

سؤال وجواب في قانون العمل رقم 14 لسنة 2025

الجزء الأول

دليل حقوق وواجبات طرفي علاقة العمل من واقع أحكام قانون العمل الجديد الصادر برقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ والقرارات التنفيذية له

إعداد:

د / شريف محمد نور الدين

باحث أول بالإدارة العامة للشئون القانونية

وزارة العمل



كلمــة الافتتاح:

إن النهوض بالمنظومة الاقتصادية، وتحقيق التنمية المستدامة يرتكزان على صياغة بيئة عمل مستقرة ومحفزة على الإنتاج. ومن هذا المنطلق جاء صدور قانون العمل الجديد الصادر برقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، ليمثل طفرة تشريعية، تتواءم مع معايير العمل الدولية، وتستجيب لمتطلبات المصلحة العامة.

ولقد حرص المشرع المصرى فى هذا القانون على إرساء معادلة قانونية متوازنة؛ تضمن صون كرامة العامل، وحماية حقوقه المشروعة باعتباره الركيزة الأساسية للعملية الإنتاجية، وفى الوقت ذاته توفر لأصحاب العمل الضمانات والمناخ الاستثمارى المستقر الذى يكفل نمو واستدامة منشآتهم. إنها علاقة تبادلية وثيقة، تقوم على فكرتى الحق والواجب، حيث لا استقرار لبيئة العمل بلا التزام، ولا استمرار للإنتاجية بلا عدالة وأمان وظيفى، يسود العلاقة بين الطرفين.

لذا فإن نجاح هذه المنظومة التشريعية لا يتوقف عند حدود صياغة النصوص القانونية، بل يمتد إلى إرساء نهج الحوار الاجتماعى المستدام والمسئول بين طرفى علاقة العمل. إن الفهم المتبادل للمراكز القانونية المتبادلة يعزز من قيم الشفافية، ويسهم فى بناء مناخ من الثقة المشتركة التى تحول دون نشوب النزاعات، وتجعل من تضافر الجهود بين العامل وصاحب العمل دافعا حقيقيا لزيادة معدلات النمو الاقتصادى للبلاد.

فى ضوء ما تقدم، يأتى هذا الملحق كدليل استرشادى وتثقيفي، نضعه بين أيديكم لتبسيط تلك القواعد التشريعية، وترسيخ الثقافة القانونية والوعى بأحكام قانون العمل الجديد لدى أطراف علاقة العمل؛ إيمانا منا بأن الفهم الصحيح لنصوص القانون هو الخطوة الأولى نحو تطبيقه الأمثل، والسبيل الأنجع لمنع النزاعات العمالية، وإرساء قيم الشفافية والتعاون.

نسأل اللّه العلى القدير أن يوفقنا جميعا لما فيه خير وطننا الغالي، ودفع عجلة الإنتاج والتقدم.

وزيـر العمـل

حســن رداد



مقدمة:

يقوم استقرار أسواق العمل ونموها على وضوح الالتزامات والمسئوليات المتبادلة بين طرفى العملية الإنتاجية؛ إذ يمثل الوعى بالواجبات القانونية الركيزة الجوهرية لضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة.

من هذا المنطلق، لم يعد ينظر إلى الالتزامات القانونية فى إطارها التقليدى كقيود تشريعية جامدة، بل أصبح ينظر إليها على أنها أدوات تنظيمية، تهدف إلى صياغة شراكة إنتاجية متكاملة. فقانون العمل الجديد الصادر برقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ جاء ليعيد مبدأ التوازن العقدي، حيث يقابل كل التزام يقع على عاتق أحد الطرفين مصلحة مباشرة، وحماية قانونية للطرف الآخر، الأمر الذى يسهم فى إيجاد بيئة عمل مستقرة، تقوم على الاحترام المتبادل وتكامل الأدوار، بما يخدم مسيرة التنمية المستدامة.

ولا شك أن الدور الأصيل للشئون القانونية لا يقتصر على الرد على استفسارات طرفى علاقة العمل فحسب، بل يمتد بالأساس إلى نشر الوعى وبسط المفاهيم القانونية وإتاحتها للكافة. لذا حرصنا من خلال هذا الملحق على تقديم دليل استرشادى، يقف على تلك الالتزامات المتبادلة، ويوضح الواجبات القانونية النافذة على كل طرف، بما يضمن صون الحقوق من جهة، واستقرار المنشآت، ودفع عجلة الإنتاج بها من جهة أخرى.

ترتيبا على ذلك، يسعى هذا الملحق إلى تقديم قراءة قانونية دقيقة ومبسطة لأبرز الالتزامات التى جاء بها قانون العمل الجديد الصادر برقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، مسلطا الضوء على الأطر المنظمة للعلاقة التعاقدية التى تربط بين العامل وصاحب العمل.

ونحن إذ نضع هذا العمل التثقيفى بين أيدى أطراف علاقة العمل، فإننا نهدف إلى ترسيخ مبدأ الوقاية القانونية فى بيئة العمل، إيمانا منا بأن الإدراك الدقيق للواجبات والالتزامات التى رسمها المشرع المصرى هو السبيل الأفضل لتفادى النزاعات القضائية، تحقيقا للاستقرار الاجتماعى بين العمال وأصحاب العمل.

مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية

محمود محمد عبد اللّه

تمهيد:



تمثل علاقة العمل حجر الزاوية فى دفع عجلة التنمية المستدامة، فهى ليست مجرد رابطة عقدية لتبادل العمل بالأجر فحسب، بل هى منظومة حيوية، تتشابك فيها المصالح الاستثمارية لأصحاب العمل مع الحقوق المعيشية والإنسانية للعمال.

وفى ضوء الطفرة التشريعية التى أحدثها صدور قانون العمل الجديد الصادر برقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ تعين إعادة صياغة الأطر القانونية المنظمة لهذه العلاقة، لتنتقل من مفهوم التبعية المحضة، إلى مفهوم الشراكة الإنتاجية المتوازنة التى تتوخى تحقيق السلم المجتمعى، ومواكبة المتغيرات الاقتصادية المتسارعة.

