



<p>Law No. 14 of 2025 Issuing the Labor Law</p>	<p>قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل</p>
<p>In the Name of the People The President of the Republic The House of Representatives has enacted the following law, and we hereby issue it:</p>	<p>باسم الشعب رئيس الجمهورية قرر مجلس النواب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه :</p>
<p>Article (1)</p> <p>The provisions of this Law and the accompanying law shall apply to matters related to employment.</p> <p>These provisions shall also apply to foreign workers within the Arab Republic of Egypt, in all cases not expressly covered by individual employment contracts or collective labor agreements.</p> <p>Except as otherwise expressly provided, the provisions of this Law and the accompanying law shall not apply to the following categories:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Workers employed by state agencies, including local administrative units and public authorities. 2. Domestic workers and those considered to be in a similar category. 	<p>(المادة الأولى)</p> <p>يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.</p> <p>كما تسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية .</p> <p>وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية :</p> <p>١ - العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .</p> <p>٢ - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.</p>
<p>Article (2)</p> <p>The Training and Qualification Fund, established pursuant to the provisions of Labor Law No. 12 of 2003, shall retain its legal personality as a public entity. It shall remain under the authority of the Minister responsible for labor affairs and shall continue to exercise its functions as regulated by the accompanying law.</p>	<p>(المادة الثانية)</p> <p>يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظاً بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون المرافق .</p> <p>وتنقضي الخصومة في جميع الدعاوى التي لم يفصل فيها بحكم بات، والمقيدة أو المنظورة لدى جميع المحاكم على اختلاف درجاتها قبل العمل بأحكام هذا القانون، بين صندوق تمويل التدريب والتأهيل، والمنشآت الخاضعة</p>



All legal disputes that have not been resolved by a final judgment, whether registered or pending before any court of any level prior to the enforcement of this Law, between the Training and Qualification Fund and establishments subject to the provisions of the accompanying law, concerning the collection of the 1% contribution in favor of the Fund, shall be considered terminated. The Fund shall have no right to claim any unpaid amounts related to this contribution, unless the concerned establishment explicitly chooses to continue the legal proceedings by submitting a request to the court handling the case within six months from the effective date of this Law. In all cases, establishments that have previously paid this percentage shall not be entitled to reclaim any amounts already paid, regardless of the termination of the legal proceedings.

لأحكام القانون المرافق والتي يكون موضوعها تحصيل نسبة (١٪) لصالح الصندوق، وتمتنع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة، وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة في الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل القانون بهذا.
وفي جميع الأحوال، لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التي قامت بأداء هذه النسبة في استرداد ما سبق سداؤه.

Article (3)

The Social, Health, and Cultural Services Fund, established pursuant to the provisions of the aforementioned Labor Law, shall continue to exist and maintain its legal personality. It shall operate under the authority of the Minister responsible for labor affairs and shall continue to exercise its functions as regulated by the accompanying law. Additionally, the National Wage Council shall continue its operations, with its formation and mandate governed in accordance with the provisions set forth in the accompanying law.

(المادة الثالثة)

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، وينبش اختصاصاته على النحو الذي ينظمه القانون.
كما يستمر المجلس القومي للأجور، ويجرى تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.

Article (4)

(المادة الرابعة)



<p>The provisions of this Law and the accompanying law shall not prejudice the rights of workers previously acquired in terms of wages, benefits, or advantages derived from prior laws, regulations, systems, agreements, or internal decisions that were in effect before the enforcement of this Law.</p> <p>The provisions of special legislation governing certain categories of workers shall remain in effect until collective agreements concerning these categories are concluded and come into force, in accordance with the provisions of the accompanying law.</p> <p>The benefits provided under these special legislations shall be considered the minimum baseline for negotiation.</p>	<p>لا تخل أحكام هذا القانون والقانون والمرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح، والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .</p> <p>وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية، إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها، وفقاً لأحكام القانون المرافق .</p> <p>وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.</p>
<p>Article (5)</p> <p>The provisions of this Law and the accompanying law shall not prejudice the provisions of the Law on Facilitating the Procedures for Granting Industrial Establishment Licenses, issued under Law No. 15 of 2017.</p>	<p>(المادة الخامسة)</p> <p>لا تخل أحكام هذا القانون والقانون والمرافق بأحكام قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧</p>
<p>Article (6)</p> <p>Employers may employ workers without the requirement to obtain a professional or vocational practice license as stipulated in Article (27) of the accompanying law, provided that they regularize their status within a period not exceeding three years from the date of issuance of the regulations governing the procedures and requirements for obtaining such licenses.</p> <p>By way of exception, the Prime Minister may, upon the recommendation of the</p>	<p>(المادة السادسة)</p> <p>يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليه في المادة (٢٧) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه .</p> <p>واستثناء من ذلك، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المعنى بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة لا تتجاوز في مجموعها ثلاث سنوات.</p>



Minister responsible for labor affairs, extend the period for regularizing the status for one or more similar periods, not exceeding a total of three years.

In all cases, workers who have been employed by the same employer for a period exceeding one year before the issuance of the accompanying law shall be exempt from the requirement to obtain this license.

Additionally, entities subject to the provisions of Articles (22) and (41) of the accompanying law are required to regularize their status in accordance with its provisions within one year from the effective date of this law. The Prime Minister may extend this period for one or more similar periods, not exceeding a total of two years, upon the recommendation of the Minister responsible for labor affairs.

وفي جميع الأحوال، يعفى من الحصول على ذلك الترخيص العمال المشتغلون لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدور القانون المرافق .

كما تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام المادتين (٢٢، ٤١) من القانون المرافق بتوفيق أوضاعها طبقاً لأحكامه، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنة من تاريخ العمل به، ولرئيس مجلس الوزراء مد هذه الفترة لمدة أو مدد أخرى لا تجاوز في مجموعها سنتين بناء على عرض من الوزير المعنى بشئون العمل .

Article (7)

All cash and in-kind assets, rights, obligations, and resources associated with the social and health care accounts for irregular workers, established within the Ministry of Labor and its directorates in the governorates, shall be transferred to the Emergency Aid and Social and Health Services Fund for Irregular Workers, established in accordance with the provisions of the accompanying law.

(المادة السابعة)

تتول جميع الأموال النقدية والعينية والحقوق والالتزامات والموارد الخاصة بحسابات الرعاية الاجتماعية والصحية للعمال غير المنتظمة المنشأة بوزارة العمل ومديرياتها بالمحافظات، إلى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمال غير المنتظمة المنشأ وفقاً لأحكام القانون المرافق .

Article (8)

Establishments subject to the provisions of this Law and the accompanying law shall be required to submit to the Ministry responsible for labor affairs, within thirty (30) days from the effective date of this Law, a detailed statement including the number of workers, classified by their qualifications, occupations, age groups,

(المادة الثامنة)

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ العمل به بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور يتقاضونها.



<p>nationalities, gender, and the wages they receive.</p>	
<p style="text-align: center;">Article (9)</p> <p>Subject to the provisions of Article 13 of this Law, the courts shall, on their own initiative, transfer ongoing disputes and cases that, under the provisions of the accompanying law, now fall within the jurisdiction of the specialized labor courts. Such transfers shall be made in their current state and without the requirement of any fees.</p> <p>In cases where one of the parties is absent, the court registry shall be responsible for notifying the absent party of the transfer decision and summoning them to appear at the designated hearing before the court to which the case has been transferred. The first paragraph of this Article shall not apply to cases for which judgments have already been issued or cases that have been reserved for judgment before the effective date of this Law. Such cases shall continue to be heard by the original courts, and the judgments issued therein shall remain subject to the appeal procedures and rules in effect at the time of their issuance.</p>	<p style="text-align: center;">(المادة التاسعة)</p> <p>مع مراعاة حكم المادة الثالثة عشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى متداولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التي تكون عليها دون رسوم، وفي حالة غياب أحد الخصوم يلتزم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي تحال إليها الدعوى .</p> <p>ولا يسرى حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الدعاوى المحكوم فيها أو المحجوزة للنطق بالحكم فيها قبل العمل بأحكام هذا القانون، وتستمر المحاكم في نظرها، وتبقى الأحكام الصادرة فيها خاضعة للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .</p>
<p>Article (10)</p> <p>The Court of Cassation and the Courts of Appeal shall continue to hear appeals against judgments issued in the disputes and cases referred to in Article 9 of this Law, provided that such appeals were filed before the effective date of the specialized labor court system, as stipulated in Article 13 of this Law.</p>	<p style="text-align: center;">(المادة العاشرة)</p> <p>تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف في نظر الطعون على الأحكام الصادرة في المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة التاسعة من هذا القانون، المرفوعة أمامها من قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقاً للمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.</p>
<p>Article (11)</p>	<p style="text-align: center;">(المادة الحادية عشرة)</p>





<p>The Minister responsible for labor affairs shall issue the executive regulations necessary for the implementation of the provisions of this Law and the accompanying law within a period not exceeding ninety (90) days from the effective date of this Law. Until such executive regulations are issued, the existing regulations shall remain in force, provided they do not conflict with the provisions of this Law and the accompanying law.</p> <p>Additionally, the Minister of Justice shall issue the necessary regulations for implementing the provisions of the accompanying law related to specialized labor courts.</p>	<p>يصدر الوزير المعنى بشئون العمل القرارات المنفذة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات السارية في هذا الشأن بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون والقانون المرافق .</p> <p>كما يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة .</p>
<p>Article (12) Law No. 12 of 2003, issuing the Labor Law, and Law No. 125 of 2010, concerning the priority ranking of workers' rights, are hereby repealed. Additionally, any provision that conflicts with the provisions of this Law and the accompanying law is also repealed.</p>	<p>(المادة الثانية عشرة) يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، والقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق .</p>
<p>Article (13) This Law shall be published in the Official Gazette and shall come into force on the first day of the month following the expiration of ninety (90) days from the date of its publication. With respect to specialized labor courts, this Law shall come into force as of the first of October following the effective date of the accompanying law. This Law shall bear the seal of the State and shall be enforced as one of its laws.</p>	<p>(المادة الثالثة عشرة) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من أول الشهر التالي لانقضاء التسعين يوم من تاريخ نشره، ويعمل به في شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتبارا من أول أكتوبر التالي للعمل بالقانون المرافق . يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها .</p>
<p>Abdel Fattah El-Sisi</p>	<p>عبد الفتاح السيسي</p>





<p style="text-align: center;">Labor Law</p> <p style="text-align: center;">Book One</p> <p style="text-align: center;">Definitions and General Provisions</p> <p style="text-align: center;">Part One</p> <p style="text-align: center;">Definitions</p>	<p style="text-align: center;">قانون العمل</p> <p style="text-align: center;">الكتاب الأول</p> <p style="text-align: center;">التعريف والأحكام العامة</p> <p style="text-align: center;">الباب الأول</p> <p style="text-align: center;">التعريف</p>
<p>Article (1)</p> <p>For the purposes of applying the provisions of this Law, the following words and terms shall have the meanings set forth beside each:</p> <ol style="list-style-type: none"> Worker: Any natural person who works for an employer in exchange for a wage, under the employer's management or supervision. Trainee: Any person who joins an employer with the intent of learning a profession, craft, or trade in exchange for a wage. Employer: Any natural or legal person who employs one or more workers in exchange for a wage. Wage: All compensation received by a worker for their work, whether in cash or in kind, including the following: <ul style="list-style-type: none"> Basic Wage: The wage specified in the employment contract, including any subsequent allowances. Variable Wage: All other components of the worker's earnings, including: <ol style="list-style-type: none"> Commission or Percentage: A sum of money paid to a worker based on the amount they produce, sell, or collect during their work. Allowances: Monetary amounts or percentages of 	<p style="text-align: right;">مادة (١):</p> <p style="text-align: right;">يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والمصطلحات الآتية المعان المبينة قرين كل منها :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه. ٢- المتدرب: كل من التحق لدى صاحب عمل يقصد تعلم مهنة أو صناعة أو حرفة لقاء أجر. ٣- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر. ٤- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كان أو عيناً، ويشمل الآتي : <p style="text-align: right;">الأجر الأساسي: الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات.</p> <p style="text-align: right;">الأجر المتغير باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص :</p> <ol style="list-style-type: none"> (أ) العمولة أو النسبة المئوية: مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة. (ب) . العلاوات: مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تُمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي. (ج) المنح: ما يعطى للعامل زيادة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية ، أو الجماعية ، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه . (د) المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجادته، أو تميزه، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به. (هـ) البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.



the basic wage granted to a worker to address economic, social, or technical circumstances, unless incorporated into the basic wage.

(c) **Grants:** Additional payments made to the worker beyond their basic wage, as stipulated in individual or collective employment contracts, or workplace regulations, or by established practice.

(d) **Bonuses:** Cash or in-kind payments made to a worker as a reward for excellence, distinction, or competence in performing assigned tasks.

(e) **Allowances:** Payments made to a worker for particular conditions or risks they may encounter in the performance of their work.

(f) **Profit Share:** The portion of net profits distributed to the worker as determined by applicable laws.

(g) **Tips:** Payments received by the worker from persons other than the employer, where custom or practice establishes rules for their distribution.

(h) **Service Charges:** Cash payments made by customers in hospitality, tourism, and other establishments, to be distributed among workers as determined by the relevant minister in coordination with other concerned ministers and labor organizations.

(i) **In-Kind Benefits:** Non-cash benefits provided by the employer that are not directly

(و) نصيب العامل في الأرباح : ما يصرف للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها .

(ز) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وفقاً لللائحة المنشأة أو العرف السائد .

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

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

٥ -الأجر التأميني: أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

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

٧ -العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر .

٨ -العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

٩ -العامل غير المنتظم: كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أيا كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعي الصحف، وغيرهم .

١٠ -العامل في القطاع غير الرسمي: كل من يقوم بأداء عمل داخل المنشأة أو خارجها بشكل غير رسمي أو مستتر .

١١ -السخرة: كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بإتزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .

١٢ -الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها .

١٣ -التوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله



- required for the performance of work.
5. **Insurance Wage:** The wage used for social insurance contributions as defined in Social Insurance and Pensions Law No. 148 of 2019.
 6. **Temporary Work:** Work that is inherently part of the employer's business activities but is intended for a fixed duration or focuses on a specific task that ends upon its completion.
 7. **Casual Work:** Work that is not typically part of the employer's usual business activities and lasts no longer than six months.
 8. **Seasonal Work:** Work performed during recognized recurring seasons.
 9. **Irregular Worker:** Any person engaged in work that is inherently temporary or intermittent, regardless of the form of compensation, or who works in a trade or craft not regulated by specific legislation, such as street vendors and newspaper distributors.
 10. **Informal Sector Worker:** Any person performing work inside or outside an establishment in an informal or unregulated manner.
 11. **Forced Labor:** Any work or service imposed on a person under the threat of punishment or harm, without their voluntary consent.
 12. **Night:** The period between sunset and sunrise.
 13. **Career Guidance:** Assistance provided to individuals in choosing a profession or career path most suitable to their skills, abilities, and interests, based on ongoing labor market studies.
 14. **Training:** The process through which an individual acquires and develops the knowledge, technical

- في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .
- ١٤ - **التدريب:** عملية تمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .
 - ١٥ - **التلمذة الصناعية:** شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه، يمكن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمة للعمل في مهنة أو صناعة أو حرفة من خلال تدريب منظم مقابل أجر .
 - ١٦ - **مجالس المهارات القطاعية:** كيانات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفني والتقني والتدريب المهني لاحتياجات القطاع الاقتصادي من العمالة الفنية الماهرة .
 - ١٧ - **وكالات التشغيل الخاصة:** شركات متخصصة في اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التي أوجبها هذا القانون .
 - ١٨ - **الوكلاء المفوضون:** كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل في إدارة المنشأة، أو شاغلو الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل .
 - ١٩ - **المفاوضة الجماعية:** الحوار الذي يجري بين صاحب عمل أو منظمة أصحاب أعمال أو أكثر من جهة، وبين منظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين .
 - ٢٠ - **المنازعة الجماعية:** كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم، وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل .
 - ٢١ - **الشركاء الاجتماعيون:** أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية) .
 - ٢٢ - **المفوض العمالي:** أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .
 - ٢٣ - **اتفاقية العمل الجماعية:** اتفاق مكتوب ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو



- skills, and professional behaviors necessary for suitable employment.
15. **Apprenticeship:** A form of structured learning, either on-the-job or off-the-job, that enables individuals to acquire the skills, knowledge, and competencies needed for a specific trade, craft, or profession, in exchange for a wage.
16. **Sectoral Skills Councils:** Sector-specific entities that promote collaboration between the government and the private sector to ensure technical and vocational education and training systems meet the skilled labor needs of the economy.
17. **Private Employment Agencies:** Specialized companies responsible for selecting workers or employing them on behalf of others under the conditions required by this Law.
18. **Authorized Representatives:** Any person appointed or delegated by the employer to manage the establishment or hold senior positions with certain or all of the employer's authority.
19. **Collective Bargaining:** Dialogue between one or more employers or employer organizations, and one or more workers' trade unions, aimed at reaching mutual agreements for the benefit of both parties.
20. **Collective Dispute:** Any dispute arising between an employer or a group of employers or their organizations, and all or a group of their workers or the relevant trade unions, concerning work conditions, terms, or employment arrangements.
21. **Social Partners:** The parties involved in the production process, including the government, employer organizations, and workers' trade unions.

- أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم. ٢٤ -التوفيق: وسيلة يلجأ إليها أحد طرفي منازعة العمل الجماعية طالباً تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما .
- ٢٥ -الوساطة: وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادي يدعى (وسيط النزاع)، يشتركان في اختياره من القائمة المعدة لذلك .
- ٢٦ -التحكيم وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعي القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به محكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك.
- ٢٧ -شرط التحكيم: اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .
- ٢٨ -مشاركة التحكيم : اتفاق مكتوب بين طرفي علاقة العمل بعد نشوء النزاع.
- ٢٩ -الإضراب عن العمل : اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً
- ٣٠ -إصابة العمل والأمراض المزمنة: التعريفات الواردة لها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩
- ٣١ -التحرش كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته يشكل تعرضاً للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .
- ٣٢ -التنمر: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات





22. Workers' Representative: A worker within the establishment, chosen by the employees through an official mandate, to represent them before the employer in the absence of a trade union.

23. Collective Labor Agreement: A written agreement regulating the terms, conditions, and working arrangements, concluded between one or more trade unions and an employer or a group of employers or their organizations.

24. Conciliation: A process initiated by either party to a collective labor dispute, seeking the intervention of the relevant administrative authority after the failure of collective bargaining.

25. Mediation: An amicable method for resolving collective labor disputes, where the parties agree to entrust a neutral third party (the "Dispute Mediator") with proposing a settlement, selected from an approved list.

26. Arbitration: A contractual method for resolving collective disputes after the failure of amicable settlement efforts, conducted by one or more arbitrators selected from an approved list.

27. Arbitration Clause: A written agreement between the parties to an employment relationship to resolve any future disputes through arbitration.

28. Arbitration Agreement: A written agreement between the parties to an employment relationship to resolve an existing dispute through arbitration.

29. Strike: An agreement among all or a group of workers to cease work at their workplace to demand what they consider to be their professional,

السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٣ - المنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢٤٣) من هذا القانون.

٣٤ - موقع العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل العمل المكلف به ، أو يحتمل تواجده فيه بسببه .

٣٥ - المهنة أو الحرفة: كل عمل يتطلب أدائه مهارة خاصة أو خبرة محددة، ولا ينظم مزاولة قانون خاص .

٣٦ - الوزير المختص: الوزير المعنى بشئون العمل .

٣٧ - الوزارة المختصة: الوزارة المعنية بشئون العمل .

٣٨ - الجهة الإدارية المختصة: الوزارة المعنية بشئون العمل ومديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية .





economic, or social rights, after the failure of amicable settlement efforts, in accordance with the legally prescribed procedures.

30. **Work Injury and Chronic Diseases:** As defined in the Social Insurance and Pensions Law No. 148 of 2019.
31. **Harassment:** Any act or conduct in the workplace or related to it that involves making sexual or obscene advances or gestures, through any means, including electronic communication.
32. **Bullying:** Any act or conduct at the workplace intended to intimidate, dominate, or undermine a person, based on perceived weaknesses or attributes such as gender, race, religion, physical or mental condition, or social status.
33. **Establishment:** Any enterprise or facility owned or managed by a private legal entity, regardless of its type or affiliation, subject to the provisions of Article (243) of this Law.
34. **Workplace:** The location where a worker performs their assigned duties or is likely to be present due to their work.
35. **Profession or Craft:** Any work requiring special skills or experience, not regulated by a specific law.
36. **Competent Minister:** The Minister responsible for labor affairs.
37. **Competent Ministry:** The ministry responsible for labor affairs.
38. **Competent Administrative Authority:** The ministry responsible for labor affairs and its affiliated directorates and departments at the national level.





<p>Article (2)</p> <p>For the purposes of applying the provisions of this Law, a year shall be considered as 365 days and a month as 30 days, unless otherwise agreed.</p>	<p>مادة (٢):</p> <p>في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يوماً ، والشهر ثلاثون يوماً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك .</p>
<p>Part Two General Provisions</p>	<p>الباب الثاني الأحكام العامة</p>
<p>Article (3)</p> <p>This Law shall be the general law governing employment relationships.</p>	<p>مادة (٣):</p> <p>يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل .</p>
<p>Article (4)</p> <p>It is prohibited to employ a worker through forced or compulsory labor. Harassment, bullying, or any form of verbal, physical, or psychological violence against a worker is also prohibited.</p> <p>The internal work regulations and disciplinary code of the establishment shall specify the disciplinary measures applicable for such violations.</p>	<p>مادة (٤):</p> <p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرا ، كما يحظر التحرش أو التئمر أو ممارسة أى عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها .</p>
<p>Article (5)</p> <p>Any act, conduct, or measure that results in discrimination or inequality among individuals in training, job advertisements, hiring, employment terms or conditions, or the rights and obligations arising from employment contracts, based on religion, belief, gender, origin, race, color, language, disability, social status, political or union affiliation, geographic location, or any other</p>	<p>مادة (٥):</p> <p>يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها ، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.</p>





factor that undermines the principles of equality and equal opportunity, is strictly prohibited.

However, any benefit, preference, or protection granted under the provisions of this Law and its implementing regulations to women, children, persons with disabilities, or persons of short stature shall not be considered prohibited discrimination, provided it is limited to the extent necessary to achieve the intended protective purpose.

The competent ministry shall develop the necessary policies and plans to integrate these groups into the labor market and ensure their protection in the workplace, in coordination with the ministry responsible for social solidarity and the relevant national councils.

ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله ، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المتخصصة المعنية .

Article (6)

Any clause or agreement that contravenes the provisions of this Law shall be deemed null and void, even if it predates its enforcement, if it results in the reduction of a worker's rights as established herein, or if it includes a waiver of the worker's rights arising from the employment contract during its validity or within three months from its termination.

However, any better terms, benefits, or conditions already granted or established in individual or collective employment contracts, workplace regulations, or customary practices shall remain in effect.

This protection shall also apply in cases where the legal structure of the

مادة (٦):

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

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

كما يسرى ذلك في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة ، أو انتقال ملكيتها.





<p>establishment is changed or its ownership is transferred.</p>	
<p>Article (7)</p> <p>Lawsuits arising from disputes related to the provisions of this Law, filed by workers, trainees, apprentices, or their legal beneficiaries, shall be exempt from court fees and judicial expenses at all stages of litigation.</p> <p>The court may, in all cases, order its judgments to be executed immediately and without requiring a security deposit.</p> <p>However, if the claim is dismissed, the court may order the claimant to bear all or part of the legal expenses.</p>	<p>مادة (٧):</p> <p>تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون ، التي يرفعها العاملون والمتدرجون ، وعمال التلمذة الصناعية ، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p>
<p>Article (8)</p> <p>Amounts due to a worker, or their legal beneficiaries, arising from an employment relationship shall have priority over all the debtor's assets, both movable and immovable. These amounts shall be settled before any judicial expenses, amounts owed to the public treasury, preservation and restoration costs, or any other privileged debts established under this or any other law.</p> <p>Social insurance contributions shall be considered part of the workers' rights and shall be collected and paid to the relevant authority.</p>	<p>مادة (٨):</p> <p>يكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم وأي مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقا لأي قانون آخر.</p> <p>وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعي جزءًا من حقوق العمال التي تستوفى وتؤدي للهيئة المختصة.</p>
<p>Article (9)</p>	<p>مادة (٩):</p>





<p>The dissolution, liquidation, closure, or bankruptcy of an establishment shall not relieve it of its obligations arising under this Law.</p> <p>The decision or judgment ordering any of these actions must specify a deadline for the settlement of workers' rights. The competent administrative authority shall be responsible for monitoring the fulfillment of these rights and may act on behalf of the affected parties to take the necessary steps to ensure payment within the specified timeframe.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the rules, procedures, and timelines for the settlement of workers' rights.</p>	<p>لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لهذا القانون ، حل المنشأة ، أو تصفيتها ، أو إغلاقها ، أو إفلاسها.</p> <p>ويجب أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بأي من ذلك ، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق ، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها في الأجل المحدد.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال.</p>
<p>Article (10)</p> <p>If there are multiple employers, they shall be jointly and severally liable for fulfilling all obligations arising under this Law, the approved workplace regulations, or collective labor agreements.</p> <p>Additionally, any authorized representative or person to whom the employer has delegated all or part of their assigned work shall be jointly and severally liable with the employer for fulfilling all obligations imposed by the provisions of this Law.</p>	<p>مادة (١٠):</p> <p>إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، أو لوائح المنشأة المعتمدة ، أو اتفاقيات العمل الجماعية.</p> <p>ويكون الوكيل المفوض أو من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنين معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>
<p>Article (11)</p> <p>The merger, division, or transfer of an establishment, whether by inheritance, bequest, gift, sale (including public auction), assignment, lease, or any other form of disposition, shall not result in the</p>	<p>مادة (١١):</p> <p>لا يترتب على إدماج المنشأة ، أو تقسيمها ، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني ، أو النزول ، أو الإيجار ، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ، ويكون الخلف مسئولاً</p>





<p>termination of employment contracts for the establishment's workers.</p> <p>The successor shall be jointly and severally liable, along with the previous employers, for fulfilling all obligations arising from these employment contracts.</p>	<p>بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.</p>
<p>Article (12)</p> <p>Workers covered by the provisions of this Law shall be entitled to an annual periodic allowance, payable on its due date, of not less than 3% of the insurance wage. This allowance shall become due upon the completion of one year from the date of employment or from the date of the previous periodic allowance.</p> <p>In the event that the establishment faces economic circumstances that prevent it from paying the aforementioned periodic allowance, the matter shall be referred to the National Wage Council for a decision on whether to reduce or waive the allowance. This decision must be made within thirty (30) days from the date the matter is submitted to the Council.</p>	<p>مادة (١٢):</p> <p>يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣%) من الأجر التأميني ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.</p> <p>وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.</p>
<p>Article (13)</p> <p>The competent minister shall issue a decision defining the responsibilities and authority of the competent administrative body in implementing the provisions of this Law.</p>	<p>مادة (١٣):</p> <p>يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد اختصاص الجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكام هذا القانون .</p>
<p>Article (14)</p> <p>One-third of the amounts collected from penalties imposed for violations of the</p>	<p>مادة (١٤):</p>





provisions of this Law shall be allocated to the competent ministry, to be used for social, health, and cultural services, as well as for the development of vocational training methods for priority groups among the workers covered by this Law, particularly irregular workers. The distribution and allocation of these funds shall be determined by a decision of the competent minister. The remaining two-thirds of the collected amounts shall be transferred to the state treasury.

تتول تلك المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون لصالح الوزارة المختصة للصرف منها على أغراض الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، وتطوير أساليب التدريب المهني للفئات الأولى بالرعاية من بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون وعلى الأخص العمالة غير المنتظمة، ويتم توزيعها وتحديد أوجه الصرف بقرار من الوزير المختص ، على أن تتول باقى الحصيلة للخزانة العامة للدولة .

Article (15)

The collection of fees and service charges stipulated in this Law shall be carried out in accordance with the provisions of the Law on Regulating the Use of Non-Cash Payment Methods, issued under Law No. 18 of 2019.

مادة (١٥):

يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها في هذا القانون ، وفقاً لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدي الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩

Book Two Training, Employment, and the Employment of Irregular Workers Part One Training

الكتاب الثانى التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة الباب الأول التدريب

Article (16)

The provisions of this Part shall apply to all training centers subject to the provisions of this Law, as well as to the following categories:

1. Individuals seeking training.
2. Persons with disabilities, persons of short stature, and priority groups requiring special care.

مادة (١٦):

تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وعلى الفئات الآتية :
١ - الراغبين في التدريب.
٢ - الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .
٣ - المتدربين.
٤ - الراغبين في التأهيل الأعلى أو المستمر .
٥ - عمال التلمذة الصناعية .



<ol style="list-style-type: none"> 3. Trainees. 4. Individuals seeking higher or continuous vocational qualification. 5. Apprentices. 	
<p>Article (17)</p> <p>The competent administrative authority shall be responsible for providing career guidance to individuals seeking training, to assist them in choosing professions that match their skills and interests.</p> <p>Additionally, in coordination with relevant ministries and entities, and in consultation with representatives of the most representative employers' and workers' organizations, the competent administrative authority shall prepare the National Occupational Classification for trades, crafts, and jobs in the labor market. This classification shall include the identification of job requirements, descriptions, required skills, and competencies, and shall be regularly updated in line with global quality standards, modern technological advancements, and climate change considerations.</p> <p>The competent minister shall issue a decision establishing the rules and procedures for this process, as well as the eligible entities and beneficiary groups.</p>	<p>مادة (١٧):</p> <p>تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبي التدريب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون التدريب عليها وفقاً لقدراتهم .</p> <p>كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية ، وبالتشاور مع ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً ، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن والحرف والوظائف في سوق العمل ، وتحديد متطلباتها وتوصيفها ، والمهارات والجدارات اللازمة لها ، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ .</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك ، والجهات والفئات المستفيدة .</p>
<p>Article (18)</p> <p>A council, known as the "Supreme Council for Human Resources Skills Development," shall be established, with its main headquarters in Cairo. The council shall be</p>	<p>مادة (١٨):</p> <p>ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية " ، ويكون مقره الرئيسي مدينة القاهرة ، برئاسة الوزير المختص ، وبضم في عضويته ما يلي: ممثلين عن وزارات (الصحة ، التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي ، التربية والتعليم و التعليم</p>





chaired by the competent minister and shall include the following members:

- Representatives from the Ministries of Health, Planning and Economic Development, International Cooperation, Education and Technical Education, Higher Education and Scientific Research, Industry, Investment and Foreign Trade, Communications and Information Technology, Social Solidarity, Public Business Sector, Local Development, Housing, Utilities and Urban Communities, and Tourism and Antiquities, as nominated by the respective ministers.
- The President of the Central Agency for Organization and Administration, or their delegate.
- The President of the National Council for Persons with Disabilities, or their delegate.
- Seven members representing the most representative employers' organizations in terms of membership, as nominated by their respective organizations.
- Seven members representing the most representative labor union organizations, as nominated by their respective organizations, ensuring representation from all levels of labor union organizations, unless this is not feasible.

