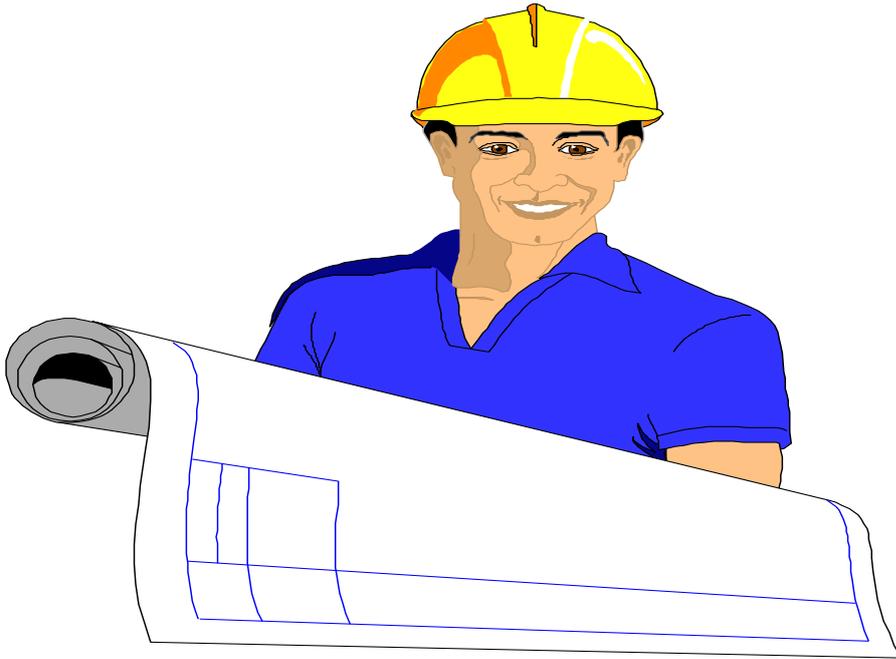


جمهورية مصر العربية  
وزارة القوى العاملة

---



حقوق والتزامات العامل  
في ضوء أحكام قانون العمل 12 سنة 2003 وتعديلاته  
والقوانين ذات الصلة