وقد جاءت الأحكام المستحدثة فى قانون العمل الجديد مكرسة لفلسفة تشريعية متطورة، فبينما رسخ القانون سبل الحماية القانونية والمالية للعامل فى العلاقة التعاقدية عبر تدابير حمائية صارمة، وضمانات قضائية وإجرائية ميسرة، فإنه كفل فى المقابل لصاحب العمل سلطته التوجيهية والرقابية التى تضمن استقرار المنشأة وصون إنتاجيتها، واضعا بذلك معايير دقيقة، تحكم حدود الواجبات والالتزامات المتبادلة دون إفراط أو تفريط.

ومن هذا المنطلق، يأتى هذا المؤلف ليكون دليلا تأصيليا وتطبيقيا موجزا، يهدف إلى تسليط الضوء على حقوق وواجبات طرفى العملية الإنتاجية، تحت مظلة قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، ساعيا إلى تفكيك النصوص التشريعية وصياغتها فى قالب قانونى مبسط، يتيح للعمال ولأصحاب العمل، فضلا عن كافة المعنيين بالحقل العمالي استيعاب الموازنة الدقيقة التى أقرها المشرع، بما يضمن النزول على مقاصده، والحد من النزاعات العمالية، وترسيخ بيئة عمل مستقرة، ومتوازنة، وقائمة على سيادة القانون، والمصالح المشتركة بين الطرفين.

المؤلف:

د/ شريف محمد نورالدين

أولا: سريان أحكام قانون العمل :

من هى الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل الجديد ؟

يعتبر قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل داخل جمهورية مصر العربية.

يهدف إلى تنظيم العلاقة العقدية بين طرفى علاقة العمل، بما يضمن تحقيق علاقات عمل مستقرة.

وتسرى أحكام قانون العمل ٢٠٢٥/١٤ فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى عقود العمل الفردية، أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية.

فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، يخرج من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل ٢٠٢٥/١٤ الفئات التالية:

١- العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.

ثانيا: حقوق العمال السابقة على العمل بأحكام قانون العمل الحالي :

ما موقف قانون العمل الجديد من حقوق العمال السابقة على العمل بأحكامه ؟

أكد قانون العمل الجديد على حماية المراكز القانونية المستقرة والمكتسبات العمالية السابقة على صدوره، حيث أكد أنه لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين، واللوائح، والنظم والاتفاقيات، والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

حصن قانون العمل الجديد الحقوق والمزايا النوعية المقررة للعامل بموجب تشريعات خاصة، حيث قرر أن تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقا لأحكام قانون العمل الحالي، على أن تعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الخاصة الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه.

ثالثا: مفهوم الأجر :

ما هو تعريف الأجر فى قانون العمل الجديد ؟

يعد الأجر فى مفهوم قانون العمل الجديد عصب الحياة للعامل، وصمام الأمان الاقتصادى والاجتماعى له ولأسرته، فهو الأداة التى تضمن له توفير متطلبات المعيشة الأساسية، وهو ما يفسر إحاطة المشرع هذا الحق بضمانات حمائية صارمة.

وقد عرف قانون العمل الجديد الأجر بأنه «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقدا كان أو عينا».

ويشمل الأجر ما يلي:

١- الأجر الأساسى: وهو الأجر المنصوص عليه فى عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.

٢- الأجر المتغير: وهو باقى ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:

(أ) العمولة أو النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

(ب) العلاوات: مبلغ مالى أو نسبة من الأجر الأساسى تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية، أو اجتماعية، أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي.

(ج) المنح: ما يُعطى للعامل زيادة على أجره، متى كانت مقررة فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.

(د) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقدا كان أو عينا نظير إجادة أو تميز، أو كفاءة فى أداء العمل المكلف به.

(هـ) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها فى أداء عمله.

(و) نصيب العامل فى الأرباح: ما يصرف للعامل من صافى الأرباح المحققة وفقا للقوانين المنظمة لها.

(ز) الوهبة: المقابل الذى يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها، وفقا للائحة المنشأة، أو العرف السائد.

(ح) مقابل الخدمة: المقابل النقدى الذى قد يدفعه العملاء فى المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، والمنظمة النقابية المعنية، ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.

(ط) المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل من مزايا غير نقدية، لا تستلزمها مقتضيات العمل.

رابعا: حظر تشغيل العامل سخرة :

هل جرم قانون العمل الجديد تشغيل العامل جبرا ؟

يتجلى التزام المشرع فى قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بحماية الكرامة الإنسانية، وحرية الإرادة التعاقدية من خلال النص الصريح على تجريم العمل جبرا، تأكيدا للمبدأ الدستورى المقرر فى هذا الشأن، حيث حظر قانون العمل الجديد إجبار العامل على أداء عمل كرها أو تحت وطأة التهديد، معتبرا الرضا الحر المتبادل هو الركيزة الأساسية لسلامة العلاقة العقدية.

عرف قانون العمل الجديد السخرة بأنها كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أى شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .

ألزم المشرع صاحب العمل بأن يحدد فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة على مخالفة هذا الحظر.

عاقب المشرع على مخالفة هذا الحظر بعقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

خامسا: حظر التحرش فى مكان العمل :

هل جرم قانون العمل الجديد التحرش ؟

واجه المشرع ظاهرة التحرش فى بيئة العمل مستهدفا صون الحرمة الجسدية والنفسية للعامل، حيث جرم قانون العمل الجديد التحرش، وممارسة أى عنف لفظى، أو جسدى على العامل بكافة أشكاله وصوره، سواء صدرت من صاحب العمل، أو زملاء العمل.

عرف قانون العمل الجديد التحرش بأنه كل فعل أو سلوك

فى مكان العمل، أو بمناسبته يشكل تعرضا للغير بإتيان أمور، أو إيحاءات، أو تلميحات جنسية، أو إباحية سواء بالإشارة، أو بالقول، أو بالفعل بأية وسيلة، بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية، أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

ألزم المشرع صاحب العمل بأن يحدد فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة على مخالفة هذا الحظر.