The Council may also seek the assistance of experts from other relevant groups it deems necessary to represent, without granting them voting rights in its deliberations.

The Council shall be responsible for:

- Developing general policies for human resources skills development.

الفنى التعليم العالى والبحث العلمى ، الصناعة ، الاستثمار والتجارة الخارجية ، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، التضامن الاجتماعى ، قطاع الأعمال العام ، التنمية المحلية ، الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية ، السياحة والآثار) ، يرشحهم الوزراء المعنيون .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه .
رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة أو من ينيبه

سبعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر تمثيلاً من حيث العضوية ، ترشحهم منظماتهم .

سبعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية ، ترشحهم منظماتهم الأكثر تمثيلاً للعمال . على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذراً .

وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوى الخبرة من الفئات التى يرى لزوماً تمثيلها ، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية ، وسياسات التدريب والتأهيل ، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى ووظائف المستقبل ، والمهارات اللازمة لها .

ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به وأمانته التنفيذية قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فى موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .



- Establishing training and qualification policies, including those for persons with disabilities, persons of short stature, and other priority groups, in line with the state's general policy.
- Formulating plans to align education and training with current labor market needs and future job requirements, including the necessary skills for these jobs.

The formation of the Council, its additional responsibilities, its internal regulations, and the structure of its executive secretariat shall be determined by a decision of the Prime Minister, within six months from the effective date of this Law.

The Council shall meet at least once every three months.

Article (19)

The Council may establish an Executive Council for Human Resources Skills Development within any governorate or geographical area.

The formation of the Executive Council, including the appointment of its chairperson and members, shall be determined by a decision of the Supreme Council for Human Resources Skills Development.

The Executive Council shall include an equal number of representatives from relevant employers' organizations and labor union organizations, as well as representatives from the relevant ministries and government entities.

مادة (١٩):

يجوز للمجلس أن يشكل في نطاق أى محافظة أو منطقة جغرافية مجلساً تنفيذياً لتنمية مهارات الموارد البشرية ، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذي، على أن يضم في عضويته ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية العمالية المعنية بالتساوى فيما بينهما ، كما يضم في عضويته ممثلي الوزارات والجهات المعنية ، ويتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات ، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهني والتدريب المستمر.

ويحدد قرار التشكيل الاختصاصات الأخرى للمجلس ، ونظام العمل به.





Its primary responsibilities shall include:

- Monitoring the implementation of the plans, decisions, and recommendations issued by the Supreme Council for Human Resources Skills Development.
- Coordinating with local entities responsible for human resources skills development to improve workforce efficiency through vocational training and continuous education.

The formation decision shall also specify the additional responsibilities and internal operating procedures of the Executive Council.

Article (20)

The Training and Qualification Fund shall operate at the national level in accordance with labor market needs and in alignment with the requirements of sectoral employers' organizations established by law. The Fund shall be responsible for providing the following services:

1. Financing the development of human resource skills and vocational and technical training through the establishment and enhancement of training centers, the preparation and implementation of training programs, and the development of skill and competency guides.
2. Financing developmental projects aimed at improving human resource skills, aligning education and training outcomes with current and future labor market needs, and coordinating with sectoral skills councils.

مادة (٢٠):

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومي وفقاً لاحتياجات سوق العمل وبما يتماشى مع احتياجات منظمات أصحاب الأعمال القطاعية المنشأة بقانون ، ويختص بتقديم الخدمات الآتية

- ١- تمويل عمليات تنمية مهارات الموارد البشرية والتدريب المهني والتقني من خلال إنشاء وتطوير مراكز التدريب ، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب ، وأدلة المهارات والجدارات اللازمة .
- ٢- تمويل المشروعات التنموية التي تستهدف تنمية مهارات الموارد البشرية ، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي والتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية .
- ٣- وضع الشروط والقواعد التنفيذية لضبط عمليات التمويل .
- ٤- متابعة وتقييم تنفيذ جميع الأعمال الممولة منه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلي



3. Establishing the terms and operational guidelines for effective financial management.
4. Monitoring and evaluating the execution of all projects and activities funded by the Fund.

The Prime Minister shall issue a decision establishing the Board of Directors of the Fund, chaired by the competent minister, and including an equal number of representatives from labor unions and employers' organizations, along with representatives from relevant ministries and government entities.

This decision shall define the Board's additional responsibilities, internal operating procedures, the financial treatment of the chairperson and members (to be funded from the Fund's own resources), the structure of its regional branches, its internal regulations, the procedures for resource collection, and the accounting system to be followed.

The Fund's Board of Directors may utilize private law mechanisms to achieve its objectives and exercise its powers.

المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى فيما بينهما ، وممثلي الوزارات والجهات المختصة ، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، وفروعه في المحافظات ولائحة نظامه الأساسي ، و نظام تحصيل موارده ، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه .
ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص في تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته .

Article (21)

The resources of the Fund referred to in Article 20 of this Law shall consist of the following:

1. A contribution of 0.25% (one-quarter of one percent) of the minimum insurance wage for establishments in the public sector, public business sector, and private sector that employ 30 or more workers, with a minimum of 10

مادة (٢١):

تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة ٢٠ من هذا القانون من:

١ - نسبة ٢٥,٠ (ربع) في المائة من الحد الأدنى للأجر التأميني بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بحد أدنى عشرة جنيهات ، وبحد أقصى ثلاثون جنيهاً عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنوياً مقابل الخدمات المنصوص عليها في المادة (٢٠) من هذا القانون ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء



<p>Egyptian pounds and a maximum of 30 Egyptian pounds per worker, payable annually by the establishment in exchange for the services specified in Article 20 of this Law.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the rules and conditions for full exemption from this contribution, applicable to establishments that provide training to their workers in accordance with their operational requirements or approved internal regulations.</p> <ol style="list-style-type: none"> Grants, donations, and endowments accepted by the Fund's Board of Directors, in accordance with the rules set forth in the Fund's bylaws and in compliance with the applicable laws in this regard. Returns on the investment of the Fund's assets. <p>The Fund shall maintain a special account with one of the commercial banks accredited by the Central Bank of Egypt.</p> <p>The Fund shall prepare annual financial statements reflecting its financial position, and its funds shall be subject to oversight by the Central Auditing Organization.</p> <p>Any surplus funds shall be carried over from one fiscal year to the next.</p>	<p>الكلية من النسبة المشار إليها ، وذلك في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقا لمقتضياتها ، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت.</p> <p>٢ - الإعانات والتبرعات والهيئات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التي تحددها لائحة النظام الأساسي وفقا للقوانين المعمول بها في هذا الشأن.</p> <p>٣ - عائد استثمار أموال الصندوق.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي ، ويُعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي ، وتخص أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>
<p>Article (22)</p> <p>No entity shall engage in training activities unless it is established as a joint stock company, partnership limited by shares,</p>	<p>مادة (٢٢):</p> <p>لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب ، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد.</p> <p><u>ويستثنى من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة:</u></p>





limited liability company, or single-person company.

The following entities are exempt from the first paragraph of this Article:

1. Employers' organizations, labor union organizations, and non-governmental associations and foundations established in accordance with the laws regulating them, that engage in training activities.
2. Training entities established by administrative units of the state, public authorities, and local administrative units for the purpose of training their own employees and those of related entities.
3. Establishments that provide training for their own workers.
4. Entities that provide rehabilitation and training for persons with disabilities, persons of short stature, and other priority groups.

١ - منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية ، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون المنظم لها ، التي تزاوّل عمليات التدريب.

٢ - جهات التدريب التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفي الجهات ذات الصلة بها.

٣ - المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

٤ - الكيانات التي تزاوّل عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية.

Article (23)

Engaging in training activities shall require obtaining a license from the competent ministry, except for the entities specified in items (2) and (3) of Article (22) of this Law.

The competent minister shall issue a decision specifying the conditions and procedures for granting, renewing, and canceling such licenses, including their duration and applicable fees, which shall not exceed one hundred thousand Egyptian pounds. The decision shall also outline the circumstances under which exemptions from these fees may be granted.

مادة (٢٣):

يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وتجديده ، وحالات إلغائه ، ورسومه بما لا يزيد على مائة ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

كما يحدد القرار قواعد ، وإجراءات إنشاء ، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون .

وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل ورقي أو إلكتروني لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب ، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده في هذا السجل.



<p>The same decision shall define the rules and procedures for establishing and accrediting training centers subject to the provisions of this Law.</p> <p>The competent ministry shall maintain a physical or electronic register of all entities licensed to engage in training activities and shall notify the Supreme Council for Human Resources and Skills Development of all entities registered in this system.</p>	
<p>Article (24)</p> <p>Entities referred to in Article (22) of this Law, except those specified in items (2) and (3), shall be required to notify the competent ministry of the training programs they offer for accreditation. The notification must include the following details:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The requirements that must be met by trainees to enroll in the programs. • The adequacy of the training activities, including the subjects, fields of training, and the number of hours allocated to each. • The levels and specializations of the trainers. • The skill levels that trainees are expected to acquire upon completion of the program. <p>The competent minister shall issue a decision specifying the procedures and timelines for notification and accreditation, in coordination with the Egyptian Authority for Quality Assurance and Accreditation in Technical and Vocational Education and Training (ETQAN), established under Law No. 160 of 2022.</p>	<p>مادة (٢٤):</p> <p><u>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون فيما عدا البندين (٣،٢) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التي تقدمها لاعتمادها ، على أن تتضمن ما يأتي :</u></p> <p>الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج .</p> <p>مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، ومجالات التدريب، وعدد الساعات المخصصة لها .</p> <p>مستويات وتخصصات المدربين .</p> <p>مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم الفني والتقني والتدريب المهني (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ .</p>
<p>Article (25)</p> <p>Trainers engaged in training activities must obtain a license from the competent</p>	<p>مادة (٢٥):</p> <p>يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم</p>





<p>ministry, either upon their own request or upon the request of one of the entities specified in Article (22) of this Law.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the conditions, rules, and procedures for granting such licenses, as well as the applicable fees, which shall not exceed five thousand Egyptian pounds. The decision shall also outline the cases in which the license may be suspended or revoked.</p> <p>Trainers affiliated with the entities specified in items (2) and (3) of Article (22) of this Law shall be exempt from this requirement, provided that their training activities are exclusively conducted within these entities.</p> <p>The competent ministry shall maintain a physical or electronic register of licensed trainers, including records of any license suspensions or revocations.</p>	<p>أو طلب إحدى الجهات المشار إليها في المادة ٢٢ من هذا القانون.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه ، وحالات إيقافه أو إلغائه.</p> <p>على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها في البندين (٣،٢) من المادة (٢٢) من هذا القانون ، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .</p> <p>وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل ورقي أو إلكتروني لتقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص.</p>
<p>Article (26)</p> <p>Any entity engaged in training activities shall be required to issue a certificate to each trainee upon the successful completion of a training program, indicating the level of proficiency achieved.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the additional information to be included in these certificates, the procedures for their accreditation by the competent administrative authority, and the applicable accreditation fees, which shall not exceed five hundred Egyptian pounds.</p>	<p>مادة (٢٦):</p> <p>تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده له ، والمستوى الذي بلغه ، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة ، والرسوم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه.</p>





Article (27)

Anyone wishing to practice a profession or craft specified by a decision of the competent minister must submit an application to the competent administrative authority to obtain a license for such practice.

The minister's decision shall specify the conditions, rules, and procedures for granting this license, as well as the applicable fees, which shall not exceed five hundred Egyptian pounds, along with the cases in which exemptions may be granted.

No worker may be employed in such professions or crafts without holding this license.

The applicant for the license must include a certificate demonstrating their skill level with their application. The competent minister, in consultation with the relevant labor union organization and the concerned employers' organization, shall issue a decision specifying the required information to be included in this certificate, the procedures for skill assessment, the entities responsible for determining skill levels, the methods for conducting these assessments, the eligibility requirements for applicants, the locations where the assessments will be conducted, the skill grades to be awarded based on the test results, and the applicable fees, which shall not exceed five hundred Egyptian pounds, along with the cases in which exemptions from these fees may be granted.

Graduates of intermediate technical schools, higher technical institutes, and universities who work in their field of specialization

مادة (٢٧):

يلتزم كل من يرغب في مزاولة مهنة أو حرفة من التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص ، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاومتها.

ويحدد القرار شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز خمسمائة جنيه ، وحالات الإعفاء منها.

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلًا على هذا الترخيص.

وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد مستوى مهارته ، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ومنظمة أصحاب الأعمال المعنية قرارًا بتحديد جميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة ، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تتولى تحديد هذا المستوى ، وكيفية إجرائه ، وشروط التقدم له ، والمكان الذي يجري فيه لكل حرفة أو مهنة ودرجات المهارة التي تقدرها طبقًا لنتائج الاختبارات ، والرسوم المقرر عنها بما لا يجاوز خمسمائة جنيه وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة ، وفوق المتوسطة والمعاهد العليا ، والجامعات ، الذين يعملون في مجال تخصصهم.





<p>shall be exempt from the requirement to obtain this certificate.</p>	
<p>Article (28)</p> <p>A trainee must be at least fourteen (14) years old.</p> <p>The competent minister shall issue a decision establishing the rules and procedures governing vocational apprenticeship with employers.</p>	<p>مادة (٢٨):</p> <p>يشترط في المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عاما ، ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني لدى صاحب العمل.</p>
<p>Article (29)</p> <p>The apprenticeship agreement must be in writing and shall specify, at a minimum, the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The duration of the apprenticeship for learning the profession, trade, or craft. • The successive stages of the apprenticeship. • The compensation to be paid to the apprentice at each stage, which shall progressively increase and shall not be less than the minimum wage specified for the category of workers in the relevant profession, trade, or craft at the final stage. 	<p>مادة (٢٩):</p> <p>يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا ، وتحدد فيه على الأخص مدة تعلم المهنة أو الصنعة أو الحرفة ، ومراحلها المتتالية والمكافأة التي يحصل عليها المتدرج في كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة ، أو الصنعة أو الحرفة التي يتدرج فيها.</p>
<p>Article (30)</p> <p>The employer may terminate the apprenticeship agreement if it is proven that the apprentice is not suitable or not sufficiently willing to learn the profession, trade, or craft in a satisfactory manner.</p>	<p>مادة (٣٠):</p> <p>لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج ، أو عدم استعداده لتعلم المهنة ، أو الصنعة ، أو الحرفة ، بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.</p> <p>ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.</p>





<p>Similarly, the apprentice may choose to terminate the agreement.</p> <p>In either case, the party wishing to terminate the agreement must notify the other party at least three (3) days prior to the intended termination date.</p>	
<p>Article (31)</p> <p>Without prejudice to the provisions of Chapter Four of Part Two of this Book, apprentices shall be entitled to the same rights regarding leaves, working hours, and rest periods as stipulated in this Law.</p>	<p>مادة (٣١):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثاني من هذا الكتاب ، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون .</p>
<p>Part Two Employment</p> <p>Chapter One Employment Policies</p>	<p>الباب الثاني التشغيل (الفصل الأول) سياسات التشغيل</p>
<p>Article (32)</p> <p>A council, known as the "Supreme Council for Workforce Planning and Employment, Both Domestically and Abroad," shall be established, chaired by the competent minister.</p> <p>The Council shall include representatives from relevant ministries and government entities, as well as an equal number of representatives from the most representative employers' organizations, nominated by their respective organizations, and representatives from the relevant labor union organizations. Efforts should be made to ensure representation from all levels of</p>	<p>مادة (٣٢):</p> <p>ينشأ مجلس يسمى " المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج " برئاسة الوزير المختص ، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة ، وعددا متساويا من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ، ترشحهم منظماتهم وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذراً.</p> <p>ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة في الداخل والخارج ، ووضع النظم والقواعد، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل في الداخل والخارج ، والاستعداد لوظائف المستقبل ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p>



labor union organizations, unless this is not feasible.

The Council shall be responsible for:

- Formulating the general policy for the employment of the workforce both domestically and abroad.
- Establishing the systems, rules, and procedures necessary for such employment, based on the needs of domestic and international labor markets and the preparation for future job opportunities, in line with the general policies of the state.

The Prime Minister shall issue a decision regarding the formation, responsibilities, and operating procedures of the Council within a maximum period of six (6) months from the effective date of this Law.

ويصدر بتشكيل المجلس ، واختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

Article (33)

Without prejudice to the provisions of the Rights of Persons with Disabilities Law No. 10 of 2018, any person capable of working and willing to work must submit an application to the competent administrative authority to register their name, providing details of their age, profession, qualifications, and previous work experience.

The competent administrative authority shall record such applications in physical or electronic registers and issue the applicant a registration certificate at no cost. The required information to be included in this certificate shall be determined by a decision of the competent minister.

مادة (٣٣):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ، على كل قادر على العمل ، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيّد اسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بسجلات ورقية أو إلكترونية وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل ، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص .

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه العمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية



No worker may be employed unless they hold the registration certificate mentioned in the first paragraph of this Article.

However, an employer may hire a worker who does not hold this certificate, provided that the worker's name is registered with the competent administrative authority within thirty (30) days from the date they commence work.

Employers may also fulfill their workforce requirements for vacant or newly created positions by selecting candidates referred by the competent administrative authority in the area where the establishment is located, giving priority to those who have been registered the longest.

المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

Article (34)

If the applicant seeking employment practices a profession or craft specified by a decision of the competent minister in accordance with Article (27) of this Law, they must attach a skill level certification and a license to practice the profession or craft to their registration application.

مادة (٣٤):
إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة أو مهنة من التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص وفقاً لنص المادة (٢٧) من هذا القانون ، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاولةها.

Article (35)

Without prejudice to the provisions of the aforementioned Rights of Persons with Disabilities Law, existing establishments at the time of this Law's enforcement, as well as those established in the future, shall be required to return the worker's registration certificate to the competent administrative authority within forty-five (45) days from the date the worker begins employment,

مادة (٣٥):
مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشار إليه تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية المختصة شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليها تدوين رقم شهادة القيد ، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .



after completing the required information on the certificate.

The establishment must also record the registration certificate number and its date against the worker's name in the worker registration log maintained by the establishment.

Article (36)

Establishments subject to the provisions of this Law shall be required to submit a detailed statement to the competent administrative authority within thirty (30) days from the commencement of their operations. This statement must include the number of workers, classified by their qualifications, professions, age groups, nationalities, gender, and the wages they receive.

Additionally, these establishments must provide the following information to the competent administrative authority during the month of January each year:

1. Any changes to the data provided in the first paragraph of this Article.
2. The number of vacant positions resulting from replacement or new expansions, as well as any positions that have been eliminated.
3. An estimate of the expected workforce needs for the following year, based on educational and professional qualifications.

All of this information must be submitted using the forms prepared by the competent ministry.

مادة (٣٦):

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم، ومهنتهم، وفئات أعمارهم، وجنسياتهم، ونوعهم، والأجور التي يتقاضونها .

وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة الأولى من هذه المادة .
 - ٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة، والوظائف التي تم إلغاؤها.
 - ٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.
- وذلك كله وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة المختصة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة الثانية من هذه المادة .



<p>The competent administrative authority shall also provide a copy of the data mentioned in the second paragraph of this Article to the National Social Insurance Authority.</p>	
<p>Article (37)</p> <p>Establishments referred to in Article (35) of this Law shall be required to maintain a physical or electronic register of persons with disabilities and persons of short stature who hold rehabilitation certificates or disability proof cards and comprehensive services cards, as applicable, and who are employed by the establishment.</p> <p>This register must include all the information contained in the rehabilitation certificates or disability proof cards and comprehensive services cards, as applicable.</p> <p>The register must be made available to the competent administrative authority upon request.</p> <p>Additionally, these establishments must provide the competent administrative authority with a statement indicating the total number of workers, the number of positions occupied by persons with disabilities and persons of short stature, and the wages received by each of them.</p> <p>This statement must be submitted in the format and within the timeframe specified by a decision of the competent minister.</p>	<p>مادة (٣٧):</p> <p>تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة (٣٥) من هذا القانون بإمسك سجل ورقى أو إلكترونى لقيد أسماء الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، الذين ألحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة فى شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال ، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .</p> <p>ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالى للعاملين ، وعدد الوظائف التى يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والأجر الذى يتقاضاه كل منهم ، وذلك وفقاً للنموذج والموعود اللذين يصدر بتحديدتهما قرار من الوزير المختص.</p>
<p>Article (38)</p> <p>All establishments subject to the provisions of this Law shall be required to provide the</p>	<p>مادة (٣٨):</p> <p>تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقياً أو إلكترونياً بالبيانات أو</p>





competent ministry with the data and information necessary to create or update labor databases and labor market information systems, either in physical or electronic form, within thirty (30) days of the request.

Employers or their representatives must exercise due diligence in cooperating with the competent administrative authority to complete data or information collection forms, whether in physical or electronic form.

The competent ministry shall be responsible for collecting the necessary labor market data and conducting field studies and research, either independently or in coordination with other relevant authorities.

The ministry must also issue periodic sectoral or geographical reports on the current and future labor market needs for professions and skills, and monitor any changes that may arise.

المعلومات اللازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ، ونظام معلومات سوق العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ طلبها .

كما يجب على أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم بذل العناية الواجبة للتعاون مع الجهة الإدارية المختصة لاستيفاء استمارات جمع البيانات أو المعلومات ورقياً أو إلكترونياً . وعلى الوزارة المختصة القيام بجمع البيانات اللازمة عن سوق العمل وإجراء الدراسات والأبحاث الميدانية منفردة أو بالتنسيق مع الجهات المختصة، وعليها أن تصدر تقارير دورية قطاعية أو جغرافية عن احتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي من المهن والمهارات ، ورصد أية تغيرات تطرأ عليه .

Chapter Two Domestic and Overseas Employment

الفصل الثاني التشغيل في الداخل والخارج

Article (39)

The provisions of this Chapter shall not apply to the following:

1. Casual work and similar forms of employment.
2. Senior positions whose holders are considered authorized representatives of the employer.

The competent minister may issue a decision extending the application of the

مادة (٣٩):

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- ١ - الأعمال العرضية وما في حكمها .
- ٢ - الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل ، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين (٢،١) من هذه المادة.



<p>provisions of this Chapter to all or some of the jobs, positions, and categories mentioned in items (1) and (2) of this Article.</p>	
<p>Article (40)</p> <p>Without prejudice to international employment agreements, the placement of Egyptians for work domestically or abroad shall be conducted through the competent ministry or the following entities:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ministries and public authorities, for their own employees. 2. Egyptian public sector, public business sector, and private sector companies, for their own employees, in connection with contracts concluded with foreign entities, within the scope of their business and the nature of their activities. 3. Private employment agencies, which must be established as joint stock companies, partnerships limited by shares, limited liability companies, or single-person companies, and licensed for this purpose by the competent ministry. 	<p>مادة (٤٠):</p> <p>مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة ، أو الجهات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها. ٢ -شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية للعاملين لديها فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها ، وطبيعة نشاطها. ٣ -وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسؤولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة .
<p>Article (41)</p> <p>Without prejudice to the conditions required by the Law on Joint Stock Companies, Partnerships Limited by Shares, Limited Liability Companies, and Single-Person Companies, issued under Law No. 159 of 1981, the following conditions must be met to obtain the license referred to in item (3) of Article (40) of this Law:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The founders, members of the board of directors, and managers 	<p>مادة (٤١):</p> <p>مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون ، توافر الشروط المقررة لذلك ، وعلى الأخص:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة





responsible for employment operations must not have been previously convicted of a felony or any offense involving dishonesty, breach of trust, or moral turpitude, unless they have been legally rehabilitated.

2. The company's issued or paid-up capital, as applicable, must be at least 250,000 Egyptian pounds, fully owned by Egyptians if the company is engaged in domestic employment operations. If the company engages in both domestic and overseas employment, the capital must be at least 500,000 Egyptian pounds, with an absolute majority (51%) of the founders and board members being Egyptians, collectively holding at least 51% of the company's capital.
3. The company must provide a security deposit of not less than 1,000,000 Egyptian pounds, either in cash or through an unconditional and irrevocable letter of guarantee issued by a bank registered with the Central Bank of Egypt, in favor of the competent ministry. This guarantee must remain valid for the entire duration of the license, to ensure the license holder fulfills its obligations.
 - o If the company incurs fines, compensation, or unlawfully collects funds under the provisions of this Law, it must replenish the security deposit to the required amount within fifteen (15) days from the date it is notified, via registered letter with acknowledgment of receipt, of the obligation to do so.

The license shall be valid for one year, renewable in accordance with the rules and

بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢- ألا يقل رأسمال الشركة المصدر أو المدفوع ، بحسب الأحوال ، عن مائتين وخمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله للمصريين إذا كانت الشركة تزاوّل عمليات التشغيل بالداخل ، وألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه إذا كانت تزاوّل عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معًا ، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون في مجموعهم (٥١٪) على الأقل من رأسمالها .

٣- أن تقدم الشركة تأمينًا لا يقل عن مليون جنيه إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي ، لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون ساريًا طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته ، ويتعين استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها ، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق ، طبقًا لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين.

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد وفقًا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز عشرة آلاف جنيه ، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص ، وله وقف إصدار تراخيص جديدة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية .





procedures established by the competent minister, upon payment of the license issuance or renewal fee, which shall not exceed 10,000 Egyptian pounds.

The competent minister may also impose additional conditions for obtaining the license and may suspend the issuance of new licenses if required by the public interest, based on actual labor market conditions.

Article (42)

The competent minister shall issue a decision outlining the obligations of licensed employment companies, including the conditions required for their premises and management, the procedures for conducting business in this sector, and the necessary records they must maintain.

This decision shall also specify the rules for registering these companies, the oversight and inspection procedures applicable to them, and the requirements for job advertisements they publish.

مادة (٤٢):

يصدر الوزير المختص قرارا يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وإدارتها ، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط والسجلات اللازمة لمباشرة عملها والتي يتعين إمسакها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل .

Article (43)

The entities referred to in Article (40) of this Law are prohibited from charging workers, directly or indirectly, any fees for securing employment for them. Instead, they may collect such fees from the employer.

As an exception to the first paragraph of this Article, the companies mentioned in item (3) of Article (40) of this Law may charge workers a fee not exceeding 1% of the

مادة (٤٣):

يُحظر على الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون تقاضي أى مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يجوز للشركات المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز (١٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أى مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .





worker's first-year wage as administrative expenses.

No additional amounts may be collected from the worker under any other name.

Article (44)

The license referred to in item (3) of Article (40) of this Law may be revoked by a decision of the competent minister in any of the following cases:

1. If the company no longer meets one or more of the licensing conditions.
2. If the company obtained the license or its renewal based on false or misleading information.
3. If the company is found to be conducting its activities outside the premises for which it is licensed.
4. If the company employs a worker without a written employment contract or its equivalent in certain countries, or if the contract is not approved by the competent administrative authority.
5. If the company fails to maintain the required records for registering worker data or recording amounts collected from them, as specified by a decision of the competent minister.
6. If the company advertises non-existent job vacancies or exceeds the scope of its agreements with employers.
7. If the company collects any fees from the worker for employment, in violation of the provisions of this Law.

The competent minister may temporarily suspend the company's operations in any of the cases mentioned in the first paragraph of

مادة (٤٤):

يلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص في الحالات الآتية:

- ١ - فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
 - ٢ - حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.
 - ٣ - ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه.
 - ٤ - تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتوب ، أو ما يقوم مقامه لدى بعض الدول ، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختصة.
 - ٥ - عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التي يتم تحصيلها منهم ، والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص.
 - ٦ - قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقية أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال.
 - ٧ - تقاضي الشركة أى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون. ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً في أى من الحالات المبينة في الفقرة الأولى من هذه المادة لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات ، أو زوال تلك المخالفات.
- ولا يخل إلغاء الترخيص في أى من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .



<p>this Article, pending a final decision on the validity of the violation or until the violation is corrected.</p> <p>Revoking the license under any of the cases specified in this Article does not exempt the company from criminal, civil, or disciplinary liability.</p>	
<p>Article (45)</p> <p>Subject to the provisions of Article (40) of this Law, establishments are prohibited from employing workers through labor contractors or labor supply agents.</p>	<p>مادة (٤٥):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة (٤٠) من هذا القانون ، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.</p>
<p>Article (46)</p> <p>Without prejudice to the provisions of the Law on Regulating the Practice of Civil Work, issued under Law No. 149 of 2019, the competent minister may, based on labor market needs, grant licenses to non-governmental associations and foundations to establish offices for the placement of unemployed individuals in domestic employment.</p> <p>These offices must comply with the provisions of this Chapter and the relevant ministerial decisions issued under it.</p> <p>The competent minister shall issue a decision regulating the operations of these offices, specifying the conditions for granting and revoking licenses, and the applicable fees, which shall not exceed five thousand Egyptian pounds.</p> <p>Such offices shall be exempt from the legal form requirements for companies, as well as</p>	<p>مادة (٤٦):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ يجوز للوزير المختص، وفقاً لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل .</p> <p>وعلى تلك المكاتب مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل من القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه .</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بتنظيم أعمال تلك المكاتب ، وشروط منح الترخيص وحالات إلغائه و الرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .</p> <p>وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانوني للشركات ، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان .</p>





<p>from the requirement to provide security deposits or letters of guarantee.</p>	
<p>Article (47)</p> <p>An employer may advertise job vacancies through various media channels or delegate the task to private employment agencies.</p> <p>The employer or the employment agency must notify the competent administrative authority, either in physical or electronic form, of the advertisement and provide a report on the positions filled as a result of the advertisement.</p>	<p>مادة (٤٧):</p> <p>لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف .</p> <p>وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة ورقياً أو إلكترونياً بالإعلان ، وتقديم بيان بالوظائف التي تم شغلها وفقاً له .</p>
<p>Article (48)</p> <p>Entities referred to in Article (40) of this Law, except for item (1), are required to submit to the competent ministry, within five (5) actual working days, a certified copy of any job placement requests they receive for overseas employment, including the relevant terms and conditions, duly authenticated by the competent authorities.</p> <p>They must also provide copies of any agreements and employment contracts concluded, specifying the nature of the work, the agreed wage, the terms and conditions of employment, and the worker's obligations.</p> <p>The competent ministry shall have a maximum of fifteen (15) days from the date of notification of these agreements, requests, and contracts to object to them if the wages are deemed inappropriate or if the</p>	<p>مادة (٤٨):</p> <p>تلتزم الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون عدا البند (١) منها ، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة خلال خمسة أيام عمل فعلية صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج وشروطها ، موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة ، متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.</p> <p>ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر، أو مخالفتها للنظام العام والآداب العامة.</p> <p>فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها .</p> <p>ويصدر الوزير المختص قراراً بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة .</p>





<p>agreements violate public order or moral standards.</p> <p>If the ministry does not raise any objections within this period, the agreements, requests, and contracts shall be considered approved.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the procedures, methods, and means for notifying these entities of any objections raised by the ministry.</p>	
<p>Article (49)</p> <p>The competent ministry, in cooperation with relevant ministries and authorities, shall be responsible for monitoring the implementation of international agreements and contracts related to Egyptian labor abroad, and for seeking to resolve any disputes arising from the execution of these agreements and contracts.</p>	<p>مادة (٤٩):</p> <p>تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج ، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .</p>
<p>Article (50)</p> <p>International organizations may engage in the placement of Egyptian workers with specialized skills and expertise for employment abroad, provided that the employment contracts are with governmental entities or public authorities in Arab or foreign countries, and subject to the prior approval of the relevant authorities.</p> <p>These organizations must submit to the competent ministry a report detailing the employment opportunities provided and the employment contracts concluded.</p>	<p>مادة (٥٠):</p> <p>للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق العمالة المصرية ممن يتمتعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد ، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية ، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية .</p> <p>وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيانًا بفرص العمل التي تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة .</p>
<p>Article (51)</p>	<p>مادة (٥١):</p>





<p>All entities engaged in employment placement activities, both domestically and abroad, are required to provide the competent ministry with data and performance reports on their operations at least every six (6) months.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the rules and procedures for this reporting requirement.</p>	<p>تلتزم جميع الجهات التي تزاوّل عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن توافي الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل ستة أشهر ، ويصدر بتحديد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص .</p>
<p>Article (52)</p> <p>No entity may engage in the electronic placement of Egyptians for domestic or overseas employment through websites, pages, or online platforms without first obtaining a license from the competent ministry.</p> <p>Private employment agencies referred to in item (3) of Article (40) are exempt from this requirement.</p> <p>The competent minister, in consultation with the minister responsible for communications, shall issue a decision specifying the rules for granting such licenses, their duration (not exceeding one year), the applicable fees (not less than 1,000 Egyptian pounds and not more than 10,000 Egyptian pounds), the operational guidelines, the required performance reports, and the mechanisms for coordinating with these entities.</p>	<p>مادة (٥٢):</p> <p>لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونياً من خلال مواقع أو صفحات أو منصات إلكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠) .</p> <p>ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى بشئون الاتصالات قراراً بقواعد منح هذا الترخيص ، ومدته بما لا يجاوز سنة ، والرسوم المقررة عليه بما لا يقل عن ألف جنيه ولا يزيد على عشرة آلاف جنيه ، وضوابط وقواعد التشغيل ، والتقارير التي تقدمها عن نتائج أعمالها ، وآليات التنسيق معها.</p>
<p>Chapter Three Employment of Women</p>	<p>الفصل الثالث تشغيل النساء</p>





<p>Article (53)</p> <p>Without prejudice to the provisions of the following Articles, all labor regulations applicable to workers shall apply equally to female workers, without any discrimination.</p> <p>All workers, both male and female, shall be entitled to equal pay for work of equal value, including all forms of wages and their components, such as cash benefits, in-kind benefits, allowances, bonuses, incentives, and other forms of compensation.</p> <p>The competent minister shall, after consulting with both the National Council for Women and the National Council for Childhood and Motherhood, issue a decision specifying the circumstances and types of work in which the employment of women is prohibited, to ensure appropriate maternity protection and to address occupational health and safety risks.</p>	<p>مادة (٥٣):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية ، تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز .</p> <p>ويستحق جميع العاملين من الذكور والإناث أجرا متساويا عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها .</p> <p>ويصدر الوزير المختص ، بعد أخذ رأى كل من المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة ، قرارا بتحديد الأحوال أو الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها ، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة ، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية .</p>
<p>Article (54)</p> <p>A female worker is entitled to maternity leave for a period of four (4) months, covering both the pre- and post-delivery periods, provided that the post-delivery leave is not less than forty-five (45) days. This entitlement is conditional upon the worker providing a medical certificate indicating the expected date of delivery. This leave shall be fully paid.</p> <p>However, a female worker shall not be entitled to this maternity leave more than three (3) times during her entire period of service.</p>	<p>مادة (٥٤):</p> <p>للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوما ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.</p> <p>ويخصم من الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه من تعويض عن الأجر وفقا لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩</p> <p>وتخفف ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.</p>





The employer is entitled to deduct from the wages paid to the worker the amount of compensation payable under Article (77) of the Social Insurance and Pensions Law No. 148 of 2019.

Additionally, the daily working hours for a pregnant worker shall be reduced by at least one (1) hour, starting from the sixth month of pregnancy. The worker shall not be required to work overtime at any point during her pregnancy and for a period of six (6) months following childbirth.

Article (55)

Upon the conclusion of the maternity leave specified in Article (54) of this Law, a female worker shall have the right to return to her original position or to an equivalent position, without any reduction in the benefits previously associated with her original position.

It is prohibited to dismiss a female worker or terminate her employment during her maternity leave.

It is also prohibited to dismiss her or terminate her employment upon her return from this leave, unless the employer can prove that the termination is based on a legitimate reason.

However, the employer may deny the female worker compensation for her wages during the maternity leave period or recover any amounts already paid if it is proven that the worker was employed elsewhere during the leave, without prejudice to any applicable disciplinary actions.

مادة (٥٥):

للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة (٥٤) من هذا القانون الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها الأصلية.

ويُحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.

كما يُحظر فصلها أو إنهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع.

ومع ذلك، يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.





<p>Article (56)</p> <p>A female worker who is breastfeeding her child within the first two (2) years following the date of childbirth shall be entitled to two additional rest periods for breastfeeding, each lasting not less than half an hour.</p> <p>The worker shall have the right to combine these two periods if she chooses.</p> <p>These additional breastfeeding periods shall be considered part of the working hours and shall not result in any reduction in wages.</p>	<p>مادة (٥٦):</p> <p>يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع ، عن فترة الراحة المقررة ، الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.</p> <p>وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أى تخفيض في الأجر.</p>
<p>Article (57)</p> <p>Subject to the provisions of the second paragraph of Article (72) of the Child Law No. 12 of 1996, a female worker in an establishment employing fifty (50) or more workers shall be entitled to unpaid leave for a period not exceeding two (2) years, to care for her child.</p> <p>This leave may be taken no more than three (3) times throughout the worker's entire period of service, provided that she has been employed at the establishment for at least one (1) year, and that the interval between the first and second leaves is not less than two (2) years.</p>	<p>مادة (٥٧):</p> <p>مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين.</p>
<p>Article (58)</p> <p>A female worker shall have the right to terminate her employment contract due to marriage, pregnancy, or childbirth, provided that she notifies the employer in writing of her intention to do so within three (3)</p>	<p>مادة (٥٨):</p> <p>للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجابها ، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل ، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال ، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام</p>





<p>months from the date of the marriage contract, confirmation of pregnancy, or the date of childbirth, as applicable.</p> <p>This termination shall not affect any of the rights to which she is entitled under the provisions of this Law or the provisions of the aforementioned Social Insurance and Pensions Law.</p>	<p>هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.</p>
<p>Article (59)</p> <p>If an employer employs one or more female workers, they shall be required to display a copy of the women's employment regulations in the workplace or in areas where workers gather.</p> <p>These regulations must include the procedures, controls, rules, and schedules for flexible working hours or remote work for women who care for children with disabilities or who are persons of short stature.</p>	<p>مادة (٥٩):</p> <p>يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.</p> <p>ويجب أن يتضمن ذلك النظام إجراءات وضوابط وقواعد ومواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفالاً ذوي إعاقة أو أقزام.</p>
<p>Article (60)</p> <p>Without prejudice to the provisions of the aforementioned Child Law, any employer with one hundred (100) or more female workers in a single location is required to establish a nursery for the care of their children, or alternatively, to contract with an existing nursery to provide this care.</p> <p>Establishments located in the same area, each employing fewer than one hundred (100) female workers, are required to collectively fulfill the obligation specified in the first paragraph of this Article.</p>	<p>مادة (٦٠):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة ، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات.</p> <p>وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة ، أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة واستثناء من ذلك ، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة . وذلك كله بالضوابط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير</p>





<p>As an exception, an employer may choose to cover the costs of childcare at a nursery instead.</p> <p>The conditions and procedures for implementing this requirement shall be determined by a decision of the competent minister, in coordination with the minister responsible for social solidarity and the National Council for Childhood and Motherhood.</p>	<p>المعنى بشئون التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للطفولة والأمومة.</p>
<p>Chapter Four Provisions for the Employment and Training of Children</p>	<p>الفصل الرابع أحكام تشغيل وتدريب الأطفال</p>
<p>Article (61)</p> <p>The provisions of the aforementioned Child Law shall apply to this Chapter in all matters not specifically addressed herein.</p> <p>For the purposes of this Law, a child is defined as any person who has not yet reached eighteen (18) years of age.</p>	<p>مادة (٦١):</p> <p>تسرى على هذا الفصل أحكام قانون الطفل المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص. ويعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة.</p>
<p>Article (62)</p> <p>It is prohibited to employ children before they reach the age of fifteen (15) years.</p> <p>However, children who have reached the age of fourteen (14) years may be trained, provided that such training does not interfere with their education.</p> <p>Every employer who trains a child under the age of fifteen (15) must issue a training card for the child, which includes the child's photograph, and must have the card certified</p>	<p>مادة (٦٢):</p> <p>يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم.</p> <p>ويلتزم كل صاحب عمل يدرب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب لديه ، وتلتصق عليها صورة الطفل ، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وتختتم بخاتمها.</p>





<p>and stamped by the competent administrative authority.</p>	
<p>Article (63)</p> <p>The employment or training of children, including the conditions, circumstances, rules, and procedures under which this may be carried out, shall be regulated by a decision issued by the competent minister, in coordination with the National Council for Childhood and Motherhood.</p>	<p>مادة (٦٣):</p> <p>يكون تشغيل أو تدريب الأطفال ، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التي يتم فيها ذلك، وفقًا للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة .</p>
<p>Article (64)</p> <p>It is prohibited to employ or train children in jobs, professions, or industries that may endanger their physical or mental health, safety, or morals, or that may hinder their ability to continue their education.</p> <p>It is also prohibited to employ or train children in any illegal work or in any activities considered to be among the worst forms of child labor, in accordance with the international conventions, treaties, and agreements ratified by the Arab Republic of Egypt.</p> <p>The competent minister, in coordination with the National Council for Childhood and Motherhood, shall issue a decision specifying these prohibited jobs, professions, and industries, based on different age groups.</p>	<p>مادة (٦٤):</p> <p>يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال ، والمهن ، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم في أى عمل غير مشروع، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقًا للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية .</p> <p>وبصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة قرارًا بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقًا لمراحل السن المختلفة.</p>
<p>Article (65)</p>	<p>مادة (٦٥):</p> <p>يُحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة</p>





<p>A child shall not be employed for more than six (6) hours per day.</p> <p>The child's working hours must include one or more breaks for meals and rest, totaling not less than one (1) hour, scheduled in a way that the child does not work for more than four (4) continuous hours.</p> <p>It is prohibited to require a child to work overtime, on weekly rest days, or on official public holidays.</p> <p>In all cases, it is prohibited to employ a child between the hours of 7:00 p.m. and 7:00 a.m.</p>	<p>لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.</p> <p>وفي جميع الأحوال ، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.</p>
<p>Article (66)</p> <p>An employer who employs one or more children must comply with the following requirements:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Display a copy of the provisions of this Chapter in a prominent place at the workplace. 2. Maintain a register specifying the children's working hours and rest periods, duly approved by the competent administrative authority. 3. Notify the competent administrative authority of the names of the employed children, the tasks assigned to them, and the names of the individuals responsible for supervising their work. 4. Provide separate accommodation for children, apart from adult workers, in accordance with the regulations and conditions set forth in a decision issued by the competent minister. 	<p>مادة (٦٦):</p> <p><u>على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -تعلق نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر بمحل العمل. ٢ -تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الإدارية المختصة. ٣ -إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه ، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم . ٤ -توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين ، وفقاً للضوابط والأحكام التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر فى جميع الأحوال مبيت الطفل فى مكان العمل .





<p>In all cases, it is strictly prohibited for children to sleep at the workplace.</p>	
<p>Article (67)</p> <p>Without prejudice to the provisions of the aforementioned Child Law, rehabilitation institutions shall notify the competent administrative authority in the area where a child with a disability resides, confirming the child's successful rehabilitation.</p> <p>The competent administrative authority shall maintain a special physical or electronic register of the names of children with disabilities who have been rehabilitated and shall issue a registration certificate to the child or their legal representative free of charge.</p> <p>The competent administrative authority shall assist registered children with disabilities in finding employment that is suitable for their age, abilities, and place of residence.</p> <p>The authority must also provide the relevant Directorate of Social Solidarity with a monthly report listing the children with disabilities who have been employed.</p>	<p>مادة (٦٧):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه ، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذي الإعاقة بما يفيد تأهيله ، وتفيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص ورقى أو إلكتروني ، وتسلم إلى الطفل ذي الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .</p> <p>وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة المقيدون لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومحال إقامتهم ، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم .</p>
<p>Article (68)</p> <p>It is prohibited for parents or legal guardians to employ a child in violation of the provisions of this Law and its implementing regulations.</p>	<p>مادة (٦٨):</p> <p>يحظر على الأبوين أو متولى أمر الطفل ، بحسب الأحوال ، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ، والقرارات التنفيذية الصادرة له.</p>





<p>Chapter Five Regulation of Employment of Foreign Workers</p>	<p>الفصل الخامس تنظيم عمل الأجانب</p>
<p>Article (69)</p> <p>For the purposes of applying the provisions of this Chapter, the term "work" includes any form of employment, whether dependent or self-employed, or work performed in any profession, trade, or craft, including domestic service.</p>	<p>مادة (٦٩):</p> <p>يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو العمل في أى مهنة أو صناعة أو حر أو لحساب النفس . أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .</p>
<p>Article (70)</p> <p>The employment of foreign workers in all private sector establishments, public sector units, public business sector entities, public authorities, local administrative units, and the administrative apparatus of the state shall be subject to the provisions of this Chapter, provided that the principle of reciprocity is observed.</p> <p>The competent minister shall determine the maximum percentage of foreign workers allowed in these establishments and entities, the cases in which exceptions to this percentage may be granted, and the professions and trades in which foreign workers are prohibited from working.</p> <p>The competent minister may also grant exemptions from the reciprocity requirement for foreign workers.</p>	<p>مادة (٧٠):</p> <p>يخضع عمل الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل .</p> <p>ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب في تلك المنشآت والجهات ، وحالات الاستثناء من تلك النسبة ، والمهن والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها.</p> <p>ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل .</p>
<p>Article (71)</p> <p>No foreign national may work in the country without first obtaining a work permit from</p>	<p>مادة (٧١):</p> <p>لا يجوز للأجانبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحا</p>



the competent ministry and having the appropriate entry and residency status for employment purposes.

Employers are prohibited from employing foreign nationals without this work permit.

The competent minister shall issue a decision specifying the conditions and procedures for obtaining the work permit, the required documentation, the procedures for its renewal, and the fees for obtaining the permit and for exemptions from recruitment requirements, which shall not be less than 5,000 Egyptian pounds and not more than 150,000 Egyptian pounds.

The decision shall also define the cases in which the work permit may be revoked before its expiration, the cases in which foreign nationals may be exempted from the requirement to obtain a work permit, and the cases in which exemptions from recruitment requirements may be granted, in line with labor market needs.

Employers who employ foreign nationals exempted from the work permit requirement must notify the competent administrative authority within seven (7) days of the foreign worker commencing employment and upon the termination of their employment.

Article (72)

An employer is required to notify the competent administrative authority and the relevant authorities if a foreign worker is absent from work for fifteen (15)

له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه ، وإجراءاته ، والبيانات التي يتضمنها ، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه ورسوم الإعفاء من شروط الاستقدام ، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ، ولا يزيد على مائة وخمسين ألف جنيه ، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته ، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ، وحالات الإعفاء من شرط الاستقدام وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيًا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه.

مادة (٧٢):

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبي عن العمل لمدة خمسة عشر يوما متصلة دون مسوغ قانوني يجيز ذلك، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك.



<p>consecutive days without a lawful justification.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the regulations, conditions, and procedures governing this notification process.</p>	
<p>Article (73)</p> <p>Without prejudice to the provisions of the Investment Law No. 72 of 2017, the competent minister, in coordination with the minister responsible for investment, may establish the rules and regulations necessary for granting work permits to foreign nationals covered by the provisions of the aforementioned Investment Law.</p>	<p>مادة (٧٣) :</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ، يجوز للوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى يشئون الاستثمار ، وضع القواعد والضوابط اللازمة للترخيص بالعمل للأجانب المخاطبين بأحكام قانون الاستثمار المشار إليه.</p>
<p>Article (74)</p> <p>An employer who employs a foreign worker is obligated to return the worker to the country from which they were recruited at the employer's own expense upon the termination of the employment relationship, unless the employment contract provides otherwise.</p> <p>The competent minister shall issue a decision specifying the cases, timelines, and procedures governing this obligation.</p>	<p>مادة (٧٤) :</p> <p>يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه الأجنبي بإعادته إلى الدولة التي تم استقدامه منها على نفقة صاحب العمل الخاصة حال انتهاء علاقة العمل ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك. ويصدر الوزير المختص قراراً بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك.</p>
<p>Part Three</p> <p>Employment of Irregular Workers</p>	<p>الباب الثالث</p> <p>تشغيل العمالة غير المنتظمة</p>
<p>Article (75)</p> <p>The provisions of this Part aim to regulate, support, and promote the employment of</p>	<p>مادة (٧٥) :</p> <p>تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى</p>



irregular workers and workers in the informal sector at the national level. These provisions are intended to assist such workers in securing suitable employment opportunities, develop their skills to match the needs of domestic and international labor markets, protect them during their employment, and provide necessary support during periods of unemployment.

Irregular workers and workers in the informal sector who are employed by employers shall be entitled to all the rights and subject to all the obligations set forth in this Law.

The competent minister shall issue a decision establishing the rules and regulations governing the working conditions and terms of employment for these categories, as well as the procedures for obtaining their rights and fulfilling their obligations, in accordance with the nature and duration of their work.

Article (76)

The competent ministry shall be responsible for formulating policies and overseeing the employment of irregular workers, particularly seasonal agricultural workers, construction workers, seafarers, and workers in mines and quarries, in alignment with the general policies of the state.

The competent minister may define the categories of irregular workers in consultation with the relevant ministers, labor union organizations, and the most representative employers' organizations.

القومي ، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم ، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعتل .

وتسرى على العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي ، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال ، جميع الحقوق والواجبات الواردة في هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والأحكام المنظمة لشروط وظروف عمل تلك الفئات ، وطرق الحصول على حقوقهم والقيام بواجباتهم ، بما يتوافق مع طبيعة وفترات عملهم .

مادة (٧٦):

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون ، وعمال المقاولات وعمال البحر ، وعمال المناجم والمهاجر ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

والوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين.



Article (77)

The competent administrative authority shall be responsible for registering and documenting irregular workers, according to their classifications and categories, in designated physical or electronic registers.

It must also establish national databases for irregular worker categories and integrate these databases with the systems of relevant government ministries and agencies, particularly the Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) and the National Social Insurance Authority.

The competent minister shall issue a decision specifying the rules and procedures necessary to implement this requirement.

مادة (٧٧):

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقاً لتصنيفها وفئاتها ، في السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .

كما تلتزم بإعداد قواعد بيانات قومية لفئات العمالة غير المنتظمة ، وربطها بأجهزة ووزارات الدولة بالتنسيق مع الجهات المعنية ، وعلى الأخص الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك .

Article (78)

A fund for the protection and employment of irregular workers, to be known as the "Emergency Aid and Social and Health Services Fund for Irregular Workers," shall be established. The Fund shall have an independent legal personality and shall operate under the authority of the competent minister, with its main headquarters in the Governorate of Cairo. The Fund may also establish branches in other governorates.

The Prime Minister shall issue a decision forming the Fund's Board of Directors, which shall be chaired by the competent minister and include an equal number of representatives from the relevant labor union organizations and employers' organizations, as well as representatives

مادة (٧٨):

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة" ، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع الوزير المختص ، ويكون مقره الرئيسي محافظة القاهرة ، وله أن ينشئ فروعاً في المحافظات.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوي فيما بينهما ، وممثلي الوزارات والجهات المعنية ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس ، والنظام الأساسي للصندوق ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبي الواجب اتباعه.





from the relevant ministries and government entities.

The decision shall specify the Board's responsibilities, the Fund's bylaws, the financial compensation for the chairperson and members of the Board (to be funded from the Fund's own resources), and the accounting system to be followed.

Article (79)

The Fund shall be responsible for the following:

1. Providing emergency financial aid to irregular workers in cases of general economic crises, natural disasters, pandemics, or temporary work stoppages.
2. Offering social and health services to irregular worker categories.
3. Supporting medical expenses and healthcare services.
4. Contributing to the payment of social insurance contributions for irregular workers, in coordination with the Minister of Finance, the Minister of Social Solidarity, and the National Social Insurance Authority, within the limits of the Fund's resources.
5. Supporting, developing, and enhancing employment opportunities for irregular workers.
6. Providing training for irregular workers covered by this Law and developing their technical and professional skills in various work sectors, in coordination with the competent ministry.
7. Assisting in providing necessary work tools for certain categories of

مادة (٧٩):

يختص الصندوق بما يأتي :

- ١- صرف إعانات الطوارئ للعمال غير المنتظمة في حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل .
- ٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العمال غير المنتظمة .
- ٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية .
- ٤- المساهمة في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي للعمال غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعي ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، وفي حدود موارد الصندوق .
- ٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل اللازمة للعمال غير المنتظمة .
- ٦- تدريب العمال غير المنتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية في مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة .
- ٧- المساهمة في توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمال غير المنتظمة للقيام بأعمالهم .
- ٨- المساهمة في توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية .
- ٩- المشاركة في دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل .
- ١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية ، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمال غير المنتظمة ، فنيا وثقافيا ، ورياضيا ، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقاً للموارد المتاحة .



<p>irregular workers to enable them to perform their jobs.</p> <p>8. Contributing to the provision of transportation, accommodation, and living arrangements at remote work sites.</p> <p>9. Supporting compliance with occupational safety and health requirements and ensuring safe work environments.</p> <p>10. Providing cultural and sports programs, organizing competitions to develop the technical, cultural, and athletic skills of irregular workers, and arranging recreational trips and summer camps, in accordance with available resources.</p> <p>11. Contributing to the national registration of irregular workers or the creation of their databases.</p> <p>12. Conducting media awareness campaigns to educate irregular workers about their rights, including social security and other entitlements.</p> <p>13. Establishing the necessary digital platforms to provide the Fund's online services.</p> <p>14. Initiating developmental projects aimed at improving the conditions of irregular workers or integrating workers in the informal sector into the formal economy at the national level, either independently or in collaboration with relevant national, international, or regional organizations, subject to the approval of the relevant national authorities.</p>	<p>١١ -المساهمة في تمويل عمليات حصر العمالة غير المنتظمة على المستوى القومى أو إعداد قواعد بياناتها</p> <p>١٢ -إطلاق الحملات التوعوية إعلاميا للتعريف بحقوق العمالة غير المنتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها .</p> <p>١٣ -إنشاء المنصات الإلكترونية اللازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية.</p> <p>١٤ -إقامة مشروعات تنموية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة غير المنتظمة ، أو دمج العاملين في القطاع غير الرسمى بالقطاع الرسمى على المستوى القومى ، سواء منفردا أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية</p>
<p>Article (80)</p> <p>The competent minister, in consultation with the relevant ministers, shall issue the financial and administrative regulations for</p>	<p>مادة (٨٠):</p> <p>يصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين اللوائح المالية والإدارية للصندوق، ونظام تحصيل موارده ، ولائحة الخدمات التى يقدمها ، وقيمة الإعانات</p>



<p>the Fund, including the procedures for collecting its resources, the list of services it provides, and the value of emergency financial aid, as well as the criteria for eligibility, duration, suspension, and the required documentation for proving eligibility.</p> <p>The regulations shall also specify the methods and mechanisms for disbursing these funds.</p>	<p>المالية الطارئة وضوابط استحقاقها ، ومدتها ، وحالات وقفها ، والمستندات اللازمة لإثباتها ، وطريقة وآليات صرفها .</p>
<p>Article (81): By virtue of a decree issued by the President of the Republic, emergency financial aid may be disbursed urgently to categories or specific segments of irregular employment, or to their families, during situations of general emergency, under the circumstances and conditions specified in the decree.</p>	<p>مادة (٨١): يجوز بقرار من رئيس الجمهورية في حالات الطوارئ العامة صرف إعانات طوارئ عاجلة لفئات العمالة غير المنتظمة أو بعضها ، أو لأسرهم ، وذلك في الحالات والأحوال التي يحددها القرار .</p>
<p>Article (82): The resources of the Fund shall consist of the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A percentage of not less than (1%) and not more than (3%) of the actual wages of irregular employment in the construction and building sector. If it is impossible to determine the actual wage value, the wages shall be estimated judicially at a rate not exceeding (20%) of the contract value for general contracting operations, and not exceeding (45%) for service and labor operations. 2. A percentage of not less than (1%) and not more than (3%) of the actual wages of irregular employment in the mining and quarrying sector and similar activities. If it is impossible to determine the actual wage value, 	<p>مادة (٨٢): تتكون موارد الصندوق مما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المقاولات والتشييد والبناء ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من قيمة العملية في المقاولات العامة ، ولا تزيد على (٤٥٪) في عمليات الخدمات والمصنعية . ٢ - نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة في قطاع المناجم والمحاجر وما في حكمها ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكماً بنسبة لا تزيد على (١٥٪) من قيمة العملية . ٣ - اشتراك قيد لفئات العمالة غير المنتظمة الأخرى ، لا يقل عن ٢٠ جنيهها ولا يزيد على ٢٠٠ جنيه شهرياً . ٤ - نسبة (٠,٥٪) نصف في المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة .



<p>wages shall be judicially estimated at a rate not exceeding (15%) of the contract value.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. A registration subscription fee for other categories of irregular employment, not less than EGP 20 and not exceeding EGP 200 per month. 4. A percentage of (0.5%) half percent of the value of agricultural product sales purchased by the State. 5. An amount of EGP 100 for each notarization request, request for signature authentication, or validation and enforceability request related to contracts for the sale of agricultural lands. 6. An amount not exceeding EGP 50 for each professional driving license issued for the first time or upon renewal. 7. All funds from irregular employment accounts held by labor directorates, as well as returns on their assets and deposits. 8. Donations, gifts, in-kind and monetary contributions approved by the Board of Directors, provided they do not contravene applicable laws and regulations. 9. Proceeds from services rendered by the Fund against nominal charges (if any). 10. Returns on the investment of the Fund's assets. <p>A resolution by the Chairman of the Fund's Board of Directors shall specify the categories of fees and subscriptions referred to in this Article—within the maximum prescribed limits—as well as their payment schedules.</p>	<p>٥- مبلغ ١٠٠ جنيه عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضي الزراعية .</p> <p>٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهًا عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها .</p> <p>٧- كافة أموال حسابات العمالة غير المنتظمة بمديريات العمل ، وعوائد الأصول والودائع الخاصة بها .</p> <p>٨- التبرعات والهبات العينية والنقدية التي يوافق عليها مجلس الإدارة ، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها .</p> <p>٩- عائد الخدمات التي يقدمها الصندوق بمقابل رمزي (إن وجدت) .</p> <p>١٠- عائد استثمار أموال الصندوق .</p> <p>ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها في هذه المادة ، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها ، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق .</p>
<p>Article (83): The Fund shall maintain a special account</p>	<p>مادة (٨٣):</p>





<p>with a commercial bank registered with the Central Bank of Egypt, and shall have an independent budget structured similarly to those of public economic authorities. The Fund shall annually prepare financial statements reflecting its financial position in accordance with the financial accounting system. The Fund's fiscal year shall commence and conclude simultaneously with the State's fiscal year. Its funds shall be subject to oversight by the Central Auditing Organization, and any surplus funds shall be carried forward from one fiscal year to the next.</p>	<p>يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى وموازنة مستقلة ، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية ، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالى وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائها ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى .</p>
<p>Article (84): The Fund's assets shall be deemed public funds, particularly concerning the application of the provisions of the Penal Code. The Fund shall have the right to undertake procedures for direct enforcement and administrative seizure, in accordance with the provisions of Law No. 308 of 1955 concerning Administrative Seizure.</p>	<p>مادة (٨٤): تعد أموال الصندوق أموالاً عامة ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات. وللصندوق الحق فى اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والحجز الإدارى وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الحجز الإدارى.</p>
<p>Article (85): Employees of the competent Ministry and its Directorates, each within the scope of their respective competencies, shall be obligated to implement the provisions of this Part, as well as the regulations and resolutions issued by the Fund's Board of Directors, in coordination with the Fund's management. The competent Minister shall issue a decree specifying the rules, procedures, and mechanisms governing such coordination.</p>	<p>مادة (٨٥): يلتزم العاملون بالوزارة المختصة ومديرياتها كل فى حدود اختصاصه ، بتنفيذ أحكام هذا الباب وما يصدر عن مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات بالتنسيق مع إدارة الصندوق ، ويصدر قرار من الوزير المختص بقواعد وإجراءات وآليات التنسيق .</p>



<p>Book Three Employment Relations</p> <p>Part One Individual Employment Relations</p> <p>Chapter One Individual Employment Contract</p>	<p>الكتاب الثالث</p> <p>علاقات العمل</p> <p>الباب الأول</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>(الفصل الأول)</p> <p>عقد العمل الفردي</p>
<p>Article (86): The provisions of this Chapter shall apply to contracts under which a worker undertakes to perform work for an employer, under the employer's management or supervision, in return for remuneration.</p>	<p>مادة (٨٦): تسرى أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .</p>
<p>Article (87): An individual employment contract shall be concluded either for an indefinite period or for a definite period, where the nature of the work requires so. The contract may also be renewed, by mutual agreement between the parties, for similar subsequent periods.</p>	<p>مادة (٨٧): يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .</p>
<p>Article (88): An employment contract shall be considered of indefinite duration from the time of its conclusion in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. If it is not in writing. 2. If the contract does not specify its duration. 3. If the contract was concluded for a specific period, and both parties continue to perform it after its expiry without a written agreement between them. 	<p>مادة (٨٨): <u>يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - إذا كان غير مكتوب. ٢ - إذا لم ينص العقد على مدته ٣ - إذا كان مبرما لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.



