

مذكرات في التأمينات الاجتماعية

المذكرة السابعة والعشرون بعد المائة
أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات
الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
ذات العلاقة بقانون العمل الموحد
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
والقوانين الأخرى ذات العلاقة

اعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقا)

الفهرس

صفحة	الموضوع
03	مقدمة
04	المبحث الأول : مجال التطبيق
15	المبحث الثاني : إجراءات الاشتراك
20	المبحث الثالث : أجر الاشتراك (الأجر التأميني)
26	المبحث الرابع : الاشتراكات
31	المبحث الخامس : أجازة رعاية الطفل
36	المبحث السادس : الاستقطاعات
38	المبحث السابع : ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
40	المبحث الثامن : تعويض الأجر عن اصابة العمل
44	المبحث التاسع : تعويض الأجر عن المرض
52	المبحث العاشر : تعويض الأجر عن البطالة
60	المبحث الحادي عشر : انتهاء الخدمة
72	المبحث الثاني عشر : منحة الوفاة
73	المبحث الثالث عشر : نفقات الجنازة
74	المبحث الرابع عشر : مكافأة نهاية الخدمة
75	أمثلة تطبيقية أولا : تعويض الأجر في حالتي المرض والاصابة وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات
87	ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات

مقدمة

تحدد المادة 2 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 نطاق سريانه ، ومن الفئات المحددة في المادة المشار إليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، ممن تتوافر فيهم شروط معينة .
وبالتالي فان العلاقة وثيقة بين القانونين المشار إليهما .
لذا فقد يكون من المناسب والمفيد استعراض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ذات العلاقة بقانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة .
ونتناول هذا الموضوع في المباحث الآتية :

المبحث الأول	: مجال التطبيق
المبحث الثاني	: إجراءات الاشتراك
المبحث الثالث	: أجر الاشتراك (الأجر التأميني)
المبحث الرابع	: الاشتراكات
المبحث الخامس	: أجازة رعاية الطفل
المبحث السادس	: الاستقطاعات
المبحث السابع	: ضمانات التحصيل وحقوق العاملين
المبحث الثامن	: تعويض الأجر عن إصابة العمل
المبحث التاسع	: تعويض الأجر عن المرض
المبحث العاشر	: تعويض الأجر عن البطالة
المبحث الحادي عشر	: انتهاء الخدمة
المبحث الثاني عشر	: منحة الوفاة
المبحث الثالث عشر	: نفقات الجنازة
المبحث الرابع عشر	: مكافأة نهاية الخدمة
أمثلة تطبيقية	

أولا : تعويض الأجر في حالي المرض والاصابة وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات.
ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات.
و الله الموفق و الهادي إلى سواء السبيل ،،،

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي

للعاملين بالحكومة (سابقا)

W : www.elsayyad.net

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الأول مجالات التطبيق</p>	
<p>(المادة الثانية) <u>تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الي أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق. وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض علي أساسه .</u></p> <p>(المادة الرابعة) <u>لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة علي العمل بأحكامه.</u></p> <p>مادة 3: <u>يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون.</u></p> <p>مادة 5: <u>يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه . ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف . وتقع باطله كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.</u></p> <p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 203 لسنة 1991 بإصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : يعمل في شأن قطاع الاعمال العام باحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لاحكام هذا القانون ، وتتخذ هذه الشركات بنوعيتها شكل شركات المساهمة ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p><u>الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981</u> ولا تسري أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983 على الشركات المشار إليها .</p> <p>تنص المادة الثانية من القانون رقم 203 لسنة 1991 باصدار قانون شركات قطاع الاعمال العام على ان : <u>تحل الشركة القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لاحكام القانون رقم 97 لسنة 1983 المشار اليه ، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون ودون حاجة الى اي اجراء اخر الخ .</u></p>	
<p>تتضمن المادة 3 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : <u>ولا يعتبر رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من العاملين بالشركة</u></p>	<p>مادة (2) <u>تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</u> أولاً - العاملين لدى الغير: 1- العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات. 2- العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، بما في ذلك <u>رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة المنتدبون في شركات قطاع الأعمال العام.</u> كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين المؤقتين والعرضيين والموسمين بالجهات المنصوص عليها بالبندين (1 ، 2).</p>
<p>تنص المادة 42 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : <u>تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها . وتتضمن هذه اللوائح علي الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص .</u></p> <p>تنص المادة 48 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 على أنه : تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين ادارة الشركة والتنظيم النقابي . وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية . كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له .</p>	
<p>مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون على : (أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم . (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك .</p>	<p>مادة (2) تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: أولاً - العاملين لدى الغير: 1 - العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات . 2 - العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، بما في ذلك رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبون في شركات قطاع الأعمال العام . كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين بالجهات المنصوص عليها بالبندين (1 ، 2) .</p>
<p>مادة 98: يعتبر طفلاً -في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة . ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .</p> <p>مادة 99: يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة .</p> <p>مادة 100: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة .</p> <p>قرار وزير القوي العاملة والهجرة 118 لسنة 2003 بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة</p> <p>قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996</p>	<p>3- العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل، مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ وعمال الصيد وعمال النقل البري، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والشروط اللازم توافرها لا اعتبار علاقة العمل منتظمة .</p> <p>4- المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون .</p> <p>5- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ، ويعولهم فعلاً ، بشرط توافر الشروط المنصوص عليها في البند (3) . ويشترط في البنود (3 ، 4 ، 5) ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر . وفي حالة إلحاق المؤمن عليه بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل فلا يعتد ضمن مدة اشتراكه إلا بمدة عمله لدى صاحب عمل واحد، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام تحديد مدة العمل الخاضعة لهذا القانون .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>تنص المادة (64) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996: مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 ، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة ميلادية . ويجوز بقرار من المحافظ المختص ، بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة .</p>	
<p>مادة 1 :- يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الاتية المعاني المبينة قرين كل منها: (أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. (ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر. (د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه . (هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر . (و) العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .</p>	<p>تضمنت المادة 3 من اللائحة التنفيذية: وتعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل. (الشروط المطلوبة لتوافر صفة العامل : الشرط الأول : أن يقوم العامل بعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بمعنى آخر يتعين توافر تبعية العامل لصاحب العمل. الشرط الثاني : يجب أن يقوم العامل بالعمل مقابل أجر ، فالأجر هو التعويض الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله .)</p>
<p>مادة 12 : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين (حل محله قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018) ، علي كل قادر على العمل وراغب فيه ان يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلی هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 13: إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلًا على هذه الشهادة .</p> <p>مادة 14 :- مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين (حل محله قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018) ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (12) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل. ويجوز لصاحب العمل ان يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والاعمال التي خلقت أو انشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقية القيد.</p> <p>مادة 15 يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -علي حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها . وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلقت لديه ان يعيد الى الجهة الادارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة . وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الاولى ان يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:</p> <p>(1) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة . (2) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة . (3) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 16: لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد الي احد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم اليه وإبداء الرأي أو التوصية او المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف. <u>ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .</u> <u>ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين , وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الاحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.</u></p> <p>مادة 139: <u>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه .</u> <u>ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الاخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الاجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</u></p> <p>مادة 140: <u>علي كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ،التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول علي ترخيص مزاوله الحرفه.</u> <u>ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا اذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</u></p>	
<p>تنص المادة (5) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: تصدر الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالصحة لكل شخص ذي إعاقة بطاقة لإثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، وتد له ملفاً صحياً</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>بناءً على تشخيص طبي معتمد، ويعتد بالبيانات التي تتضمنها هذه البطاقة في إثبات الإعاقة ونوعها ودرجتها أمام جميع الجهات التي يتعامل معها الشخص ذو الإعاقة سواء كانت حكومية أو غير حكومية بما في ذلك جهات التحقيق والمحكمة، وتجدد تلك البطاقة كل سبع سنوات، إلا إذا حدث تغير في حالة إعاقته يقتضي إدرجه. ويكون للشخص ذي الإعاقة غير المتمتع بخدمات التأمين الصحي الحق في الحصول على كافة هذه الخدمات بموجب بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ووفق القانون المنظم لذلك.</p>	
<p>تنص المادة (21) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: تلتزم الوزارة المختصة بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل لقيود الأشخاص ذوي الإعاقة راغبي العمل، ومعاونتهم في الوصول إلي فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم طبقاً للأولوية المقررة قانوناً، وتسجل بياناتهم بقاعدة البيانات المخصصة لذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجلس. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات هذا الحصر وشروط وإجراءات القيد في هذا السجل ويعتبر الشخص ذي الإعاقة لائقاً صحياً بالنسبة إلي حالة العجز الواردة بشهادة التأهيل المنصوص عليها في هذا القانون وذلك استثناءً من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية.</p>	
<p>تنص المادة (22) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم تعيين نسبة 5% من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المشار إليه بالمادة السابقة، ويقوم المجلس بالتنسيق مع وزارة التضامن الاجتماعي بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة وظروف العمل وفرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وكافة الالتزامات التي نظمها هذا القانون في تشغيلهم. وفي جميع الأحوال يجب على كل من يوظف شخصاً ذي إعاقة إخطار الجهة المختصة بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، خلال الشهر الأول من إلحاقه</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>بالعمل لديها من تاريخ تسليمه العمل.</p>	
<p>تنص المادة (23) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة بمنح الشخص ذي الإعاقة أو من يوظف أو يرعى شخصاً ذي إعاقة المزايا الآتية: 1. يزداد مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في المادة (1/13) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم (2005/91) وذلك بنسبة 50 % من هذا المبلغ لكل شخص من ذوي الإعاقة أو من يرعى شخصاً ذي إعاقة من درجتي القرابة الأولى والثانية. 2 - لصاحب العمل الذي يوظف شخصاً من ذوي الإعاقة يزيدون على نسبة (5 %) في المادة 22 من هذا القانون الحق في زيادة نسبة الإعفاء الشخصي المقرر في البند (1) من المادة (13) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه بنسبة (5%) عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.</p>	
<p>تنص المادة (24) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: تخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية. وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة.</p>	
<p>تنص المادة (54) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم 10 لسنة 2018: يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (22 ، 24 ، 25 ، 29 ، 30 ، 34) من هذا القانون بالحبس لمدة لا تتجاوز سنة ، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تتجاوز ثلاثين ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، وتتعدد الغرامات بتعدد الحالات التي وقعت في شأنها الجريمة.</p>	
<p>مادة 33 : تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة اشهر او تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب</p>	

قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون
<p><u>عمل واحد .</u></p> <p>مادة 27 : يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات اعفاء الأجانب من هذا الشرط .</p> <p>مادة 28: لا يجوز للأجانب ان يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل .</p> <p>مادة 29 : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة واجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن الف جنيه مصري. <u>ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الادارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة ايام من مزاوله الاجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .</u></p> <p>مادة 30 : يحدد الوزير المختص بقرار منه المهين والأعمال والحرف التي يحظر على الاجانب الأشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.</p> <p>قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 146 لسنة 2019 بشأن شروط واجراءات الترخيص بالعمل للأجانب</p>	<p>لم يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات شروط خضوع خاصة للأجانب</p>
<p>مادة 4: لا تسري أحكام هذا القانون على : (أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة . (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.</p>	<p>تضمنت المادة 3 من اللائحة التنفيذية: يشترط بالنسبة للمشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر ألا يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص وأن يكون العمل الذي يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.</p>
<p>(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.</p>	<p>تضمنت المادة 3 من اللائحة التنفيذية:</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.</p>	<p>بشرط ان تتوافر بشأنهم أ- أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر. ب- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ، وتعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة اشهر على الأقل.</p>
<p>مادة 141: <u>يعتبر متدرجا</u> كل من يلتحق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة او صناعة . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمه للتدرج المهني. <u>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 175 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني - معدل بالقرار الوزاري 230 لسنة 2007 و 397 لسنة 2015 و 414 لسنة 2015</u> مادة 142: <u>يجب ان يكون اتفاق التدرج</u> مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة او الصناعة ومراحلها المتتابعه والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديه علي الاقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادني للاجر المحدد لفئة العمال في المهنة او الصناعة التي يتدرج فيها. مادة 143: <u>لصاحب العمل ان ينهي اتفاق التدرج</u> إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج او عدم استعاده لتعلم المهنة او الصناعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج ان ينهي الاتفاق. ويشترط ان يخطر الطرف الراغب في انهاء الاتفاق الطرف الاخر وبذلك قبل ثلاثة ايام علي الاقل .</p>	<p>مادة (45) تسري أحكام هذا الباب (تأمين اصابات العمل) على المؤمن عليهم الوارد ذكرهم في البند أولاً من المادة (2) بالإضافة إلى الفئات الآتية: 1- العاملين بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة. 2- المتدرجين والتلاميذ الصناعيين. 3- الطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي. 4- المكفون بالخدمة العامة. 5- المتلتحقين بعمل بعد سن التقاعد ولا تسري في شأنهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز</p>
	<p>مادة (4) يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً ، <u>فيما عدا الفئات المنصوص عليها بالبند الثالث من المادة (2) من هذا القانون فيكون خضوعهم اختيارياً ، ولرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الهيئة إصدار قرار بالزامية التأمين لهذه الفئة بالدول التي لا يتم التأمين فيها على العمالة المصرية.</u> ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>ولا يجوز حرمان المؤمن عليه أوصاحب المعاش من الحقوق التأمينية المستحقة كلياً أو جزئياً لأي سبب من الأسباب.</p> <p>مادة (2) <u>تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</u> ثالثاً - العاملين المصريين في الخارج:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- العاملين المرتبطين بعقود عمل شخصية. 2- العاملين لحساب أنفسهم. 3- المهاجرين من الفئات المشار إليها في البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية 4- العاملين البحريين الذين يعملون على سفن بحرية ترفع علم دولة أجنبية وذلك السفر البحري. <p>ويعتبر العامل المصري بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية والسفارات الأجنبية العربية المرتبط بعقد عمل شخصي ولا يسرى في شأنه قانون العمل في حكم العامل الم ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ألا يكون خاضعاً لأحكام البندين أولاً وثانياً من هذه المادة. - ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة
<p>المبحث الثاني إجراءات الإشتراك</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>تضمن إرشادات النموذج رقم 1 : طلب اشتراك مؤمن عليه</p> <p>1. على صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يرسل هذا النموذج من أصل وصورتين بالنسبة لكل من العاملين لديه مع طلب اشتراكه في الهيئة لأول مرة وخلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاق أي عامل جديد بالعمل لديه سواء كان التحاقاً نهائياً أو تحت الاختبار.</p> <p>2. يرفق بالنموذج لدى اشتراك المؤمن عليه لأول مرة بالهيئة صورة شهادة الميلاد المميكنة وصورة بطاقة الرقم القومي أو صورة جواز السفر يتم مطابقتها على الأصل بمعرفة الموظف المختص.</p> <p>3. التوقيع على هذا النموذج بما يفيد الإطلاع والموافقة على جميع البيانات الواردة به ولا يجوز لمن وقّع عليه أن يعارض في تلك البيانات أمام الهيئة وله أن يلجأ إلى مكتب علاقات العمل المختص أو القضاء.</p> <p>4. يستخدم هذا النموذج كطلب اشتراك في تأمين إصابات العمل فقط بالنسبة للفئات التالية:</p> <p>(أ) من تجاوز سن الشيخوخة وأوقف انتفاعه بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.</p> <p>(ب) العاملون الذين يخضعون لأحكام قانون العمل ممن تقل أعمارهم عن 18 سنة.</p> <p>(ج) العاملون المتدرجون والتلاميذ الصناعيون والطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي والخدمة العامة، ويشترط اعتماد النموذج المحرر لهم من المدير المسئول بالهيئة التي تشرف على التلمذة الصناعية، والتدريب مع ختمها بخاتم هذه الجهة مع إرفاق نسخة من عقد عمل المتدرب أو المستند المثبت لنوع العمل في جميع هذه الحالات.</p> <p>(د) يقتصر استيفاء الأجر على الفئات التي يتقاضى فيها المؤمن عليه أجراً من صاحب العمل.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 216: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي: <u>الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبق النوع العمل الذي يسند إليه.</u> كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل . وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص.</p>	<p>أقرار من صاحب العمل أقر أنا الموقع على هذا النموذج بالالتزام بعرض المؤمن عليه على اللجنة الطبية المختصة بالهيئة المعنية بالتأمين الصحي أو الجهة الطبية المختصة لإجراء الفحص الطبي الأولي وإثبات حالته الصحية وقت توقيع الكشف الطبي مع الالتزام بموافاة مكتب الهيئة التابع له المنشأة بتقرير اللياقة الطبية الصادر من الجهة الطبية المختصة عن حالته الصحية خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ التحاقه بالعمل تطبيقاً لأحكام قانون العمل. توقيع (صاحب العمل / المدير المسئول)</p> <p>أقرار من العامل أقر أنا..... بالمنشأة عاليه بأن أثبتت حالتي الصحية أمام اللجنة الطبية المختصة بالهيئة المعنية بالتأمين الصحي أو الجهة الطبية المختصة وموافاة مكتب الهيئة التابع له المنشأة بالتقرير الطبي عن حالتي الصحية خلال أسبوعين من تاريخ التحاقى بالعمل وفي حالة عدم قيامي بذلك فإن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ليس عليها أدنى التزام قانوني بصرف أية مستحقات تأمينية تترتب على العجز أياً كان نوعه السابق أو المعاصر لتاريخ الالتحاق بالعمل. توقيع (المؤمن عليه)</p>
<p>مادة 32: يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية: اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل . اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لاثبات</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>شخصيته. طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . <u>الاجر المتفق عليه وطريقة و موعد ادائه</u> وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات . ويعطي صاحب العمل العامل ايصالاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات .</p>	
<p>مادة 77: <u>على صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل ينكر فيه على الاخص</u> ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عندالتحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية و <u>تاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات</u> 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 وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة واية اوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك. وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الاقل تبدا من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p>	
	<p>تضمنت اللائحة التنفيذية مادة (20) يلتزم صاحب العمل بالقطاع الخاص أن يوافق الهيئة بنموذج الإستمارة رقم (6) المرفق وذلك خلال أسبوع من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية: 1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه. 2- إنتهاء مدة التلمذة الصناعية أو التدرج. 3- إنتهاء العمل بالمشروع الصيفي للطلبة. وفي حالة إخلاله بالإخطار في الموعد المشار إليه بالنسبة للمؤمن عليهم في البند (1) من هذه المادة يلتزم بأداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة (20%) من قيمة الاشتراك المستحق عن الشهر الأخير وذلك عن كل شهر تأخير عن المدة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستمارة للهيئة، وفي حساب مدة التأخير يحذف كسر الشهر. <u>ولايستحق المبلغ الإضافي المشار إليه إعتباراً من تاريخ تحقق إحدى الوقائع الآتية:</u> 1- ورود إستمارة الإخطار بإنتهاء الخدمة في المواعيد المحددة دون إستيفاء بعض بياناتها، متى كان مثبتاً بها تاريخ إنتهاء الخدمة.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>2- إنتهاء خدمة المؤمن عليه في تاريخ إنتقال المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإيجار أو الإدماج أو الوصية أو الهبة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات، بشرط أن يقر المؤمن عليه بصحة تاريخ إنتهاء الخدمة.</p> <p>3- قيام صاحب العمل بالتوقيع على إستمارة الإخطار بإنهاء الخدمة في الحالات التي يتم تحريرها بمعرفة مفتش الهيئة أو إذا قام بالتوقيع على محضر لجنة فحص المنازعات أو على كشف الحصر المحرر بمعرفة مفتش الهيئة، بشرط أن يتضمن المحضر أو كشف الحصر تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه أو إذا قام بإخطار الهيئة بإنهاء خدمة المؤمن عليه بموجب خطاب.</p> <p>4- إلحاق المؤمن عليه بالعمل لدى صاحب عمل آخر أو تجنيده.</p> <p>5- شهر إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة أو غلقها أو حلها.</p> <p>6- صدور حكم قضائي في مواجهة الهيئة بإنهاء خدمة المؤمن عليه.</p> <p>7- تقديم صاحب العمل إستمارة الإخطار بإنهاء خدمة المؤمن عليه الذي ينقطع عن العمل بغير إذن وذلك خلال شهرين من تاريخ الإنقطاع عن العمل.</p>
<p>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u></p> <p>1 - إذا ثبت <u>انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.</u></p> <p>2 - إذا ثبت <u>ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط</u> ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>3 - إذا <u>تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة</u> - بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.</p> <p>4 - إذا <u>تغيب العامل بدون مبرر</u> مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتاليه ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولى ، وبعد غيبه خمسة ايام في الحالة الثانية .</p> <p>5 - إذا ثبت ان <u>العامل افشى اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت إلي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .</p>	<p>تضمنت اللائحة التنفيذية مادة (192)</p> <p>على صاحب العمل موافاة الهيئة بإستمارة نهاية الخدمة موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع.</p> <p>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن انتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية:</p> <p>1- الاستقالة.</p> <p>2- ارتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة، أو الآداب العامة.</p> <p>3- إنتحاله شخصية غير صحيحة، أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.</p> <p>4- ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>5- عدم مراعاته التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلقة في مكان ظاهر.</p> <p>6- غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>6 - إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .</p> <p>7 - إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>8 - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>9 - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلى (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون .</p> <p>مادة 192: العمال حق الإضراب السلمي.....</p> <p>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.</p> <p>مادة 194: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين</p>	<p>7- عدم قيامه بتأدية إلتزامات العمل الجوهرية.</p> <p>8- إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.</p> <p>9- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>10- إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداءً جسيماً على أحد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>واعترض العامل على سبب انتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة سالفة الذكر أو بشكوى مقدمة للهيئة أو أبدى إعتراضه ضمناً بإمتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الهيئة إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال.</p> <p>ويصدر قرار من رئيس الهيئة بالتنسيق مع وزير القوى العاملة بالإجراءات التي تتبع عند قيام نزاع بين العامل وبين صاحب العمل على سبب انتهاء الخدمة، وإجراءات نظر مكتب العمل لهذا النزاع وإبداء رأيه فيه.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الثالث أجر الاشتراك (الأجر التأميني)</p>	
<p><u>تنص المادة 1 من قانون العمل :</u> يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا – ويعتبر أجرا <u>على الأخص مايلي :</u> <u>البذل وهو</u> ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله <u>الوهبة التي</u> يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني <u>المنح</u> وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرفه جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات <u>العلاوات</u> أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها <u>العمولة</u> التي تدخل في اطار علاقة العمل <u>النسبة المئوية</u> وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة <u>المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل</u> <u>نصيب العامل في الأرباح</u></p>	<p>مادة (1) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها: 08 - أجر الاشتراك : المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (2) من هذا القانون من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي. وتحدد عناصر أجر الاشتراك علي النحو الآتي : 1 – الأجر الوظيفي. 2 – الأجر الأساسي . 3- الأجر المكمل . 4 – الجوافز . 5 – العمولات. 6 <u>الوهبة ، متي توافرت فيها الشروط الآتية:</u> (أ) أن يكون قد جري العرف علي أن يدفعها عملاء المنشأة علي أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة علي العملاء. (ب) أن يكون لها صندوق مشترك في المنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال. (ج) أن تكون قواعد متفق عليه (عليها) بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم. 7 – البدلات ، فيما عدا البدلات التالية فلا تعتبر جزءا من أجر الاشتراك. (أ) بديل الانتقال وبديل السفر وبديل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل. (ب) بديل السكن وبديل الملابس وبديل السيارة و غيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>تنص المادة 2 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعني المبين قرين كل منها : 1 - 6 - الأجر الوظيفي : الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضموما إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضي هذا القانون . 7 - الأجر المكمل : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي . 8 - كامل الأجر : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل . 9 - السنة : السنة المالية للدولة . 10 -</p>	<p>(ج) البدلات التي تستحق نتيجة نذب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها. (د) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد. 8 - الأجر الإضافية. 9 - التعويض عن الجهود غير العادية. 10 - إعانة غلاء المعيشة. 11 - العلاوات الاجتماعية. 12 - العلاوات الاجتماعية الإضافية. 13 - المنح الجماعية. 14 - المكافآت الجماعية. 15 - ما زاد علي الحد الأقصى للأجر الأساسي. 16 - العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها الي الأجر الأساسي. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحدين الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك.</p>
	<p>تضمنت اللائحة التنفيذية مادة (53) يحدد الحد الأدنى لأجر الاشتراك بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (3) من هذه اللائحة اعتباراً من 2020/1/1 بواقع 1000 جنيه شهرياً ويتحدد حده الأقصى بواقع 7000 جنيه شهرياً. ويتم زيادة الحدين الأدنى والأقصى بواقع (15%) في أول يناير من كل عام منسوبة إليه في شهر ديسمبر السابق لمدة سبع سنوات ثم يتم زيادة هذين الحدين بنسبة التضخم، ويراعي جبر الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب مائة جنيه. وفي جميع الأحوال يجب ألا يجاوز مجموع البدلات المستبعدة من أجر الاشتراك (30%) من أجر اشتراك المؤمن عليه. قواعد حساب بعض عناصر الأجر المتغير : صدر منشور عام وزارة التأمينات رقم 7 لسنة 1984 محدد لمفهوم بعض عناصر هذا الأجر وفقاً للآتي:</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>أ - الأجور الإضافية : يقصد بها ما يتقاضاه المؤمن عليه مقابل ساعات العمل الإضافية و هي تعتبر جزءا من أجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلاً إضافياً بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية سواء كان التشغيل الذي يتطلب صرف هذا العنصر من الأجر علي مدار السنة أم خلال جزء منها فقط.</p> <p>ب - التعويض عن الجهود غير العادية : يعتبر جزءاً من اجر الاشتراك إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذل جهود غير عادية سواء كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادي في جميع القطاعات أو الأجهزة أو الفروع التابعة للمنشأة أو في بعض منها فقط و سواء كان العمل يتطلب بذل الجهد غير العادي بالنسبة للقطاع أو الجهاز أو الفروع علي مدار السنة أم خلال جزء منها .</p> <p>ج- المنح الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين .</p> <p>د- المكافأة الجماعية : المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقررها صاحب العمل لجميع العاملين أو لمجموعة من العاملين.</p> <p>هـ- الحوافز : أياً كان الأسلوب المتبع لاستحقاقها .</p> <p>و- إعانة غلاء المعيشة : و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الزيادة في نفقات المعيشة .</p> <p>ز- العلاوات الاجتماعية : و يقصد بها ما يمنح للعامل مقابل الأعباء العائلية .</p>
<p>(المادة الثالثة) <u>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .</u></p>	
<p>مادة 34 : ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>الأني للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . <u>كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .</u> <u>وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .</u> ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال يوماً ستيين من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فس عضويته الفئات الآتية : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم . أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات . أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد . ويراعي ان يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وان يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .</p>	
<p><u>مادة 35: يحظر التمييز في الاجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .</u></p>	
<p><u>مادة 36: يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليه في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون .</u></p>	
<p><u>مادة 37: إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور .</u></p>	
<p>التحقيق مع العمال ومساءلتهم <u>مادة 58: علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الأعمال. وعلي صاحب العمل حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .</p>	
<p>مادة 60: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي : 1- الإنذار . 2- الخصم من الأجر . 3- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر . 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها . 5- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة . 6- خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر . 7- خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الاجر الذي كان يتقاضاه. 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p>	
<p>مادة 66 : لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة .</p>	
<p>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الامانه او الاداب العامة او اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف . وعلي اللجنة ان تثبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ،اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه . فإذا رات السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلاً تعسفياً .</p>	

قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة	قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون																																																																						
المبحث الرابع الاشتراكات																																																																							
الاشتراكات الممولة للنظام :																																																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">نوع التأمين</th> <th colspan="3">المنشأة</th> <th rowspan="2">عام ل %</th> <th colspan="3">الاجمالي</th> </tr> <tr> <th>ح %</th> <th>ع %</th> <th>خ %</th> <th>ح %</th> <th>ع %</th> <th>خ %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>شيخوخة وعجز ووفاة</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>9</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>إصابات العمل</td> <td>1.25</td> <td>1.25</td> <td>1.50</td> <td>-</td> <td>1.25</td> <td>1.25</td> <td>1.50</td> </tr> <tr> <td>المرض</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3.25</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4.25</td> </tr> <tr> <td>البطالة</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>نظام المكافأة</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>اجمالي</td> <td>17,2</td> <td>18,2</td> <td>18,7</td> <td>11</td> <td>29,2</td> <td>28,2</td> <td>29,7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td></td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		نوع التأمين	المنشأة			عام ل %	الاجمالي			ح %	ع %	خ %	ح %	ع %	خ %	شيخوخة وعجز ووفاة	12	12	12	9	21	21	21	إصابات العمل	1.25	1.25	1.50	-	1.25	1.25	1.50	المرض	3	3	3.25	1	4	4	4.25	البطالة	-	1	1	-	1	-	1	نظام المكافأة	1	1	1	1	2	2	2	اجمالي	17,2	18,2	18,7	11	29,2	28,2	29,7		5	5	5		5	5	5
نوع التأمين	المنشأة			عام ل %	الاجمالي																																																																		
	ح %	ع %	خ %		ح %	ع %	خ %																																																																
شيخوخة وعجز ووفاة	12	12	12	9	21	21	21																																																																
إصابات العمل	1.25	1.25	1.50	-	1.25	1.25	1.50																																																																
المرض	3	3	3.25	1	4	4	4.25																																																																
البطالة	-	1	1	-	1	-	1																																																																
نظام المكافأة	1	1	1	1	2	2	2																																																																
اجمالي	17,2	18,2	18,7	11	29,2	28,2	29,7																																																																
	5	5	5		5	5	5																																																																
(المادة الرابعة)																																																																							
<p><u>لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.</u></p> <p><u>مادة 2: في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك.</u></p>	<p style="text-align: center;">مادة (115)</p> <p>يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن العاملين لديه وفقاً لأحكام هذا القانون ، وتشمل الحصة التي يلتزم بها والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه.</p> <p>وتحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم في أولاً من المادة (2) وفقاً لما يأتي:</p> <p>(أ) بالنسبة للبنيين (1، 2) : على أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر.</p> <p>(ب) بالنسبة لباقي البنود : خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من</p>																																																																						