رتب المشرع على مخالفة هذا الحظر عقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

سادسا: حظر التنمر فى مكان العمل :

هل جرم قانون العمل الجديد التنمر ؟

امتدت الحماية التشريعية للعامل بموجب أحكام قانون العمل الجديد لتشمل مكافحة التنمر، والحط من الكرامة، وممارسة أى عنف لفظى أو نفسى على العامل داخل مكان العمل، حيث حظر القانون كافة الممارسات التى تشكل سلوكا عدوانيا، يستهدف النيل من شرف العامل، أو كرامته، أو التضييق عليه. ويشمل ذلك الاستهزاء أو استغلال السلطة الوظيفية لفرض شروط عمل تعسفية، ومهينة تؤثر على سلامة العامل النفسية.

عرف قانون العمل الجديد التنمر بأنه كل فعل أو سلوك فى مكان العمل، أو بمناسبته سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير، أو استغلال ضعفه، أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسئ للغير، كالجنس، أو العرق، أو الدين، أو الأوصاف البدنية، أو الحالة الصحية أو العقلية، أو المستوى الاجتماعى بقصد تخويفه، أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه، أو اقصائه من محيطه الاجتماعى بأية وسيلة، بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية، أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

ألزم المشرع صاحب العمل بأن يحدد فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة على مخالفة هذا الحظر.

عاقب المشرع على مخالفة هذا الحظر بعقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

سابعا: حظر التمييز فى الاستخدام والمهنة :

هل جرم قانون العمل الجديد التمييز فى الاستخدام والمهنة ؟

حظر قانون العمل الجديد التمييز فى الاستخدام والمهنة، لما فى ذلك من إهدار للعدالة، وذلك اتساقا مع المبدأ الدستورى المقرر فى هذا الشأن بحماية الحق فى العمل، وأيضا معايير العمل الدولية المقررة فى هذا الشأن.

يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز، أو تفرقة بين الأشخاص فى التدريب، أو الإعلان عن الوظائف، أو شغلها، أو شروط أو ظروف العمل، أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعى، أو الانتماء السياسى، أو النقابى، أو الجغرافى، أو أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة، وتكافؤ الفرص.

لا يعتبر تمييزا محظورًا كل ميزة، أو أفضلية، أو منفعة، أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة، أو للطفل، أو للأشخاص ذوى الإعاقة، والأقزام، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذى تقررت من أجله.

عاقب المشرع على مخالفة هذا الحظر بعقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على خمسين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ثامنا: عدم جواز الانتقاص من حقوق العامل :

ما مدى أحقية صاحب العمل فى الانتقاص من حقوق العامل ؟

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقًا على العمل به، إذا تضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.

يستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر فى عقود العمل الفردية، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

تسرى الأحكام السابقة أيضا فى حالة تغيير الكيان القانونى للمنشأة، أو انتقال ملكيتها.

تاسعا: الإعفاء من الرسوم والمصاريف القضائية :

ما مدى إعفاء العامل من الرسوم والمصاريف القضائية ؟

تكريسا لمبدأ الحماية التشريعية للعامل قرر قانون العمل الجديد أن تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التى يرفعها العاملون، والمتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء.

مرد هذا الإعفاء هو إدراك المشرع لعدم ملاءة العامل المالية فى مواجهة صاحب العمل، خاصة عند نشوء نزاع يؤدى غالبا إلى وقف صرف أجره.

كما نص قانون العمل الجديد على أن للمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل، وبلا كفالة، وهو ما يضمن تحقيق العدالة الناجزة. وللمحكمة أيضا فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتأكيدا على هذه الحماية نص قانون العمل الجديد على إعفاء العاملون، والمتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التى تقدم منهم تطبيقا لأحكام هذا القانون.

وتأكيدا على رغبة المشرع فى تذليل كافة العقبات الإجرائية والمادية أمام العامل، لم يشترط قانون العمل الجديد بالنسبة للفئات سالفة الذكر توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى،

أو صحيفة الطلبات الموضوعية، أو طلبات استصدار الأوامر متيحا للعامل صياغتها، ورفعها بنفسه، أو من خلال ممثله النقابي، وذلك استثناء من القواعد العامة للقانون، بهدف تيسير سبل الوصول إلى العدالة وحماية العامل من عبء التكاليف المالية للمحاماة.

عاشرا: مكاتب المساعدة القانونية العمالية:

ما الهدف من مكاتب المساعدة القانونية التى أنشأها قانون العمل الجديد ؟

ينشأ فى مقر كل محكمة ابتدائية، وكذا بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية مكتب للمساعدة القانونية العمالية، يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين فى إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانونى الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل .

ونفاذا لأحكام قانون العمل الجديد فقد صدر قرار السيد وزير العدل رقم ٤٦٩٣ لسنة ٢٠٢٥ بإنشاء وتنظيم عمل مكاتب المساعدة القانونية العمالية بالمحاكم الابتدائية متضمنا ما يلي:

ينشأ بمقر كل محكمة عمالية، وبكل مقر آخر تنعقد به المحكمة العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية مكتب للمساعدة القانونية العمالية. ويخصص لكل مكتب مقر ملائم. وتكون سائر الخدمات التى يقدمها المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل .

تختص مكاتب المساعدة القانونية العمالية بكل ما من شأنه معاونة المتقاضين فى إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانونى الصحيح، وتهيئتها للفصل فيها، ويناط بها على وجه الخصوص ما يلي :

١- سماع الواقعة محل الحق من صاحب الشأن لتبصرته بقواعد الاختصاص الولائى أو النوعى التى تحكمها، وعما إذا كانت دعواه من اختصاص المحكمة العمالية، أم المدنية، أم مجلس الدولة.

٢- تبصرة المتقاضين بكل ما يلزم من بيانات، ومعلومات لتحرير صحف الدعاوى، والطلبات الموضوعية، والطلبات العارضة، وطلبات الإدخال والتدخل، وصياغة الطلبات فى كل منها، وطرق الإثبات اللازمة لإثبات الحق المدعى به.