## أولاً : التزامات العامل

- تضمنت المادة 56 / عمل الالتزامات التي يجب على العامل تحملها في قيامه بعمله وستتولى عرضها بذات الترتيب الذي وردت به في المادة المشار إليها وذلك على النحو التالي :-
1. قيام العامل بأداء العمل بنفسه ، ويستلزم هذا الالتزام أن يؤدي العمل المسند إليه والمتفق عليه في العقد بنفسه فلا ينيب فيه غيره أو يستعين بأخر في أدائه بغير موافقة صاحب العمل .
  2. إطاعة أوامر رب العمل وتعليماته التي تتعلق بالعمل المتفق عليه ، على ألا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب العامة ، ولا أن يكون فيها ما يعرض العامل أو زملائه للخطر تأكيداً على مبدأ تنفيذ العقود بحسن نية .
  3. المحافظة على مواعيد العمل ، فيتعين على العامل احترام النظام الذي تضعه المنشأة لتنظيم العمل اليومي بها وما تنص عليه لائحة تنظيم العمل ، بشأن إثبات حضور العمال وانصرافهم وعدم التأخير في مواعيد الحضور أو التبكير في الانصراف منه بغير إذن أو مبرر مشروع بذلك ، كذلك يتعين على العامل أتباع الإجراءات التي يقرها القانون أو اللوائح أو أوامر صاحب العمل إذا أراد الغياب عن العمل ليوم أو أكثر أو مخالفة مواعيد العمل في احد الأيام والحصول على إذن أو تصريح بذلك .
  4. الالتزام بحفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله ، ويتضمن التزام العامل بتأدية العمل بعناية الشخص المعتاد التزامه بالمحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات ومستندات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها ، وان يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها ، وهو ما يقتضي ألا تستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل ما لم يرخص له صاحب العمل بذلك وأن يحفظها في الأماكن المخصصة لذلك .
  5. الالتزام بحسن معاملة عملاء صاحب العمل وأن ينجز العامل مصالحهم لدى المنشأة في حدود اختصاصات عمله في وقت مناسب وبدقة وعناية .
  6. احترام الرؤساء والزملاء والتعاون معهم ، حيث يقتضى تضافر الجهود لأداء العمل على الوجه الأكمل ضرورة تعاون العمال معا واحترام كل عامل لرؤسائه وزملائه حتى تسود الألفة والتعاون بين الجميع بما يعود بالنفع على المنشأة .
  7. المحافظة على كرامة العمل وسلوك المسلك اللائق به ، ويستلزم هذا الالتزام أن يسلك العامل المسلك اللائق عند قيامه بالعمل داخل موقع العمل بتجنب الأفعال والأقوال التي تمس الأمانة والنزاهة والكرامة والاحترام وتؤدي إلى احتقار الناس له ونفورهم منه ، ويمتد هذا الالتزام أيضاً إلى خارج نطاق العمل ، فعليه أن يسلك كل مسلك طيب يتفق مع القيم الأخلاقية الحميدة ويتجنب كل سيئ يؤدي إلى احتقاره بين الناس ويفقده الثقة والاعتبار بما يعود على وظيفته ويزرع الثقة في استقامة شاغلها أو يشكك في نزاهته .
  8. المحافظة على سلامة المنشأة وأمنها و الالتزام بكافة الأحكام القانونية المتعلقة بذلك خاصة ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية ، وكذلك إجراءات الأمن التي ترد بلوائح تنظيم العمل أو تعليمات صاحب العمل .

9. المحافظة على أسرار العمل ، والتي قد يؤدي تسربها للمنافسين إلى الإضرار بصاحب العمل وتلحق السرية أيضا بالتعليمات الكتابية التي تصدر عن جهة العمل بإعتبارها من أسرار العمل ، ولا يجوز للعامل أن يعترض أو يجادل في الإعتبارات التي دعت جهة العمل إلى فرض هذا الإلتزام في هذه التعليمات ، ويعد الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل مرهوناً ببقاء هذه المعلومات سرية ، فإذا ذاعت وأصبحت معلومة للكافة فلا تعد من قبيل الأسرار التي يحاسب العامل إذا أفشاها

10. الإبلاغ عن البيانات الصحيحة المتعلقة به ، إذ يتعين على العامل إبلاغ جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الإجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة .

11. تنمية مهارات العامل وخبراته المهنية والثقافية ، إذ يتعين على العامل أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنية وثقافية بأن يتبع النظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل مع المنظمات النقابية المختصة لتحقيق هذا الغرض ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة .

12. حظر الاحتفاظ بأصول الأوراق المتعلقة بالعمل ويستوي أن تكون الورقة أو المستند مما يدخل في إختصاص العامل أم لا ، كما يستوي أن يحتفظ بها لنفسه أو يعطيها للغير ولا يسري هذا الحظر على الحالات التي يسلم فيها صاحب العمل أصل المستند أو الورقة للعامل لإنجاز عمل في منزله يقتضي وجوده تحت يده .

13. حظر القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر بصورة تخل بحسن أدائه لعمله :-  
يقتضى تنفيذ عقد العمل أن يتفرغ العامل لأداء العمل ومن ثم الامتناع عن الاشتغال لدى الغير ، سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر ، وسواء كان العمل عرضياً مؤقتاً أو ذات طبيعة دائمة ، وسواء كان يتم خلال أوقات العمل أو في غير أوقاته أو حتى في الراحة الأسبوعية ، ما دام في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله الأصلي أو لا يتفق مع كرامته أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على قيام العامل بأي عمل لنفسه دون المساس بكرامة العمل، وكذلك إذا عمل لدى الغير بإذن من صاحب العمل خارج نطاق أوقات العمل المقررة لعمله الأصلي .