Article (89):

The employer shall be obligated to draft the employment contract in writing, in Arabic, and in four copies. The employer shall retain one copy, one copy shall be handed to the worker, a third copy shall be deposited with the competent Social Insurance Office, and the fourth copy shall be lodged with the competent administrative authority.

If the worker is a foreigner and does not speak Arabic fluently, the employment contract may be drafted in both Arabic and the worker's language. In case of any discrepancy in interpretation, the Arabic version of the contract shall prevail.

The contract shall specifically include the following details:

1. The commencement date of the contract.
2. The employer's name and the address of the workplace.
3. The worker's name, qualification, profession or occupation, social insurance number, place of residence, and other essential identification information.
4. The nature and type of work stipulated in the contract.
5. The agreed-upon wage, the method and timing of its payment, and all other agreed-upon cash and in-kind benefits.

In the absence of a written contract, both the worker and the employer shall have the right to prove the existence of the employment relationship, its duration, and all related rights by any means of proof.

مادة (٨٩):

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل ، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

- ١ - تاريخ بداية العقد.
 - ٢ - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
 - ٣ - اسم العامل ومؤهله ، ومهنته ، أو حرفته ورقمه التأميني ، ومحل إقامته ، وما يلزم لإثبات شخصيته.
 - ٤ - طبيعة ونوع العمل محل العقد .
 - ٥ - الأجر المتفق عليه ، وطريقة وموعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
- وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة.
- ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .





<p>The employer shall provide the worker with a receipt for any documents and certificates the worker has deposited with the employer.</p>	
<p>Article (90): The probation period in an employment contract shall not exceed three months. A worker shall not be placed on probation more than once with the same employer.</p>	<p>مادة (٩٠): تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر . ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد.</p>
<p>Article (91): An employer shall not deviate from the terms agreed upon in the individual employment contract or the collective labor agreement, nor may the employer assign the worker tasks other than those agreed upon, except when necessary to prevent an accident, repair damage resulting from it, or in cases of force majeure, provided that this is temporary in nature. The employer may also assign the worker to tasks different from those originally agreed upon, provided that the difference is not substantial. In all cases, the worker's rights shall not be adversely affected.</p>	<p>مادة (٩١): لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، منعا لوقوع حادث ، أو لإصلاح ما نشأ عنه ، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>
<p>Article (92): The employer shall maintain a paper or electronic file for each worker, including the worker's name, profession, skill level at the time of employment, place of residence, marital status, date of commencement of service, wage, and a record of any changes, disciplinary actions imposed, and leave taken. The file shall also include a copy of</p>	<p>مادة (٩٢): على صاحب العمل أن ينشئ ملفا ورقيا أو إلكترونيا لكل عامل يتضمن اسمه ، ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته ، وأجره ، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات ، وأن يدرج أو يودع في الملف صورة من عقد العمل ، ومحاضر التحقيق إن وجدت ، وتقارير رؤسائه</p>



the employment contract, any investigation reports (if applicable), performance evaluations from the worker's supervisors as per the establishment's internal regulations, and any other documents related to the worker's employment, including proof of social insurance registration with the National Social Insurance Authority and the initial medical examination.

Access to this file shall be restricted to those legally authorized to review it. The file must be presented to the competent administrative authority or the relevant labor court upon request.

The employer shall retain the worker's file, whether in paper or electronic form, for at least five years from the date the employment relationship ends. In all cases, the file must be retained if a legal dispute arises, until a final court ruling is issued.

Article (93):

The employer shall be responsible for transporting the worker from the place where the employment contract was concluded to the workplace, and must also return the worker to that original location within three days from the date of termination of the employment contract for any of the reasons specified in this law, even if the termination occurs during the probation period, unless the worker expressly refuses in writing to return within the specified period.

If the employer fails to fulfill this obligation, the competent administrative authority, upon the worker's request, shall arrange for the worker's return to the location where the contract was concluded at the authority's

عن عمله وفقاً لما تقرر له لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والكشف الطبي الابتدائي ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك ، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية المختصة حسب الأحوال عند طلبه .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل ورقياً أو إلكترونياً لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائي لحين الفصل في الدعوى بحكم بات .

مادة (٩٣):

يلتزم صاحب العمل ، بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في هذا القانون ، ولو كان خلال فترة الاختبار ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها .

فإذا لم يقوم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة ، بناء على طلب العامل ، إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معها فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .



<p>expense. The authority shall then have the right to recover the expenses incurred through administrative seizure.</p>	
<p>Article (94): If an employer entrusts another employer with the performance of any of its work, or a part thereof, within the same workplace, the latter employer must grant his workers the same rights as those of the original employer's workers.</p> <p>The original employer shall be jointly liable with the secondary employer for fulfilling all obligations imposed by the provisions of this law.</p> <p>In all cases, the rights of the workers shall not be adversely affected.</p>	<p>مادة (٩٤): إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جزء منها ، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله ، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ، ويكون الأخير متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل.</p>
<p>Article (95): A worker who has received training at the employer's expense is obligated to work for the employer for the agreed-upon period. If the worker leaves employment before the expiration of this period, they shall be required to reimburse the employer for the training expenses, without prejudice to the employer's right to claim further compensation, unless the employment contract provides otherwise.</p>	<p>مادة (٩٥): يلتزم العامل الذي تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها ، وفي حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بمسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل في التعويض ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .</p>
<p>Chapter Two New Work Patterns</p>	<p>الفصل الثاني أنماط العمل الجديدة</p>
<p>Article (96): A new work pattern is considered to be any form of work performed by a worker in a non-traditional manner, regardless of the</p>	<p>مادة (٩٦): يعتبر نمطا جديدا من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية ، أيا كان شكل أداء العمل ، أو</p>



form of work or the method of its execution, provided it is carried out for the benefit of an employer and under the employer's management or supervision, in exchange for remuneration, regardless of its form. New work patterns particularly include the following:

1. **Remote Work:** Work performed at a location different from the traditional workplace of the establishment, executed through technological means.
2. **Part-Time Work:** Work performed for fewer hours than the standard full working hours applicable to similar jobs.
3. **Flexible Work:** Work performed for the same total number of required hours, but during non-continuous periods, as agreed between the parties, or involving adjustments to the timing, number of hours, or location of work.
4. **Job Sharing:** Work performed jointly by multiple persons, who share roles, work hours, and compensation, as agreed upon by the parties.
5. **Any other forms of work** as may be specified by the competent Minister through a formal resolution.

Article (97):

The same provisions that apply to traditional employment relationships shall also apply to employment relationships under new work patterns, taking into account the specific nature of each type of work and its method of performance.

Workers engaged in these new work patterns shall enjoy all the rights and be subject to the obligations applicable to

طريقة تنفيذه، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيا كانت صورته ، ويعتبر نمطا من أنماط العمل الجديدة على الأخص ما يأتي:

- ١ - العمل عن بعد ، وهو أداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة ، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية.
- ٢ - العمل بعض الوقت أو جزء منه ، وهو العمل الذي يتم خلال ساعات عمل أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل.
- ٣ - العمل المرن ، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل ، في أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل ، أو بتغيير في مواعيد ساعات العمل أو عددها أو مكان العمل
- ٤ - تقاسم العمل ، وهو العمل الذي يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات ، كما يتقاسمون الأجر ، وفقا لما يتم الاتفاق عليه
- ٥ - أي صور أخرى للعمل يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص.

مادة (٩٧):

تسرى على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية ، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه.

كما يسرى على العاملين في تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التي تسرى على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل ، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه ، وضمان الحصول عليه ، وإتاحة التدريب المهني وبرامج



<p>workers in traditional work arrangements, including, but not limited to, social protection, social security, minimum wage entitlements, methods of wage calculation, guarantees for receiving wages, access to vocational training and skills development programs, the right to collective bargaining, and freedom of association in accordance with the provisions of the Trade Union Organizations and Protection of the Right to Organize Law No. 213 of 2017.</p>	<p>تنمية المهارات ، والحق في المفاوضة الجماعية ، والحرية النقابية وفقا لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧</p>
<p>Article (98): In new work patterns, the worker may, by mutual agreement with the employer, work for more than one employer, provided that the worker adheres to the obligation of non-disclosure of work-related secrets. The worker may also engage in self-employment alongside their work for others, subject to the same confidentiality requirements.</p>	<p>مادة (٩٨): يجوز باتفاق الطرفين في أنماط العمل الجديدة أن يقوم العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل ، أو أن يعمل لحساب نفسه إلى جانب عمله لدى الغير .</p>
<p>Article (99): The employment relationship in new work patterns must be clearly defined in a written employment contract, either in paper or electronic form. The worker shall have the right to prove the existence of the employment relationship by any means of proof.</p>	<p>مادة (٩٩): يجب أن تكون علاقة العمل في أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة في عقد عمل مكتوب ورقيا أو إلكترونيا ، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.</p>
<p>Article (100): The competent Minister, in consultation with trade union organizations and employers' associations, shall issue the necessary regulations for organizing new work patterns. These regulations shall specify the different forms of new work patterns, provide model contracts and workplace regulations, outline methods for</p>	<p>مادة (١٠٠): يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة ، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل ، وطرق إثبات علاقة العمل ، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم ، وذلك في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ إصدار هذا القانون.</p>





<p>proving the existence of an employment relationship, and establish mechanisms for both parties to secure their rights. This shall be completed within a period not exceeding six months from the date of issuance of this law.</p>	
<p style="text-align: center;">Chapter Three Wages</p>	<p style="text-align: center;">الفصل الثالث الأجور</p>
<p>Article (101): The National Council for Wages shall be formed under the chairmanship of the Minister responsible for Planning, Economic Development, and International Cooperation, and shall include the following members:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The competent Minister, or their representative. • The Minister responsible for Social Solidarity, or their representative. • The Minister responsible for Finance, or their representative. • The Minister responsible for Industry, or their representative. • The Minister responsible for Public Business Sector, or their representative. • The Minister responsible for Supply and Internal Trade, or their representative. • The Chairperson of the National Council for Women, or their representative. • The Head of the Central Agency for Public Mobilization and Statistics. • The Chief Executive Officer of the General Authority for Investment and Free Zones. • The Chairperson of the National Social Insurance Authority. 	<p>مادة (١٠١): يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي ، وعضوية كل من : الوزير المختص ، أو من ينوبه . الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي ، أو من ينوبه . الوزير المعنى بشئون المالية ، أو من ينوبه . الوزير المعنى بشئون الصناعة ، أو من ينوبه . الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام ، أو من ينوبه . الوزير المعنى بشئون التمويل والتجارة الداخلية ، أو من ينوبه . رئيس المجلس القومي للمرأة ، أو من ينوبه . رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء . الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة . رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي . رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، أو من ينوبه . رئيس المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة ، أو من ينوبه . سنة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية . سنة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال ، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متعذراً . ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة ، وفقاً للموضوعات</p>



- The Head of the Central Agency for Organization and Administration, or their representative.
- The Chairperson of the National Council for Persons with Disabilities, or their representative.
- Six members representing the most representative employers' organizations, selected based on membership size.
- Six members representing the most representative labor union organizations, nominated by their respective organizations, ensuring the representation of all levels of relevant labor unions, unless this is impractical.

The Council may also seek the assistance of an adequate number of experts, specialists, or public figures, depending on the topics listed on its agenda, without granting them voting rights in the deliberations.

المطروحة على جدول الأعمال ، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

Article (102):

The Council referred to in Article (101) of this law shall be specifically responsible for the following:

1. Establishing the minimum wage for workers in all sectors at the national level, taking into account the needs of workers and their families, living costs and their fluctuations, the balance between the parties to the employment relationship, and ensuring increased production rates.
2. Determining the minimum annual periodic allowance, which shall not be less than the percentage specified in Article (12) of this law, as well as the rules governing its disbursement in accordance with the provisions of this law.

مادة (١٠٢):

يختص المجلس المشار إليه في المادة (١٠١) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتي :

- ١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .
- ٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية ، بما لا يقل عن النسبة المقررة في المادة (١٢) من هذا القانون ، والقواعد المنظمة لصرفها وفقاً لأحكام هذا القانون .
- ٣- النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .
- ٤- وضع المعايير والضوابط التي على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .





<ol style="list-style-type: none"> 3. Considering applications from employers for reductions or exemptions from the payment of the periodic allowance due to exceptional economic circumstances. 4. Setting the standards and criteria for accepting or rejecting requests for reductions or exemptions from the payment of the annual periodic allowance. 5. Notifying the relevant ministries of the acceptance or rejection of applications submitted by stakeholders seeking reductions or exemptions from the payment of the annual periodic allowance. <p>The Prime Minister shall issue a resolution defining the Council's working procedures and its additional competencies within a period not exceeding six months from the effective date of this law.</p>	<p>٥ - إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد نظام العمل بالمجلس ، واختصاصاته الأخرى ، فى موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>
<p>Article (103): The National Council for Wages shall convene at the invitation of its Chairperson at least once every six months, or whenever necessary. The meetings shall be valid if attended by the majority of its members. Decisions of the Council shall be adopted by a majority vote of the members present. In the event of a tie, the side supported by the Chairperson shall prevail.</p>	<p>مادة (١٠٣): يجتمع المجلس القومى للأجور بدعوة من رئيسه كل ستة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية آراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .</p>
<p>Article (104): Establishments subject to the provisions of this law shall be obligated to implement the decisions of the National Council for Wages, each within its respective scope.</p>	<p>مادة (١٠٤): تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، كل فيما يخصها .</p>





Article (105):

The inspection bodies of the competent Ministry shall conduct periodic inspections of establishments subject to the provisions of this law to verify their compliance with the decisions of the National Council for Wages.

Employers, or their representatives, shall be required to maintain paper or electronic records containing the details of their workers and the wages due to each worker.

مادة (١٠٥):

يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور ، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل .

Article (106):

Without prejudice to the jurisdiction of the State Council Courts, any interested party may challenge the decisions of the National Council for Wages regarding employers' requests for reductions or exemptions from the payment of the annual periodic allowance before the labor court. Such challenges must be filed within thirty (30) days from the date the allowance is due for payment or the date of notification of the contested decision, as applicable.

مادة (١٠٦):

مع عدم الإخلال بالاختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة ، لكل ذي مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور في طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام المحكمة العمالية ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه ، بحسب الأحوال .

Article (107):

Wages shall be determined based on the individual employment contract, collective labor agreement, or the approved internal regulations of the establishment. If the wage is not specified by any of these means, the worker shall be entitled to the "wage of equivalent work" (wage for similar work), if available.

In the absence of such a reference, the wage shall be assessed according to the customary practice of the profession in the location where the work is performed.

مادة (١٠٧):

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو لائحة المنشأة المعتمدة ، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون.



If no such custom exists, the competent labor court's summary judge shall determine the wage based on the principles of fairness, while taking into account the provisions of this law.

Article (108):

Wages and other amounts due to the worker shall be paid on a working day, at the workplace, in the legally recognized currency, or directly into the worker's bank account, subject to the following provisions:

1. Workers paid on a monthly basis shall receive their wages at least once per month.
2. If the wage is calculated on a piece-rate or commission basis and the work extends beyond two weeks, the worker shall be entitled to receive an advance payment each week, proportionate to the work completed, with the remaining balance paid within the following week after the delivery of the assigned work.
3. In cases other than those mentioned in paragraphs (1) and (2) of this Article, workers shall receive their wages at least once every week, unless otherwise agreed.
4. If the employment relationship terminates for any reason, the employer shall pay the worker their final wages and all outstanding amounts within a period not exceeding seven days from the date the worker requests such dues.

In all cases, the worker's earnings shall not be less than the minimum wage, and it is prohibited to withhold the worker's wages or any part thereof without a lawful basis.

مادة (١٠٨):

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً ، أو في حساب العامل البنكي ، مع مراعاة الأحكام التالية:

- ١ -العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
- ٢ -إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- ٣ -في غير ما ذكر في البندين (١) ، (٢) من هذه المادة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.
- ٤ -إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات. وفي جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.



Article (109):

The calculation of the average daily wage for production workers or workers who receive a basic wage supplemented by commission or a percentage shall be based on the average earnings received by the worker for the actual working days during the preceding calendar year, or for the actual period worked if less than one year, divided by the total number of actual working days during the same period.

مادة (١٠٩):

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج ، أو العمال الذين يتقاضون أجوراً أساسية مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

Article (110):

It is prohibited for the employer to transfer a worker from the category of monthly-paid employees to the category of daily, weekly, hourly, or piece-rate workers without the worker's consent. In such cases, the worker shall retain all the rights acquired during the period in which they were paid a monthly wage.

مادة (١١٠):

يُحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية ، أو بالأجر الأسبوعي ، أو بالساعة ، أو بالإنتاج ، إلا بعد موافقته ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاهما بالأجر الشهري .

Article (111):

If a worker arrives at the workplace at the scheduled time, ready to perform their duties, but is prevented from doing so due to reasons attributable to the employer, the worker shall be considered as having effectively performed their work and shall be entitled to their full wage.

However, if the worker is unable to perform their work due to circumstances beyond the employer's control, the worker shall be entitled to half of their wage.

مادة (١١١):

إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

Article (112):

An employer shall not compel a worker to purchase food, goods, or services from

مادة (١١٢):





<p>specific outlets, or from the products or services provided by the employer.</p>	<p>لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية ، أو سلع أو خدمات من محال معينة ، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع ، أو ما يقدمه من خدمات.</p>
<p>Article (113): An employer shall not deduct more than ten percent (10%) of a worker's wage to recover any amounts the employer may have loaned to the worker during the term of the employment contract. Additionally, the employer shall not charge any interest on such loans.</p> <p>This provision shall also apply to any wages paid in advance.</p>	<p>مادة (١١٣): لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً .</p>
<p>Article (114): Without prejudice to the provisions of the Law Regulating Certain Conditions and Procedures for Litigation in Personal Status Matters issued by Law No. 1 of 2000, it is not permissible, under any circumstances, to deduct, seize, or assign a worker's due wages for the payment of any debt beyond twenty-five percent (25%) of the worker's wage.</p> <p>However, this deduction rate may be increased to fifty percent (50%) in the case of alimony debts.</p> <p>In the event of multiple claims, alimony debts shall take priority, followed by amounts owed to the employer for damages to tools or equipment, recovery of funds improperly paid to the worker, or penalties imposed on the worker.</p> <p>For any assignment of wages to be valid within the percentage limits specified in this</p>	<p>مادة (١١٤): مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز ، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا في حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة في حالة دين النفقة .</p> <p>وعند التزام يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات .</p> <p>ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .</p> <p>وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (١١٣) من هذا القانون .</p>



<p>Article, a written consent from the worker is required.</p> <p>The percentage mentioned in the first paragraph of this Article shall be calculated after deducting income tax, social insurance contributions, and other amounts due under the Social Insurance and Pensions Law, as well as any loans provided to the worker by the employer within the limits set out in Article (113) of this law.</p>	
<p>Article (115): An employer's obligation to pay wages shall not be discharged unless the worker signs a receipt confirming the payment of the wage in the designated payroll register, wage statements, or upon the successful transfer of the worker's wages and entitlements to their bank account.</p> <p>The employer is also required to provide the worker with a detailed pay slip outlining the components of their wage.</p>	<p>مادة (١١٥):</p> <p>لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك ، أو في كشوف الأجور ، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره .</p>
<p>Article (116): Subject to the provisions of Article (115) of this law, the employer shall pay the wages, bonuses, or any other lawful entitlements due to child workers directly to them. Such payment shall fully discharge the employer's financial obligation.</p>	<p>مادة (١١٦):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة (١١٥) من هذا القانون ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لزميه .</p>
<p>Chapter Four Working Hours and Rest Periods</p>	<p>الفصل الرابع ساعات العمل وفترات الراحة</p>
<p>Article (117): Without prejudice to the provisions of Law No. 133 of 1961 concerning the regulation</p>	<p>مادة (١١٧):</p>





<p>of workers' employment in industrial establishments, a worker shall not be required to perform actual work for more than eight hours per day or forty-eight hours per week. Meal and rest periods shall not be included in these working hours.</p> <p>The competent Minister may, by decree, reduce the maximum working hours for certain categories of workers or for specific industries or types of work as determined by the decree.</p>	<p>مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .</p> <p>ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .</p>
<p>Article (118): Working hours must include one or more breaks for meals and rest, with a total duration of not less than one hour. These breaks should be arranged in a manner that ensures the worker does not work continuously for more than five consecutive hours.</p> <p>The competent Minister may, by decree, specify cases or types of work where, due to technical reasons or operational requirements, continuous work without a break is necessary. The Minister may also determine exhausting jobs that entitle workers to rest periods, which shall be counted as part of the actual working hours.</p>	<p>مادة (١١٨): يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.</p> <p>وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات ، أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، والأعمال المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية .</p>
<p>Article (119): Working hours and rest periods must be organized in a way that ensures the total duration between the start and end of the working day does not exceed ten hours. Rest periods shall be considered part of the working hours if the worker is required to remain at the workplace during these breaks.</p>	<p>مادة (١١٩): يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.</p> <p>ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، والتي يحددها</p>





<p>This provision shall not apply to workers engaged in jobs that are naturally intermittent or of a special nature, as determined by a decree from the competent Minister, provided that their total presence at the workplace does not exceed twelve hours in a single day.</p>	<p>الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.</p>
<p>Article (120): Work at the establishment must be organized in a manner that ensures each worker receives a weekly rest period of not less than twenty-four (24) consecutive hours after a maximum of six consecutive working days. In all cases, the weekly rest period shall be fully paid.</p> <p>As an exception to the first paragraph of this Article, in remote locations or in jobs where the nature of the work or operational requirements demand continuous work, the weekly rest periods due to the worker may be accumulated over a period not exceeding eight weeks. The internal work regulations and disciplinary codes of the establishment shall set out the rules for granting such accumulated rest periods.</p> <p>Establishments employing fewer than ten workers shall establish their own rules for organizing accumulated weekly rest periods, in accordance with the resolutions issued by the establishment.</p> <p>When calculating the duration of accumulated weekly rest periods, the time shall be counted from the moment workers reach the nearest transportation hub and end upon their return to the same location.</p>	<p>مادة (١٢٠): يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر واستثناء من الحكم الوارد في الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران ، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل ، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة . ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.</p>



Article (121):

An employer may deviate from the provisions of Articles (117), (118), (119), and (120) of this law in cases where work is required to address extraordinary business needs or exceptional circumstances. In such cases, the employer must notify the competent administrative authority within seven days of the occurrence of such unusual work conditions or exceptional circumstances, including the justifications for the additional work and the time required to complete it.

In these situations, the worker shall be entitled, in addition to their regular wage for the original working hours, to extra pay for the additional hours worked, as agreed upon in the individual or collective employment contract. This additional pay shall not be less than:

- 35% of the worker's original hourly wage for daytime work, and
- 70% of the worker's original hourly wage for nighttime work.

If the additional work is performed on a rest day, the worker shall be entitled to an amount equal to their regular wage as compensation for that day, and the employer shall provide the worker with an alternative rest day within the following week.

In all cases, the total time a worker spends at the workplace shall not exceed twelve hours in a single day.

Article (122):

The employer shall be required to display, at the main entrances used by workers or in a clearly visible location within the establishment, a schedule indicating the

مادة (١٢١):

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة في خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية ، أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية ، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة.

مادة (١٢٢):

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التي يستعملها العمال ، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم





<p>weekly rest day, working hours, designated rest periods for all workers, and any subsequent amendments to this schedule.</p> <p>A copy of this schedule, along with any modifications, must be submitted to the competent administrative authority within a maximum of seven days from the date of its implementation.</p>	<p>الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول ، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تنفيذه على الأكثر.</p>
<p>Article (123): The provisions of Articles (117), (118), (119), and the second paragraph of Article (120) of this law shall not apply to the following categories:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Authorized representatives of the employer. 2. Workers engaged in preparatory or supplementary work that must be completed before the commencement or after the conclusion of regular work hours. 3. Workers assigned to security and cleaning tasks. <p>The maximum actual and overtime working hours for the categories mentioned in paragraphs (2) and (3) above shall be determined by a decree issued by the competent Minister. In such cases, these workers shall be entitled to additional wages in accordance with the provisions of Article (121) of this law.</p>	<p>مادة (١٢٣): <u>لا تسري أحكام المواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ /</u> <u>فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية:</u> ١ - الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل. ٢ - العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. ٣ - العمال المخصصين للحراسة والنظافة. ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها في البندين (٢ ، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار من الوزير المختص ، ويستحق العمال في هذه الحالة أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (١٢١) من هذا القانون.</p>
<p>Chapter Five Leave and Holidays</p>	<p>الفصل الخامس الإجازات</p>
<p>Article (124): A worker shall be entitled to paid annual leave, which shall not include official public</p>	<p>مادة (١٢٤):</p>





holidays, national celebrations, or weekly rest days, as follows:

1. **Fifteen (15) days** in the first year of service.
2. **Twenty-one (21) days** starting from the second year of service.
3. **Thirty (30) days** for those who have completed ten full years of service with one or more employers, or for those who have reached the age of fifty.
4. **Forty-five (45) days** for persons with disabilities and individuals of short stature (dwarfs).

If a worker's period of service is less than one year, their annual leave shall be calculated on a pro-rata basis, provided they have completed at least six months of service with the employer.

In all cases, the duration of annual leave shall be increased by **seven (7) additional days** for workers engaged in hazardous work, work that is harmful to health, or work in remote areas, as defined by a decree from the competent Minister, after consulting the relevant authorities.

Article (125):

The employer shall determine the dates of the annual leave based on the requirements and circumstances of the work, and such leave shall not be interrupted except for compelling reasons in the interest of the work.

A worker may not waive their right to annual leave and must take the leave on the date and for the duration specified by the employer, as communicated to the worker. If the worker refuses in writing to take the

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر ، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتي :

- ١ - خمسة عشر يوما في السنة الأولى.
- ٢ - واحد وعشرون يوما اعتبارا من السنة الثانية.
- ٣ - ثلاثون يوما لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عاما.
- ٤ - خمسة وأربعون يوما للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال ، تزداد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين وفي جميع يعملون في الأعمال الخطرة ، أو المضرة بالصحة ، أو في المناطق النائية ، والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة (١٢٥):

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

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته ، ويلتزم بالقيام بالإجازة في التاريخ ، والمدة التي حددها صاحب العمل وتم إخطاره بها ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابله.

وفي جميع الأحوال ، يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد



<p>leave, they forfeit their right to claim compensation for it.</p> <p>In all cases, a worker must take at least fifteen (15) days of annual leave each year, including at least six (6) consecutive days. The employer is obligated to settle the worker's accrued leave balance, or the corresponding monetary compensation, at least once every three years.</p> <p>If the employment relationship ends before the worker exhausts their accrued leave balance, the worker shall be entitled to receive the monetary equivalent of this unused leave.</p> <p>For children, persons with disabilities, and individuals of short stature (dwarfs), annual leave shall not be divided, accumulated, or deferred.</p>	<p>الإجازات ، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .</p> <p>ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.</p>
<p>Article (126):</p> <p>A worker shall have the right to determine the timing of their annual leave if they are preparing to sit for examinations in any stage of education, provided that they notify the employer at least fifteen (15) days before the start of the leave.</p> <p>The worker is also entitled to paid study leave for the actual days of examinations, which shall not be deducted from their annual leave balance, provided that:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The worker notifies the employer at least ten (10) days before the start of the leave. 2. The worker provides proof of actual examination attendance. 	<p>مادة (١٢٦):</p> <p>للعمال الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.</p> <p><u>وللعمال الحق في الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحتسب من رصيد إجازاته السنوية ، ويشترط لذلك:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل . ٢ - إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعلياً.





Article (127):

The employer shall have the right to withhold the worker's wage for the duration of the leave, or recover any wages already paid for that period, if it is proven that the worker was employed by another party during the leave, without prejudice to any disciplinary actions that may be imposed.

مادة (١٢٧):

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير ، وذلك دون إحلال بالجزاء التأديبي .

Article (128):

A worker shall have the right to take emergency leave for unforeseen reasons for a period not exceeding **seven (7) days** per year, with a maximum of **two (2) days** at a time. This emergency leave shall be deducted from the worker's annual leave entitlement.

Additionally, a worker who becomes a parent shall be entitled to a paid emergency leave on the day of the child's birth, which shall not be deducted from the worker's annual leave balance, with a maximum of **three (3) times** throughout the duration of the worker's employment.