٣- معاونة المدعين من العمال، ومن فى حكمهم فى تحديد الممثل القانونى لرب العمل إن كان واحدا فقط، وتحديدهم إن كانوا متعددين، وإعمال القواعد المنظمة للتضامن فيما بين أرباب الأعمال.

٤- إرشاد ذوى الشأن بكافة الإجراءات الواجب اتخاذها قبل قيد الدعوى، والمستندات اللازمة لإثبات الحق المدعى به أو نفيه بحسب الأحوال.

٥- إخبار فئات العاملين والمتدرجين، وعمال التلمذة الصناعية، والمستحقين عنهم، بعد اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية الخاصة بهم.

٦- معاونة المدعين، أو مقدمى الطلبات العارضة، أو طلبات الإدخال، والتدخل فى إجراءات قيدها، وإعلانها لدى القلم المختص.

٧- إفهام ذوى الشأن بالإجراءات القانونية اللازمة، ومعاونتهم فى اتخاذها فى حالة إدماج المنشأة، أو تقسيمها، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات.

٨- تبصرة العامل الخصم فى الدعوى ببطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، ولو كان سابقا على العمل به، إذا تضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.

٩- معاونة من يلجأ للمكتب من المتقاضين فى صياغة المذكرات، وتقديم أوجه الدفاع والدفوع، وطلبات الاثبات، أو النفى بحسب الأحوال.

١٠- إفهام المتقاضين بطرق الطعن المناسبة، وإجراءات الطعن على الأحكام الصادرة كلها، أو فى جزء منها ضد مصالحهم.

١١- تبصرة ذوى الشأن بالإجراءات، والمستندات اللازمة لتقديم الحكم لإدارة التنفيذ المختصة لتنفيذه.

حادى عشر: مرتبة امتياز حقوق العمال :

هل لحقوق العمال فى قانون العمل الجديد مرتبة امتياز ؟

عزز قانون العمل الجديد الحماية المالية لحقوق العمال بمنح المبالغ المستحقة لهم الناشئة عن علاقة عمل مرتبة امتياز عام على جميع أموال صاحب العمل، مما يؤكد فلسفة المشرع فى صون قوت العامل وأسرته، واعتبار مستحقاته خط أحمر، لا يجوز المساس به، أو التزاحم عليه.

يكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ، والترميم، وأية مرتبة امتياز مقررة، أو تقرر وفقا لأى قانون آخر.

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعى جزءا من حقوق العمال التى تستوفى، وتؤدى للهيئة المختصة.

ثانى عشر: الوفاء بحقوق العمال :

كيف حمى قانون العمل الجديد حقوق العمال فى حالة التغيرات التى تمر بها المنشأة؟

رسخ قانون العمل الجديد الحماية الشاملة لحقوق العمال حيث قرر أنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها، وبموجب هذا المبدأ الحمائى لا تؤثر التغيرات القانونية، أو الهيكلية، أو الأزمات المالية التى تمر بها المنشأة على المراكز القانونية المستقرة للعمال، بل تظل أموال المنشأة ضامنة للوفاء بتلك الحقوق.

تعتبر أجور العمال ومستحقاتهم ديونا ممتازة، تصرف من أموال المنشأة بعد حلها، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو شهر إفلاسها، وذلك قبل البدء فى توزيع أى مبالغ على الدائنين الأخرين أو الشركاء، مما يقطع الطريق أمام أى محاولة للتنصل من الالتزامات العمالية.

ويجب أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بأى من ذلك أجلا

للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى مديرية العمل المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوى الشأن فى اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها فى الأجل المحدد.

ونفاذا لأحكام قانون العمل الجديد فقد أصدر السيد وزير العمل القرار رقم (٢٥٩) لسنة ٢٠٢٥ بشأن تحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال، متضمنا ما يلي:

فى حالات حل المنشأة أو تصفيتها، أو إغلاقها كليا أو جزئيا، أو تقليص حجم نشاطها، يجب أن يصدر بذلك حكم قضائي، أو قرار من الجهة المختصة بذلك قانونا، ويجب أن يحدد الحكم أو القرار الصادر بذلك أجلا مناسبا للوفاء بحقوق العاملين، بما لا يزيد عن سنة من تاريخ صدور القرار أو الحكم.

يجب على صاحب العمل أو المصفى أو أمين التفليسة – بحسب الأحوال – خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ صدور القرار أو الحكم المشار إليهما فى البند السابق، أن يقوم بحصر كافة أجور ومستحقات العمال، والوفاء بها فورا دفعة واحدة حال كفاية أموال المنشأة. وفى حالة عدم كفاية أموال المنشأة، يلتزم صاحب العمل، أو المصفى، أو أمين التفليسة بحسب الأحوال بسداد الجزء المتوفر من هذه الأموال بمراعاة أقدمية العمال بالمنشأة، أو وفقا للمعايير التى يتم التوافق عليها بين العمال، وعليه أن يقوم بجدولة باقى المستحقات للوفاء بها فى موعد لا يجاوز سنة من تاريخ صدور القرار أو الحكم.

يلتزم صاحب العمل أو من يفوضه أو المصفى أو أمين التفليسة – بحسب الأحوال – بتقديم تقرير شهرى لمديرية العمل المختصة مبينا به الإجراءات التى تمت بشأن الوفاء بأجور ومستحقات العمال فى المواعيد المحددة، كما يلتزم صاحب العمل بأن يقدم لمديرية العمل أية سجلات أو مستندات تخص المنشأة، وعلى الأخص ما يفيد تسلم العمال لأجورهم ومستحقاتهم حين طلبها.

يجوز فى حالات الضرورة – وبناء على طلب صاحب المنشأة أو المصفى أو أمين التفليسة أو المنظمة النقابية المعنية – الاستعانة بممثل عن مديرية العمل المختصة للمساعدة فى تحديد طريقة حساب مستحقات العمال وآليات صرفها، وعلى المديرية ترشيح أحد الخبراء الفنيين أو الماليين من ذوى الخبرة والأمانة والكفاءة.