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>كل عام ، وإذا كان التحاق العامل بالخدمة بعد الشهر المذكور فتحسب الاشتراكات على أساس أجر شهر الالتحاق بالخدمة وذلك حتى يناير التالي ثم يعامل بعد ذلك على الأساس المتقدم.</p> <p>ويراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة.</p> <p>ولا تستحق الاشتراكات عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة إلا إذا كان شهراً كاملاً وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.</p> <p>ويعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي.</p> <p>مادة (116)</p> <p>مع عدم الاخلال بالحد الأدنى لأجر الاشتراك ، تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون أجر اشتراك بعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حسابه، وطريقة حساب الاشتراكات والملتزم بها ومواعيد أدائها.</p>
<p>مادة 5: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.</p> <p>ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .</p> <p>وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (120)</p> <p>يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأن يقدم للهيئة القومية بيانات العاملين وأجورهم واشتراكاتهم وذلك وفق النماذج التي تعدها الهيئة والشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة (127) من هذا القانون.</p> <p>وتحسب الاشتراكات على أساس البيانات الواردة في هذه النماذج.</p> <p>فإذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المشار إليها ، يكون حساب الاشتراكات على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة أو طبقاً لما تسفر عنه تحرياتها ، وفي تلك الحالة تلتزم الهيئة بأن تخطر صاحب العمل بقيمة الاشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة عليه ،</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>ويكون لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة لدى المكتب المختص خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه الإخطار مع أداء رسم اعتراض قيمته مائة جنيه يرحل إلى الحساب المنصوص عليه في المادة (150) من هذا القانون ، ولا يعتبر الاعتراض مقبولاً إلا بعد أداء الرسم المشار إليه.</p> <p>وعلى الهيئة الرد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها. وفي حالة رفض الهيئة اعتراض صاحب العمل يكون له أن يطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات المنصوص عليها بالمادة (148) من هذا القانون ، وتعلن الهيئة صاحب العمل بقرار اللجنة وتعديل المستحقات وفقاً لهذا القرار.</p> <p>ولصاحب العمل الطعن على قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوماً التالية لصدوره ، ويصبح الحساب نهائياً وتكون المستحقات واجبة الأداء بإقضاء موعد الطعن دون طعن ، أو برفض الهيئة لاعتراض صاحب العمل وعدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الإخطار بالرفض.</p>
<p>مادة 43 : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد أو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الاجور المدفوعة مقدماً.</p> <p>تنص المادة 43 من قانون رقم 127 لسنة 1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية معدلاً بالقانون رقم 152 لسنة 2009 اعتباراً من 28 ديسمبر 2009 على أنه :</p> <p>يجب على الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والشركات و الجمعيات و المؤسسات الخاصة و أصحاب الأعمال أن يحتفظوا لمن يجند أو يستبقي أو يستدعي من العاملين بوظيفته أو يعمل مماثل إلي أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية المقررة عليه او من فترة الاستبقاء أو من الاستدعاء ويجوز شغل وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة .</p> <p>ويسري حكم الفقرة السابقة على العاملين بعقود مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وذلك إلى نهاية مدة عقودهم ويجوز لتلك الجهات تثبيت هؤلاء</p>	<p>مادة (122)</p> <p>مع عدم الإخلال بالمادة (120) من هذا القانون يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك، وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.</p> <p>تضمنت اللائحة التنفيذية</p> <p>مادة (68)</p> <p>يعتبر في حكم القرض المبالغ التي يؤديها أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص عن المؤمن عليهم طبقاً لأحكام المادة (122) من القانون.</p> <p>ولا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر المؤمن عليه وفاءً للمبالغ المشار إليها ولغيرها من المبالغ التي يكون قد اقترضها منه أكثر من (10%) من هذا الأجر وفقاً للقواعد الواردة بقانون العمل في هذا الخصوص.</p> <p>كما لا يجوز لصاحب العمل اقتضاء أية فائدة عن تلك المبالغ.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>العاملين علي الوظائف المناسبة التي تخلو بها أثناء مدة تجنيدهم أو استبقائهم أو استدعائهم كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المجدد في مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل .</p> <p>ويعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة أو العمل المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية أو الاستبقاء وخلال أسبوع من تاريخ اخلاء طرفه بعد الاستدعاء .</p> <p>ويجب إعادته للعمل خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب و يعتبر تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل .</p> <p>أما إذا أصبح غير لائق بسبب عجز إصابة أثناء مدة الخدمة أو الاستبقاء أو الاستدعاء ولكنه يستطيع أن يقوم بوظيفة أو عمل آخر ، فيعاد إلى هذا العمل أو تلك الوظيفة ، علي ان يراعي وضعه في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوي و الأقدمية و المرتب .</p> <p>وإذا لم يقدم الموظف أو العامل طلب في الميعاد أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يوماً أو أسبوع حسب الأحوال من تاريخ أمر العودة للعمل جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول .</p> <p>ويحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية و كذلك المستقبين والمستدعين منهم بما يستحقون من ترقيات و علاوات ، كما لو كانوا يؤدون عملهم فعلاً ، وتضم مدة خدمتهم فيها لمدة عملهم و تحسب في المكافأة أو المعاش كما تحسب لهم مدد الخدمة الإضافية و الضمان في حساب تلك المكافأة أو المعاش طبقاً لأحكام القانون رقم (90) لسنة 1975 في شأن التأمين والتقاعد و المعاشات للقوات المسلحة .</p> <p>وتعتبر مدة الخدمة قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار ويؤدي لهم خلال مدة الاستبقاء والاستدعاء كافة الحقوق المادية والمعنوية و المزايا الأخرى وبما فيها البدلات و المكافآت و حوافز الإنتاج التي تصرف لأقرانهم في جهات عملهم الأصلية و ذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء أو الاستدعاء .</p> <p>تنص المادة 33 من قانون رقم 127 لسنة 1980 بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية علي أنه :</p> <p>يتبع في استدعاء الأفراد الأحكام الآتية :</p> <p>أولاً : تحسب مدة استدعاء أفراد الاحتياط طبقاً لأحكام المادة (28) للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانياً ، ثالثاً) من هذه المادة إجازة استثنائية</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم وعلاواتهم الدورية ويؤدي لهم خلالها كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام والمقررة في جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة على ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستدعاء .</p> <p>ثانياً : يتحمل الجهاز الإداري للدولة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة و وحدات القطاع العام بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم .</p> <p>ثالثاً : تتحمل الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال بكامل الأجور والمرتبات وكافة الحقوق والمزايا الأخرى لأفراد الاحتياط المستدعين من بين العاملين بها وذلك طوال مدة استدعائهم . وفي حالة ما إذا كان عدد العاملين بهذه الجهات أقل من خمسين فرد فتتحمل وزارة الدفاع بكامل هذه الاستحقاقات عن المدة التي تزيد على اثني عشر شهراً .</p> <p>رابعاً : تصرف وزارة الدفاع لأفراد الاحتياط المستدعين من غير الجهات المنصوص عليها بالفقرتين الثانية والثالثة من هذه المادة مكافأة شهرية شاملة طوال مدة استدعائهم تعادل أول مربوط درجات أقرانهم من الأفراد العسكريين ذوي الرواتب العالية مضافاً إليها التعويضات والمكافآت العسكرية المقررة لأفراد الاحتياط فيما عدا مكافأة الاحتياط وعلاوة امتداد الخدمة كل حسب الدرجة المستدعي بها . ويمنح العاملون والمستدعون لخدمة الاحتياط من الجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانياً ، ثالثاً) من هذه المكافآت وحوافز الإنتاج بذات النسب التي يحصل عليها زملاؤهم من العاملين الذين يسهمون في زيادة الإنتاج بصفة فعلية .</p> <p>خامساً : يحرم الأفراد الاحتياط من استحقاقاتهم المالية الموضحة بهذه المادة عن مدد غيابهم في فترات استدعائهم .</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الخامس أجازة رعاية الطفل</p>	
<p>تنص المادة 53 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون اجر على الوجه الآتى : 1 - 3 - مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996 ، تستحق الموظفة إجازة بدون اجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة ، وبعد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة . تنص المادة 146 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 على أنه تستحق الموظفة إجازة بدون اجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة . تنص المادة 72 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه : تستحق العاملة بناء على طلبها إجازة بدون اجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية . واستثناء من حكم المادتين 125 ، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر لقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها . تنص المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 على أنه :</p>	<p>أولاً : المؤمن عليها بالقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام: 1 - إذا استحققت المؤمن عليها إجازة بدون اجر لرعاية طفلها واختارت أن يتحمل صاحب العمل اشتراكات التأمين الاجتماعي التزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة بمراعاة الآتى : أ- الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل : (1) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة والمعاش الاضافي . (2) حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد . (3) لا تؤدي أية اشتراكات لحساب كل من تأمين إصابات العمل ، وتأمين البطالة . ب- الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات : (1) بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوي أداء المؤمن عليه : أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير . (2) بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوي أداء المؤمن عليه : تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك . ج - أداء الاشتراكات : (1) يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة في المواعيد</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة بإشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها . وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها</p>	<p>الدورية . (2) في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم ببدء مبلغ إضافي يحدد بنسبة تساوى متوسط إصدارات الخزانة من الأذون والسندات في الشهر السابق للشهر الذى يتعين فيه سداد المبالغ مضافاً إليه (2%) . وذلك عن المدة من تاريخ الاستحقاق وحتى نهاية شهر السداد . د - الأقساط : إذا كان المؤمن عليها مستحقا عليها أقساطا قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة . 2 - إذا اختارت المؤمن عليها صرف تعويض الأجر (25%) : يتبع فى شأنها القواعد والأحكام والإجراءات الخاصة بمدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p>
	<p>وفيما يلى الأحكام المنظمة للإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل : أولا : الاشتراكات : 1 - القواعد المنظمة لبدء الرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة من عدمه : أ - للمؤمن عليه حق الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر أو عدم الاشتراك عنها . ب - للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . ج - يقدم طلب إبداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (19) المرفق باللائحة التنفيذية ، ولا يجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الاشتراك بأي حال من الأحوال وتشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة . د - في حالة وفاة المؤمن عليه يجوز للمستحقين عنه طلب حساب مدة الإجازة وفقاً لما سبق في ميعاد غايته ثلاثة شهور من تاريخ ورود طلب صرف الحقوق التأمينية للصندوق على أن تودى المبالغ المستحقة دفعة واحدة خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب الحساب .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>2 - تتحدد الإشتراكات التي يلتزم المؤمن عليه بأدائها عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل على النحو الآتي:</p> <p>أ- حصته وحصة صاحب العمل في إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز ونظام المكافأة والمعاش الإضافي وذلك إذا أبدى رغبته في حساب مدة الإجازة ضمن مدة الإشتراك في التأمين.</p> <p>ب- حصته وحصة صاحب العمل في إشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية إذا كان ممن تسرى في شأنه أحكام هذا التأمين عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر إذا قضيت الإجازة داخل البلاد وذلك في جميع الأحوال.</p> <p>ج- لا تؤدي أية إشتراكات لحساب كل من تأمين إصابات العمل ، وتأمين البطالة</p> <p>3- الأجر الذي تحسب على أساسه الإشتراكات:</p> <p>أ- بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه:</p> <p>أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الإشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير.</p> <p>ب- بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل الحوافز والمكافآت الخ) :</p> <p>تتحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه إشتراكات خلال سنة الإشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة أو مدة إشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.</p> <p>4- ميعاد أداء الإشتراكات :</p> <p>أ- يلتزم المؤمن عليه بأداء الإشتراكات المستحقة عليه عن كل سنة علي حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ إنتهاء سنة الإجازة (تنتهي المهلة في اليوم المقابل من الشهر التالي لتاريخ إنتهاء سنة الإجازة، إذا لم يتضمن الشهر التالي يوم مقابل لتاريخ إنتهاء الإجازة تنتهي المهلة بنهاية الشهر التالي لإنتهاء الإجازة)</p> <p>ب- في حالة التأخير في أداء الإشتراكات يلتزم بإداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة تساوى متوسط إصدارات الخزانة من الأذون والسندات في الشهر السابق</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>لشهر الذى يتعين فيه سداد المبالغ مضافاً إليه (2%) . وذلك عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاؤ سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد.</p> <p>ج - فى حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الإشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل وإنهاء المهلة المحددة للإعفاء من المبلغ الإضافي يلتزم صاحب العمل بتحويلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطريق التقسيط وفقاً للجدول رقم (4) المرفق باللائحة التنفيذية للقانون ، وتحدد قيمة القسط على أساس سن المؤمن عليه في أول الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو الشهر التالي لإبداء الرغبة أيهما أحق ويلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للهيئة في المواعيد الدورية إعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو إبداء الرغبة حسب الأحوال.</p> <p>وإذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بإحدى طرق السداد التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة.</p> <p>ثانياً : الأقساط : إذا كان المؤمن عليه مستحقاً عليه أقساطاً قبل القيام بالإجازة ، يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة .</p> <p>ولمزيد من التفاصيل راجع في هذا الشأن :</p> <p>المذكرة الثالثة أحكام خاصة ببعض مدد الإشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المبحث الثاني مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل</p>
<p>تنص المادة 94 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 علي أنه : 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</p>	<p>ثانياً : المؤمن عليه بالقطاع الخاص : 1 - بالمنشأة التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر : للمؤمن عليها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتطبيق بشأنها</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث السادس الاستقطاعات</p>	
<p>مادة 44: 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 الي (50%) في حالة دين النفقة . وعند التزام يقدم دين النفقة . ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، او استرداد لما صرف اليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ان تصدر به موافقة مكتوبة من العامل وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الإجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .</p> <p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 -المادة 75 : لبنك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات وأجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعلية أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها .</p> <p>قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 -المادة 76 : استثناء مما تفرره القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها ، يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاء لدين نفقة أو أجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين في حدود النسب الآتية : أ - 25% للزوجة أو المطلقة وتكون 40% في حالة وجود أكثر من واحدة . ب - 25% للوالدين أو أيهما .</p>	<p>مادة (133)</p> <p>لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة. وإستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية : 1- النفقات بمراعاة أحكام القانون رقم (1) لسنة 2000 بشأن تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الاحوال الشخصية. 2- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن. 3- المبالغ المستحقة للمعاشات العسكرية والضمان الاجتماعي. ويراعى بالنسبة للمعاش الشهري أن يكون الخصم في حدود 25% منه ، وفي حالة التزام يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصوصاً منه ثمن المعاش للوفاء لدين الهيئة. 4- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي. 5- الأقساط المستحقة للهيئة. 6- الحالات التي يوافق عليها مجلس الادارة نزولا على رغبة صاحب الشأن. وبمراعاة الفقرة السابقة ، يكون للهيئة خصم ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش من مبالغ قيل وفاته من إجمالي الحقوق التأمينية للمستفيدين تقسم بينهم بنسبة ما يصرف لكل منهم. ويجوز للهيئة قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه بالتقسيط وفقاً للجدول رقم (4) المرفق، وتسقط الأقساط المتبقية في حالة استحقاق المعاش للعجز أو الوفاة وفقاً لأحكام المادة (21) من هذا القانون. ولا يتم صرف المعاش المستحق وفقاً للجدول رقم (6) من المادة 21 من هذا القانون إلا بعد أداء المبالغ المستحقة علي المؤمن عليه والقيمة الحالية للأقساط وفقاً لجدول القيمة الحالية المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون. وفي حالة صرف تعويض الدفعة الواحدة مع عدم إستحقاق معاش ، تخصم القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من المبالغ المستحقة له.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث السابع ضمانات التحصيل وحقوق العاملين</p>	
<p>مادة 7 : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة . ومع ذلك يستوفى الاجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .</p>	<p>مادة (132) يكون للمبالغ المستحقة للهيئة بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى قبل المصروفات القضائية، وللهيئة حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب الشأن وذلك بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.</p>
<p>مادة 8: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها احكام هذا القانون</p>	<p>مادة (138) تضمن المنشأة ، بجميع عناصرها المادية والمعنوية في أي يد كانت ، جميع مستحقات الهيئة . ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين للعين محل النشاط عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم.</p>
<p>مادة 9 : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها . ولا يترتب على ادماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهيئة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الايجار أو غير ذلك من التصرفات ،إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .</p>	<p>على أنه في حالة انتقال أحد عناصر المنشأة إلي الغير بالبيع أو بالإدماج أو بالوصية أو بالارث أو بالنزول أو بغير ذلك من تصرفات، فتكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه . ولا يحول دون دفع المسؤولية وفقاً لما سبق سوى تقديم من آلت إليه المنشأة أو العين شهادة صادرة من الهيئة في تاريخ سابق على التعامل على المنشأة تثبت عدم وجود مديونية على المنشأة في التاريخ الذي آلت إليه المنشأة أو العين.</p>
	<p>مادة (141) تلتزم الهيئة بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في الهيئة وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون . وإذا لم تثبت الهيئة من صحة البيانات الخاصة بمدة الاشتراك في التأمين أو الأجر ربط المعاش أو التعويض على أساس المدة والأجر غير المتنازع عليهما . ويؤدى المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر في حالة عدم امكان التثبيت من قيمة الأجر . واستثناء من قواعد وأحكام الاشتراكات يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الي صندوق التأمين الإجتماعي القيمة الرأسمالية للمعاش وقيمة المستحقات التأمينية الأخرى المترتبة على ثبوت علاقة العمل.</p>