مادة (١٢٨):

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة ، ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل. وللعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة.

Article (129):

A worker shall be entitled to paid leave on public holidays, festivals, and official occasions as determined by a decree issued by the competent Minister. For non-Muslim workers, the provisions of the relevant Cabinet decision regarding religious holidays shall apply.

An employer may require a worker to work on such holidays if work circumstances necessitate it. In this case, the worker shall be entitled, in addition to their regular wage for that day, to double the normal daily wage, or, at the worker's written request, an

مادة (١٢٩):

للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل يوما آخر عوضا عنه بناء على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به.



<p>alternative day off, which shall be documented in the worker's personnel file.</p>	
<p>Article (130): A worker who has completed five (5) consecutive years of service with the same employer shall be entitled to one month of paid leave to perform the Hajj pilgrimage or to visit the Holy City of Jerusalem.</p> <p>This leave may be granted only once during the worker's entire period of service.</p>	<p>مادة (١٣٠): للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة ، الحق في إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج ، أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.</p>
<p>Article (131): A worker who proves that they are ill or injured, preventing them from performing their work, shall be entitled to sick leave as determined by the competent medical authority. The worker shall receive compensation for their wages during this leave, with the percentage and duration determined in accordance with the provisions of the Social Insurance and Pensions Law.</p> <p>For workers in industrial establishments subject to the Facilitation of Industrial Establishment Licensing Law No. 15 of 2017, a worker who proves illness shall be entitled to sick leave every three years of service, as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Three (3) months at full wage, • Six (6) months at 85% of their wage, and • Three (3) months at 75% of their wage, if the competent medical authority determines that recovery is likely. <p>The amount paid by the employer for such sick leave shall be reduced by the amount</p>	<p>مادة (١٣١): للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر ، تحدد نسبته ومدته ، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.</p> <p>ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي يسرى في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.</p> <p>ويُخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.</p> <p>وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك.</p>





<p>covered by the social insurance system as wage compensation.</p> <p>The worker may also utilize any accumulated annual leave in addition to their sick leave entitlement, or request to convert their sick leave into annual leave, provided they have sufficient leave balance available.</p>	
<p>Article (132): The competent medical authority shall have the right to prevent a worker who has been in close contact with a family member suffering from a contagious disease from performing their work for an appropriate period not exceeding three (3) months.</p> <p>The specific contagious diseases and the designated competent medical authorities responsible for such determinations shall be specified in a decree issued by the Minister responsible for Health.</p>	<p>مادة (١٣٢): للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعنى بشئون الصحة ، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها.</p>
<p>Article (133): Medical unfitness for work shall be established in accordance with the provisions of the Social Insurance and Pensions Law.</p>	<p>مادة (١٣٣): تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .</p>
<p>Chapter Six Workers' Duties and Disciplinary Accountability</p>	<p>الفصل السادس واجبات العمال ومساءلتهم</p>
<p>Article (134): A worker shall be obligated to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perform the duties assigned to them personally, with accuracy and 	<p>مادة (١٣٤): <u>يجب على العامل ما يأتي :</u> ١ - أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقا لما هو مسند بالقانون ولوائح العمل ، وعقود</p>



integrity, in accordance with the law, work regulations, individual and collective employment contracts, and within the specified time, exercising the care of a reasonably diligent person.

2. Comply with the orders and instructions of the employer concerning the execution of tasks within the scope of their assigned work, provided such orders and instructions do not conflict with the employment contract, the law, established regulations, public morals, or pose a risk to the worker.
3. Adhere to working hours and follow the established procedures in case of absence or tardiness.
4. Safeguard any tools, equipment, documents, or other items entrusted to them by the employer, and take all necessary actions to ensure their preservation, exercising the care of a reasonably diligent person.
5. Treat the employer's clients courteously and professionally.
6. Respect their supervisors and colleagues, and cooperate with them in a manner that supports the interests of the establishment.
7. Maintain the dignity of their work and adhere to proper conduct.
8. Follow the established safety and security procedures to protect the establishment.
9. Maintain workplace confidentiality and refrain from disclosing any work-related information that is inherently confidential or expressly designated as such by written instructions from the employer.
10. Provide accurate information regarding their place of residence, marital status, military service status, and any other data required by laws or regulations for their personnel

العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

٢- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر

٣- أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل ، أو مخالفة مواعيده.

٤- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

هـ- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

٦- أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

٧- أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يتبع السلوك القويم

٨- أن يراعي النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

٩- أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل .

١٠- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية ، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، ويكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

١١- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنية وثقافية ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق ، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.



record, and promptly notify the employer of any changes to these details within the prescribed timeframes.

11. Follow the training and development programs established by the employer, in cooperation with the relevant labor union, to enhance their professional and cultural skills, or to qualify them for tasks aligned with their work or the technological advancements within the establishment.

Article (135):

Without prejudice to the provisions of Law No. 137 of 1958 concerning health precautions to prevent contagious diseases in Egypt, and in accordance with the provisions of Articles (132) and (138) of this law, a worker is required to undergo medical testing for drug use or contagious diseases if requested by the employer, at the employer's expense. The medical test shall be conducted by the General Authority for Health Insurance or the Central Laboratories of the Ministry of Health.

Medical tests for drug use and the procedures for appealing them shall be conducted in accordance with the regulations, procedures, and guarantees established by a decree from the competent Minister. These regulations must include conducting a retest of the same sample on the same day it is collected. If the results of the tests differ, a confirmatory analysis shall be conducted at either of the two mentioned entities in the first paragraph of this Article.

مادة (١٣٥):

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصري ، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢) و (١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته ، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.

وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتظلم منها وفقا للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها ، وفي حالة اختلاف نتيجة الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أى من الجهتين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة.

فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها. وفي جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات.



If the sample tests positive for drugs, the worker shall be referred to the competent labor court for further proceedings.

In all cases, the employer is obligated to maintain confidentiality regarding the medical examination and not disclose the worker's health status based on these tests.

Article (136):

The worker is prohibited from performing the following actions, either personally or through another person:

1. Retaining for themselves any work-related documents, records, electronic data, or any work-related electronic security tools, either directly or by enabling others to access any of these or any information related to the work.
2. Working for another party, whether for a wage or without pay, if such work interferes with the proper performance of their own duties, or enables or assists others in accessing the secrets of the establishment or competing with the employer.
3. Engaging in an activity similar to the employer's business during the employment relationship, or participating in such activities, whether as a partner or employee.
4. Borrowing from the employer's clients or from those engaged in activities similar to the employer's business. This prohibition does not apply to borrowing from banks or other licensed entities.
5. Requesting or accepting gifts, bonuses, commissions, amounts, or any other items of any kind related to the performance of their duties, without the employer's approval.

مادة (١٣٦):

يحظر على العامل أن يقوم بنفسه ، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

- ١- الاحتفاظ لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أى بيانات إلكترونية أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه ، أو بتمكين الغير من الحصول على أى منها أو على أية معلومات تخص العمل.
- ٢ - العمل لدى الغير سواء بأجر ، أو دون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير ، أو يساعد على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- ٣ - ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكا ، أو عاملاً .
- ٤ - الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من البنوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك.
- ٥ - طلب أو قبول هدايا ، أو مكافآت ، أو عمولات ، أو مبالغ ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل.
- ٦ - جمع تبرعات نقدية أو عينية ، أو توزيع منشورات ، أو جمع توقيعات ، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابية ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه.



6. Collecting donations (whether monetary or in-kind), distributing leaflets, collecting signatures, or organizing meetings within the workplace without the employer's written consent, in accordance with the provisions of the Labor Union Organizations and Protection of the Right to Organize Law.

Article (137):

Every employer who employs **ten (10) or more workers** shall prepare a set of work regulations based on the nature of the business. These regulations must, in particular, include the systems for promotions, transfers, wages, violations that constitute a breach of job duties, and disciplinary penalties. The regulations must be prepared within **sixty (60) days** from the commencement of the establishment's operations, or from the date the required number of employees is reached, or from the date this law comes into effect, whichever is applicable.

The employer must submit a copy of these regulations to the competent administrative authority for review and approval. The administrative authority must consult the relevant labor union organization, which is required to provide its opinion within **fifteen (15) days** from receiving the regulations. If the union does not respond within this time, the regulations will be deemed approved.

If the competent administrative authority does not approve or object to the regulations within **thirty (30) days** of receiving them, the regulations will be considered effective.

The employer is required to post these regulations in a prominent location within

مادة (١٣٧):

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة النشاط ، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى ، والنقل ، والأجور ، والمخالفات التي تمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ، والجزاءات التأديبية ، خلال ستين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو نفاذ هذا القانون ، يصب الأحوال ، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة نسخة من اللائحة لمراجعتها والتصديق عليها وعلى الجهة الإدارية المختصة استطلاع رأى المنظمة النقابية العمالية المختصة والتي يتعين عليها إيداء رأيها إلى الجهة الإدارية المختصة في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسلمها للائحة وإلا اعتبر ذلك بمثابة موافقة على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية المختصة بالتصديق ، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة . وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها . وللوزير المختص أن يصدر قراراً بالقواعد العامة لهذه اللائحة.



<p>the establishment, its branches, and its work sites.</p> <p>The competent Minister may issue a decree establishing the general framework for these regulations.</p>	
<p>Article (138): For an action to be subject to disciplinary accountability, it must be related to the work. The penalties for violations and the corresponding disciplinary actions shall be defined in the penalties regulation, in accordance with the provisions of Article (139) of this law, ensuring that the penalty is proportional to the violation.</p> <p>No disciplinary penalty may be imposed on a worker after thirty (30) days have passed from the completion of the investigation into the violation.</p>	<p>مادة (١٣٨): يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل ، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقا لما هو منصوص عليه في المادة (١٣٩) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة . ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة.</p>
<p>Article (139): The disciplinary penalties that may be imposed on a worker in accordance with the work regulations and penalties in the establishment are as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Written warning 2. Deduction from the basic wage 3. Postponement of the annual allowance entitlement for a period not exceeding three (3) months 4. Deprivation of part of the annual allowance, not exceeding half of it 5. Postponement of promotion upon eligibility for a period not exceeding one (1) year 6. Reduction of the basic wage by no more than one allowance 	<p>مادة (١٣٩): <u>الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي:</u> ١- الإنذار الكتابي ٢- الخصم من الأجر الأساسي. ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر. ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها . ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة. ٦ - خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر. ٧ -الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر. ٨ - الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.</p>



<p>7. Reduction to a lower position in the same grade, without a wage reduction</p> <p>8. Dismissal from service in accordance with the provisions of this law.</p>	
<p>Article (140): The employer shall not impose more than one penalty for a single violation. Furthermore, the employer may not combine the deduction of part of the worker's wage in accordance with the provisions of Article (139) of this law with any other financial penalty, if the total amount to be deducted exceeds the equivalent of five days' wages in a single month.</p>	<p>مادة (١٤٠): لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (١٣٩) من هذا القانون وبين أى جزاء مالي ، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .</p>
<p>Article (141): A penalty may not be imposed on the worker unless he is notified in writing of the charges against him, his statements are heard, and his defense is considered and documented in a report placed in his personal file. The investigation must commence within a maximum of seven days from the discovery of the violation and must not exceed three months from the start of the investigation. An additional three-month extension may be granted if new facts or documents are discovered during the investigation. The trade union to which the worker belongs may appoint a representative to attend the investigation. In cases of violations punishable by a warning or a deduction from the basic wage not exceeding the equivalent of one day's wages, the investigation may be conducted orally, provided that its content is documented in the decision that imposes the penalty.</p>	<p>مادة (١٤١): لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تزداد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار ، أو الخصم من الأجر الأساسي الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد ، أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوقيع الجزاء . وفي جميع الحالات ، يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .</p>





<p>In all cases, the decision to impose a penalty must be justified.</p>	
<p>Article (142): The legal affairs department of the establishment is responsible for conducting the investigation with the worker. In the absence of such a department, the employer may assign the investigation of the violation to another qualified individual or one of the establishment's employees, provided that the investigator's job level is not lower than that of the worker being investigated.</p>	<p>مادة (١٤٢): تختص الشؤون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل ، وفي حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق في موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة ، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.</p>
<p>Article (143): The employer may not impose a penalty of wage deduction on the worker for a single violation exceeding the equivalent of five days' basic wages. Additionally, the total deductions for penalties imposed in a single month may not exceed the equivalent of five days' wages. If the deduction is specified as a percentage of the wage, it shall be understood to refer to the worker's daily basic wage.</p>	<p>مادة (١٤٣): لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي ، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر ، اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل .</p>
<p>Article (144): The penalty may be intensified if the worker repeats a violation of the same type for which he was previously penalized, provided that the new violation occurs within one year from the date the worker was notified of the previous penalty.</p>	<p>مادة (١٤٤): يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها ، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.</p>
<p>Article (145): The employer may temporarily suspend the worker from his duties through a written decision for a period not exceeding sixty</p>	<p>مادة (١٤٥): <u>لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، وذلك في الحالات الآتية :</u></p>





days while paying his full wages, in the following cases:

1. If the worker is referred for investigation due to a violation committed within the workplace, and the investigation requires such a suspension.
2. If the worker is accused of committing a felony or misdemeanor that undermines honor, integrity, or public morals, or any other misdemeanor within the workplace.
3. If the employer requests the competent labor court to dismiss the worker from service.

- ١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل ، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.
- ٢- إذا اتهم العامل بارتكاب جريمة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أى جنحة أخرى داخل محل العمل.
- ٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة.

Article (146):

The worker may appeal the decision to suspend him from work issued pursuant to paragraphs (1) and (2) of Article (145) of this law by submitting a petition to the urgent matters judge at the competent labor court within three days from the date of being notified or becoming aware of the decision being appealed.

The judge must rule on this appeal by the next day at the latest. If the judge finds the suspension decision to be invalid, he shall order the worker's reinstatement to his job.

مادة (١٤٦):

للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقاً للبندين (١، ٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدر القرار المتظلم منه .

وعلى القاضي الفصل في هذا التظلم في اليوم التالي لتقديمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف ، قضى بعودته للعمل مرة أخرى .

Article (147):

The employer may request from the urgent matters judge at the competent labor court to extend the worker's suspension for a further period or periods, with half of the worker's wage being paid, no later than ten days before the suspension period expires.

The judge must decide on this request before the suspension period ends. If the judge does not issue a decision within this period and the worker is not reinstated, the

مادة (١٤٧):

لصاحب العمل أن يطلب من قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام.

وعلى قاضي الأمور الوقتية البت في هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل إلى عمله ، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر



worker's suspension will continue with full wages until a decision is made. If the judge rejects the request, the worker must be reinstated immediately after the expiration of the last suspension period.

If the suspension is due to one of the reasons mentioned in paragraph (2) of Article (145) of this law, and the competent authority decides to dismiss the investigation, issue an order not to proceed with the criminal case, or if the worker is tried and acquitted, he must be reinstated to his job with payment of any unpaid entitlements for the suspension period. If the worker is not reinstated, it shall be considered an unfair dismissal.

كاملاً لحين البت في الطلب فإذا قضى برفض الطلب يعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة.

فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون ، ورأت السلطة المختصة بالاثهام حفظ التحقيق ، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية ، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته ، وجبت إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً .

Article (148):

The authority to impose the penalty of dismissal from work lies with the competent labor court. Other disciplinary penalties may be imposed by the employer or by a designated representative. The establishment manager has the authority to impose the penalties of a written warning or a wage deduction not exceeding three days.

In all cases, a worker may not be dismissed unless he has committed a serious misconduct. The following are considered instances of serious misconduct:

1. If it is proven that the worker impersonated someone else or provided forged documents.
2. If it is proven that the worker committed an error resulting in substantial damage to the employer, provided that the employer reports the incident or accident to the competent authorities within twenty-four hours of learning about it.

مادة (١٤٨):

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة ، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل ، أو من يفوضه لذلك ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي ، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

وفي جميع الأحوال ، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة ، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ، أو المنشأة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ، ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- ٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.



<ol style="list-style-type: none"> 3. If it is proven that the worker repeatedly failed to observe necessary safety instructions for the workers or the establishment, provided that these instructions are written, publicly displayed, and the worker has been warned in writing to comply. 4. If it is proven that the worker disclosed the establishment's secrets, leading to significant harm to the establishment. 5. If it is proven that the worker competed with the employer in the same business. 6. If it is proven that the worker was in a state of intoxication or under the influence of drugs during working hours. 7. If it is proven that the worker assaulted the employer or the general manager, or if he committed a serious assault on one of his superiors during or because of work. <p>In all cases, dismissal may only occur in accordance with the provisions of this law.</p>	<p>٥ - إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .</p> <p>٦ - إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.</p> <p>٧ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل ، أو بسببه .</p> <p>وفي جميع الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون .</p>
<p>Article (149): Without prejudice to the right to litigate, if an individual dispute arises between the employer and the worker regarding the application of the provisions of this law or any related laws, either party may, within ten days from the date of the dispute, request its amicable settlement by a committee formed as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Director of the Labor Directorate or his delegate (Chairperson). 2. The worker or his representative (Member). 	<p>مادة (١٤٩): مع عدم الإخلال بحق التقاضي، إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون ، أو أي من القوانين ذات الصلة كان لأي منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته ودياً بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي :</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - مدير مديرية العمل ، أو من ينيبه (رئيساً). ٢ - العامل ، أو من يمثله (عضواً). ٣ - صاحب العمل ، أو من يمثله (عضواً). <p>ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوى الخبرة حسب الموضوع المعروض.</p> <p>ويجب أن تنتهي اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، فإذا تمت التسوية الودية،</p>



3. The employer or his representative (Member).

The chairperson of the committee may seek the assistance of experts as required by the subject under discussion.

The committee must complete its work within twenty-one days from the date of the request. If an amicable settlement is reached, the chairperson shall document it in a report signed by both parties to the dispute. This report will be attached to the minutes of the session in which the settlement was reached and referred to the urgent matters judge at the competent labor court. The settlement will be enforceable by the order issued by the judge, thereby resolving the dispute within the scope of the amicable settlement.

The competent minister shall issue a decision regulating the committee's work, including the forms and records it uses.

يثبت رئيس اللجنة ذلك في محضر يوقعه طرفا النزاع ، ويلحق بمحضر الجلسة التي تم فيها ، ويحال إلى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع في حدود ما تمت التسوية الودية فيه.

ويصدر الوزير المختص قراراً بنظام عمل اللجنة والنماذج والسجلات التي تستعين بها .

Article (150):

If the dispute is not settled amicably, the chairperson of the committee shall prepare a report documenting the actions taken, signed by the chairperson and both parties to the dispute. The report shall include the documents reviewed by the committee and its opinion on the subject of the dispute. The report shall be referred to the competent labor court at the request of either party, and the court's clerk shall schedule a hearing within no more than twenty days from the date the request is received. Both parties to the dispute shall be notified of the hearing.

If the subject of the dispute concerns the dismissal of the worker, the court must issue a decision urgently within three months from the date of the first hearing. If the court

مادة (١٥٠):

إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً يحرر رئيس اللجنة محضراً بما تم ، ويوقع منه ومن طرفي النزاع، ويثبت ما تم من أعمال وما تلفته اللجنة من مستندات ورأيها في موضوع النزاع ، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أي من طرفيه ، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع في مدة لا تتجاوز عشرين يوماً من تاريخ ورود الطلب ، وعليه إعلان طرفي النزاع بها.

فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة ، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبعد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائياً .

وتخصم المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذاً لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أي مبالغ أخرى مستحقة



finds the worker's claim to be valid, it shall oblige the employer to pay the worker an amount equivalent to his wages from the date of dismissal, up to a maximum of six months. The court's decision shall be final.

The amounts received by the worker in accordance with the court's decision shall be deducted from the compensation awarded or any other amounts owed to him by the employer, in accordance with the provisions of Article (143) of this law.

If the dismissal is due to union activities, the court shall order the worker's reinstatement to his position if requested by the worker.

Article (151):

If the worker causes, through his fault or in connection with his work, the loss or damage of tools, machinery, raw materials, products, or any other property owned by the employer or entrusted to him, the worker shall be liable to pay the value of the lost or damaged items.

After conducting an investigation and notifying the worker, the employer may begin deducting the amount from the worker's wages, provided that the deduction does not exceed the equivalent of five days' wages per month.

The worker may appeal the employer's assessment before the competent labor court, within the timeframes and procedures specified in this law.

If the court does not award the full amount claimed by the employer for the damage, or awards a lesser amount, the employer must refund any amount deducted without

له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة (١٤٣) من هذا القانون

فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .

مادة (١٥١):

إذا تسبب العامل بخطئه ، أو بمناسبة عمله في فقد ، أو إتلاف مهمات ، أو آلات أو خامات ، أو منتجات أو غيرها ، يملكها صاحب العمل ، أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد ، أو أتلّف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المشار إليه من أجره ، على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقا للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة ، فيما زاد على أجر شهرين .



<p>justification within seven days from the date the judgment is issued.</p> <p>The employer may not recover more than two months' worth of wages through deductions under the provisions of this article.</p>	
<p>Article (152): The provisions of this chapter shall not affect the guarantees provided under the Trade Union Organizations Law and the protection of the right to union organization, as stipulated for the members of the boards of directors of trade union organizations.</p>	<p>مادة (١٥٢): لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه ، لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية.</p>
<p>Article (153): The employer must maintain a record, either in paper or electronic format, to register the financial penalties imposed on workers, indicating the reason for the penalty, the worker's name, and the amount of their wage. A separate account must be designated for the collection of these penalties to be used for the social, cultural, and sports purposes of the workers in the establishment. These amounts may not be used to fulfill the obligations outlined in Article (272) of this law. The proceeds from these funds, when the establishment is liquidated, shall be distributed equally among the workers present at the time of liquidation.</p>	<p>مادة (١٥٣): يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً ورقياً أو إلكترونياً لتقيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لحصيلتها حساباً خاصاً للصرف على عمال المنشأة في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية ، ولا يجوز صرف هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة (٢٧٢) من هذا القانون وتوزع حصيلة تلك الأموال عند تصفية المنشأة بالتساوي على العمال الموجودين بها وقت التصفية .</p>
<p>Chapter Seven Termination of the Individual Employment Relationship</p>	<p>الفصل السابع انتهاء علاقة العمل الفردية</p>



Article (154):

Without prejudice to the provisions of Articles (87, 88, and 95) of this law, a fixed-term employment contract terminates upon the expiration of its term.

If the contract is concluded or renewed for a period exceeding five years, the worker may terminate it without compensation at the end of five years, provided that the employer is notified three months before the termination. The provisions of the second paragraph of this article apply to cases where the worker terminates the contract after the expiration of the aforementioned period.

If the termination is initiated by the employer, the worker is entitled to a severance payment equivalent to one month's wages for each year of service.

مادة (١٥٤):

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٨٧ ، ٨٨ ، ٩٥) من هذا القانون ، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.

فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات ، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وتسرى أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.

Article (155):

If the employment contract is concluded for the completion of a specific task, the contract terminates upon the completion of that task. It may be renewed by explicit agreement between the parties for another similar task or tasks.

If the contract, concluded for the completion of a specific task, continues to be executed by both parties, it shall be considered as a renewal of the contract or for similar tasks. If the completion of the original task or the tasks for which the contract was renewed takes more than five years, the worker may not terminate the contract before the completion of these tasks.

مادة (١٥٥):

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك تجديداً منهما لهذا العقد ، أو أعمال أخرى مماثلة.

فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي ، أو الأعمال التي جدد لها لأكثر من خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

Article (156):

Without prejudice to the provisions of Article (165) of this law, if the employment contract is of indefinite duration, either party may terminate it, provided that the

مادة (١٥٦):

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦٥) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأي من طرفيه





other party is notified in writing three months before the termination.	إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.
Article (157): Without prejudice to the provisions of Article (235) of this law, and subject to the provisions of Articles (158) to (175) of this law, neither employers nor workers may terminate an indefinite-term employment contract except for a legitimate and sufficient reason. In all cases, termination must be carried out at a time that is suitable for the circumstances of the work.	مادة (١٥٧): مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٥) من هذا القانون ، ومع مراعاة أحكام المواد من (١٥٨) إلى (١٧٥) من هذا القانون ، لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، إلا بمبرر مشروع وكاف. ويراعى في جميع الأحوال ، أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل .
Article (158): The notice of termination may not be made subject to a suspensive or dissolutive condition. The notice period begins to run from the date the notice is received.	مادة (١٥٨): لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف، أو فاسخ . ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه .
Article (159): The notice of termination may not be given to the worker during his leave. The notice period shall only be counted from the day following the end of the leave. If the worker takes sick leave during the notice period, the notice period is suspended, and it shall only resume from the day following the end of the sick leave.	مادة (١٥٩): لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاؤ الإجازة ، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاؤ تلك الإجازة .
Article (160): The employment contract remains in effect during the notice period, and both parties are obligated to fulfill all duties arising from the contract. The contract shall terminate upon the completion of the notice period.	مادة (١٦٠): يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بالقضاء هذه المهلة.





<p>Article (161): It is not permissible to agree on exempting from the notice period requirement or reducing its duration, but an agreement to extend the notice period is allowed. The employer may exempt the worker from complying with all or part of the notice period in the case of termination of the contract by the worker.</p>	<p>مادة (١٦١): لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها ، أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.</p>
<p>Article (162): If the notice of termination is given by the employer, the worker has the right to be absent for one full day per week or eight hours during the week to search for another job, while still receiving his wage for the day or hours of absence. The worker has the right to choose the day or hours of absence, provided that the employer is notified at least one day prior to the absence.</p>	<p>مادة (١٦٢): إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه الأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب ، أو ساعاته ، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.</p>
<p>Article (163): The employer may exempt the worker from work during the notice period, with the worker's length of service continuing until the end of the notice period, along with all the resulting effects, particularly the worker's entitlement to his wages for this period.</p>	<p>مادة (١٦٣): لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة .</p>
<p>Article (164): If the employer terminates an indefinite-term employment contract without notice or before the expiration of the notice period, the employer is obligated to pay the worker an amount equivalent to the worker's wages for the notice period or the remaining portion of it.</p>	<p>مادة (١٦٤): إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار ، يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة ، أو الجزء الباقي منها. وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة ، أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل</p>





<p>In this case, the duration of the notice period, or the remaining portion of it, shall be counted as part of the worker's length of service, and the employer continues to bear the burdens and obligations resulting from it. However, if the termination is initiated by the worker, the contract ends from the time the worker leaves the job.</p>	<p>الأعباء ، والالتزامات المترتبة على ذلك ، أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.</p>
<p>Article (165): If the employer terminates an indefinite-term contract for an unlawful reason, the worker has the right to compensation for any damage caused by the termination, not less than two months' wages for each year of service. This does not affect the worker's right to claim other legal entitlements. The following are considered unlawful reasons for termination:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The worker's affiliation with a trade union or participation in trade union activities within the scope of this law. 2. Exercising or having previously exercised the role of a labor delegate, or attempting to do so. 3. Filing a complaint or initiating legal action against the employer, or participating in such actions, protesting the employer's violation of laws, regulations, or employment contracts. 4. The employer placing a lien on the worker's entitlements. 5. The worker exercising their right to take leave granted under the provisions of this law. 6. Discrimination based on color, gender, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, or political opinion. 	<p>مادة (١٦٥): إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بنافي حقوقه المقررة قانونا. ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي: ١ -انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون. ٢ -ممارسة صفة المفوض العمالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعي إلى ذلك. ٣ -تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة في ذلك ، تظلما من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل. ٤ -توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. ٥ -استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقا لأحكام هذا القانون. ٦ -اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .</p>



Article (166):

The worker shall be considered as having resigned from work if he is absent without a valid reason for more than twenty intermittent days within one year, or more than ten consecutive days. This shall be preceded by a warning letter sent by registered mail with acknowledgment of receipt from the employer or his representative, after the worker has been absent for ten days in the first case, and for five days in the second case.

مادة (١٦٦):

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

Article (167):

The worker may submit his resignation in writing to the employer, provided that it is signed by the worker or his authorized representative and certified by the competent administrative authority. The worker's service shall not end until a decision is issued accepting the resignation. The worker must continue working until the employer decides on the resignation within ten days from the date of submission. If no decision is made within this period, the resignation shall be considered accepted. The resigned worker or his authorized representative may retract the resignation within ten days from the date he is notified of the employer's acceptance of the resignation. This retraction must be in writing and certified by the competent administrative authority. In this case, the resignation shall be considered as if it never occurred.

مادة (١٦٧):

للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص ، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة. ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وعلى العامل أن يستمر في العمل إلى أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة ، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية المختصة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

Article (168):

The worker may terminate the contract if the employer fails to fulfill any of his essential obligations arising from this law, the individual or collective employment

مادة (١٦٨):

للعامل إنهاء العقد إذا أحل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الجماعي ، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة ،



contract, or the establishment's internal regulations. This also applies if the worker or one of his relatives is subjected to an assault by the employer or his representative.

In these cases, the termination shall be considered as termination by the employer without a legitimate reason.

Article (169):

The employment contract terminates upon the worker's death, either in fact or by legal declaration, according to the applicable legal rules. The employment contract does not terminate upon the employer's death, unless the contract was concluded based on considerations related to the employer's person or his business, which ceases upon his death.

If the worker dies while in service, the employer shall pay his family an amount equivalent to two months' wages based on the worker's last wage, to cover funeral expenses. This amount is to be paid to the widow, and if there is no widow, it shall be paid to the eldest children or any person who proves to have borne the funeral expenses, with a minimum of one thousand Egyptian pounds.

Additionally, a grant equivalent to the worker's wages for the month of his death and the following two months shall be paid, along with the wages owed for the days worked during the month of death, in accordance with the provisions of the Social Insurance and Pensions Law.

The employer is also responsible for the expenses related to preparing and transporting the body to the place from where the worker was recruited, or to the location requested by the worker's family.

أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويہ اعتداء من صاحب العمل ، أو ممن يمثله.
ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة (١٦٩):

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكما ، طبقا للقواعد القانونية المقررة ، ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، إلا إذا كان قد أيرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل ، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

فإذا توفي العامل وهو في الخدمة ، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقا لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة ، تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة ، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .

كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له ، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ، تصرف طبقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

و يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها ، أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.



<p>Article (170): Without prejudice to the provisions of the Social Insurance and Pensions Law, the employment contract terminates if the worker is permanently unable to perform his work, regardless of the cause of the disability. If the worker's disability is partial, the employment relationship does not terminate due to this disability, unless it is proven that no other suitable work is available with the employer that the worker can perform satisfactorily. If such alternative work is available, the employer is required, upon the worker's written request, to transfer the worker to that position.</p>	<p>مادة (١٧٠): مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً ، أياً 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 على وجه مرض . و إذا ثبت وجود هذا العمل الآخر ، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة ، أن ينقله إلى ذلك العمل.</p>
<p>Article (171): The retirement age shall not be set below sixty years. The employer may terminate the contract when the worker reaches the age of sixty, unless the contract is for a fixed term, and its duration extends beyond that age. In this case, the contract shall only terminate upon the expiration of its term. The provisions of the Social Insurance and Pensions Law apply regarding the eligibility age for pension benefits.</p>	<p>مادة (١٧١): لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة . ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته . وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش .</p>
<p>Article (172): The worker is entitled to a gratuity for the period of work after reaching the age of sixty, calculated at half a month's wage for each of the first five years of service, and one month's wage for each of the subsequent years, provided that the worker does not have entitlements for this period under the provisions of old-age, disability, and death</p>	<p>مادة (١٧٢): يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين ، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة ، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة ، والعجز ، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.</p>





<p>insurance as stated in the Social Insurance and Pensions Law.</p> <p>This gratuity is also applicable to the years of service prior to the age of eighteen, for trainees and workers upon reaching this age. The gratuity is calculated based on the worker's last wage, or the wage of the trainee, as applicable.</p> <p>If the gratuity is due in the event of death, it shall be paid in accordance with the provisions of the Social Insurance and Pensions Law.</p>	<p>وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمندرج والعامل عند بلوغ هذه السن. وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أو المندرج حسب الأحوال.</p> <p>وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.</p>
<p>Article (173):</p> <p>The employer is prohibited from terminating the worker's contract due to the worker's illness, unless the worker has exhausted his sick leave and any remaining accrued annual leave entitlements, without prejudice to the provisions of the Social Insurance and Pensions Law.</p> <p>The employer must notify the worker of his intention to terminate the contract at least fifteen days before the worker exhausts his leave.</p> <p>If the worker recovers before the notice is completed, the employer is prohibited from terminating the contract due to the worker's illness.</p>	<p>مادة (١٧٣):</p> <p>يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل ، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية ، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .</p> <p>وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .</p> <p>فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار ، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.</p>
<p>Article (174):</p> <p>The employer may terminate the employment contract, even if it is a fixed-term contract or concluded for a specific task, if the worker is definitively sentenced to a criminal penalty or a sentence restricting freedom for a crime affecting honor or integrity, unless the court orders a suspension of the execution of the penalty.</p>	<p>مادة (١٧٤):</p> <p>لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة ، أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائيا على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.</p>





Article (175):

The employer is obligated to allow the worker to review his career progression and wage components. Upon the worker's request, the employer must provide a certificate specifying the worker's experience and professional qualifications, either during the term of the contract or upon its termination.

Upon the termination of the employment relationship, the employer must provide the worker with a certificate that includes the start and end dates of employment, the type of work performed, and the benefits received. Upon the worker's request, this certificate may also include the amount of wages earned and the reason for the termination of the employment relationship, to be issued within fifteen days from the date of the request.

Additionally, the employer is required to return any documents, tools, or certificates deposited by the worker, along with any proof of clearing the worker's obligations, immediately upon the worker's request at the end of the employment relationship.

مادة (١٧٥):

يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفي وعناصر أجره ، وأن يعطي العامل بناء على طلبه ودون مقابل شهادة تحدد خبرته وكفاءته المهنية ، وذلك أثناء سريان العقد ، أو عند انتهائه .

ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهائه ، ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها ويجوز بناء على طلب العامل ، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب انتهاء علاقة العمل ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ طلبها . كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقة العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو أدوات ، أو شهادات ، وما يفيد إخلاء طرفه فور طلبهم .

Chapter Two Specialized Labor Courts

الباب الثاني المحاكم العمالية المتخصصة

Article (176):

A "Labor Court" shall be established within the jurisdiction of each Primary Court, and specialized appellate chambers shall be created within each Court of Appeal to consider appeals against judgments issued by the Labor Court.

The locations of the labor courts shall be determined by a decision issued by the Minister of Justice. In cases of necessity, such as due to local circumstances or high

مادة (١٧٦):

تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى "المحكمة العمالية" ، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة ، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية

ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل ، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية ، وبناء على طلب من رئيس





<p>labor density, and upon the request of the head of the competent Primary Court, the Minister of Justice may designate other locations within the jurisdiction of the Primary Court's affiliated Summary Courts to hear labor-related cases.</p> <p>The judges of these courts shall be selected from the judges of the Primary Courts and Courts of Appeal, and their selection shall be decided by a decision from the Supreme Judicial Council.</p>	<p>المحكمة الابتدائية المختصة ، تعيين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية .</p> <p>ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية ، ومحاكم الاستئناف ، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى .</p>
<p>Article (177):</p> <p>The Labor Court referred to in Article (176) of this law, and no other court, shall have jurisdiction over disputes arising from the application of laws and regulations governing all labor relations, as well as lawsuits related to workers' insurance rights and their beneficiaries, trade union organizations and their structures. This is without prejudice to the jurisdiction of the Administrative Courts.</p>	<p>مادة (١٧٧):</p> <p>تختص المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (١٧٦) من هذا القانون ، دون غيرها ، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة ، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة .</p>
<p>Article (178):</p> <p>Each chamber of the Labor Court shall be composed of three judges from the Primary Courts, with at least one of them holding the rank of President of the First Class.</p> <p>Each chamber of the specialized appellate courts shall be composed of three judges from the Court of Appeal, with at least one of them holding the rank of President of the Court of Appeal.</p>	<p>مادة (١٧٨):</p> <p>تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية ، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ) .</p> <p>وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف .</p>
<p>Article (179):</p> <p>The General Assembly of the Primary Court shall appoint, at the beginning of each judicial year, a judge with the rank of</p>	<p>مادة (١٧٩):</p> <p>تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية في بداية كل عام قضائي قاضيا بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم</p>





<p>President of the Court from the First Class to temporarily adjudicate urgent matters that are at risk of being delayed, without affecting the fundamental right in such matters. This includes issuing orders on petitions, interim orders, and performance orders in those matters, regardless of the value of the right subject to the request, within the jurisdiction of the Labor Courts.</p>	<p>بصفة مؤقتة مع عدم المساس بأصل الحق في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت ، وإصدار الأوامر على عرائض ، والأوامر الوقتية ، وأوامر الأداء في تلك المسائل أيا كانت قيمة الحق محل الطلب الذي تختص به المحاكم العمالية .</p>
<p>Article (180): Appeals against judgments and objections to orders issued by the urgent matters judge shall be filed before the specialized labor courts, and no other courts.</p>	<p>مادة (١٨٠): يكون الطعن في الأحكام، والتظلم من الأوامر الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها .</p>
<p>Article (181): The chambers of the labor courts have jurisdiction to hear crimes arising from the application of laws and regulations governing labor relations, workers' insurance rights and their beneficiaries, as well as trade union organizations and their structures. Appeals against these cases shall be heard by the specialized appellate chambers.</p>	<p>مادة (١٨١): تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .</p>
<p>Article (182): No appeal by cassation may be filed against judgments issued by the specialized appellate chambers in crimes arising from the application of laws and regulations governing labor relations, workers' insurance rights and their beneficiaries, trade union organizations and their structures, except in cases where the judgment includes a penalty restricting freedom.</p>	<p>مادة (١٨٢): لا يجوز الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة في الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، في غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية.</p>





Article (183):

The Labor Court is responsible for ruling on disputes related to both temporary and substantive enforcement of judgments and orders issued by it, or those issued in accordance with Article (179) of this law. Appeals against its judgments shall be filed before the specialized appellate chambers. The heads of the chambers in the Labor Court are authorized to issue decisions and orders related to enforcement. The court itself has jurisdiction to hear appeals against these decisions and orders, provided that none of the members of the court who issued the decision or order being appealed is part of the panel hearing the appeal.

مادة (١٨٣):

تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية في الأحكام والأوامر الصادرة عنها ، أو تلك التي تصدر وفقاً للمادة (١٧٩) من هذا القانون ، ويطعن في الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المختصة .

ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ .

ويكون الاختصاص بالفصل في التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام المحكمة ذاتها ، على ألا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار ، أو الأمر المتظلم منه .

Article (184):

A special registry and an administrative department for the enforcement of judgments and orders issued by the Labor Court, or its appellate chambers, shall be established within the jurisdiction of the Labor Court. The head of the competent Primary Court shall issue a decision organizing the work of these departments.

مادة (١٨٤):

ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام ، والقرارات الصادرة عنها ، أو عن دوائرها الاستئنافية .

ويصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قراراً بتنظيم العمل بها .

Article (185):

A Labor Legal Aid Office shall be established at the headquarters of each Primary Court, as well as at any other location where the Labor Court convenes. This office shall assist litigants in filing their labor lawsuits in a legally proper manner. All services provided by this office shall be voluntary for the litigants and free of charge. The Minister of Justice shall issue a decision to establish these offices, determine their locations, and specify the requirements for the efficient operation of these offices.

مادة (١٨٥):

ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية ، وكذا بكل مقر آخر تتعقد فيه المحكمة العمالية ، مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونته المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانوني الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية ، ودون مقابل . ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب ، وتحديد مقراتها ، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .



<p>Article (186): One or more chambers shall be established at the Court of Cassation, exclusively responsible for ruling on appeals against judgments issued by the labor courts. Additionally, one or more chambers shall be established at the Court of Cassation to examine these appeals. If the chamber determines that the appeal is inadmissible or not acceptable for the reasons outlined in Article (263) of the Civil and Commercial Procedures Law No. 13 of 1968, it shall issue a reasoned decision to reject it. If the chamber finds that the appeal is worthy of consideration, it shall refer it to the competent chamber. The chambers mentioned in the second paragraph of this article shall be composed of three judges of the Court of Cassation, with at least one judge holding the rank of Deputy President. The appeal shall be presented to these chambers immediately after the Public Prosecution Office files its opinion. In all cases, no appeal may be made against the decision issued by the appeal examination chamber. Notwithstanding the provisions of paragraph two of Article (269) of the Civil and Commercial Procedures Law, if the Court of Cassation overturns the challenged judgment, it shall rule on the merits of the case, even if the appeal is filed for the first time.</p>	<p>مادة (١٨٦): تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها ، بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية . كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون ، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر ، أحالته إلى الدائرة المختصة. وتشكل الدوائر الواردة في الفقرة الثانية من هذه المادة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل ، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز الطعن في القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأي طريق. واستثناء من أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه ، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت في موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .</p>
<p>Article (187): The appeal against the judgments of labor courts shall follow the provisions set out in the Penal Procedures Law, the grounds and procedures for appeal before the Court of Cassation, the Civil and Commercial</p>	<p>مادة (١٨٧): تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية ، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، والمرافعات المدنية والتجارية</p>



<p>Procedures Law, and the Law of Evidence in Civil and Commercial Matters, as applicable. This is in cases where no specific provision is provided in this law.</p>	<p>، والإثبات في المواد المدنية والتجارية ، بحسب الأحوال ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.</p>
<p>Chapter Three Collective Labor Relations Section One Social Dialogue</p>	<p>الباب الثالث علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول) الحوار الاجتماعي</p>
<p>Article (188): A council called the "Supreme Council for Social Consultation" shall be established within the competent ministry. It shall have a legal personality and aims to promote cooperation, consultation, and dialogue between the three parties of labor in all labor-related matters, in order to achieve balance and stability in both individual and collective labor relations.</p>	<p>مادة (١٨٨): ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى " المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي " ، وتكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يهدف إلى تعزيز التعاون والتشاور والحوار بين أطراف العمل الثلاثة في جميع قضايا العمل ، بما يحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل الفردية والجماعية</p>
<p>Article (189): The Supreme Council for Social Consultation is responsible for the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Drawing national policies for tripartite consultation and social dialogue, creating a work environment that encourages consultation, cooperation, and the exchange of information between the three parties of labor, in accordance with the public policy of the state. 2. Providing opinions on draft laws related to labor, social protection, trade unions, industrial relations, and related laws. 3. Providing opinions on international and Arab labor agreements before 	<p>مادة (١٨٩): <u>يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي بما يأتي :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي ، وخلق بيئة عمل محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بين أطراف العمل الثلاثة ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة. ٢ - إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل ، والحماية الاجتماعية ، والمنظمات النقابية العمالية ، والعلاقات الصناعية والقوانين ذات الصلة . ٣ - إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التصديق عليها ، وإعداد دراسات تحليل الفجوة التشريعية والتنفيذية اللازمة لها . ٤ - اقتراح الحلول المناسبة لتفادي منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.





ratification, and preparing studies to analyze the legislative and executive gaps necessary for their implementation.

4. Proposing appropriate solutions to avoid collective labor disputes at the national level, especially during economic crises that may lead to the full or partial cessation of certain projects.
5. Taking appropriate measures to enhance trust and understanding between the two parties of the labor relationship at all levels.
6. Proposing the means and measures necessary to support national and economic projects aimed at creating job opportunities.
7. Preparing necessary studies and research in labor economics, including industrial and professional relations, vocational training, and supporting the competitiveness of the national economy.
8. Reviewing proposals or topics discussed at the International Labor Conference, the Governing Body of the International Labor Organization, or the supervisory bodies of the organization, as well as topics contained in reports submitted to the International Labor Office, or matters addressed by other regional and international tripartite conferences.
9. Consulting on drafts of government periodic reports related to international labor agreements.
10. Providing opinions on topics presented to it by the competent ministry.

- ٥ - اتخاذ الوسائل المناسبة لتعزيز الثقة والتفاهم بين طرفي علاقة العمل على جميع المستويات .
- ٦ - اقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لدعم المشروعات القومية والاقتصادية التي تهدف إلى خلق فرص العمل .
- ٧ - إعداد الدراسات والأبحاث اللازمة في اقتصاديات العمل ، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهني ، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني .
- ٨ - النظر في المقترحات أو الموضوعات التي تناقش في مؤتمر العمل الدولي ، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة ، والموضوعات التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولي ، أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية .
- ٩ - التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية .
- ١٠ - إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرض عليه من الوزارة المختصة.

Article (190):

مادة (١٩٠):





The Council is formed by a decision from the Prime Minister, chaired by the competent minister, and includes representatives from the relevant ministries and authorities, as well as representatives from relevant employers' organizations and labor unions. These representatives are nominated by their organizations, ensuring equal representation between the two parties. The nomination process must ensure that all levels of the concerned unions are represented, and that women are represented by no less than one-third for each of the three parties, unless this is not possible.

Representatives from the National Council for Women, the National Council for Persons with Disabilities, the National Council for Motherhood and Childhood, and the National Council for Human Rights may attend Council meetings, but they do not have a voting right in the deliberations.

The Council may invite any experts or specialists it deems appropriate to attend its sessions, according to the topics under discussion, without granting them a voting right in the deliberations.

The decision will define the Council's working system and its other responsibilities.

Article (191):

The Council's term of office is four years, starting from the day following the issuance of the Prime Minister's decision regarding its formation. The Council must be restructured at least sixty days before the end of its term.

يشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص ، ويضم في عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية ، وممثلي منظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ترشحهم منظماتهم بالتساوي فيما بينهما ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية وتمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاث ، ما لم يتعذر ذلك .

ويحضر اجتماعات المجلس ممثلون عن المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة ، والمجلس القومي للأمومة والطفولة والمجلس القومي لحقوق الإنسان ، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

وللمجلس دعوة من يراه من ذوي الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته ، وفقاً للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات . ويحدد القرار نظام العمل به ، واختصاصاته الأخرى .

مادة (١٩١):

دورة انعقاد المجلس أربع سنوات ، تبدأ من اليوم التالي لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بتشكيله ، ويبدأ تشكيله خلال السنتين يوماً الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته.

وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأي سبب من الأسباب ، تلتزم الجهة التي خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته.



If a position held by a member becomes vacant during the term for any reason, the relevant entity must nominate another representative to complete the remaining term.

Article (192):

The Council may establish branches in the governorates to carry out its tasks at the governorate level, chaired by the Director of the Labor Directorate, with members representing the relevant labor unions and employers' organizations equally. It may also form specialized committees from among its members or others to carry out tasks assigned to them, ensuring that the tripartite representation of the Council is maintained.

The Council may also establish specialized units to conduct the necessary research and studies for its work, either independently or in collaboration with accredited research centers and university research institutions.

The Council shall issue the financial and administrative regulations necessary to organize the work of its branches, specialized committees, and research units.

Article (193):

The Council may accept gifts, grants, and donations, subject to approval by its Board of Directors and the consent of at least two-thirds of its members, and in accordance with the legally prescribed rules and procedures.

مادة (١٩٢):

للمجلس أن ينشئ فروعاً له في المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل ، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوي فيما بينهم ، كما له أن يشكل لجائاً نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم للقيام بالمهام التي يوكلها إليهم ، على أن يراعى في ذلك التمثيل الثلاثي للمجلس .

كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث والدراسات اللازمة لأعماله منفرداً أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات .

ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروع ، ولجائته النوعية ، ووحداته البحثية المتخصصة .

مادة (١٩٣):

يجوز للمجلس قبول الهبات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلس إدارته وموافقة ثلثي أعضائه على الأقل ، ووفقاً للقواعد والإجراءات المقررة قانوناً .

ويكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي ، وله أن يفتح حساباً لدى أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي بعد موافقة وزير المالية ،



<p>The Council shall have a special account within the unified treasury account at the Central Bank. It may also open an account with any bank registered with the Central Bank, subject to the approval of the Minister of Finance. The surplus funds of the Council shall be carried over from one financial year to the next, and it may invest its funds in a safe manner. Its account is subject to supervision by the Central Auditing Organization.</p>	<p>ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، وله أن يستثمر أمواله استثماراً آمناً، ويخضع حسابه لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات .</p>
<p>Chapter Two Collective Bargaining</p>	<p>الفصل الثاني المفاوضة الجماعية</p>
<p>Article (194):</p> <p>Collective bargaining shall be conducted freely and voluntarily within a framework of balance between the interests of both parties, with the aim of:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Improving the terms and conditions of work and operational provisions. 2. Promoting cooperation between the parties to the labor relationship in order to achieve social development for the workers of the establishment. 3. Settling collective disputes between workers and employers. 	<p>مادة (١٩٤):</p> <p><u>تجرى المفاوضة الجماعية بحرية وطوعية في إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -تحسين شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل . ٢ -التعاون بين طرفي علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة . ٣ -تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال .
<p>Article (195):</p> <p>Collective bargaining may take place at the level of the establishment or its branches, the profession, the industry, the regional level, or the national level.</p>	<p>مادة (١٩٥):</p> <p>تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمي ، أو على المستوى القومي.</p>
<p>Article (196):</p>	<p>مادة (١٩٦):</p>





If a collective labor dispute arises, both parties must engage in collective bargaining to settle it amicably.

Both parties to the collective bargaining are obligated to provide any requested data, information, and documents related to the subject of the dispute and to proceed with the bargaining process.

If one party refuses to initiate the collective bargaining procedures, the other party may request the competent administrative authority to initiate the negotiation process by inviting the relevant employers' organization, the relevant labor union organization, or the labor representative, as applicable, to intervene and persuade the refusing party to reconsider its position.

إذا أثير نزاع عمل جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضات جماعية لتسويته وديا.

ويلتزم طرفا المفاوضات الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع ، والسير في إجراءات المفاوضات .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضات الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية أو المفوض العمالي ، بحسب الأحوال ، للتدخل وإقناع الطرف الراض بالعدول عن موقفه.

Article (197):

If collective bargaining results in an agreement between the two parties, their agreement shall be documented in a collective labor agreement in accordance with the terms and rules set forth in this law.

مادة (١٩٧):

إذا أسفرت المفاوضات الجماعية عن اتفاق الطرفين بدون اتفاقهما في اتفاقية عمل جماعية طبقاً للشروط والقواعد المحددة في هذا القانون .

Article (198):

It is prohibited for either party to the labor relationship, during the bargaining process, to take any actions or issue decisions related to the subjects under negotiation, except in cases of necessity and urgency. In such cases, the action or decision must be temporary.

مادة (١٩٨):

يحظر على طرفي علاقة العمل أثناء المفاوضات اتخاذ إجراءات ، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض ، إلا في حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً .





Chapter Three Collective Labor Agreements	الفصل الثالث اتفاقيات العمل الجماعية
<p>Article (199):</p> <p>Without prejudice to the provisions of the Trade Union Organizations Law and the protection of the right to union organization mentioned therein, the collective agreement shall be concluded for a period not exceeding three years, or for the duration required to implement a specific project. If the duration exceeds three years in the latter case, the parties to the agreement must negotiate for its renewal or for amending its terms in light of any new economic or social circumstances. The renewal shall follow the provisions of Article (202) of this law.</p>	<p>مادة (١٩٩):</p> <p>مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه ، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات ، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها في ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية ، أو اجتماعية ، وتتبع في شأن التجديد أحكام المادة (٢٠٢) من هذا القانون .</p>
<p>Article (200):</p> <p>Any provision included in a collective labor agreement that contradicts the provisions of this Law or other relevant legislation shall be deemed null and void. In the event of a conflict between a provision in an individual employment contract and a provision in the collective agreement, the provision that offers the greater benefit to the worker shall prevail.</p>	<p>مادة (٢٠٠):</p> <p>يقع باطلاً كل نص يرد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفاً لأحكام هذا القانون ، أو القوانين ذات الصلة . وفي حالة تعارض نص في عقد العمل الفردي مع نص في الاتفاقية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة كبرى للعامل .</p>
<p>Article (201):</p> <p>A collective labor agreement must be written in the Arabic language. However, a version of the agreement may be prepared in a foreign language, but in the event of any conflict or dispute, the Arabic text shall prevail.</p>	<p>مادة (٢٠١):</p> <p>يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفي حالة التعارض أو الخلاف يعتد بالنص المكتوب باللغة العربية .</p>





<p>Article (202):</p> <p>The parties to a collective labor agreement must commence the process of collective bargaining to renew the agreement at least three months prior to its expiration. If this period expires without reaching an agreement on renewal, the agreement shall be automatically extended for an additional three months, during which negotiations for its renewal shall continue.</p> <p>If two months pass without reaching an agreement, either party may refer the matter to the competent administrative authority to initiate mediation procedures in accordance with the provisions of this Law.</p>	<p>مادة (٢٠٢):</p> <p>يتعين على طرفي اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون .</p>
<p>Article (203):</p> <p>A collective labor agreement shall become effective and binding on both parties upon its signing. The agreement must be submitted to the competent administrative authority for registration within thirty (30) days from the date of signing, in either paper or electronic form, using a register designated for this purpose.</p> <p>The competent administrative authority may object to the registration if any of the cases specified in Article (200) of this Law are present. In such a case, the authority shall notify both parties to the agreement of the objection and its reasons, through a registered letter with acknowledgment of receipt.</p> <p>If the specified period expires without the competent administrative authority raising an objection, the authority must proceed</p>	<p>مادة (٢٠٣):</p> <p>تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التوقيع عليها في سجل ورقي أو إلكتروني يعد لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٠٠) من هذا القانون ، وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوباً بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ، ولم تقم الجهة الإدارية المختصة بالاعتراض ، وجب عليها إجراء القيد وفقاً للأحكام السابقة .</p>





<p>with the registration in accordance with the above provisions.</p>	
<p>Article (204):</p> <p>If the competent administrative authority refuses to register the collective labor agreement in accordance with the provisions of Article (203) of this Law, either party to the agreement may appeal this decision by filing a petition with the summary judge of the competent labor court within whose jurisdiction the workplace is located.</p> <p>This appeal must be filed within thirty (30) days from the date of receiving the objection notification, following the standard procedures for initiating legal actions.</p> <p>If the court rules in favor of registering the agreement, the competent administrative authority shall be obligated to complete the registration in the designated register.</p>	<p>مادة (٢٠٤):</p> <p>إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (٢٠٣) من هذا القانون ، جاز لأى من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التى يقع بدائرتها محل العمل ، وفقاً للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالاعتراض ، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص بذلك .</p>
<p>Article (205):</p> <p>The employer is required to display the collective labor agreement in a prominent place at the workplace, clearly presenting its provisions, the names of the signatories, and the date it was filed with the competent administrative authority.</p>	<p>مادة (٢٠٥):</p> <p>يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية فى مكان ظاهر بمحل العمل ، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.</p>
<p>Article (206):</p> <p>After a collective labor agreement has been registered with the competent administrative authority, workers and their trade unions, as well as employers and their organizations</p>	<p>مادة (206):</p> <p>يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية المختصة للعمال ومنظماتهم النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية ، بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين ، بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.</p>





<p>who are not original parties to the agreement, may join the agreement.</p> <p>This accession is based on an agreement between the joining parties without the need for the consent of the original parties to the collective agreement. The joining parties must submit a signed request to the competent administrative authority for this purpose.</p>	
<p>Article (207):</p> <p>The competent administrative authority is obligated to record any renewals, accessions, or amendments to a collective labor agreement in the margin of the register referred to in Article (203) of this Law, within fifteen (15) days from the date such changes occur.</p>	<p>مادة (207):</p> <p>تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه في المادة (٢٠٣) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد ، أو انضمام ، أو تعديل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله .</p>
<p>Article (208):</p> <p>Both parties to a collective labor agreement are obligated to implement its terms in good faith and must refrain from any actions or measures that would hinder the execution of its provisions.</p>	<p>مادة (208):</p> <p>يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية ، وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل ، أو إجراء ، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .</p>
<p>Article (209):</p> <p>If unforeseen exceptional circumstances arise, making it excessively burdensome for either party to fulfill the collective labor agreement or any of its provisions, both parties must engage in collective bargaining to discuss these circumstances and reach an agreement that balances their respective interests.</p>	<p>مادة (209):</p> <p>إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية، أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا ، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف ، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .</p> <p>فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات التوفيق ، أو الوساطة والتحكيم وفقا لأحكام هذا القانون.</p>





<p>If the parties fail to reach an agreement, they must refer the matter to the competent administrative authority, which shall take the necessary steps to initiate conciliation, mediation, or arbitration procedures in accordance with the provisions of this Law.</p>	
<p>Article (210):</p> <p>Either party to a collective labor agreement, as well as any interested worker or employer, has the right to seek a judicial ruling for the enforcement of any provision of the agreement or for compensation in the event of its non-performance or breach.</p> <p>However, compensation shall not be awarded against the relevant trade union or employers' organization unless the act causing the compensable harm was committed by the organization's board of directors or its legal representative.</p>	<p>مادة (210):</p> <p>لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية ، وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال ، أو أصحاب الأعمال ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها ، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها.</p> <p>ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو منظمة أصحاب الأعمال ، إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة ، أو الممثل القانوني لها.</p>
<p>Article (211):</p> <p>A trade union or an employers' organization that is a party to a collective labor agreement has the right to initiate all legal actions arising from the breach of the agreement on behalf of any of its members.</p> <p>The member for whose benefit the action is brought by the organization has the right to intervene in the proceedings, and may also independently initiate such actions without relying on the organization.</p>	<p>مادة (211):</p> <p>للمنظمة النقابية العمالية ، وللمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية.</p> <p>وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.</p>
<p>Article (212):</p>	<p>مادة (212):</p>





Without prejudice to the right to litigation, disputes arising from a collective labor agreement shall be subject to the procedures agreed upon by the parties, in accordance with the provisions set forth in Part Three of this Book.	مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان ، مع مراعاة الأحكام الواردة في الباب الثالث من هذا الكتاب.
<p>Chapter Four Collective Labor Disputes</p> <p>Section One General Provisions</p>	<p>(الفصل الرابع) منازعات العمل الجماعية الفرع الأول أحكام عامة</p>
<p>Article (213):</p> <p>Without prejudice to the right to litigation, the provisions of this Chapter shall apply to any dispute concerning the terms or conditions of employment or operating procedures that arises between an employer or a group of employers, or their organizations, and all workers, a group of workers, or their organizations.</p>	<p>مادة (213):</p> <p>مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ، أو منظماتهم ، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم.</p>
<p>Article (214):</p> <p>If one month passes from the commencement of negotiations without reaching an agreement, either party, or both, may refer the matter to the competent administrative authority to initiate conciliation procedures.</p>	<p>مادة (214):</p> <p>إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق.</p>
<p>Section Two Conciliation</p>	<p>الفرع الثاني التوفيق</p>
<p>Article (215):</p>	<p>مادة (215):</p>



<p>The competent administrative authority shall schedule a conciliation session to resolve the dispute within no more than five (5) days from the date of receiving the request.</p> <p>Both parties to the dispute must be notified of the scheduled session at least three (3) days in advance.</p> <p>The competent minister shall issue a decision outlining the procedures and rules for conciliation.</p>	<p>تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق في النزاع في موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بإجراءات وقواعد التوفيق .</p>
<p>Article (216):</p> <p>If the parties to the dispute reach an amicable settlement in accordance with the provisions of this Section, the agreement shall be documented and signed by both parties in the form of a collective labor agreement.</p> <p>The procedures outlined in this Law shall then be followed, and the agreement shall be binding on both parties.</p>	<p>مادة (216):</p> <p>إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته وديًا وفقا لأحكام هذا الفرع ، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما في اتفاقية عمل جماعية ، وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة في هذا القانون ، وتكون ملزمة لهما.</p>
<p>Article (217):</p> <p>Subject to the provisions of the Arbitration Law in Civil and Commercial Matters issued by Law No. 27 of 1994, if the dispute is not resolved within twenty-one (21) days from the commencement of the conciliation process, either party may refer the matter to the competent administrative authority to initiate procedures for transferring the dispute to the Mediation and Arbitration Center referred to in Article (218) of this Law.</p>	<p>مادة (217):</p> <p>مع مراعاة أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ ، إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يوما من تاريخ بدء التوفيق ، جاز للطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليه في المادة (٢١٨) من هذا القانون.</p>





<p>Section Three Mediation and Arbitration Center</p>	<p>الفرع الثالث مركز الوساطة والتحكيم</p>
<p>Article (218):</p> <p>A center named the "Mediation and Arbitration Center" shall be established within the competent ministry, possessing legal personality and operating under the authority of the competent minister. The Center shall consist of two divisions: a Mediation Division and an Arbitration Division.</p> <p>The Center shall have a Chief Executive Officer, whose appointment and financial terms shall be determined by a decision of the Prime Minister, based on the recommendation of the competent minister, for a term of three (3) years, renewable.</p> <p>The Prime Minister shall issue a decision defining the organizational and financial structure of the Mediation and Arbitration Center, the rules governing its operations, and the fees for its services, which shall not exceed fifty thousand Egyptian pounds, including the conditions for fee exemptions.</p> <p>The Mediation and Arbitration Center shall adhere to the provisions of this Law, all implementing regulations and decisions, and the fundamental guarantees and principles of litigation under the Civil and Commercial Procedures Law.</p> <p>In the absence of specific provisions in this Law or the Center's regulations, the provisions of the Arbitration Law in Civil and Commercial Matters referred to above shall apply.</p>	<p>مادة (218):</p> <p>ينشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم"، تكون له الشخصية الاعتبارية، ويتبع الوزير المختص، ويتكون من قسمين قسم الوساطة، وقسم التحكيم.</p> <p>ويكون له رئيس تنفيذي يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد الهيكل الإداري والمالي لمركز الوساطة والتحكيم ونظام العمل به والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منها.</p> <p>ويلتزم مركز الوساطة والتحكيم بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضي في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وتسرى في ما لم يرد في شأنه نص خاص في هذا القانون ولوائح مركز الوساطة والتحكيم أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية المشار إليه.</p>



<p>Article (219):</p> <p>The Mediation and Arbitration Center shall prepare a roster of mediators and a roster of arbitrators who meet the qualifications specified in this Law.</p> <p>Each mediator and arbitrator must take the following oath before the head of the Center:</p> <p><i>"I solemnly swear by Almighty God to perform my duties with integrity, honesty, and sincerity, and not to disclose any work-related secrets that come to my knowledge by virtue of my role."</i></p>	<p>مادة (٢١٩):</p> <p>يعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء وقائمة من المحكمين الذين تنطبق عليهم الشروط الواردة في هذا القانون ، ويؤدى كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدى مهمتى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرا من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم مهمتي."</p>
<p>Article (220):</p> <p>Notwithstanding the provisions of Articles (221) and (226) of this Law, the Mediation and Arbitration Center may seek the assistance of members from judicial authorities and bodies, provided that the approval of their respective governing councils is obtained.</p>	<p>مادة (220):</p> <p>استثناء من أحكام المادتين (٢٢١) ، (٢٢٦) من هذا القانون ، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة.</p>
<p>Article (221):</p> <p>To be listed as a mediator on the roster maintained by the Mediation and Arbitration Center, a candidate must meet the following requirements:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hold a higher education degree. 2. Be of good conduct and reputable character. 3. Have no prior convictions for a felony or a misdemeanor involving 	<p>مادة (221):</p> <p>يشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ. ٢ - أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة. ٣ - ألا يكون قد سبق إدانته في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٤ - ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة. ٥ - ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي ٦ - قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز.