ثالث عشر: حالة الإخلال بالالتزام بالوفاء بحقوق العمال:

ما هى الإجراءات التى قررها قانون العمل الجديد فى حالة التغيرات التى تمر بها المنشأة؟

يقع باطلا كل إجراء أو تصرف يقوم به صاحب المنشأة، أو المصفى، أو أمين التفليسة، يكون من شأنه الإخلال بالتزامه بالوفاء بأجور ومستحقات العاملين وفقا للقواعد القانونية المقررة.

على مديرية العمل المختصة إنذاره ببطلان هذا الإجراء، أو التصرف، ومنحه خمسة عشر يوما على الأكثر لتصويب الأوضاع، فإذا انتهت تلك الفترة دون جدوى، فعلى المديرية إحالة الموضوع إلى المحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها، وتكون الإحالة وفقا للحدود والضوابط والإجراءات القانونية المقررة.

فى جميع الأحوال للعمال أو ممثليهم إقامة دعوى قضائية للحكم ببطلان تلك التصرفات أو الإجراءات، كما أن لهم المطالبة بعزل المصفى أو أمين التفليسة، وإقامة دعاوى قضائية ضد أى منهم.

رابع عشر: المسئول عن الوفاء بحقوق العمال فى حالة تعدد أصحاب العمل:

من المسئول عن الوفاء بحقوق العمال فى حالة تعدد أصحاب العمل؟

فرض قانون العمل الجديد مبدأ المسؤولية التضامنية بين أصحاب العمل كضمانة تشريعية حاسمة لمنع التحايل على حقوق العمال، أو تشتيتها بين أصحاب العمل، وذلك رغبة من المشرع فى توفير أقصى درجات الأمان المالى والوظيفى للعامل.

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون، أو لوائح المنشأة المعتمدة، أو اتفاقيات العمل الجماعية.

يكون الوكيل المفوض أو من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنين معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون.

يكون للعامل الحق فى الرجوع على أى منهم مجتمعين أو منفردين للحصول على مستحقاته كاملة.

خامس عشر: المسئولية التضامنية المقررة للوفاء بحقوق العمال:

هل فرض قانون العمل الجديد المسئولية التضامنية للوفاء بحقوق العمال؟

فرض قانون العمل الجديد حماية خاصة للمراكز القانونية المستقرة للعمال عند تغير شخص صاحب العمل، حيث أقر مبدأ المسؤولية التضامنية بين السلف والخلف كضمانة تشريعية لمنع ضياع حقوق العمال نتيجة التصرفات الناقلة للملكية.

بموجب ذلك لا يترتب على إدماج المنشأة، أو تقسيمها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة. ومن ثم لا تؤثر أي من هذه التصرفات على استمرار عقود العمل القائمة، بل ينتقل الالتزام بها بقوة القانون إلى صاحب العمل الجديد.

عمق قانون العمل الجديد هذه الحماية، حينما قرر أن يكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود كالأجور المتأخرة، أو المقابل النقدى لرصيد الإجازات، ... إلخ.

ولا شك أن هذا التضامن يمنع أى تحايل أو تنصل من الالتزامات بحجة تغير الإدارة، ويمنح العامل خيارا قانونيا واسعا فى الرجوع بمطالباته على صاحب العمل القديم أو الجديد، مجتمعين أو منفردين.

سادس عشر: حق العامل فى الحصول على العلاوة الدورية:

هل قرر قانون العمل الجديد للعمال علاوة دورية سنوية؟

نظم قانون العمل الجديد حق العمال فى الحصول على العلاوة السنوية الدورية باعتبارها حقا أصيلا للعامل، لا يجوز الالتفاف عليه أو حرمانه منه.

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام قانون العمل علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣٪) من الأجر التأميني.

تستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

فى حال تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يكون للمنشأة عرض الأمر على «المجلس القومى للأجور» للبت فى تخفيضها، أو الإعفاء منها، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.

عاقب المشرع على مخالفة ذلك بالغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

سابع عشر: شهادة قياس مستوى المهارة :

ما هى القواعد المنظمة فى قانون العمل الجديد لاستخراج شهادة قياس مستوى المهارة؟

نظم قانون العمل الجديد شهادة قياس مستوى المهارة كأداة تشريعية وتنظيمية جوهرية لرفع كفاءة الإنتاج، وضمان جودة القوى العاملة فى سوق العمل. وتحمى هذه الشهادة حقوق العامل من خلال تحديد مرتبته المهنية، وما يستحقه من أجر عادل يتناسب مع درجة كفاءته.

يلتزم كل من يرغب فى ممارسة حرفة أو مهنة أو صنعة من الحرف أو المهن المبينة بالجدول المرافق لقرار وزير العمل رقم ٢٦٦ لسنة ٢٠٢٥ بشأن قواعد وإجراءات قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة المهن والحرف، أن يتقدم بطلب إلى مديرية العمل المختصة لإجراء اختبارات للحصول على شهادة قياس مستوى المهارة وفقا للضوابط التى تضعها الوزارة. وعلى الطالب أن يرفق بطلبه آخر شهادة أو مؤهل حصل عليه، أو شهادة محو الأمية فى حالة عدم حصوله على مؤهل، أو التحقق من إجادته القراءة والكتابة قبل الاختبار، ويجوز الإعفاء من هذين الشرطين أو احداهما عند الضرورة .

على مديرية العمل إمساك سجل ورقى أو إلكترونى وقيد كافة الطلبات به برقم مسلسل وفقا لأسبقية التقديم، وتسليم مقدم الطلب إيصالا موضحا به موعد الاختبار ومكانه، ورقم مسلسل طلبه.

تجرى الاختبارات بعد سداد رسم مقداره (١٠٠) جنيه مصريا على الكود المؤسسى لمديرية العمل المختصة بإحدى وسائل الدفع غير النقدى المقررة قانونا، ويعفى من سداد هذا الرسم الأشخاص ذوى الإعاقة، وأبناء شهداء وضحايا ومفقودى ومصابى العمليات الحربية والإرهابية والأمنية، ويكون تحديدهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون إنشاء صندوق تكريم شهداء وضحايا ومفقودى ومصابى العمليات الحربية والإرهابية والأمنية، وأسرهم .