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون	قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة
المبحث الثامن تعويض الأجر عن إصابة العمل	
<p>مادة (1) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:</p>	
التعريف	الكلمة أو العبارة
الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي.	15 إصابة العمل
من أصيب بإصابة عمل.	16 أ مصاب
<p>مادة 202: يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:</p> <p>1-إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.</p> <p>2-المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.</p> <p>3-المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع (الخدمات الاجتماعية والصحية) من هذا الكتاب (السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) - (المواد من 216 - 223) : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .</p>	
<p>مادة 219: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:</p> <p>(أ) <u>التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل</u> علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها.</p> <p>(ب) قيام طبيب المنشأة -إن وجد- بفحص شكوي العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .</p> <p>(ج) <u>التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية</u> وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.</p>	
<p>مادة 228: تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات، وذلك خلال النصف الأول من</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>شهرى يوليو ويناير على الأكثر. كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً بالتماذج التي تستخدم لهذا الغرض</p>	<p>مادة (46) مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم 2 لسنة 2018، يمول تأمين إصابات العمل مما يأتى: 1- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (1 %) من أجر الاشتراك للعاملين لديه بالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل المشار إليه يؤدي الي الهيئة المعنية بالتأمين الصحي مقابل العلاج والرعاية الطبية. 2- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (0.5 %) من أجر الاشتراك للعاملين لديه مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة ، وتتم زيادة نسبة الاشتراك الشهري حتى تصل إلى (1%) تبعاً لمخاطر نشاط المنشأة وفقاً لما تحده اللائحة التنفيذية لهذا القانون في هذا الشأن. وتلتزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة الإصابة مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها وفقاً للبند (2) من هذه المادة بواقع النصف. وللهيئة الموافقة على قيام صاحب العمل في غير الجهات المشار إليها بالفقرة السابقة من هذه المادة بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها وفقاً للبند (2) من هذه المادة بواقع النصف. 3- ريع استثمار الاشتراكات المشار إليها. ويعفى أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن المؤمن عليهم المشار إليهم بالبند (1،2،3،4) من المادة (45) إذا كانوا لا يتقاضون أجراً.</p>
<p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة باجر كامل على الوجه الآتى : 1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة</p>	<p>تعويض الأجر 1- للمصاب الحق في تعويض أجر إذا أدت الإصابة إلى تخلفه عن أداء عمله، ويعادل هذا التعويض الأجر الكامل للمصاب الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات بإقتراض مباشرته للعمل ،</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المدنية لأداء فريضة الحج . 2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة اربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، علي أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء علي طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص . 3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص . 4 - يستحق الموظف الذي يصاب بإصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه . 5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية . تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :</u> (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية . (2) للعاملة الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية . (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وتري الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي تحددها . <u>ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .</u></p>	<p>ويقدر التعويض عن الأجر الأساسي : بما كان مفترضا أن يتقاضاه منه لولا الإصابة ويراعي في تقدير التعويض عن الأجر المتغير : x عناصر الأجر غير المرتبطة بانتاجية المؤمن عليه : بما كان من المفترض أن يستحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير المحدد قيمتها أو نسبتها بمقتضى قوانين أو لوائح كالإعانة الاجتماعية وإعانة الغلاء والبدلات أو نسبة من الأجر الأساسي . x عناصر الأجر المرتبطة بانتاجية المؤمن عليه : بالمتوسط الشهري لما استحقه المؤمن عليه من عناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أدائه خلال السنة السابقة على الإصابة أو مدة إشتراكه إن قلت عن ذلك وأديت عنها اشتراكات التأمين الاجتماعي (حتى نهاية الشهر السابق للإصابة) . <u>(وإذا كان للمصاب حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر فيتعين مراعاة ما تقضى به هذه النظم) .</u> 2- تقدر فنة الأجر اليومي المستحق عنه التعويض على أساس قيمة الأجر المشار إليه مقسوما على 30 . 3- يصرف تعويض الأجر في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر ، وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم وإن قلت مدة التخلف عن أسبوع فيؤدي التعويض في نهاية فترة العلاج . ويبدأ صرف التعويض اعتبارا من اليوم التالي للإصابة ، ويستمر صرفه طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله حتى ولو انتهت العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وحتى ثبوت عجزه أو وقوع وفاته . 4- يستمر صرف التعويض خلال فترة التخلف عن العمل للتأهيل الطبي ، وكذلك في حالة التخلف عن العمل لانكاس الإصابة أو حدوث مضاعفات لها ، وذلك حتى ولو وقعت الانتكاسة أو المضاعفة بعد إنتهاء الخدمة مع مراعاة إيقاف صرف المعاش في حالة استحقاقه . ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها ، كما يتحمل تعويض الأجر إن كان من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام ، أما إذا كان من القطاع الخاص فيتحمل</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال بتعويض الأجر. ويجوز الترخيص بتحميل صاحب العمل بالتعويض مقابل تخفيض نسبة اشتراكه بواقع الثلث.</p> <p>5- يعتمد في صرف التعويض على بلاغ الإصابة وتقرير الجهة الطبية المختصة دون انتظار نتيجة التحقيق ، وذلك فيما عدا حوادث الطريق ، وقرار الجهة الطبية بمدة التخلف عن العمل ملزم لصاحب العمل.</p> <p>6- لا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر إذا أصيب أثناء فترة إعارته أو إنتدابه خارج الجمهورية بدون أجر ، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية لانتهاء اعارته أو انتدابه وكان مازال عاجزا عن العمل بسبب الاصابة.</p>
	<p>مادة (79) لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث التاسع تعويض الأجر عن المرض</p>	
	<p>مادة (70) مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (2) لسنة 2018، يمول تأمين المرض مما يأتي:</p> <p>1- الاشتراكات الشهرية للمؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (2) من هذا القانون وتشمل:</p> <p>(أ) حصة صاحب العمل وتقدر على النحو الآتي:</p> <p>1- (3%) من أجور المؤمن عليهم المشار إليهم بالبندين (1، 2) من البند (أولاً) من المادة (2) من هذا القانون وذلك للعلاج والرعاية الطبية، وتلتزم الجهات المشار إليها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب.</p> <p>2- (3.25%) من أجور المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (3) ، 4 ، 5 من البند أولاً من المادة (2) من هذا القانون.</p> <p>(ب) حصة المؤمن عليهم وتقدر على النحو الآتي:</p> <p>1- (1%) من الأجر بالنسبة للعاملين.</p> <p>2- (4%) من فئة دخل أو أجر الاشتراك الشهري للمؤمن عليهم من الفئات المشار إليها بالبند ثانياً ورابعاً من المادة (2) من هذا القانون.</p> <p>3- (1%) من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب.</p> <p>4- (2%) من المعاش بالنسبة للمستحقين المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب.</p> <p>وتوزع نسب اشتراكات تأمين المرض وفقاً للآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (4%) للعلاج والرعاية الطبية لغير أصحاب المعاشات. ○ (0.25%) لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (3) ، 4 ، 5 من البند أولاً من المادة (2) من هذا القانون، ويجوز لرئيس الهيئة أن يعفى صاحب العمل من أداء هذا الاشتراك مقابل التزامه بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال. <p>ويجوز لصاحب العمل علاج المريض ورعايته طبيًا بتصريح من الهيئة المعنية</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>بالتأمين الصحي وفقاً للشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار المنصوص عليه بالمادة (48) من هذا القانون وذلك مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات المخصصة للعلاج والرعاية الطبية إلى (1%) من أجور المؤمن عليهم يتحملها صاحب العمل بالإضافة إلى نسبة الاشتراكات المخصصة لتعويض الأجر ومصاريف الانتقال والمحددة بواقع (0.25%) من أجور المؤمن عليهم.</p> <p>2- ريع استثمار أموال هذا التأمين.</p> <p>مادة (71)</p> <p>تسري أحكام هذا الباب تدريجياً على المؤمن عليهم الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي ، وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بتأمين المرض وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975</p> <p>وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات تحصيل الاشتراكات وتوريدها للهيئة بالنسبة للمؤمن عليهم من الفئات المشار إليها بالبند ثانياً ورابعاً من المادة (2) من هذا القانون.</p> <p>مادة (73)</p> <p>يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الأخيران متصلين، ويدخل في حساب هذه المدة مدد انتفاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقته.</p> <p>ولا يسرى الشرط المنصوص عليه في الفقرة السابقة على الفئات المشار إليها بالبندين (1 ، 2) من البند أولاً من المادة (2) من هذا القانون ، كما لا يسرى في شأن أصحاب المعاشات.</p> <p>مادة (74)</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (2) لسنة 2018، يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين. 2. مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>3. مدد الإجازات الخاصة والإجازات والدراسية والبعثات العلمية، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.</p> <p>الفقرتين الأخيرتين من المادة (76) ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج. وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في المادة (70) من هذا القانون.</p> <p>مادة (79) لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.</p>
<p>مادة 54: للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر (وفقا لمفهوم قانون العمل) وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي (من حيث النسبة ومدة الاستحقاق) . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الي إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك (المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكومية لانشائها 5000 جنيه وتمارس</p>	<p>مادة (76) إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي خلال فترة تخلفه عن العمل تعويضا يعادل 75% من الأجر المسدد عنه اشتراكات التأمين لمدة تسعين يوما وتزداد بعدها إلى 85% من الأجر المذكور لمدة تسعين يوما أخرى . ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر . ويستمر صرف التعويض طوال مدة المرض أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة صرف التعويض 180 يوما في السنة الميلادية الواحدة . ويؤدي التعويض خلال فترة المرض وهي الفترة التي يكون فيها العامل في إجازة مرضية ، وتبدأ هذه الإجازة من تاريخ إبلاغ المريض بمرضه لصاحب العمل ولا تحسب أيام الانقطاع عن العمل السابق لتاريخ الإبلاغ ضمن الإجازة وبالتالي لا يستحق عنها تعويض الأجر ويحسب ضمن الإجازة المرضية يوم الإجازة الرسمية أو الراحة الأسبوعية إذا وقع خلال الإجازة المرضية . وتحدد الجهة الطبية تاريخ انتهاء العلاج والعودة إلي العمل أو ثبوت العجز</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p><u>نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البلور - المطاط</u></p> <p>مادة 127: يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له .</p> <p>وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p> <p>تنص المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه :</p> <p>يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة ،</p> <p>و تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:</p> <p>1- الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.</p> <p>2- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (75%) من الأجر الوظيفي .</p> <p>3- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (50%) من اجره الوظيفي ، (75%) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.</p> <p>ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه .</p> <p>ويحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية ، إذا كان له رصيد منها ، وعلى الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية.</p> <p>وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لحصول الموظف علي الإجازة المرضية ، ويعتبر التمارض إخلالاً بواجبات الوظيفة .</p> <p>ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>عجزا كاملا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش . وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله ، وجب عليه ان يقدم طلبا كتابيا بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص علي عودته .</p> <p>تنص المادة 67 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس ادارة الشركة وذلك في الحدود الآتية: 1- ثلاثة أشهر بأجر كامل. 2- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من أجره الأساسي. 3 - ستة أشهر بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي ، 75% لمن يجاوز سن الخمسين. ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الادارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى الجهة الطبية المختصة. وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفرمها.</p>	<p>وإذا كان المريض مريضا بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة الصادر في إطار التفويض المقرر له بقانون التأمين الاجتماعي فإنه يمنح إجازة استثنائية يمنح عنها تعويضاً يعادل أجر اشتراكه في نظام التأمين بالكامل طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته ، ويشترط لمنح العامل تعويض الأجر الكامل طوال مدة مرضه أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة علي سبيل الحصر ، وأن يؤدي المرض إلي منع المريض من تأدية عمله ، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء بمعني أنه إذا كان المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء فيثبت العجز الكامل في جانب المريض إذا توافرت باقي شروطه .</p>
<p>تضمنت المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016: ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش . وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله ، وجب عليه ان يقدم طلبا كتابيا بذلك ، وأن يوافق المجلس الطبي المختص علي عودته .</p> <p>تنص المادة 69 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه :</p>	<p>أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>تسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم 24 لسنة 1964 في شأن الأمراض المزمنة .</p> <p>قرار وزير الصحة رقم 259 لسنة 1995 مادة 1</p> <p>يعمل بالجدول المرفق في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم لسنة 1978 وقانون التأمين الإجتماعي رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة لها .</p> <p>مادة 2</p> <p>يشترط في الحالة المرضية التي يمنح بسببها أجراً كاملاً طبقاً للمادة السابقة ما يأتي : أ - أن يكون المرض من بين الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرفق . ب - أن يكون مانعاً من تأديته العمل . ج - أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء .</p> <p>مادة 3</p> <p>يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً ، وفي هذه الحالة الأخيرة بظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغ السن المقررة قانوناً لتترك إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة .</p> <p>مادة 4</p> <p>تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه .</p>	<p>تعويض الأجر في حالة الحمل والولادة :</p>
<p>تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة</p>	<p>أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>1996 بعد تعديلها بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الصادر في 15 يونيو 2008 علي أنه : العاملة 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 لاستحقاق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .</p> <p>تنص المادة 91 من قانون العمل : للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة</p> <p>تنص المادة 92 من قانون العمل : يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ماتم أدائه اليها منه اذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الاخلال بالمساءلة التأديبية</p> <p>تنص المادة 52 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل علي الوجه الآتي :</p> <p>1 - يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يوماً ، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج .</p> <p>2 - تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة اربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية ، علي أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع ،</p>	<p>إذا كانت العاملة بجهة تخضع لتأمين المرض فإنها تستحق عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل الذي تعامل به تعويضاً عن الأجر يعادل 75 % من أجر اشتراكها في قانون التأمين الاجتماعي ويشترط لاستحقاق العاملة هذا التعويض ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وإذا استنفذت العاملة حقها في تعويض الأجر وفقاً للأحكام المتقدمة فإنه يمكنها أن تستفيد فيما يجاوز مدة الإجازة المذكورة بالإجازة المرضية العادية وتستفيد بالتالي بتعويض الأجر المقرر للمريض .</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص .</p> <p>3 - يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض معد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص .</p> <p>4 - يستحق الموظف الذي يصاب بإصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه .</p> <p>5 - يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية .</p> <p>تنص المادة 73 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية : (1) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية . (2) للعامل الحق في إجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياته الوظيفية . (3) للعامل المخالط لمريض بمرض معدى وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها . ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه إجازة للمدة التي تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث العاشر تعويض الأجر عن البطالة</p>	
	<p>1- شروط استحقاق التعويض: أ- انقضاء مدة مؤهلة للاستحقاق ، واشتراط هذه المدة مرده الي تمكين النظام التحقق من جدية علاقة العمل فضلا عن القصد في نفقات التأمين لاسباب تمويلية. وتقر الاتفاقيات الدولية اشتراط وجود مدة مؤهلة للاستحقاق عن طريق النص علي اداء عدد معين من الاشتراكات اذا كان النظام ممولا ، او أن يكون انتفاع العامل بالتأمين قد استمر لمدة محددة قبل بداية فترة التعطل.</p>
<p>مادة 12 : مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ، <u>على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته</u> مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .</p> <p>مادة 13: اذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار اليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه ان يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة وطبقاً للمادة (140) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا اذا كان حاصلا علي هذه الشهادة .</p> <p><u>قرار وزير القوى العاملة والهجرة 181 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة</u></p> <p style="text-align: center;">الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني</p> <p>مادة 135: لا يجوز لاية جهة مزاوله عملية التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه</p>	<p>ب- ان يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في ادائه ، وهذا الشرط يتفق مع مفهوم التأمين من البطالة فلا بد ان يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في ادائه طالما اتاحت له فرصة العمل المناسب ، لذلك تتطلب اجراءات التأمين أن يقوم العامل بقيده باسمه في سجلات مكاتب التشغيل أو القوى العاملة وأن يتردد علي هذه المكاتب بصفة دورية طوال مدة استحقاق التعويض سعياً وراء العمل.</p> <p>ومن المقرر أن العامل الذي يعجز عن العمل صحيا لا يستحق تعويض البطالة ، ويمكن ان يطالب بمزايا تأمين العجز في حالة استحقاقه لها . فاذا حالة ظروف قهرية بين العامل وبين امكان تشغيله وقف استحقاق التعويض الي حين زوال هذه الظروف ، وتقضي القوانين بايقاف صرف تعويض البطالة خلال فترة التجنيد أو الحبس أو الاعتقال ، ويبدأ المتعطل في استئناف الحصول علي التعويض بعد انتهاء خدمته العسكرية أو اخلاء سبيله.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>عملية التدريب. ويستثنى من احكام الفقرة السابقة: 1-الجهات والمنظمات النقابية والمؤسسات الاهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون. 2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية. 3-الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين. 4-المنشأة التي تتولي تدريب عمالها.</p> <p>مادة 136: يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (2،3،4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص. ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيّد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون. ويُلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.</p> <p>قياس مستوي المهارة وتراخيص مزاولة الحرف</p> <p>مادة 139: تلتزم الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني ان تمنح المتدرب شهادة تفيد باجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوي الذي بلغه . ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الاخرى التي تدون في هذة الشهادة وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوي المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية اجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الاجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز اربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 140: على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفه.</p> <p>ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في احدي الحرف المبينه بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور. ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز اربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.</p>	
	<p>ج- الا يكون انتهاء الخدمة باختيار العامل أو بسبب الاستقالة ، ولا يكون مترتباً علي خطئه أو اتيان فعل غير مشروع او بسبب سوء السلوك الفادح أو المقصود.</p> <p>وبعض النظم تشترط لصرف التعويض الا يكون التعطل بسبب اشتراك العامل في الاضراب.</p> <p>وقد يكون سقوط الحق في التعويض في هذه الحالات نهائيا ، كما يكون لمدة معينة يجوز صرف التعويض بعدها للمؤمن عليه للفترة الباقية من مدة صرف التعويض.</p> <p>وتقتصر بعض النظم الحرمان الكامل من التعويض علي حالات انتهاء الخدمة بسبب الحكم علي المؤمن عليه في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الامانة او الاداب العامة ، اما في غير ذلك من حالات الفصل بسبب سوء سلوك العامل فتكتفي بتخفيض قيمة التعويض المستحق وذلك لعدم الاضرار باسرة العامل.</p>
<p>مادة 69: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، <u>ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - إذا ثبت <u>انتحال العامل لشخصية غير صحيحة</u> او قدم مستندات مزورة. 2 - إذا ثبت <u>ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة</u> لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . 3 - إذا <u>تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات</u> اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر — رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك. 	<p>حالات خفض قيمة التعويض</p> <p>الأصل أن تعويض البطالة يقتصر على الحالات التي تنتهي فيها الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة العامل وبالتالي فإن أسباب انتهاء الخدمة المحددة في المادة 69 من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 (م76 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 1959 ومادة 61 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981) التي يقع فيها انتهاء الخدمة بسبب ارتكاب العامل خطأ جسيماً الأصل ألا يستحق فيها العامل تعويض البطالة لأن انتهاء الخدمة كان بعمل إرادي من جانبه ، إلا أنه مراعاة لحال أسرة المتعطل ومحافظة على كيانها قرر قانون التأمين الاجتماعي استحقاق نصف التعويض المستحق وذلك في الحالات الآتية :</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>4 - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، علي ان يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة ايام في الحالة الاولي ، وبعد غيابه خمسة ايام في الحالة الثانية .</p> <p>5 - إذا ثبت ان العامل <u>اقشى اسرار المنشأة</u> التي يعمل بها ادت الي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة .</p> <p>6 - إذا قام العامل <u>بمنافسة صاحب العمل</u> في ذات نشاطه .</p> <p>7 - إذا وجد العامل <u>اثناء ساعات العمل في حالات سكر بين</u> او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>8 - إذا ثبت <u>اعتداء العامل على صاحب العمل او المدير العام</u> وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه اثناء العمل او بسببه.</p> <p>9 - إذا لم يراع العامل <u>الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194)</u> من الكتاب الرابع من هذا القانون (علاقة العمل الجماعية) - الباب الرابع منازعات العمل الجماعي)</p>	<p>1- <u>انتحال المؤمن عليه شخصية غير صحيحة</u> أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة .</p> <p>2- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختبار .</p> <p>3- <u>ارتكاب المؤمن عليه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل</u> ، ابلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه .</p> <p>4- <u>عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة</u> بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .</p> <p>5- <u>غياب المؤمن عليه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال</u> .</p> <p>6- عدم قيام المؤمن عليه بتأدية التزامات العمل الجوهرية .</p> <p>7- <u>إفشاءه الأسرار الخاصة بالعمل</u> .</p> <p>8- <u>وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة</u> .</p> <p>9- <u>اعتداء المؤمن عليه على صاحب العمل أو المدير المسئول</u> ، وكذلك اعتداؤه اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه</p>