<p>dishonesty or moral turpitude, unless the individual's legal status has been restored.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Not be an employee of the state's administrative apparatus. 5. Not have been previously dismissed from service through disciplinary action. 6. Successfully complete the initial training program on mediation and its various aspects at the Center. 7. Pass the examination conducted by the Mediation and Arbitration Center with a score of no less than seventy percent (70%). 	<p>٧ - اجتياز الاختبار الذي يعقده مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .</p>
<p>Article (222):</p> <p>The parties to the dispute have the right to select one of the mediators listed on the roster within a maximum period of seven (7) days from the date the mediation request is submitted.</p> <p>If this period expires without an agreement on the selection of a mediator, the Center shall appoint a mediator within three (3) days from the end of this period.</p>	<p>مادة (222):</p> <p>لطرفي النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدین بالقائمة في موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة. فإذا انقضت المدة المشار إليها ، ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط ، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة.</p>
<p>Article (223):</p> <p>The mediator's mandate begins on the date the dispute is referred to them, and they must complete their mission within one (1) month.</p> <p>The mediator has full authority to examine the dispute and its elements, including, but not limited to, hearing both parties, reviewing necessary documents, and</p>	<p>مادة (223):</p> <p>تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه ، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر . وللوسيط جميع الصلاحيات في نظر النزاع ، والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات ، وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.</p>



<p>requesting any data or information that may assist in performing their duties.</p>	
<p>Article (224):</p> <p>Without prejudice to the provisions of Article (223) of this Law, either party to the dispute, or both, may request the Mediation and Arbitration Center to replace the appointed mediator within fifteen (15) days.</p> <p>If the other party objects to the replacement, the Mediation and Arbitration Center must decide on the request within no more than two (2) days.</p> <p>If a new mediator is appointed, the time allocated for their duties shall commence from the date they assume the role.</p>	<p>مادة (224):</p> <p>مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٣) من هذا القانون ، يحق لطرفي النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يوما أن يطلب من مركز الوساطة والتحكيم استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة ، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على مركز الوساطة والتحكيم الفصل في هذا الطلب في موعد لا يجاوز يومين ، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة.</p>
<p>Article (225):</p> <p>The mediator shall make every effort to bridge the differences between the parties to the dispute. If the mediator is unable to achieve a mutual understanding, they must provide the parties with written recommendations for resolving the dispute.</p> <p>If both parties accept the mediator's recommendations, the agreement shall be documented in writing, signed by the parties and the mediator, and shall become binding on the parties within the agreed-upon scope. This agreement must be recorded in the designated paper or electronic register.</p> <p>If the parties reject the recommendations, in whole or in part, the mediator shall propose referring the dispute to arbitration. If both</p>	<p>مادة (225):</p> <p>على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع. فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك في اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط ويصبح هذا الاتفاق ملزما للطرفين في حدود ما تم الاتفاق عليه ، ويثبت ذلك بالسجل الورقي أو الإلكتروني المعد لهذا الشأن. وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم ، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز.</p> <p>وفي جميع الأحوال ، على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريراً لقسم الوساطة ، يتضمن ملخصاً للنزاع والأوراق ، والمستندات المقدمة من طرفيه ، والتوصيات ، وما تم قبوله من الطرفين ، وما تم رفضه وأسباب الرفض.</p>





parties consent, the dispute shall be transferred to the Arbitration Division of the Center.

In all cases, the mediator must submit a report to the Mediation Division within five (5) days from the end of their mandate, including a summary of the dispute, the documents and evidence presented by both parties, the mediator's recommendations, and a record of the accepted and rejected recommendations, along with the reasons for any rejection.

Article (226):

To be listed as an arbitrator on the roster maintained by the Mediation and Arbitration Center, a candidate must meet the following requirements:

1. Hold a law degree from an Egyptian university or an equivalent qualification.
2. Be of good conduct and reputable character.
3. Have no prior convictions for a felony or a misdemeanor involving dishonesty or moral turpitude, unless their legal status has been restored.
4. Not be an employee of the state's administrative apparatus.
5. Not have been previously dismissed from service through disciplinary action.
6. Successfully complete the initial training program on arbitration and its various aspects at the Center.
7. Pass the examination conducted by the Mediation and Arbitration Center with a score of no less than seventy-five percent (75%).

مادة (226):

يُشترط فيمن يُقيد بقائمة المحكمين ، الشروط الآتية:

- ١- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية ، أو ما يعادلها.
- ٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة.
- ٣- ألا يكون قد سبق إدانته في جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإداري للدولة.
- ٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي.
- ٦- قضاء مدة التدريب الأولى لمركز الوساطة والتحكيم على أعمال التحكيم ، ومجالاته.
- ٧- اجتياز الاختبار الذي يُعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة.





<p>Article (227):</p> <p>The arbitration panel shall be formed by mutual agreement of the parties, consisting of one or more arbitrators, provided that the total number is odd, to hear the dispute. This selection must be made within fifteen (15) days from the date the dispute is referred to the Arbitration Division.</p> <p>If the parties fail to agree on the selection of arbitrators within the period specified in the first paragraph of this Article, the Center shall appoint the arbitrators in accordance with the regulations governing its operations.</p>	<p>مادة (227):</p> <p>تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر ، بشرط أن يكون العدد فردياً، لنظر النزاع القائم، وذلك في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم.</p> <p>وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقاً للوائح المنظمة لعمل المركز.</p>
<p>Article (228):</p> <p>The parties to the dispute shall sign an arbitration agreement, which shall include the subject matter of the dispute, as well as the terms and procedures to be followed in the arbitration process.</p> <p>In matters not covered by the arbitration agreement, the provisions of the Arbitration Law in Civil and Commercial Matters referred to herein shall apply.</p>	<p>مادة (228):</p> <p>يوقع طرفا النزاع مشاركة التحكيم التي تحوى موضوع النزاع ، والشروط والإجراءات التي يجرى عليها التحكيم ، وتتبع فيما لم تتضمنه مشاركة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية المشار إليه .</p>
<p>Article (229):</p> <p>When resolving a referred dispute, the arbitrator or arbitrators must consider the applicable national legislation, ratified international conventions, principles of natural justice, customary practices, and social equity, taking into account the prevailing economic and social conditions in</p>	<p>مادة (229):</p> <p>يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل في النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة ، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها ، ومبادئ القانون الطبيعي ، والعرف والعدالة الاجتماعية ، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة ، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء في حالة تعدد المحكمين.</p> <p>ويتعين على المحكم ، أو المحكمين الفصل في النزاع المعروض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع.</p>



<p>the region where the establishment is located.</p> <p>If there is more than one arbitrator, the decision shall be made by majority vote.</p> <p>The arbitrator or panel of arbitrators must resolve the dispute within thirty (30) days from the date the dispute is referred to them.</p> <p>The arbitration award shall be final and enforceable, provided that it is endorsed with an execution order by the competent labor court.</p>	<p>ويعتبر حكم التحكيم نهائياً ، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة.</p>
<p>Article (230):</p> <p>The Arbitration Division shall establish one or more High Panels, each composed of five (5) arbitrators selected from its roster, to reconsider the awards referred to in Article (229) of this Law.</p> <p>If the arbitration clause or agreement provides for a two-tier arbitration process, the dispute shall be referred to this High Panel within fifteen (15) days from the date of the first-instance award.</p> <p>The High Panel must resolve the dispute within forty-five (45) days from the date it is referred to them.</p>	<p>مادة (230):</p> <p>تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر ، لإعادة النظر ، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمتها للطعن في الأحكام المشار إليها في المادة (٢٢٩) من هذا القانون. وإذا تضمن شرط أو مشاركة التحكيم أن يكون على درجتين ، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور حكم أول درجة ، ويتعين عليها الفصل في النزاع خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ الإحالة إليها.</p>
<p>Chapter Five Strikes and Lockouts</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق</p>
<p>Article (231):</p> <p>Workers shall have the right to strike in order to demand what they consider to be in the interest of their professional, economic, and social rights, provided that all amicable</p>	<p>مادة (231):</p> <p>للعمال حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها</p>



<p>dispute resolution procedures stipulated in this Law have been exhausted. The declaration and organization of the strike shall be carried out by the competent trade union organization or the designated workers' representative, in accordance with the controls and procedures prescribed by this Law.</p>	<p>في هذا القانون ، ويكون إعلانه ، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p>
<p>Article (232): The strike declaration must include prior notice to both the employer and the competent administrative authority at least ten days before the scheduled date of the strike. Such notice shall be given by registered mail with acknowledgment of receipt and must include the reasons for the strike and its scheduled dates.</p>	<p>مادة (232): يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب ، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول ، على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده.</p>
<p>Article (233): Workers shall be prohibited from calling for or declaring a strike with the intent of amending a collective labor agreement during its period of validity.</p>	<p>مادة (233): يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب ، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها.</p>
<p>Article (234): It is prohibited to strike, call for, or declare a strike in vital establishments that provide essential services to citizens, where work stoppage would compromise national security. Strikes or calls for strikes are also prohibited under exceptional circumstances. The Prime Minister shall issue a decree specifying the vital establishments and the essential services they provide.</p>	<p>مادة (234): يحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي. ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها.</p>
<p>Article (235): A strike shall result in the suspension of the obligations arising from the employment contract for the duration of the strike.</p>	<p>مادة (235): يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.</p>



<p>Article (236): The employer shall have the right, for economic reasons, to fully or partially shut down the establishment, or to reduce its size or activity, in a manner that may affect the workforce either temporarily or permanently, in accordance with the conditions, procedures, and circumstances stipulated in this Law.</p>	<p>مادة (236): يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها ، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم ، وذلك في الأوضاع ، وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.</p>
<p>Article (237): In applying the provisions of Article (236) of this Law, the employer must submit a request to shut down the establishment, or to reduce its size or activity, to a committee formed for this purpose. The request must include the reasons, conditions, procedures relied upon, as well as the number and categories of workers to be laid off.</p> <p>The committee must issue a reasoned decision within no more than forty-five days from the date of submission. If the decision approves the request, it must specify the date of implementation.</p> <p>If the committee fails to issue a decision within the mentioned period, this shall be deemed an implicit approval of the closure in accordance with the conditions and procedures submitted by the employer.</p> <p>The concerned party may appeal the committee's decision before another committee formed for this purpose, and acceptance of the appeal shall result in suspending the execution of the initial decision.</p> <p>The Prime Minister shall issue a decree establishing both committees mentioned in this Article, defining their respective jurisdictions, the entities represented therein, the procedures followed before them, and the timeframes and procedures for appeals.</p> <p>The composition of each committee shall</p>	<p>مادة (237): في تطبيق أحكام المادة (٢٣٦) من هذا القانون ، يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة ، أو تقليص حجمها ، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب ، والأوضاع ، والشروط والإجراءات ، التي يستند إليها في ذلك ، وأعداد ، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.</p> <p>وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال خمسة وأربعين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها ، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه.</p> <p>فإذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها ، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على الإغلاق بالأوضاع والشروط والإجراءات التي تقدم بها صاحب العمل ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما في هذه المادة ، وتحديد اختصاصاتهما ، والجهات التي تمثل فيهما ، والإجراءات التي تتبع أمامهما ، ومواعيد ، وإجراءات التظلم ، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما.</p>





<p>include one representative nominated by the relevant trade union organization and another by the concerned employers' organization.</p>	
<p>Article (238): The employer shall notify the workers and the competent trade union organization of the request submitted and of the decision issued regarding the full or partial closure of the establishment, or the reduction of its size or activity. The implementation of such decision shall commence on the date specified by the committee that reviewed the request or the appeal, as the case may be.</p>	<p>مادة (238): يخطر صاحب العمل العمال ، والمنظمة النقابية العمالية 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 على حسب الأحوال.</p>
<p>Article (239): In cases of partial closure or reduction in the size or activity of the establishment, and where the collective agreement in force does not specify objective criteria for selecting the workers to be laid off, the employer must consult with the competent trade union organization on this matter after the decision is issued and before its implementation. Seniority, family responsibilities, age, and the workers' professional skills and competencies shall be considered among the guiding criteria in this regard. The competent Minister shall issue a decree determining the objective criteria for selecting the workers to be laid off, in consultation with workers' and employers' organizations.</p>	<p>مادة (239): 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 ، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. وتعتبر الأقدمية ، والأعباء العائلية ، والسن ، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاسترشاد بها في هذا الشأن. وبصدر الوزير المختص قراراً بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال.</p>
<p>Article (240): It is prohibited for the employer to submit a request for full or partial closure of the establishment, or to reduce its size or activity, during the stages of settling collective labor disputes. It is also prohibited to submit such a request due to, or during, a workers' strike.</p>	<p>مادة (240): يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب للإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية ، كما يحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل.</p>





Article (241):

Without prejudice to the provisions of Article (238) of this Law, in cases where the employer has the right to terminate the employment contract for economic reasons, the employer may, instead of exercising this right, temporarily amend the terms of the contract. In particular, the employer may assign the worker to tasks not agreed upon, even if they differ from the worker's original job, and may reduce the worker's wage, provided it does not fall below the minimum wage.

If the employer amends the contract terms in accordance with the first paragraph of this Article, the worker shall have the right to terminate the contract without prior notice. In such case, the termination shall be deemed justified on the part of both the employer and the worker.

In all cases, the worker shall be entitled to an end-of-service gratuity equivalent to one month's wage for each of the first five years of service, and one and a half months' wage for each year of service exceeding that period.

Book Four

Occupational Safety and Health and the Protection of the Work Environment

Article (242):

This Book regulates the provisions and controls for the prevention of accidents and health hazards arising from, related to, occurring during, or caused by work, with the aim of minimizing risks and their causes inherent in the work environment.

مادة (241):

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٨) من هذا القانون ، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي كما له أن يخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل.

وفي جميع الأحوال ، يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف الشهر عن كل سنة تجاوز ذلك.

الكتاب الرابع

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (242):

ينظم هذا الكتاب أحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به ، أو التي تقع أثناءه ، أو بسببه ، وذلك للحد من المخاطر وأسبابها التي تنطوي عليها بيئة العمل.





<p>Article (243): For the purposes of applying the provisions of this Book, the term "establishment" shall mean any project or facility owned or managed by a natural or legal person from either the public or private sector.</p>	<p>مادة (243): يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.</p>
<p>Article (244): The provisions of this Book shall apply to all workplaces, establishments, and their branches, regardless of their type or affiliation, whether on land, at sea, or in the air. These provisions shall also apply to all types of water surfaces and various means of transportation.</p>	<p>مادة (244): تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها ، أو تبعيتها ، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية. كما تسرى أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.</p>
<p>Article (245): Without prejudice to the provisions concerning inspection and judicial enforcement under this Law, the competent Minister may, by decree, authorize the establishment of compliance offices aimed at verifying the fulfillment of occupational safety and health requirements and the protection of the work environment in establishments subject to the provisions of this Book, as well as providing the necessary technical support and advisory services. The decree shall determine the legal form of the compliance offices, the conditions and regulations governing their operations, the qualifications of their personnel, the terms and rules of licensing, its duration, and the applicable fees, which shall not exceed one hundred thousand Egyptian pounds.</p>	<p>مادة (245): مع عدم الإخلال بأحكام التفتيش والضبطية القضائية في هذا القانون ، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب ، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة. ويحدد القرار الشكل القانوني لمكاتب الامتثال وشروط وضوابط مزاولة نشاطها ، ومؤهلات العاملين بها ، وشروط وقواعد الترخيص ، ومدته ، والرسوم المقررة عليه ، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه.</p>



<p>Part One Protection of the Work Environment</p>	<p>الباب الأول تأمين بيئة العمل</p>
<p>Article (246): The establishment and its branches shall be obligated to provide occupational safety and health measures and ensure the protection of the work environment in workplaces, in accordance with exposure standards and threshold limits, in a manner that guarantees protection from physical hazards resulting from:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Heat and cold stress; 2. Noise and vibrations; 3. Illumination intensity; 4. Harmful and hazardous radiation (ionizing and non-ionizing); 5. Atmospheric pressure variations; 6. Explosion hazards. 	<p>مادة (246): <u>تلتزم المنشأة ، وفروعها ، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل ، وفقا لمعايير التعرض والحدود العتبية ، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -الوطأة الحرارية والبرودة. ٢ -الضوضاء والاهتزازات. ٣ -شدة الاستضاءة. ٤ -الإشعاعات الضارة والخطرة (مؤينة - غير مؤينة). ٥ -تغيرات الضغط الجوي. ٦ -مخاطر الانفجار.
<p>Article (247): The establishment and its branches shall be required to take the necessary precautions and measures to provide occupational safety and health means and ensure the protection of the work environment, so as to prevent engineering (mechanical – electrical – construction – ergonomic) hazards, particularly the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Any hazard arising from lifting and hauling equipment, transportation means, handling tools, and power transmission systems; 2. Any hazard resulting from construction and building works, excavation, risks of collapse, and falls; 3. Any hazard arising from electricity (both dynamic and static); 4. Any hazard resulting from the lack of compatibility between the 	<p>مادة (247): <u>تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يكفل الوقاية من المخاطر الهندسية (ميكانيكية - كهربائية - تشييد وبناء - الموائمة) ، وعلى الأخص ما يأتي:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -كل خطر ينشأ عن معدات وأدوات رفع وجر ، ووسائل الانتقال ، والتداول ، ونقل الحركة. ٢ -كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء ، والحفر ، ومخاطر الانهيار ، والسقوط. ٣ -كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الديناميكية والاستاتيكية). ٤ -كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ، وبين مكان العمل.

<p>worker's physical structure and the machinery or equipment, or between the worker and the workspace.</p>	
<p>Article (248): The establishment and its branches shall be obligated to implement methods and means to protect workers from the risk of infection by bacteria, viruses, fungi, parasites, and other biological hazards, whenever the nature of the work exposes workers to conditions that may lead to such infections, particularly in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contact with ill persons and the provision of services to them, including care, laboratory testing, medical examinations, and surgical operations; 2. Handling animals, their products, and their waste; 3. Units for the handling, transportation, storage, and treatment of hazardous medical and veterinary waste; 4. Units for receiving, storing, and treating various types of discharge and effluents. 	<p>مادة (248): <u>تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات ، والطفيليات ، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها ، وعلى الأخص ما يأتي:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -مخالطة الأدميين المرضى ، والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل ، وفحوص طبية ومعملية ، وعمليات جراحية. ٢ -التعامل مع الحيوانات ، ومنتجاتها ، ومخلفاتها. ٣ -وحدات تداول ، ونقل وتخزين ، ومعالجة المخلفات الطبية ، والبيطرية الخطرة. ٤ -وحدات استقبال ، وتخزين ، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة.
<p>Article (249): The establishment and its branches shall be required to provide occupational safety and health measures and ensure the protection of the work environment in workplaces to prevent chemical hazards resulting from handling solid, liquid, and gaseous chemical substances, taking into account the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Not exceeding the maximum permissible exposure levels to chemical substances and 	<p>مادة (249): <u>تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية ، مع مراعاة ما يأتي:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل في المواد الكيميائية ، والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال. ٢ -عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها. ٣ -توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة ، والعمال عند تداول ونقل وتخزين ، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة ، والتخلص من مخلفاتها. ٤ -الاحتفاظ بسجل ورقى أو إلكترونى لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ،



<p>carcinogenic materials to which workers may be exposed;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Not exceeding the threshold quantities of hazardous chemical substances stored; 3. Providing the necessary precautions to protect the establishment and workers during the handling, transportation, storage, use, and disposal of hazardous chemical substances and their waste; 4. Maintaining a physical or electronic register of all hazardous chemical substances handled, including all relevant data for each substance, and documenting workplace environmental pollutants to which workers are exposed. Hazardous substances and waste shall be recorded in accordance with Waste Management Law No. 202 of 2020; 5. Labelling all chemical substances used in the workplace with identification cards specifying their scientific and trade names, chemical composition, hazard level, safety precautions, and emergency procedures. The establishment must obtain this data from the manufacturer or supplier upon delivery; 6. Training workers on safe handling procedures for hazardous chemicals and carcinogenic substances, informing them of associated risks, and educating them on safety and prevention methods; 7. Complying with exposure standards and threshold limits. 	<p>ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل التي يتعرض لها العمال ، ويسجل المواد والمخلفات الخطرة وفقاً لقانون تنظيم إدارة المخلفات الصادر بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٢٠</p> <p>٥ -وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري ، وتركيبها الكيميائي ، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من مصنعها ، أو موردها عند التوريد.</p> <p>٦ -تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة ، والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها ، وبطرق الأمان ، والوقاية من هذه المخاطر.</p> <p>٧ -معايير التعرض والحدود العتبية.</p>
<p>Article (250): The establishment and its branches shall be obligated to provide occupational safety and health measures and ensure the protection of the work environment in workplaces to</p>	<p>مادة (250): تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل وسائل</p>





prevent indirect hazards—those where the absence of certain conditions leads to or exacerbates harm or danger. Such measures shall include rescue and first aid facilities, cleanliness, orderliness, and proper organization in the workplace, as well as ensuring that workers in food preparation, handling, and consumption areas possess valid health certificates confirming they are free from epidemic and infectious diseases.

الوقاية من المخاطر غير المباشرة ، والتي تنشأ ، أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ، والنظافة والترتيب ، والتنظيم بـأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بـأماكن الطهي وتداول وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

Article (251):

The establishment and its branches shall be required to take the necessary precautions and fulfill the required conditions for fire prevention, in accordance with the regulations set by the competent authority at the Ministry of Interior.

مادة (251):

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق ، طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية.

Article (252):

The establishment and its branches shall be obligated to provide occupational safety and health measures and ensure the protection of the work environment in a manner that guarantees the prevention of any hazards arising from work performed in confined or enclosed spaces.

مادة (252):

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.

Article (253):

The establishment and its branches shall be obligated to conduct risk assessments and analyses for anticipated industrial and natural disasters, as well as operational hazards, and to prepare emergency plans for the protection of the establishment, its workers, and visitors in the event of accidents or disasters. The effectiveness of these plans must be tested through practical drills to ensure their efficiency, and workers must be trained to meet the plans.

مادة (253):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر ، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ الحماية المنشأة والعمال والمتريدين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط ، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها ، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتصحيحها إذا لزم الأمر. ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأي خبير استشاري ، أو مراكز استشارية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ.



requirements, with necessary corrections made where applicable.

The establishment may seek the guidance of a consulting expert or specialized advisory centers in the field of occupational safety and health and work environment protection when preparing emergency plans.

The establishment is also obligated to notify the competent administrative authority of its emergency plans, any modifications thereto, and of any storage or use of hazardous materials.

In cases where a potential accident or danger is foreseen in the workplace that may pose an imminent and serious threat to the health or life of workers, the worker shall have the right to leave the workplace and move to a safe area within or outside the establishment or worksite, without the need for prior authorization, and shall inform the immediate supervisor of any danger they encounter. No disciplinary action or consequences shall result from such withdrawal.

The establishment must ensure that workers do not return to an unsafe work environment until the hazard has been removed.

If the establishment fails to comply with the obligations under this Article and its implementing decisions within the deadlines specified by the competent administrative authority, and such failure results in an imminent danger to the health or safety of workers or visitors, the competent authority shall order the full or partial closure of the establishment or the shutdown of one or more machines or equipment until the hazard is eliminated. Such closure or

كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ ، وبأي تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة التنبؤ بوقوع حادث أو خطر في مكان العمل قد يؤدي إلى تهديد وشيك وخطير على صحة العمال أو حياتهم ، يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلى مكان آمن داخل المنشأة أو موقع العمل أو خارجه إذا لزم الأمر ، دون إذن ، وعليهم إخطار المشرف المباشر بأية أخطار يتعرضون لها ، ولا يترتب على هذا الانسحاب أي عواقب أو مساءلة تأديبية.

وتلتزم المنشأة بضمان عدم عودة العمال إلى بيئة العمل غير الآمنة إلى أن يتم إزالة الخطر.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيهه أحكام هذه المادة ، والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم ، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر ، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئي أو الكلي. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المعنية.



<p>shutdown shall be enforced administratively, without prejudice to the workers' right to receive their wages during the period of full or partial closure or suspension.</p> <p>The competent administrative authority may also remove the hazard by direct execution at the expense of the establishment, in coordination with the relevant authorities.</p>	
<p>Article (254): Establishments and their branches shall be obligated to provide a safe and non-hostile work environment that is free from harassment, bullying, and violence, and to adopt effective means to prevent such behaviors.</p> <p>The competent Minister shall issue a decree specifying templates for codes of professional conduct, as well as the rules and procedures for filing complaints, mechanisms for resolving them, and the necessary measures to be taken in this regard.</p>	<p>مادة (254): تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة ، وغير عدائية ، خالية من التحرش والتنمر والعنف ، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي ، والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها.</p>
<p>Article (255): The competent Minister shall issue a decree establishing the rules, standards, and safety thresholds in workplaces, along with the necessary requirements and precautions to prevent the risks specified in this Part, in coordination with the relevant authorities.</p>	<p>مادة (255): يصدر الوزير المختص قرارا بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان في أماكن العمل ، والاشتراطات ، والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبنية بهذا الباب ، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.</p>
<p>Part Two Inspection in the Field of Occupational Safety and Health and the Protection of the Work Environment</p>	<p>الباب الثاني التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل</p>



<p>Article (256): Without prejudice to the provisions set forth in Book Five of this Law, the competent administrative authority shall be obligated to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establish a specialized body called the <i>Occupational Safety and Health and Work Environment Protection Inspection Authority</i>, composed of members possessing the necessary academic and practical qualifications in the fields of human medicine, veterinary medicine, pharmacy, engineering, sciences, environment, and waste management. This body shall be responsible for inspecting establishments and monitoring the implementation of occupational safety and health and work environment protection provisions, through regular periodic inspections. 2. Organize specialized and targeted training programs to enhance the efficiency and performance of the members of the Inspection Authority mentioned in item (1) of this Article, and to provide them with technical expertise and updates on modern developments, thereby ensuring the highest standards of occupational safety and health and work environment protection. 3. Equip the Inspection Authority with the necessary measurement tools, equipment, and all resources required to fulfill its mission. <p>Inspection of establishments whose operations are related to national security—as defined by a decision of the Prime</p>	<p>مادة (256): مع مراعاة الأحكام الواردة في الكتاب الخامس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ -تشكيل جهاز متخصص يسمى (جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) ، من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية في مجالات الطب البشري ، والبيطري ، والصيدلة ، والهندسة والعلوم ، والبيئة وإدارة المخلفات للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة. ٢ -تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه في البند (١) من هذه المادة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. ٣ -تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس ، وجميع الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته. <p>ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي ، والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.</p>
---	---



Minister—shall be conducted by the entity designated in such decision.