تقوم مديرية العمل المختصة بمنح كل من اجتاز اختبار قياس مستوى المهارة بنجاح شهادة معتمدة بأحد مستويات المهارة الآتية :

١) عامل مساعد.
٢) عامل ماهر مبتدئ.
٣) عامل ماهر.
٤) فني.
٥) فنى متخصص/مدرب.

ما هى الفئات المستثناة من الحصول على شهادة قياس مستوى المهارة ؟

يستثنى من الحصول على شهادة قياس مستوى المهارة خريجو المدارس الفنية المتوسطة، وفوق المتوسطة، والمعاهد العليا، والجامعات الذين يعملون فى مجال تخصصهم، وخريجو التلمذة الصناعية والتدرج المهني، بعد تقديم ما يفيد حصولهم على برامج التلمذة الصناعية، أو التدرج المهنى فى ذات المهنة، أو الحرفة، أو الصنعة التى يرغبون فى مزاولتها .

ما هى البيانات الواجب توفرها فى شهادة قياس مستوى المهارة ؟

يجب أن تتضمن شهادة قياس مستوى المهارة البيانات الآتية :

- اسم الجهة أو المركز أو الموقع الذى قام بإجراء الاختبار.
- البيانات الشخصية للمتدرب أو العامل، اسمه ورقمه القومى ونوعه وسنه.
- بيانات المهنة، أو الحرفة، أو الصنعة، ومستوى مهارة العامل فيها.
- تاريخ إجراء الاختبار.

هل للعامل الحق فى إعادة اختبار شهادة قياس مستوى المهارة ؟

يجوز إعادة الاختبار إذا لم يجتاز المتقدم الاختبارات فى المرة الأولى أو لتحسين مستواه المهاري، بعد تقديم ما يفيد اجتيازه برنامج تدريبى مكثف، أو مضى شهر من تاريخ الاختبار الأول، وبعد سداد رسم إجراء الاختبار وقدره (١٠٠) جنيه .

هل للعامل الحق فى تجديد شهادة قياس مستوى المهارة أو استخراج بدل تالف أو فاقد؟

يجوز للعامل - بناء على طلبه - تجديد شهادة قياس مستوى المهارة إذا كان يرغب فى إثبات الارتقاء بمستواه المهاري، وذلك بعد سداد الرسم المقرر للاختبار وقدره (١٠٠) جنيه على الكود المؤسسى لمديرية العمل المختصة بإحدى وسائل الدفع غير النقدى المقررة قانونا.

ويجوز للعامل أن يتقدم بطلب استخراج بدل تالف أو بدل فاقد للشهادة من الجهة التى أصدرتها، وذلك بعد سداد رسم مقداره (١٠٠) جنيه . وتقوم مديرية العمل المختصة بتلقى هذه الطلبات وتسجيلها فى سجل ورقى أو إلكترونى خاص برقم مسلسل، مع تسليم المتقدم إيصالا بذلك موضحا به موعد منح ترخيص مزاولة الحرفة، ورقم طلبه المسلسل .

ما هى العقوبة التى فرضها قانون العمل الجديد على مخالفة الأحكام المنظمة لشهادة قياس مستوى المهارة ؟

يعاقب من يخالف الأحكام المنظمة لشهادة قياس مستوى المهارة بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ثامن عشر: ترخيص مزاولة المهنة :

ما هى الإجراءات المقررة للحصول على ترخيص مزاولة المهنة ؟

يمثل ترخيص مزاولة المهنة فى قانون العمل الجديد الأداة الرقابية والتنظيمية التكميلية لشهادة قياس مستوى المهارة. وتكمن الفلسفة القانونية لهذا الترخيص فى ضبط إيقاع سوق العمل وحماية الجمهور من العمالة العشوائية أو غير المؤهلة، فضلا عن إرساء معايير مهنية واضحة للتشغيل.

يلتزم كل من يرغب فى مزاولة مهنة أو حرفة من المهن والحرف الواردة بالجدول المرافق لقرار وزير العمل رقم (٢٦٦)

لسنة ٢٠٢٥ بشأن قواعد وإجراءات قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة المهن والحرف ، أن يتقدم بطلب إلى مديرية العمل للحصول على ترخيص بمزاولتها.

على طالب الترخيص أن يرفق بطلبه ما يلي:

١- شهادة تفيد مستوى مهارته .

٢- آخر شهادة أو مؤهل حصل عليه، أو شهادة محو الأمية فى حال عدم حصوله على مؤهل، أو التحقق من إجادته القراءة والكتابة، ويجوز الإعفاء من هذين الشرطين أو أحدهما عند الضرورة .

تتولى مديرية العمل إجراء اختبارات لطالبى الترخيص بمزاولة المهنة أو الحرفة الذين تم إعفاؤهم من تقديم شهادة قياس مستوى المهارة، من خلال لجان تشكل بمعرفتها لهذا الغرض، تضم فى عضويتها ممثلين من ذوى الخبرة فى كل حرفة، أو مهنة، أو صنعة، وذلك فى مراكز التدريب المهنى التابعة للوزارة، أو المواقع المعتمدة، مع مراعاة تسليم الطالب إيصالا يحدد فيه موعد الاختبار ومكانه .

يتم إجراء الاختبار فى خلال سبعة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب إلى المديرية، ويجوز إعادة اختبار المتقدم إذا لم يجتاز الاختبار فى المرة الأولى، إذا قدم ما يفيد اجتيازه برنامج تدريبى مكثف، أو بعد مضى شهر من تاريخ الاختبار الأول، وبعد سداد رسم قدره (١٠٠) جنيه .

