بعد</u> المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة</p>

كعب العمل او شهادة القيد

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003
<p>مادة (35)</p> <p>خلال 45 يوم من تاريخ شغل الوظيفة ارسال شهادة القيد العمل للجهة التي اصدرتها بعد استيفاء البيانات المدونة بها .</p>	<p>المادة (15)</p> <p>خلال 30 يوم من تاريخ شغل الوظيفة ارسال شهادة القيد العمل للجهة التي اصدرتها بعد استيفاء البيانات المدونة بها .</p>

تكلفة التدريب حال ترك العمل

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان
<p>مادة (95)</p> <p>يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها ، وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .</p>	<p>غير موجود ويتم الاعتماد على نموذج تعهد بقيمة والقانون الجديد يحتاج نفس النموذج</p>	<p>إبصال ورقي بتكلفة التدريب</p>

الانقطاع عن العمل

القانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان باليوم
كل 5 ايام يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويعتبر مستقبلاً	كل 5 ايام يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويتم عرض امر فصله علي المحكمة العمالية للانقطاع عن العمل	اكثر من 10 ايام متواصله
كل 5 ايام يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويعتبر مستقبلاً	كل 10 ايام متقطعه يتم ارسال انذار كتابي بعلم الوصول ويتم عرض امر فصله علي المحكمة العمالية للانقطاع عن العمل	اكثر من 20 يوم متقطعه

وننظر اللائحة التنفيذية لبيان تفصيلي و دقيق

تحليل مخدرات

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان
مادة (135) تأكيد علي عمل تحليل المخدرات وحال ثبوتها يتم عرض الاوراق علي المحكمة العماليه لفصله من الخدمه ماده 148	لا يوجد	فترة الحساب

اضافات اخرى:

- اضافة انماط عمل جديدة مثل (العمل عن بعد – العمل جزء من الوقت – العمل المرن).
 - انشاء محاكم عمالية متخصصة.
 - الغاء عقوبة الحبس للمخالفات.
 - زيادة تعريفات بأجزاء خاصة بالتممر والتحرش.
- الاحتفاظ بملف العامل بعد الخروج من الخدمة 5سنوات بدلا من سنة واحده وحال وجود نزاع قضائى لحين الفصل النهائى فى النزاع.

الوقت الاضافي

قانون (14) لسنة 2025	قانون (12) لسنة 2003	البيان اليوم
10 ساعات وقد يصل الي 12 ساعة للاعمال المتقطعه	10 ساعات	الحد الاقصى لساعات العمل اليومي
1.35=1	1.35 = 1	قيمة الساعات النهاري
1.70=1	1.70=1	قيمة الساعه الليلي
1=1 + + يوم راحة في الاسبوع الي يليه	1=1 + يوم راحة في الاسبوع الي يليه	قيمة العمل يوم الراحة
2=1 او يوم بديل بناء علي طلب مكتوب من العامل يحفظ في ملف خدمته	2=1	قيمة العمل يوم الاجازة الرسمي