<p>تنص المادة الأولى من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : <u>ينشأ صندوق لاعانات الطوارئ للعمال</u> تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع وزير القوي العاملة والهجرة ، وذلك لتقديم اعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيد في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية .</p> <p>تنص المادة الثالثة من القانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال : <u>تتكون موارد الصندوق من:</u></p> <p>1 - 1% من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تحملها وتلتزم بتسديدها للمنشآت المشار إليها علي النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية .</p> <p>تنص المادة 1 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : <u>الغرض من انشاء صندوق اعانة الطوارئ هو تقديم اعانات للعمال الذين</u></p>	<p>تضمنت اللائحة التنفيذية مادة (192)</p> <p>على صاحب العمل موافاة الهيئة بإستمارة نهاية الخدمة موضحاً بها أسباب إنهاء الخدمة على أن تكون موقعة منه ومن العامل، وفي حالة إمتناع العامل عن التوقيع على هذه الإستمارة فعلى صاحب العمل أن يوضح بها أسباب هذا الإمتناع.</p> <p>وإذا أثبت صاحب العمل في إستمارة نهاية الخدمة أن انتهاء خدمة العامل يرجع إلى أحد الأسباب الآتية:</p> <p>11- الاستقالة.</p> <p>12- إرتكابه لأفعال ماسة بالشرف ، أو الأمانة، أو الآداب العامة.</p> <p>13- إنتحاله شخصية غير صحيحة، أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.</p> <p>14- إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يكون صاحب العمل قد أبلغ عنه الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.</p> <p>15- عدم مراعاته التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.</p> <p>16- غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أيا كان عدد عمالها التي تم اغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدي التأمينات الاجتماعية، <u>على أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجر غير منشئة لاستحقاق اعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي.</u></p> <p>تنص المادة 8 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002:</p> <p>تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم 156 لسنة 2002 نسبة قدرها <u>1% من الأجر الأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم "صندوق اعانات الطوارئ للعمال" خلال النصف الأول من كل شهر مرفقا بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية.</u></p> <p>تنص المادة 9 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 بإنشاء صندوق اعانات الطوارئ للعمال الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 - المستبدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1117 لسنة 2007: تصرف الاعانة وفقاً للشروط والضوابط التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الاعانة لها استناداً الي تقرير تقدم به للصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقا به نموذج طلب صرف الاعانة. 2 - يتولى الصندوق اتخاذ كافة اجراءات الصرف بطرق الصرف المعتادة ومتابعة عملية الصرف. 3 - تصرف الاعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى الي أن يتم اعادة التشغيل المناسب للمنشأة أو اتخاذ الاجراءات القانونية التي من شأنها عدم استحقاق صرف الاعانة أو حصول العامل علي فرصة عمل بديلة. 4 - يجوز لوزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس ادارة الصندوق زيادة الحد الأقصى المشار اليه لصرف الاعانة في ضوء ظروف وأوضاع المنشأة وبما لايجوز اثني عشر شهرا. 5 - يكون الصرف بواقع 100% من الأجر الأساسي المؤمن عليه للعامل ويحد أدنى 200 جنيه مصري شهريا. 	<p>العمل بحسب الأحوال.</p> <p>17- عدم قيامه بتأدية إلتزامات العمل الجوهريّة.</p> <p>18- إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.</p> <p>19- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.</p> <p>20- إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إعتدائه إعتداءً جسيماً على أحد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو بسببه.</p> <p>واعترض العامل على سبب انتهاء الخدمة صراحة على الإستمارة سالفه الذكر أو بشكوى مقدمة للهيئة أو أبدى إعتراضه ضمناً بإمتناعه عن التوقيع على هذه الإستمارة، فإنه يتعين على الهيئة إرسال أوراق النزاع المشار إليها في اليوم التالي لوصولها إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل على أن تسلم إليه باليد أو بالبريد المسجل المستعجل حسب الأحوال.</p> <p>ويصدر قرار من رئيس الهيئة بالتنسيق مع وزير القوى العاملة بالإجراءات التي تتبع عند قيام نزاع بين العامل وبين صاحب العمل على سبب انتهاء الخدمة، وإجراءات نظر مكتب العمل لهذا النزاع وإبداء رأيه فيه.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>6 - أن يكون هؤلاء العاملين من المؤمن عليهم على قوة المنشأة لدى التأمينات الاجتماعية .</p> <p>7 - ان يكون صرف الاعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليها هذا القانون من خلال أدوات الصرف المعتادة ويعتمد هذا الصرف من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بالشئون المالية بالصندوق (المدير المالي للصندوق) أو من ينوب عنه .</p> <p>تنص المادة 10 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 156 لسنة 2002 باتشاء صندوق اعانات الطوارئ للعامل الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1395 لسنة 2002 : يوقف صرف الاعانة في الحالات التالية :</p> <p>1 - اذا وجد العامل فرصة عمل بديلة .</p> <p>2 - اعادة تشغيل المنشأة .</p> <p>3 - انتهاء علاقة العمل .</p> <p>4 - اذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الاعانة .</p>	
<p>مادة 67: إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لأصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه ان يعرض الامر علي اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون خلال ثلاثة ايام من تاريخ الوقف .</p> <p>وعلي اللجنة ان تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة ايام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، اما في حالة عدم موافقه علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه .</p> <p>فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب اعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا .</p> <p>وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او من يمثله وجب اداء باقي اجره عن مدة الوقف .</p> <p>مادة 70معدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 (يعمل به من 23 يوليو لسنة 2008) : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق احكام هذا</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p><u>القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية</u> فلاي منهما ان يطلب من لجنة – تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، ممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة ايام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوما - من تاريخ تقديم الطلب – جاز لأبي منهما أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ اليها في موعد اقصاه خمسة واربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الامر علي المحكمة .</p>	
<p>مادة 196: <u>يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.</u></p> <p>مادة 197: <u>في تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.</u></p> <p>ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.</p> <p>وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .</p> <p>ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه . ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.</p> <p>ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.</p> <p>ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 198: <u>يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.</u></p> <p>مادة 199: <u>في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.</u></p> <p>وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .</p> <p>مادة 200: <u>يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.</u></p> <p>مادة 201: <u>مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.</u></p> <p>فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (196-200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>السابقة ببلوغ سن الخامسة والخمسين وذلك متى كانت مدد الخدمة الفعلية التي قضيت في هذه الأعمال لا تقل عن خمس عشرة سنة ، فإن قلت عن ذلك استمر المؤمن عليه بالخدمة حتى استكمال القدر المشار إليه أو بلوغه سن الستين أيهما أقرب .</p> <p>(المادة الثالثة)</p> <p>تكون النسبة التي يحسب على أساسها المعاش المستحق وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والوفاة بواقع 36/1 عن كل سنة من سنوات مدة الخدمة التي قضيت فعلاً في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق ، بواقع 40/1 عن كل سنة من السنوات التي قضيت فعلاً في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (2) المرفق .</p> <p>وتحسب مدد الاشتراك المحسوبة بواقع 75/1 بواقع 5/3 النسبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .</p> <p>(المادة الرابعة)</p> <p>تكون نسبة حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة للعاملين في الأعمال المشار إليها وفقاً لما يأتي :</p> <p>31 % بالنسبة للعاملين في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق .</p> <p>27 % بالنسبة للعاملين في الأعمال المنصوص عليها في الجدول رقم (2) المرفق .</p> <p>تنص المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه :</p> <p>تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:</p> <p>1 - بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات بقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات .</p> <p>2 - الاستقالة .</p> <p>3 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .</p> <p>4 - فقد الجنسية ، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .</p> <p>5 - الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية مالم يقدم خلال الخمسة</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>عشر يوما التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول . 6- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصل في السنة . 7 - عدم اللياقة للخدمة صحيا وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص . 8 - الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . 9 - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار . 10 - الوفاة ، وفي هذه الحالة بصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات . وتبين اللائحة التنفيذية قواعد و إجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</p> <p>تنص المادة 97 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .</p> <p>تنص المادة 46 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : يجوز عند الضرورة القصوى بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من العاملين شاغلي الوظائف القيادية أصحاب الخبرة الفنية النادرة بالشركة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها سنتان .</p>	<p>2- انتهاء خدمة المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (2) من هذا القانون للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل. ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل في حالة ثبوت العجز الجزئي المشار إليه بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات ونظام عمل اللجنة. ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بناءً على موافقة مجلس الإدارة.</p>
<p>مادة 124: ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيأ كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .</p> <p>تضمنت المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه : تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: 1 - بلوغ سن 7 - عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص .</p>	<p>أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>10 - <u>الوفاة</u> ، وفي هذه الحالة بصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات. وتبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب.</p> <p>تنص المادة 96 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>(1) <u>بلوغ سن الستين</u> وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 باصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .</p> <p>(2) <u>عدم اللياقة للخدمة صحيا</u>.</p> <p>(3) <u>الاستقالة</u>.</p> <p>(4) <u>الإحالة إلى المعاش أو الفصل</u>.</p> <p>(5) <u>فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى</u>.</p> <p>(6) <u>الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك</u>.</p> <p>(7) <u>الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مفيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ</u>.</p> <p>ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.</p> <p>(8) <u>انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضي</u> .</p> <p>(9) <u>الوفاة</u></p> <p>تنص المادة 45 من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991 علي أنه : <u>تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:</u></p> <p>1 - <u>فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى</u>.</p> <p>2 - <u>بلوغ سن الستين</u> وذلك بمراعاة أحكام</p> <p><u>قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .</u></p> <p>3 - <u>عدم اللياقة بالخدمة صحيا</u>.</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>4 - صدور حكم بات بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ الشامل . ودون اخلال بأحكام قانون العقوبات اذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي ذلك إلى إنتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل . 5 - انتهاء العمل العرضي أو المؤقت أو الموسمي . 6 - الاستقالة . 7 - الإحالة إلى المعاش أو الفصل . 8 - الوفاة وتحدد اللائحة التنفيذية الأوضاع والاجراءات الخاصة بانتهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة أو عدم اللياقة للخدمة صحيا . تنص المادة 98 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .</p>	<p>3-العجز الكامل أو الوفاة أثناء مزاولة العمل أو النشاط حسب الأحوال بالنسبة للفئات المشار إليها بالبنود ثانياً وثالثاً ورابعاً من المادة (2) من هذا القانون.</p>
	<p>ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالات (2 ، 3 ، 4) أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، ولا يسرى هذا الشرط في الحالات الآتية : (أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (1 ، 2) من البند أولا من المادة (2) من هذا القانون. (ب) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (3) من البند أولا من المادة (2) الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق رئيس الهيئة على هذه اللوائح أو الاتفاقات.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>(ج) انتقال المؤمن عليه من العاملين المشار إليهم في (1، 2) من البند أولاً من المادة (2) من هذا القانون إلى الفئة المشار إليها في (3) من ذات البند، أو إلى أى من البنود الأخرى من ذات المادة. (د) ثبوت العجز أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل.</p>
<p>مادة 104: <u>ينتهي عقد العمل محدد المدة بإنهاء مدته.</u> فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر . وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.</p> <p>مادة 105: <u>مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.</u> ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.</p>	<p>4- العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة. 5- العجز الكامل أو الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه متى كانت مدة اشتراكه في التأمين لا تقل عن 120 شهرًا فعلية على الأقل، وتكون لمدة 180 شهرًا فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة. 6- انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة مع توافر الشروط الآتية:</p>
<p>مادة 106: <u>إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .</u> فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون</p>	<p>(أ) توافر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تعطى الحق في معاش لا يقل عن (50%) من أجر أو دخل التسوية الأخير، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (24) من هذا القانون.</p>
<p>مادة 107: <u>إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ،النتهي العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.</u></p>	<p>(ب) أن تتضمن مدة الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) مدة اشتراك فعلية لا تقل عن 240 شهرًا ، وتكون لمدة 300 شهرًا فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون. (ج) تقديم طلب الصرف.</p>
<p>مادة 108: <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما للعقد لمدة غير محددة.</u></p>	<p>(د) ألا يكون خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في تاريخ تقديم طلب الصرف.</p>
<p>مادة 109: <u>إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.</u> فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>مادة 110: <u>مع عدم الإخلال بحكم المادة (198)</u> من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، <u>إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه انهاءه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.</u> <u>ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.</u> <u>كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.</u> <u>ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.</u></p> <p>مادة 111: <u>يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين</u> إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، <u>وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر</u> إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.</p> <p>مادة 119: <u>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.</u></p> <p>مادة 122: <u>إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف، يلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.</u> فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقررته اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.</p> <p>مادة 127: <u>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازته السنوية المستحقة له.</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>و علي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته . فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p> <p>مادة 128: <u>للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.</u> <u>وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تحظر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.</u></p> <p>مادة 129 : <u>لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة</u></p> <p>تنص المادة (70) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 علي أنه : للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر مالم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية ، ويتعين علي الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية ، وفي هذه الحالة تسوي حقوقه التأمينية علي النحو الآتي :</p> <p>1 - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضي علي شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مرفي إلي الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق علي تاريخ إحالته للمعاش ، وتسوي حقوقه التأمينية بعد ترقيته علي أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات .</p> <p>2 - إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين ، وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً فتسوي حقوقه التأمينية علي أساس مدة اشتراكه في</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>التأمينات الاجتماعية مضافا إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما اقل . ولا يجوز تعيين من يحال للمعاش المبكر وفقا لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون</p> <p>تنص المادة 99 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : <u>للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة.</u></p>	
	<p>مادة (41) يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بالتأمينات قراراً بتوحيد سن الشيخوخة تدريجياً ليكون الخامسة والستين اعتباراً من أول يوليو 2040</p>
	<p>مادة (44) إذا عاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، إلى عمل أو نشاط يخضعه لأحكام هذا التأمين ، فتعتبر مدة اشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها ، وتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب. ويراعى في حالة استحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الانتفاع بالحد الأدنى للمعاش في تاريخ الاستحقاق. ولا تسرى أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في شأن المؤمن عليه إذا تجاوزت سنه سن الشيخوخة. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام تنفيذ هذه المادة.</p>
<p><u>اتفاقيات العمل الجماعية</u> مادة 152: <u>اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل او مجموعة من أصحاب الاعمال او اكثر من منظماتهم.</u></p> <p>مادة 153: <u>يجب ان تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبه باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامه او الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.</u></p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.</p> <p>مادة 154: يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.</p> <p>وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره</p> <p>مادة 155: يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون.</p> <p>مادة 156: يتعين علي طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون .</p> <p>مادة 157: يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>مادة 158: تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية.</p> <p>وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيود والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.</p>	<p>مادة (26) في حالة انتهاء خدمة أو نشاط أو عمل المؤمن عليه ، ولم تتوافر في شأنه شروط استحقاق المعاش ، يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن مدد اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. ويحسب هذا التعويض بنسبة (15%) من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين. ويقصد بالأجر السنوي أجر أو دخل التسوية وفقاً للمادة (22) من هذا القانون مضروباً في إثني عشر. ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية:- 1- مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته. 2- هجرة المؤمن عليه. 3- الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الشيخوخة. 4- إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل. 5- انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة. 6- عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً. 7- وفاة المؤمن عليه، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم في المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أدبت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أي مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين. 8- بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة. ويستثنى من تطبيق شرط انتهاء النشاط الحالات المنصوص عليها بالبنود (5) ، (6 ، 7 ، 8) بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند ثانياً من المادة (2) من هذا القانون.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
	<p>وفى الحالات المنصوص عليها في البنود (6 ، 7 ، 8) يصرف مبلغ التعويض مضافاً إليه مبلغ يحسب بنسبة تساوى متوسط سعر أذون الخزانة خلال المدة من نهاية الاشتراك وحتى نهاية الشهر السابق على تاريخ تحقق واقعة استحقاق الصرف من مبلغ التعويض.</p>
<p>تنص المادة (20) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه : تنتهى مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها ، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوي الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف . ويجوز للموظف خلال الثلاثين يوماً التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته ، وفي هذه الحالة تستوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى التأمين الاجتماعى مضافاً إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقه فى وظيفته السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن . وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة . ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل .</p>	