يمنح مقدم الطلب ترخيص مزاولة المهنة، أو الحرفة بعد استيفاء الشروط، واجتياز الاختبارات اللازمة بحسب الأحوال، وبعد سداد رسم قدره (١٠٠) جنيه على الكود المؤسسى لمديرية العمل بإحدى وسائل الدفع غير النقدى معتمدا من الجهة التى أصدرته، مدونا به اسم المتقدم، ومهنته أو حرفته، ودرجة إجادته لها، وأية بيانات أخرى تضعها الوزارة. ويستخرج بدل تالف، أو بدل فاقد للترخيص من الجهة التى أصدرته بعد سداد رسم قدره (١٠٠) جنيه .

يعفى من سداد الرسم المقرر لاختبارات تراخيص مزاولة المهنة، أو الحرفة الأشخاص ذوى الإعاقة، وأبناء شهداء وضحايا ومفقودى ومصابى العمليات الحربية والإرهابية والأمنية، ويكون تحديدهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون إنشاء صندوق تكريم شهداء وضحايا ومفقودى ومصابى العمليات الحربية والإرهابية والأمنية، وأسرهم .

يجوز للعامل - بناء على طلبه - أن يقدم طلبا بتجديد الترخيص، وذلك بعد سداد رسم قدره (١٠٠) جنيه بإحدى وسائل الدفع غير النقدى على الكود المؤسسى لمديرية العمل .

هل يجوز لصاحب العمل تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة ؟

لا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلا على ترخيص مزاولة المهنة.

واستثناء من ذلك يجوز لأصحاب العمل تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور قرار وزير العمل رقم ٢٦٦ لسنة ٢٠٢٥ بشأن قواعد وإجراءات قياس مستوى المهارة، وترخيص مزاولة المهن والحرف .

هل توجد فئة من العمال مستثناة من الحصول على ترخيص مزاولة المهنة ؟

يعفى من الحصول على ترخيص مزاولة المهنة العمال المشتغلون لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدور قانون العمل الحالى رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

ما هى العقوبة التى فرضها قانون العمل الجديد على مخالفة الأحكام المنظمة لترخيص مزاولة المهنة ؟

يعاقب من يخالف أيا من هذه الأحكام بغرامة لا تقل عن خمسمئة جنيه، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

تاسع عشر: اتفاق التدرج :

ما المقصود باتفاق التدرج ؟

يعد اتفاق التدرج فى قانون العمل الجديد أحد أهم الآليات التشريعية الهادفة إلى ربط منظومة التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل، حيث ينظم العلاقة القانونية بين المنشأة والمتدرج الذى يتعلم مهنة أو حرفة أو صنعة داخل بيئة العمل.

أحاط المشرع هذا الاتفاق بقواعد تنظيمية وحمائية خاصة، وفوض وزير العمل بوضع الأحكام التى تضمن جديته وعدم استغلاله كغطاء للعمالة الهامشية، وقد صدر قرار وزير العمل رقم (٢٦٧) لسنة ٢٠٢٥ بشأن تنظيم أحكام التدرج نفاذا لأحكام القانون.

ما المقصود بالمتدرج ؟ وما هى القواعد المنظمة لاتفاق التدرج ؟

يقصد بالمتدرج كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة أو حرفة لقاء أجر خلال فترة زمنية محددة، وفقا لاتفاق يبرم بين المتدرج أو ولى أمره وبين صاحب العمل.

تسرى أحكام التدرج على كافة المنشآت أيا كان حجمها أو طبيعة نشاطها، ويعمل بنظام التدرج فى كافة الأنشطة الاقتصادية.

يقوم التدرج المهنى على التعلم وتنمية المهارات المهنية داخل مقر العمل أو خارجه، أو بنظام يجمع بينهما، كما تتم ببرامج التدرج عمليا ونظريا بهدف تأهيل المتدرج للالتحاق بسوق العمل.

مع عدم الإخلال بأحكام تدريب وتشغيل الأطفال المقررة بقانون العمل ٢٠٢٥/١٤، يشترط فى المتدرج ألا تقل سنه عن (١٤) عاما وقت إبرام اتفاق التدرج، ويحظر إلحاقه لتعلم الأعمال والمهن والصناعات التى من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية، أو سلامتهم، أو أخلاقهم للخطر، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم.

فى جميع الأحوال يجب ألا يتم التدرج خلال يوم الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا، وموقع عليه عند إبرامه، ويلتزم صاحب العمل بتحرير اتفاق التدرج من ثلاث نسخ، وتسلم نسخة منه إلى المتدرج، أو ولى أمره بحسب الأحوال، ونسخة لصاحب العمل، وتحفظ نسخة بمكتب العمل المختص.

يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المهنى مدة التدرج أو التدريب على ألا تقل عن سنة، ولا تزيد عن ثلاث سنوات، ما لم تكن هناك ضرورة للاتفاق على غير ذلك، وتقسم هذه المدة إلى مراحل متتابعة، لا تقل عن ثلاث مراحل، تتفق وأصول تعلم المهنة أو الصنعة، ويتم اختبار المتدرج فى نهاية كل مرحلة لمعرفة

مدى تقدمه واستكمال المراحل التالية.

يحدد اتفاق التدرج المهنى أجر المتدرج الشهرى أو المكافأة التى يحصل عليها فى كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة أو الحرفة التى يتدرج فيها.

يجب أن يحدد الاتفاق التزامات الأطراف بوضوح، وحقوقهم، وفترات الراحة وأوقات التدرج، والإجازات، وغيرها من الأحكام.

لا يجوز أن يتضمن اتفاق التدرج أية قيود على المتدرج، تحد من حرية انتقاله إلى سوق العمل بحرية ويسر، وتمكنه من العمل لدى صاحب العمل أو صاحب عمل آخر.

إذا ثبت لدى صاحب العمل عدم صلاحية المتدرج، أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة أو الحرفة بصورة حسنة، فعليه أن ينقل المتدرج إلى مهنة أخرى تتناسب معه، ويلتزم صاحب العمل فى هذه الحالة بإخطار مكتب العمل المختص بذلك، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التى تناسب قدراته العقلية والجسمانية، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق فى أى وقت شاء.

يشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.