Article (257):

In the course of performing their duties, members of the Occupational Safety and Health and Work Environment Protection Inspection Authority shall have the right to:

1. Conduct the necessary medical and laboratory examinations on workers within establishments to verify the suitability of working conditions;
2. Take samples of substances used or handled in industrial operations and various work activities that may have a harmful impact on workers' safety, health, or the work environment, for the purpose of analysis and identification of the effects resulting from their use and handling, and notify the establishment accordingly to take necessary measures;
3. Use equipment, devices, photographic tools, and others during inspection to analyze the causes of accidents;
4. Review the establishment's emergency plans and risk analysis;
5. Examine the technical and administrative reports received by the establishment concerning serious accidents and their causes;
6. Review the quantities of hazardous materials stored that may pose a threat to the establishment.

Based on the inspection report submitted by the Occupational Safety and Health and Work Environment Protection Inspection Authority, the competent administrative authority shall order the full or partial closure of the establishment, or the

مادة (257):

على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

- ١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.
- ٢- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية ، وأنشطة العمل المختلفة والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.
- ٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث.
- ٤- الاطلاع على خطط الطوارئ ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
- ٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
- ٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي قد تهدد المنشأة.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف آلة ، أو أكثر ، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة ، أو صحة العمال والمترددين ، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر ، مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم.

وللجهة الإدارية المختصة بناء على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية

وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق ، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر.



<p>suspension of one or more machines, if there is an imminent danger threatening the safety of the establishment, the health of its workers or visitors, or the integrity of the work environment, until the hazard is eliminated—without prejudice to the workers’ right to receive their wages during the closure or suspension.</p> <p>The competent administrative authority, based on the closure decision, may eliminate the source of danger through direct enforcement at the expense of the establishment.</p> <p>The closure or suspension decision shall be enforced administratively.</p> <p>The competent administrative authority shall issue an order to lift the closure or suspension immediately upon the removal of the hazard.</p>	
<p>Article (258):</p> <p>Without prejudice to the provisions of Article (242) of this Law, occupational safety and health and work environment protection inspectors shall have the right to inspect establishments to verify compliance with the occupational safety and health requirements and work environment protection measures, in accordance with the provisions of this Law and its implementing regulations.</p>	<p>مادة (258):</p> <p>مع مراعاة حكم المادة (٢٤٢) من هذا القانون ، يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تطبيقا لأحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له.</p>
<p>Part Three</p> <p>Organization of Occupational Safety and Health Units and Work Environment Protection Systems within Establishments and Training</p>	<p>الباب الثالث</p> <p>تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت والتدريب</p>



Article (259):

The competent Minister shall issue the necessary decisions specifying the establishments and their branches that are required to establish functional units for occupational safety and health and the protection of the work environment, as well as the relevant specialized committees.

The committees referred to in the first paragraph of this Article shall be responsible for examining working conditions, the causes of occupational accidents and injuries, and for establishing rules and precautions to prevent them. The decisions of these committees shall be binding on the establishment and its branches.

Training must be provided to the personnel of the occupational safety and health unit, members of the relevant committees, and all levels of management and production staff, in a manner appropriate to their responsibilities and the nature of their work.

Article (260):

Every establishment employing thirty workers or more shall be obligated to submit a semi-annual statistical report to the competent administrative authority, containing accurate data on common and chronic diseases, major accidents, and occupational injuries. This report must be submitted no later than the first half of the months of July and January.

Establishments subject to the provisions of this Book must also notify the competent administrative authority of any major accident occurring at the workplace or the emergence of symptoms of an occupational disease, within twenty-four hours of its

مادة (259):

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت ، وفروعها ، التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك.

وتختص اللجان المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ببحث ظروف العمل وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها ، ووضع القواعد ، والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك ، والمسؤولين عن الإدارة ، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسؤوليتهم ، وطبيعة عملهم.

مادة (260):

تلتزم كل منشأة يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية ، والمزمنة ، والحوادث الجسيمة ، والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر.

كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب ، بإخطار الجهة الإدارية المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة ، أو عند ظهور أعراض مرض مهني ، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قراراً

بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض. وتلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب بموافاة الوزارة المختصة إلكترونياً على المنصة الإلكترونية المعدة لذلك بكافة البيانات والتقارير والإحصائيات اللازمة والتي



<p>occurrence. The competent Minister shall issue a decision specifying the forms to be used for this purpose.</p> <p>All establishments subject to the provisions of this Book are also required to electronically submit to the competent Ministry, via the designated electronic platform, all necessary data, reports, and statistics, as determined by a decree of the competent Minister. The decree shall specify the essential information required for submission.</p>	<p>يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص ، ويحدد القرار البيانات الأساسية المطلوبة لذلك.</p>
<p>Article (261):</p> <p>The competent Ministry, the National Center for Occupational Safety and Health Studies and Work Environment Protection referred to in Article (263) of this Law, and licensed entities shall be responsible for conducting basic, advanced, specialized, and targeted training for specialists, technicians, and committee members in the field of occupational safety and health.</p> <p>The competent Minister shall issue a decree establishing the rules for granting licenses and the training systems applicable to the aforementioned cases, including basic training, occupational safety and health training, and specialized and targeted training, for universities, institutes, NGOs, companies, and specialized institutions. The decree shall set forth the conditions, procedures, duration of the license, and the applicable fee, which shall not exceed fifty thousand Egyptian pounds, as well as the cases in which exemptions from the fee may apply.</p>	<p>مادة (261):</p> <p>تتولى الوزارة المختصة ، والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المشار إليه في المادة (٢٦٣) من هذا القانون ، والجهات التي يرخص لها ، التدريب الأساسي ، والمتقدم ، والنوعي ، والتخصصي للأخصائيين والفنيين ، وأعضاء اللجان في مجال السلامة والصحة المهنية.</p> <p>ويصدر الوزير المختص قرارا بقواعد منح التراخيص ، ونظم التدريب في الحالات السابقة في مجال التدريب الأساسي ، وتدريب السلامة والصحة المهنية والتدريب النوعي ، والتخصصي ، للكليات والمعاهد ، والجمعيات الأهلية والشركات والمؤسسات المتخصصة ، على أن يتضمن شروط منح الترخيص وإجراءاته ، ومدته ، والرسم المقرر عنه ، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منه.</p>





Article (262):

Practicing consultancy and expert services in the field of occupational safety and health and work environment protection shall require obtaining the necessary license from the competent Ministry.

The competent Minister shall issue a decree specifying the conditions, rules, and procedures for granting the license, its duration, and its registration in the designated paper or electronic register, as well as the applicable fees, which shall not exceed fifty thousand Egyptian pounds, and the cases in which exemptions from such fees may be granted.

مادة (262):

يشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد، وإجراءات منح الترخيص، ومدته، وقيدته في السجل الورقي أو الإلكتروني المعد لهذا الغرض، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه، وحالات الإعفاء منه.

Part Four

Research and Study Bodies and the Supreme Council for Occupational Safety, Health, and Work Environment Protection

الباب الرابع

أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

Article (263):

The National Center for Occupational Safety and Health Studies and Work Environment Protection, reorganized by Presidential Decree No. 333 of 2003, shall be responsible—jointly with the competent Ministry—for preparing central research and study plans in the fields of occupational safety and health and work environment protection, based on the statistical analysis of workplace injury data. The Center shall also follow up on the implementation of these plans in coordination with the relevant bodies within the competent Ministry, in accordance with the rules and procedures to be determined by a decree issued by the competent Minister.

مادة (263):

يختص المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المعاد تنظيمه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بالاشتراك مع الوزارة المختصة، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي للإصابات العمل بالمنشآت، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

<p>Article (264): A council shall be established under the name "Supreme Council for Occupational Safety, Health, and Work Environment Protection", chaired by the competent Minister, and composed of representatives from relevant ministries and authorities, along with an equal number of representatives from the most representative employers' organizations—nominated by their respective bodies—and representatives from the most representative trade union organizations—also nominated by their respective bodies. Representation from all levels of the relevant trade unions shall be observed in nominations, unless it is not feasible. A number of experts shall also be included.</p> <p>The Council shall be responsible for formulating the general policy in these areas and proposing the necessary measures for its implementation, in alignment with the State's overall policy.</p> <p>The composition of the Council, its competencies, and its operating procedures shall be determined by a decree issued by the Prime Minister.</p>	<p>مادة (264): ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم، وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يتعذر ذلك، وعدد من ذوي الخبرة.</p> <p>ويتولى المجلس رسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة.</p> <p>ويصدر بتشكيل المجلس، واختصاصاته، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء.</p>
<p>Article (265): In each governorate, a subcommittee of the Supreme Council for Occupational Safety, Health, and Work Environment Protection shall be formed, chaired by the respective Governor. The committee shall include in its membership representatives of the relevant ministries and authorities, representatives of the concerned trade union organizations—nominated by their respective organizations, unless not feasible—and representatives of</p>	<p>مادة (265): يشكل في نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة المحافظ المختص، وتضم في عضويتها ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة، وممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ترشحهم منظماتهم ما لم يتعذر ذلك، ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما، وعدد من ذوي الخبرة.</p> <p>ويصدر بتشكيلها، وتحديد اختصاصاتها، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص.</p>



employers' organizations, with equal representation between both sides, as well as a number of experts.

A decree issued by the competent Minister shall define the composition of the subcommittee, its powers, and its operating procedures.

Part Five Social and Health Services

Article (266):

Without prejudice to the provisions of the Social Insurance and Pensions Law referred to, the establishment and its branches shall be obligated to carry out the following:

1. Preliminary medical examination of the worker prior to employment, to ensure their physical health and fitness in accordance with the nature and requirements of the assigned job;
2. Aptitude assessment to verify the worker's physical, mental, and psychological capabilities in line with the demands of the job.

These examinations shall be conducted in accordance with the regulations governing health insurance. The competent Minister, in coordination with the Minister responsible for health affairs, shall issue a decree specifying the standards of physical fitness, health safety, and mental and psychological capacities upon which such examinations shall be based.

الباب الخامس الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (266):

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

- ١ -الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ، ولياقته الصحية طبقا لنوع واحتياجات العمل الذي يسند إليه.
- ٢ -كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسدية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل. وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعني بشئون الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.





Article (267):

The establishment and its branches shall be obligated to:

1. Train the worker on the proper foundations for performing their job;
2. Inform the worker, prior to commencing work, of the occupational hazards associated with their job, require the use of the prescribed protective measures, provide suitable personal protective equipment, and train the worker on its proper use.

The establishment shall not, under any circumstances, charge the worker or deduct any amounts from their wages for providing the necessary protective equipment.

Article (268):

The worker shall be obligated to use the protective equipment provided, take due care of the equipment in their possession, and comply with all instructions issued to safeguard their health and protect them from workplace accidents.

The worker must refrain from any act intended to obstruct the implementation of safety instructions, misuse the protective equipment provided for their safety or that of their colleagues, or alter, damage, or destroy such equipment—without prejudice to any additional obligations imposed by other applicable laws.

Article (269):

The establishment and its branches shall be obligated to undertake the following:

مادة (267):

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

- ١ - تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
 - ٢ - إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته ، والزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.
- ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أي مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

مادة (268):

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ، بتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحمايته وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

مادة (269):

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

- ١ -التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر





<ol style="list-style-type: none"> 1. Conduct daily periodic inspections during each work shift, especially in hazardous areas, to detect occupational risks and work to prevent them, and maintain a paper or electronic register for this purpose; 2. Examine any worker's health-related complaints and determine their relation to the nature of the work, through the establishment's physician, if available; 3. Coordinate with the General Authority for Health Insurance to carry out periodic medical examinations for all workers in the establishment, to maintain their physical, psychological, and mental fitness and to ensure their continuous safety, as well as to detect any occupational diseases in their early stages and to perform a medical check-up upon termination of service—all in accordance with the applicable health insurance systems and regulations. 	<p>المهنية ، والعمل على الوقاية منها ، وإعداد سجل ورقي أو إلكتروني لهذا الغرض.</p> <p>٢ - فحص شكاوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد.</p> <p>٣ - التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية والنفسية والعقلية ، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف 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>Article (270): The establishment shall be obligated to provide first aid facilities for its workers.</p> <p>If the number of workers in one location, town, or within a radius of fifteen kilometers exceeds fifty workers, the establishment shall be required to employ one or more qualified nurses for each work shift to perform nursing or first aid duties, assign a physician to treat the workers at a designated medical facility prepared for this purpose, and provide the necessary medication for treatment—all free of charge.</p> <p>If the worker receives treatment in either of the two cases mentioned above at a public or</p>	<p>مادة (270): تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية</p> <p>وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً ، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعدده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج ، وذلك كله بالمجان.</p> <p>وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة بمستشفى حكومي أو خيرى ، وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة .</p> <p>ويتبع في تحديد نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع</p>



charitable hospital, the establishment must pay the hospital for the costs of treatment, medication, and accommodation.

The method and conditions for determining the expenses of treatment, medication, and accommodation referred to in the previous paragraphs shall be set by a decree issued by the competent Minister in coordination with the Minister responsible for health affairs.

Article (271):

Any employer who engages workers in locations not accessible by regular means of transportation shall be obligated to provide suitable transportation for them at the employer's own expense.

Any employer who engages workers in remote areas, far from urban development, shall also be required to provide appropriate meals and adequate housing, with consideration given to allocating a portion of such housing for married workers—also at the employer's own expense.

The competent Minister, in coordination with the relevant ministers and the employers' and workers' organizations, shall issue the necessary decisions to define the remote areas, the housing conditions and specifications, the types and quantities of food to be provided to each worker, and the amount payable by the employer in return.

As for the meal system referred to in the third paragraph of this Article, an alternative system may be adopted by mutual agreement between the establishment's management and the trade union organization, or the workers' representative in the absence of such organization,

التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة .

مادة (271):

يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة .

وعلي من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة ، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين على نفقته الخاصة .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، ومع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران ، واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل ، وما يؤديه صاحب العمل مقابل لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة الثالثة من هذه المادة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالي في حالة عدم وجودها ، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، ويحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدي .



<p>provided that it is approved by the competent administrative authority. It is strictly prohibited to replace any or all of such meals with a cash allowance.</p>	
<p>Article (272): Any establishment employing fifty workers or more shall be obligated to provide the necessary social and cultural services for its workers, in coordination with the relevant trade union organization, without imposing any financial obligations on the workers.</p> <p>The competent Minister, in consultation with employers' and workers' organizations, shall issue the decrees specifying the minimum standards for such services.</p>	<p>مادة (272): تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية ، دون تحميل العامل أي التزامات ، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.</p>
<p>Article (273): The Social, Health, and Cultural Services Fund shall enjoy legal personality and aims to provide the necessary services to enhance the social, health, and cultural standards of workers in public sector establishments, public business sector establishments, and private sector establishments.</p> <p>A decree by the Prime Minister shall establish the Fund's Board of Directors, chaired by the competent Minister, and composed of representatives from the relevant trade union organizations and employers' organizations, with equal representation nominated by their respective bodies, along with representatives from relevant ministries and authorities. The decree shall define the Board's powers, the Fund's bylaws, the financial treatment of the chairperson and board members (to be</p>	<p>مادة (273): يتمتع صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالشخصية الاعتبارية ، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلي المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوي فيما بينهما ، ترشحهم منظماتهم ، وممثلي الوزارات والجهات المعنية ويحدد القرار اختصاصات المجلس والنظام الأساسي للصندوق والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبي الواجب إتباعه.</p> <p>ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزي المصري ، وموازنة مستقلة ، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وفقاً لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهي بانتهائها وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات ، ويرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى.</p>



covered from the Fund's own resources), and the accounting system to be followed.

The Fund shall have a separate bank account with one of the commercial banks registered with the Central Bank of Egypt, an independent budget, and shall annually prepare financial statements reflecting its financial position in accordance with financial accounting standards. The Fund's fiscal year shall coincide with the State's fiscal year. Its finances shall be subject to oversight by the Central Auditing Organization, and any surplus shall be carried over from year to year.

Establishments referred to in the first paragraph of this Article that employ twenty workers or more shall be obligated to pay an annual subscription of no less than eight Egyptian pounds and not exceeding sixteen pounds per worker per year to finance the Fund. The specific subscription amount shall be determined by a decree of the competent Minister upon submission to the Fund's Board of Directors.

An establishment that provides the services mentioned in Article 274 of this Law or offers a superior benefit to its employees shall be entitled to deduct the value of such services or benefits—or 70% of the amount otherwise due to the Fund annually, whichever is less.

Article (274):

The Fund referred to in Article (273) of this Law shall be obligated to provide the following services:

1. Support for medical expenses in accordance with the Fund's financial

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتي يبلغ عدد عمالها عشرون عاملاً فأكثر بسداد اشتراك سنوى لا يقل عن ثمانية جنيهات ولا يجاوز ستة عشر جنيهاً عن كل عامل سنوياً لتمويل هذا الصندوق ، ويصدر بتحديد قيمة الاشتراك السنوى قرار من الوزير المختص ، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ، وبحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ٢٧٤ من هذا القانون ، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنوياً ، أيهما أقل.

مادة (274):

يلتزم الصندوق المشار إليه في المادة (٢٧٣) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية:

- ١ - دعم النفقات العلاجية طبقاً لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتي تحدد أنواع الخدمات الطبية والمنفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج والجهات التي تتولى تنفيذ الخدمات الصحية.



and administrative bylaws, which shall define the types of medical services, eligible beneficiaries, the specialized committees responsible for approving treatment, and the entities tasked with delivering healthcare services;

2. Supplying establishment libraries with books;
3. Organizing or funding cultural seminars;
4. Supporting the costs of organizing trade union elections;
5. Developing literacy programs in cooperation with the competent authorities;
6. Supporting sports activities within establishments;
7. Organizing competitions to develop employees' technical, cultural, and athletic skills;
8. Preparing recreational trip and vacation programs in line with workers' means;
9. Supporting trade union activities;
10. Enabling both workers and employers to contribute to providing a safe work environment free from violence, harassment, and bullying through awareness seminars and funding developmental projects aimed at achieving that goal—subject to available resources.

The competent Minister, in agreement with the Fund's Board of Directors, may add other services, provided they fall within the Fund's scope of work.

A decree by the Prime Minister shall issue the Fund's financial and administrative bylaws, including provisions governing disbursement powers, controls, and oversight mechanisms.

٢ - تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب.

٣ - عقد الندوات الثقافية أو تمويلها.

٤ - دعم تكاليف تنظيم انتخابات المنظمات النقابية العمالية.

٥ - إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة.

٦ - تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة.

٧ - إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيا وثقافيا ورياضيا.

٨ - إعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصانيف طبقا لإمكانيات العمال.

٩ - دعم الأنشطة النقابية العمالية.

١٠ - مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل

آمنة خالية من العنف والتحرش والتنمر من خلال إقامة

الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التي

تستهدف ذلك متى توافرت الموارد.

وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق

إضافة خدمات أخرى على أن تكون في ذات مجال عمل

الصندوق.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا باللائحة المالية

والإدارية للصندوق، وصلاحيات وضوابط الصرف

والرقابة عليها.





<p align="center">Book Five Labor Inspection and Penalties</p> <p align="center">Part One Labor Inspection and Judicial Enforcement Authority</p>	<p align="center">الكتاب الخامس تفتيش العمل والعقوبات الباب الأول تفتيش العمل والضبطية القضائية</p>
<p>Article (275): The employees responsible for enforcing the provisions of this Law and its implementing regulations, as designated by a decree from the Minister of Justice in coordination with the competent Minister, shall have the capacity of judicial enforcement officers (Mā'mūrī al-Ḍabṭ al-Qaḍā'ī) with respect to offenses committed within their jurisdiction and related to the performance of their duties.</p> <p>Each of them shall, before assuming their duties, take the following oath before the competent Minister: "I swear by Almighty God to perform my duties with integrity, honesty, and sincerity, and not to disclose any work-related secrets that I come to know by virtue of my position."</p>	<p align="right">مادة (275):</p> <p>يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون ، والقرارات الصادرة تنفيذا له ، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص ، صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم ، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.</p> <p>ويؤدي كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الاتي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدي مهمتي بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشي سرا من أسرار العمل التي أطلع عليها بحكم وظيفتي."</p>
<p>Article (276): Each person vested with judicial enforcement authority shall carry an identification card confirming this status. They shall have the right to enter and inspect all workplaces to verify compliance with the provisions of this Law and its implementing regulations, to examine the relevant books and records, and to request the necessary documents and information from employers or their representatives.</p>	<p align="right">مادة (276):</p> <p>يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.</p> <p>ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم.</p>



<p>The competent Minister shall issue a decree specifying the rules and procedures for assigning inspectors to carry out inspections at night or outside official working hours, as well as the compensation due to them for such assignments.</p>	
<p>Article (277): Employers or their representatives shall be required to facilitate the duties of those assigned to monitor the implementation of this Law and its implementing regulations, and to provide them with the necessary documents and information required to perform their tasks.</p>	<p>مادة (277): على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.</p>
<p>Article (278): Employers or their representatives shall be obligated to comply with summonses issued to them by the officials referred to in Article (275) of this Law, and to appear at the times specified in such requests.</p>	<p>مادة (278): على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٧٥) من هذا القانون ، وذلك في المواعيد التي يحددها.</p>
<p>Article (279): The authorities, ministries, entities, and relevant bodies shall provide assistance to the officials assigned to monitor the implementation of the provisions of this Law and its implementing regulations whenever such assistance is requested in the course of performing their duties.</p>	<p>مادة (279): على السلطات والوزارات والجهات والهيئات المعنية مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.</p>
<p>Part Two Penalties</p>	<p>الباب الثاني العقوبات</p>
<p>Article (280): Without prejudice to any harsher penalty prescribed by the Penal Code or any other</p>	<p>مادة (280):</p>



<p>law, the penalties set forth in the following articles shall apply to the offenses specified therein.</p>	<p>مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.</p>
<p>Article (281): Any person who violates the provisions of Articles (4) and (5) of this Law shall be subject to a fine of not less than five thousand Egyptian pounds and not more than fifty thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred.</p> <p>In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (281): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٤ ، ٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>Article (282): Anyone who violates the provisions of Articles (82/paragraphs 1 and 2) and (273/fourth paragraph) of this Law, or the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than one thousand Egyptian pounds and not more than ten thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p> <p>The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to anyone who violates the provisions of Article (21/paragraph 1) of this Law.</p>	<p>مادة (282): يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٨٢ / البندين (١ و ٢) ، (٢٧٣ / فقرة رابعة) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادة (٢١/ بند ١) من هذا القانون.</p>
<p>Article (283): Anyone who violates the provisions of Articles (37/first paragraph), (48/first</p>	<p>مادة (283): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة أولى ، ٤٨ / فقرة أولى ، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية</p>





<p>paragraph), and (153) of this Law, as well as the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than two thousand Egyptian pounds and not more than ten thousand Egyptian pounds. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p> <p>The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to anyone who violates the provisions of Article (137) of this Law.</p>	<p>المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود. كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف حكم المادة ١٣٧ من هذا القانون.</p>
<p>Article (284): Anyone who violates the provisions of Article (26) of this Law, along with the ministerial decrees implementing it, shall be subject to a fine of not less than one thousand Egyptian pounds and not more than ten thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (284): يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>Article (285): Anyone who violates the provisions of Article (23) of this Law, along with the ministerial decrees implementing it, shall be subject to a fine of not less than twenty thousand Egyptian pounds and not more than one hundred thousand Egyptian pounds.</p> <p>The court may, upon issuing a conviction, order the closure of the establishment. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (285): يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضى بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>





Article (286):

Anyone who violates the provisions of Article Seven of the Promulgation Provisions of this Law, or Articles (24, 25, 36, 46, 51, 52, and 68) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than one thousand Egyptian pounds and not more than twenty thousand Egyptian pounds.

The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.

The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to anyone who violates the provisions of Articles (38, 122, and 175) of this Law.

مادة (286):

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة السابعة من مواد إصدار هذا القانون والمواد (٢٤ ، ٢٥ ، ٣٦ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٦٨) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود . كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (٣٨ ، ١٢٢ ، ١٧٥) من هذا القانون .

Article (287):

Anyone who violates the provisions of Articles (45, 104, and 108) of this Law shall be subject to a fine of not less than two thousand Egyptian pounds and not more than twenty thousand Egyptian pounds.

The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.

مادة (287):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٤٥، ١٠٤، ١٠٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

Article (288):

Anyone who violates the provisions of Articles (27, 53, 60, 117, 118, 119, 123, 124, 132, 135/second paragraph, and 254/first paragraph) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than five

مادة (288):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٧، ٥٣، ٦٠، ١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٣، ١٢٤، ١٣٢، ١٣٥ / فقرة ثانية ، ٢٥٤ / فقرة أولى) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين





hundred Egyptian pounds and not more than five thousand Egyptian pounds.

The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.

The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to violations of the provisions of Articles (12, 29, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 125, 126, 128, 129, 131, 138/second paragraph, 156, 159, 162, 164, and 173) of this Law.

Article (289):

The employer, or their representative at the establishment, shall be punished with a fine of not less than two thousand Egyptian pounds and not more than ten thousand Egyptian pounds if they violate any of the provisions of Articles (63, 64, and 66) of this Law and the ministerial decrees implementing them.

In all cases, the fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled, and the court shall order the closure of the establishment for a period not exceeding six months.

The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to any person who violates the provisions of Articles (62 and 65) of this Law.

وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٢ ، ٢٩ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣١ ، ١٣٨ / فقرة ثانية ، ١٥٦ ، ١٥٩ ، ١٦٢ ، ١٦٤ ، ١٧٣) من هذا القانون.

مادة (289):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أى من أحكام المواد (٦٣ ، ٦٤ ، ٦٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وفي كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تتجاوز الستة أشهر.

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٦٢ ، ٦٥) من هذا القانون.



Article (290):

Anyone who violates the provisions of Articles (33 and 37) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than five hundred Egyptian pounds and not more than one thousand Egyptian pounds.

The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.

The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to anyone who violates the provisions of Articles (35 and 205) of this Law.

مادة (290):

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٣٣ ، ٣٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.
كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٣٥ ، ٢٠٥) من هذا القانون.

Article (291):

Anyone who commits any of the following offenses shall be punished with imprisonment and a fine of not less than twenty thousand Egyptian pounds and not more than one hundred thousand Egyptian pounds, or with either penalty:

1. Engaging in employment placement activities—whether domestically or abroad—without being one of the entities specified in Article (40) of this Law, or without obtaining the license provided for in Article (41), or by means of a license issued based on false information;
2. Illegitimately collecting amounts from a worker's wages or entitlements for work performed domestically or abroad;
3. Providing false information regarding employment placement agreements or contracts abroad, including wages, terms and conditions of employment, or issuing

مادة (291):

يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

- ١ -مزاولة عمليات إلحاق العمالة للعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (٤٠) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٤١) من هذا القانون ، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.
- ٢ -تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل ، أو الخارج.
- ٣ -تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق للعمل بالخارج ، أو أجورهم أو شروط وظروف عملهم ، أو عقود عمل وهمية بالمخالفة للواقع.

وفي جميع الأحوال ، يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق ، وللمحكمة أن تقضى في حالات الإدانة بإغلاق المنشأة ، ويكون الإغلاق وجوبيا في حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها في البند (١) من هذه المادة.



<p>fictitious contracts contrary to reality.</p> <p>In all cases, any amounts received or collected without legal basis must be refunded.</p> <p>The court may also order the closure of the establishment in the event of a conviction. Closure shall be mandatory in the event of conviction for any of the offenses mentioned in Item (1) of this Article.</p>	
<p>Article (292):</p> <p>Anyone who violates the provisions of Article (42) of this Law, along with the ministerial decrees implementing it, shall be subject to a fine of not less than five thousand Egyptian pounds and not more than one hundred thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (292):</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٤٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>Article (293):</p> <p>Anyone who violates the provisions of Articles (70, 71, 72, and 74) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than twenty thousand Egyptian pounds and not more than one hundred thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the</p>	<p>مادة (293):</p> <p>يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٤) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>





<p>violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	
<p>Article (294): Anyone who violates the provisions of Articles (140, 141, 142, 143, 144, 145, 151/second paragraph, 152, and 198) of this Law shall be subject to a fine of not less than one thousand Egyptian pounds and not more than twenty thousand Egyptian pounds.</p> <p>In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (294): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٥١ / فقرة ثانية ، ١٥٢ ، ١٩٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>
<p>Article (295): Anyone who violates the provisions of Articles (236, 237, and 239) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than three thousand Egyptian pounds and not more than ten thousand Egyptian pounds.</p> <p>The fine shall be multiplied according to the number of workers in respect of whom the violation occurred. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p> <p>The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to any person who violates the provisions of Articles (169, 170, 172, 238, 240, and 241/third paragraph) of this Law.</p>	<p>مادة (295): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p> <p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٦٩ ، ١٧٠ ، ١٧٢ ، ٢٣٨ ، ٢٤٠ ، ٢٤١ / فقرة ثالثة) من هذا القانون.</p>
<p>Article (296): Anyone who violates the provisions of Articles (245, 254, 255, 259, 260, 261, 262, 266, 270, 271, and 272) of this Law, along with the ministerial decrees implementing them, shall be subject to a fine of not less than five thousand Egyptian pounds and not</p>	<p>مادة (296): يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٥ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود.</p>





<p>more than one hundred thousand Egyptian pounds. In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p> <p>The same penalty referred to in the first paragraph of this Article shall also apply to any person who violates the provisions of Articles (246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 267, 268, and 269) of this Law.</p>	<p>كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٠ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩) من هذا القانون.</p>
<p>Article (297): The employer, or their representative at the establishment, shall be subject to a fine of not less than five thousand Egyptian pounds and not more than twenty thousand Egyptian pounds if they violate the provisions of Articles (277) and (278) of this Law.</p> <p>In the case of repeated offenses, the fine shall be doubled.</p>	<p>مادة (297): يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أحكام المادتين (٢٧٧ ، ٢٧٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .</p>
<p>Article (298): The person responsible for the actual management of a legal entity shall be subject to the same penalties prescribed for acts committed in violation of the provisions of this Law if it is proven that they had knowledge of such violations and that their failure to fulfill the duties imposed by their managerial role contributed to the commission of the offense.</p> <p>The legal entity shall be jointly liable for the payment of any financial penalties and compensations imposed by the court.</p>	<p>مادة (298): يعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التي تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم في وقوع الجريمة . ويكون الشخص الاعتباري مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويزات.</p>