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الثاني عشر منحة الوفاة</p>	
<p>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 لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. <u>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 التأمين الاجتماعي.</u> ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .</p>	<p>مادة (33) عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة. وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال. ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبندين (1) ، (2) من أولاً من المادة (2) على البند الذي كان يتحمل بالأجر. وتستحق المبالغ المنصوص عليها في هذه المادة لمستحقى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أديت إليه بالكامل.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الثالث عشر نفقات الجنائز</p>	
<p>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 لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. <u>وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي.</u> <u>ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.</u></p> <p>تضمنت المادة (69) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه : تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: 1 - بلوغ سن 7 - عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص</p> <p>10 - الوفاة ، وفي هذه الحالة يصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنائز وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات وتبين اللائحة التنفيذية قواعد و إجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب .</p> <p>تنص المادة 103 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 علي أنه : إذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى 100 جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .</p>	<p>مادة (32) عند وفاة صاحب المعاش، تصرف نفقات جنازة بواقع معاش ثلاثة أشهر، تصرف للأرمل أو الأرملة، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد، فإذا لم يوجد صرفت لأي شخص يثبت قيامه بصرفها. ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.</p>

<p>قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة</p>	<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية للقانون</p>
<p>المبحث الرابع عشر مكافأة نهاية الخدمة</p>	
<p>مادة 125: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. <u>وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.</u></p> <p>مادة 126: يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي . وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.</p>	<p>مادة (19) تحدد اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء للفئات المشار إليها بالمادة (2) من هذا القانون وفقاً لما يلي: 1- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبند أولاً : (أ) الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع (12%) من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه شهرياً. (ب) الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (9%) من أجره شهرياً. 2- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبندين ثانياً وثالثاً بواقع (21%) من دخل الاشتراك الشهري الذي يختاره المؤمن عليه من الجدول المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون. 3- بالنسبة للفئات المشار إليها بالبند رابعاً: (أ) الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (9%) من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً. (ب) مساهمة الخزانة العامة بواقع (12%) من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً. وتزداد نسبة الاشتراكات كل سبع سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة 1% ، وتقسم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه، على ألا تتجاوز إجمالي نسبة الاشتراكات 26%.</p>