14. الإلتزام بعدم المنافسة ، ويندرج تحت هذا الإلتزام ، التزم أثناء سريان عقد العمل يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود وهو التزم قانوني نص عليه قانون العمل صراحة ، والإلتزام بعد إنقضاء العقد لا يفرضه القانون ولكن لا بد من الإتفاق عليه وتوافر شروطه .

15. حظر الإقتراض من العملاء أو أصحاب الأعمال المنافسين :-

16. فيحظر على العامل الإقتراض من عملاء صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المنافسين إبعادا له عن الشبهات التي قد تنشأ عن ذلك وحتى لا يؤدي إلى الإخلال بواجبات وظيفته تحت وطأة الحاجة إلى المال ، ويقع الحظر سواء انطوى الأمر على جريمة جنائية أم لا وسواء وقع إخلال بواجبات الوظيفة أم لم يقع .

17. حظر الهدايا والمكافآت والعمولات :

لنفس العلة من الاقتراض هي إبعاد العامل عن مواطن الشبهات ، حظر المشرع على العامل أن يقبل هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أى أشياء أخرى عينية بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته إلا إذا كان ذلك برضاء صاحب العمل وبموافقته إذ تنتفي في مثل هذه الحالة شبهة المتاجرة في الوظيفة والإخلال بواجباتها .

18. حظر جمع تقاضي النقود والتبرعات وتوزيع منشورات أو تنظيم إجتماعات بمقر العمل

حظر المشرع على العمال جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو تنظيم إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل وبمراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية ، وهذا الحظر يقوم إذا كان جمع النقود أو التبرعات أو توزيع المنشورات أو تنظيم الاجتماعات لأمر غير مشروع كالدعوة للعصيان أو القذف في حق بعض رؤساء العمل والتحرير على الإضراب .

## ثانياً : حقوق العامل

1. الحق في الحصول على أجر مناسب للعمل المكلف به ، وبالصواب المنصوص عليها في قانون العمل .
  2. الحق في الحصول على الإجازات بجميع أنواعها وفقاً للقواعد الواردة في المواد من (47) حتى (55) من قانون العمل وذلك على النحو التالي:-  
أولاً: الإجازات السنوية:-
    - يستحق العامل الذي أمضى في الخدمة سنة كاملة إجازة سنوية قدرها (21) يوماً بأجر كامل .
    - يستحق العامل الذي أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر إجازة سنوية قدرها (30) يوماً بأجر كامل.
    - يستحق العامل الذي تجاوز عمره الخمسين سنة إجازة سنوية قدرها (30) يوماً بأجر كامل.
    - يستحق العامل الذي تقل مدة خدمته عن سنة إجازة سنوية تقدر بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ، بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في الخدمة.
    - لا يستحق العامل الذي تقل مدة خدمته عن سنة ولم تزد مدة عمله عن ستة أشهر إجازة سنوية.
    - عدم دخول أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية في حساب الإجازة السنوية ، وبالتالي فلا يجوز خصم أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية من رصيد إجازات العامل السنوية.
    - الحق في زيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية التي يصدر بتحديد قرار من وزير القوى العاملة بعد أخذ رأى وزير الصحة.
- ثانياً: الإجازة العارضة:-
- يستحق العامل إجازة عارضة لمدة لا تجاوز ستة أيام في السنة ، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب هذه الإجازة من الأجازات السنوية المقررة له.