ما هى التزامات صاحب العمل المترتبة على اتفاق التدرج ؟

على صاحب العمل أن ينشئ ملفا ورقيا أو إلكترونيا لكل متدرج يتضمن اسمه، والمهنة أو الصنعة أو الحرفة التى يتدرج بها، ودرجة مهارته عند التحاقه بالتدرج، وما طرأ عليه من تطورات، ومحل إقامته ونوعه وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية التدرج وأجره، وما يطرأ عليه من زيادة تصاعدية، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وأن يدرج أو يودع فى الملف صورة من اتفاق التدرج، وتقارير متولى الإشراف عليه، وفقا لما تقرره لائحة المنشأة، وأيه أوراق أخرى تتعلق به.

على صاحب العمل أن يوافى مكتب العمل ببيان، يتضمن أسماء المتدرجين وبياناتهم، وكذلك أسماء القائمين بالإشراف على تدريبهم، وما يطرأ على ذلك من تغييرات.

على صاحب العمل أن يقدم لمكتب العمل تقريرا فى نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة، يفيد اجتياز المتدرج للمرحلة بنجاح، ويجوز لصاحب العمل فى حالة عدم اجتياز المتدرج للمرحلة الثانية، أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه على ذات المهنة، وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة فى الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريرا إلى مكتب العمل المختص، يوضح فيه أسباب عدم اجتياز المتدرج لهذه المرحلة.

على صاحب العمل أن يعتد بالمؤهلات والشهادات والمهارات والخبرات السابقة على الالتحاق بالتدرج المهنى، كما يجب مراعاة سرعة استجابة المتدرج ومهارته عند التقييم.

على صاحب العمل أن يمنح المتدرج فى نهاية فترة التدرج شهادة تفيد اجتيازه برنامج التدرج بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية العمل المختصة.

يلتزم صاحب العمل بتوفير كافة التسهيلات التى تمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومتدرجة.

يلتزم صاحب العمل بتقديم كافة التسهيلات للمفتشين لإجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين.

يلتزم صاحب العمل بمنح المتدرجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التى يتمتع بها عمال المنشأة.

يلتزم صاحب العمل بالحفاظ على سلامة وصحة المتدرج، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل.

يلتزم صاحب العمل بإخطار ولى أمر المتدرج إذا كان قاصرا، ومكتب العمل المختص بأى حوادث تقع للمتدرج، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لإسعافه.

يلتزم صاحب العمل بالتأمين على المتدرج ضد إصابات العمل طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

ما هى الشروط الواجب توفرها فى صاحب العمل الذى يشترك فى اتفاقات التدرج ؟

يشترط فى صاحب العمل الذى يشترك فى أنظمة التدرج المهنى ما يلي:

- ألا يكون قد صدر فى حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة.
- أن يكون على دراية كافية بالمهن محل التدرج أو يعين من يتولى هذه المسئولية نيابة عنه.

ماهى التزامات المتدرج ؟

- إبداء الحرص على أن يتعلم المهنة، والاستفادة من ذوى الخبرة فى موقع التدرج.
- المحافظة على العدد والأدوات والمعدات التى تقع فى نطاق عمله، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل.
- احترام نظام العمل وقواعده، والتقدم لصاحب العمل بأى شكوى فى حينه.
- عدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة سريان اتفاق التدرج.

هل قرر قانون العمل الجديد مكافأة للمتدرج ؟

يستحق المتدرج عن فترة تدرجه المكافأة المنصوص عليها فى المادة (١٧٢) من قانون العمل ١٤/٢٠٢٥ عن سنوات التدرج السابقة على سن الثامنة عشرة، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن.

تستحق تلك المكافأة بتحقق شرطها المقررة قانونا. وتحسب على أساس آخر أجر كان يتقاضاه المتدرج، وتصرف فى حال استحقاقها للوفاة وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨/٢٠١٩.

هل أعفى قانون العمل الجديد المتدرجين من الرسوم والمصاريف القضائية ؟

تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل ١٤/٢٠٢٥، التى يرفعها المتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء.

للمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

يعفى المتدرجون من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التى تقدم منهم، تطبيقا لأحكام قانون العمل.

مع مراعاة أحكام مكاتب المساعدة القانونية المقررة بقانون العمل الحالى لا يشترط للمتدرجين توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.

خاتمة:

تأسيسا على ما تقدم نخلص إلى أن قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ قد أرسى بنية تشريعية مرنة وقادرة على الصمود أمام التحديات المهنية والاقتصادية المعاصرة. فالضمانات الحمائية الممنوحة للعمال تتواءم فى توازن دقيق مع الواجبات المهنية المفروضة عليهم، مما يبرهن على أن المشرع قد نظر إلى طرفى العملية الانتاجية بوصفهما ركيزتين لجسد انتاجى واحد، لا يستقيم أحدهما بغير استقرار الآخر.

إن العبرة فى القوانين الاجتماعية - وفى مقدمتها قانون العمل - لا تكمن فحسب فى وفرة قواعدها الآمرة أو صرامة نصوصها الجزائية، بل تتوقف بصورة رئيسية على مدى وعى طرفى العلاقة بها وحسن تطبيقها على أرض الواقع. لذا فإن تطبيق هذه الأحكام يظل مرهونا بوجود ثقافة قانونية واعية لدى العمال وأصحاب العمل على حد سواء، تحول دون إساءة استخدام السلطة التقديرية من جهة، وتمنع التقاعس عن أداء الواجب المهنى من جهة أخرى.

وختاما، نأمل أن يكون هذا المؤلف قد وفق فى إلقاء الضوء على حقوق والتزامات طرفى علاقة العمل، ليكون لبنة فى بناء بيئة استثمارية آمنة ومستقرة. إن الامتثال الطوعى لأحكام هذا القانون هو السبيل الأوحد لتحقيق التوازن العقدى المنشود، والضمانة الحقيقية لدفع عجلة الإنتاج، بما ينعكس إيجابا على الاستقرار المجتمعى والنمو الاقتصادى للبلاد.

المؤلف/

شريف محمد نورالدين