أمثلة تطبيقية

أولا : تعويض الأجر في حالتي المرض والاصابة
وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
اولا		النصوص القانونية		
	1	تعريف الأجر	تنص المادة 1 من قانون العمل : يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا .	مادة (1) في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها: 08 - أجر الاشتراك: المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (2) من هذا القانون من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي. وتحدد عناصر أجر الاشتراك علي النحو الآتي : 1 - الأجر الوظيفي. 2 - الأجر الأساسي . 3- الأجر المكمل . 4 - الجوافز . 5 - العمولات. 6 - الوهبة ، متى توافرت فيها الشروط الآتية: (أ) ن يكون قد جري العرف علي أن يدفعها عملاء المنشأة علي أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة علي العملاء. (ب) أن يكون لها صندوق مشترك في المنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال. (ج) أن تكون قواعد متفق عليه (عليها) بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم. 7 - البدلات ، فيما عدا البدلات التالية فلا تعتبر جزءا من أجر الاشتراك.

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
ثانيا		حالة المرض شروط عامة		
	1			<p>مادة (73) يشترط لانتفاع المريض بمزايا هذا التأمين أن يكون مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الأخيران متصلين، ويدخل في حساب هذه المدة مدد انتقاعه بمزايا العلاج التي يقدمها صاحب العمل على نفقته. ولا يسرى الشرط المنصوص عليه في الفقرة السابقة على الفئات المشار إليها بالبندين (1 ، 2) من البند أولاً من المادة (2) من هذا القانون ، كما لا يسرى في شأن أصحاب المعاشات.</p>
		أ - المرض العادي والمرض المزمّن	<p>مادة 54 للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر (وفقا لمفهوم قانون العمل) وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي (من حيث النسبة ومدة الاستحقاق) . ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه . وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الي إجازة سنوية إذا كان له رصيد (من الإجازات السنوية " مادة 50 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ") يسمح بذلك (المنشآت الصناعية التي تتجاوز المصاريف الحكمية</p>	<p>مادة (76) إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله ، تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل (75%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً ويزاد بعدها إلى ما يعادل (85%) من الأجر المذكور. ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر. ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة 180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة. واستثناءً من الأحكام المتقدمة ، يمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجر الاشتراك طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً. ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج. وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في</p>

البند	مسلسل	البيان	وفقاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
			لانشائها 5000 جنيه وتمارس نشاطها في صناعة الغزل والنسيج - الكيماوية - الزيوت - الأدوية - البللور - المطاط)	المادة (70) من هذا القانون.
		ب - الحمل والوضع	تنص الفقرة الأولى من المادة 70 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 بعد تعديلها بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الصادر في 15 يونيو 2008 علي أنه : 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 لاتستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . تنص المادة 91 من قانون العمل : للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة	مادة (77) تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل (75%) من الأجر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة (76) من هذا القانون تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر ، وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون الطفل أو بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام أو بقطاع الأعمال العام بحسب الأحوال ، بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر.

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
رابعا		أمثلة تطبيقية		
	1	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 75	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية
		وعاء الحساب	1000 جنيه	1000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	لا شيء	750 حنيها
		اجمالي التعويض		$1000 \times 75\% = 750$ حنيها
	2	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 75	% 75
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية
		وعاء الحساب	4000 - 3000 = 1000 جنيه	3000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	750 حنيها	2250 حنيها
		اجمالي التعويض		$4000 \times 75\% = 3000$ حنيها

البند	مسلسل	البيان	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019
	3	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 85	% 85
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم / السنة الميلادية
		وعاء الحساب	1000 جنيه	1000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	لا شيء	850 حنيها
		اجمالي التعويض		$1000 \times 85\% = 850$ حنيها
	4	نوع الأجازة	المرض العادي	المرض العادي
		المادة	54	78
		النسبة	% 85	% 85
		المدة	90 يوم	90 يوم
		الحد الأقصى للمدة	180 يوم / السنة الميلادية	180 يوم
		وعاء الحساب	$4000 - 3000 = 1000$ جنيه	3000 جنيه
		التزام كل من صاحب العمل والتأمينات	850 حنيها	2550 حنيها
		اجمالي التعويض		$4000 \times 85\% = 3400$ جنيه

أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ذات العلاقة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019		وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003		البيان	مسلسل	البند
المرض المزمن	المرض المزمن	نوع الأجازة	5			
78	54	المادة				
% 100	% 100	النسبة				
غير محددة	غير محددة	المدة				
غير محددة	غير محددة	الحد الأقصى للمدة				
1000 جنيه	1000 جنيه	وعاء الحساب				
1000 جنيه	لا شيء	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات				
$1000 \times 100 \% = 1000$ جنيه		اجمالي التعويض				
المرض المزمن	المرض المزمن	نوع الأجازة	6			
78	54	المادة				
% 100	% 100	النسبة				
غير محددة	غير محددة	المدة				
غير محددة	غير محددة	الحد الأقصى للمدة				
3000 جنيه	4000 - 3000 = 1000 جنيه	وعاء الحساب				
3000 جنيه	1000 جنيه	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات				
$4000 \times 100 \% = 4000$ جنيه		اجمالي التعويض				

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
الحمل والوضع 79	الحمل والوضع 91	نوع الأجازة المادة	7	
% 75	% 100	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
3 مرات	3 مرات	الحد الأقصى للمدة		
1000 جنيه	1000 جنيه (100% - 75% = 25%)	وعاء الحساب		
750 جنيها	250 جنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$1000 \times 100\% = 1000$ جنيه		اجمالي التعويض		
الحمل والوضع 79	الحمل والوضع 91	نوع الأجازة المادة	8	
% 75	% 100	النسبة		
90 يوم	90 يوم	المدة		
4 أشهر	4 أشهر	الحد الأقصى للمدة		
3000 جنيه	1 - 3000 جنيه (100% - 75% = 25%) 2 - 4000 - 3000 = 1000 جنيه	وعاء الحساب		
2250 جنيها	1 - 0750 جنيها 2 - 1000 جنيه اجمالي 1750 جنيها	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات		
$4000 \times 100\% = 4000$ جنيه		اجمالي التعويض		

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019		وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003		البيان	مسلسل	البند
الاصابة	الاصابة	نوع الأجازة	9			
49	-	المادة				
% 100	-	النسبة				
غير محددة	-	المدة				
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة				
1000 جنيه	1000 جنيه	وعاء الحساب				
1000 جنيه	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات				
$1000 \times 100 \% = 1000$ جنيه		اجمالي التعويض				
الاصابة	الاصابة	نوع الأجازة	10			
49	-	المادة				
% 100	-	النسبة				
غير محددة	-	المدة				
غير محددة	-	الحد الأقصى للمدة				
3000 جنيه	4000 جنيه	وعاء الحساب				
3000 جنيه	لا شئ	التزام كل من صاحب العمل والتأمينات				
$3000 \times 100 \% = 3000$ جنيه		اجمالي التعويض				

وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019	وفقا لقانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003	البيان	مسلسل	البند
		ملاحظات		خامسا
		في حالة عدم خضوع صاحب العمل لتأمين المرض ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا ، كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال.	1	
		في حالة الترخيص لصاحب العمل بأداء تعويض الأجر في تأمين المرض و اصابات العمل مقابل تخفيض نسبة الاشتراك ، يلتزم بأداء تعويض الأجر كاملا كما يلتزم بأداء مصاريف الانتقال .	2	
		في حالة عدم توافر شروط استحقاق تعويض الأجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي ، وتوافر شروط استحقاقه وفقا لقانون العمل ، يكون الالتزام به كاملا علي صاحب العمل .	3	
		في حالة استخدام العامل حقه في الاستفادة من متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية ، او طلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك . يكون له الحق في تقاضي الفرق من صاحب العمل بين ما يستحقه من أجر عن الأجازة السنوية ، وما يستحقه من تعويض أجر وفقا لقانون التأمين الاجتماعي .	4	

ثانيا : تعويض الأجر في حالة المرض للعاملين في المنشآت الصناعية وفقا لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات

أولا : وفقا لقانون العمل :

المادة 54 : للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر (وفقا لمفهوم قانون العمل) وفقا
لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي (من حيث النسبة ومدة الاستحقاق) .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت التي تسري في شأنها أحكام المادتين 1 و8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس :

- شهر بأجر كامل

- ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره

- ثلاثة أشهر بدون أجر

وذلك اذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه .

ثانيا : وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات :

مادة (76)

إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله ، تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل (75%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً ويزاد بعدها إلى ما يعادل (85%) من الأجر المذكور.

ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر.

ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة 180 يوماً في السنة الميلادية الواحدة.

واستثناءً من الأحكام المتقدمة ، يمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجر الاشتراك طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.

ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.

وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في المادة (70) من هذا القانون.

مادة (79)

لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للفرد الزائد عن الحقوق المقررة في هذا التأمين.

الفرق الذي يتحمله صاحب العمل المشترك في التأمين الصحي (1) جنيته	تعويض الأجر وفقاً لقانون		الأجر وفقاً لقانون		دورة استحقاق تعويض الأجر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي (لكل سنة ميلادية) وفقاً لقانون العمل (لكل 3 سنوات خدمة)				مدة الأجازة بالشهور	فترة الأجازة
	التأمين الاجتماعي جنيته	العمل جنيته	التأمين الاجتماعي جنيته	العمل جنيته	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعا لنسبة التعويض	نسبة التعويض من الأجر %	جملة الشهور تبعا لنسبة التعويض		
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2017
4750	2250	7000	3000	7000						
لاشي	1500	1500	2000	2000	75	(3)	075	2	2	
3000	2250	5250	3000	7000						
لاشي	1700	1500	2000	2000	85	(3)	075	5	3	
2700	2550	5250	3000	7000						
1500	0000	1500	2000	2000	00		075	6	1	
5250	0000	5250	3000	7000						
لاشي	1500	1500	2000	2000	75	2	075	(8)	2	2018
3000	2250	5250	3000	7000						
لاشي	1500	0000	2000	2000	75	(3)	000		1	
لاشي	2250	0000	3000	7000						
لاشي	1700	0000	2000	2000	85	2	000		2	
لاشي	2550	0000	3000	7000						
لاشي	1500	0000	2000	2000	75	1	000		1	2019
لاشي	2250	0000	3000	7000						
0500	1500	2000	2000	2000	75	1	100	(1)	1	2020
4750	2250	7000	3000	7000						

(1) صاحب العمل الحاصل علي ترخيص من الهيئة العامة للتأمين الصحي لعلاج العاملين لديه يتحمل كامل تعويض الأجر وفقاً لقانون العمل .