### ثالثا: إجازات الأعياد:-

منح قانون العمل الحالي العاملين المخاطبين بأحكامه الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بالكامل في الأعياد ، وقد حدد قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (49) لسنة 2009 هذه الأيام على النحو التالي:-

- اليوم الأول من شهر محرم ( عيد رأس السنة الهجرية ).
- اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول ( المولد النبوي الشريف ).
- اليومان الأول والثاني من شهر شوال ( عيد الفطر ).
- الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة ( الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى ) .
- اليوم السابع من يناير ( عيد الميلاد المجيد ) .
- اليوم الخامس والعشرين من يناير ( عيد الشرطة ) .
- يوم شم النسيم .
- اليوم الخامس والعشرين من إبريل ( عيد تحرير سيناء ) .
- اليوم الأول من مايو ( عيد العمال ) .
- اليوم الثالث والعشرين من شهر يوليو ( عيد الثورة ) .
- اليوم السادس من شهر أكتوبر ( عيد القوات المسلحة ) .

### رابعا : الإجازة المرضية:-

يستحق العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية تقوم بتحديدتها الجهة الطبية المختصة ، على أن يحصل العامل خلالها على تعويض عن الأجر وفقا لما حدده قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 الذي قرر استحقاق العامل 75 % من الأجر عن الـ 90 يوم الأولى من إجازته المرضية ، ثم 85% من الأجر عن الـ 90 يوم التالية وقد اشترط لاستحقاق العامل ألا يقل التعويض في كل الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للأجر ، ويستمر صرف هذا التعويض طوال مدة مرض العامل أو حتى ثبوت العجز الكلى أو حدوث الوفاة ، بحيث لا تجاوز مدة 180 يوم في السنة.

### خامساً: الإجازة الدراسية:-

أثر المشرع عدم وضع شروط أو نظام محدد للإجازة الدراسية ، وترك تحديدها وتنظيمها لاتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشآت ، غير أن المشرع أوجب أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر.

3. الحق في تسوية رصيد الأجازات أو الحصول على الأجر المقابل لهذا الرصيد كل ثلاث سنوات على الأكثر.

4. الحق في الإطلاع بسهولة على لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات التأديبية وذلك من خلال قيام صاحب العمل بتعليقها في مكان ظاهر موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة على أن تأخذ الجهة الإدارية رأي المنظمة النقابية التي يتبعها العمال .

5. الحق في الحصول على الرعاية الصحية للعمال وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع وزير الصحة ، وأيضا مع عدم الإخلال بإحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، ومن أهم ما يلتزم به صاحب العمل في هذا الشأن توفير وسائل الإسعافات الطبية وقد صدر قرار السيد الوزير رقم ( 180 ) لسنة 2003 .

6. الحق في توفير وسائل انتقال من وإلى مقر العمل وذلك متى كان مكان العمل لا يصل إليه وسائل المواصلات العادية .

7. الحق في الحصول على المسكن والتغذية في حالة العمل في المناطق البعيدة عن العمران وفقا للضوابط الواردة بالقرار الوزاري رقم 200 لسنة 2003.

8. الحق في الحصول على خدمات اجتماعية و ثقافية بالمنشأة .

9. الحق في إنشاء دار حضانة لتمكين العاملات في المنشأة التي تستخدم مائة عاملة فأكثر من إيداع أطفالهم بها ، أو أن يتفق صاحب العمل مع دار حصانه بالقرب منه لإلحاق أبناء العاملات في المنشأة بها ، أما المنشأة التي يقل عدد العاملات بها عن مائة عاملة فان صاحب العمل يلتزم بذلك بالتعاون مع المنشآت الواقعة معها في المنطقة .

10. الحق في الاستفادة من الضمانات التي وضعها قانون العمل في المواد من ( 58 – 69 ) في حالة التحقيق مع العمال ، لضمان عدم إساءة صاحب العمل استعمال سلطته في التأديب .

11. الحق في العمل في بيئة عمل آمنة وبعيده عن مخاطر المهنة ، وذلك من خلال توفير المنشأة لوسائل السلامة والصحة المهنية .

12. الحق في تحسين شروط وظروف العمل من خلال الدخول في مفاوضة جماعية مع صاحب العمل .