

وزارة العمل

قرار رقم ٣٠١ لسنة ٢٠٢٥

بشأن المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال
حال إغلاق المنشأة جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ؛

وبعد التشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال ؛

وبعد العرض على المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي ؛

قرر :

(المادة الأولى)

تسري أحكام هذا القرار على جميع المنشآت الخاضعة لقانون العمل المشار إليه ، وذلك في الحالات التي تقرر فيها المنشأة الإغلاق الجزئي أو تقليص النشاط أو حجم العمالة لأي سبب اقتصادي أو فني أو تنظيمي يثبت جديته .

(المادة الثانية)

يتعين على صاحب العمل ، في حال عدم وجود اتفاقية جماعية سارية تتضمن معايير موضوعية للاختيار ، أن يجري مشاورات جادة مع المنظمة النقابية العمالية المعنية – إن وجدت – بشأن تحديد الفئات أو العمال المرشح الاستغناء عنهم ، وذلك بعد صدور قرار المنشأة وقبل بدء التنفيذ ، وعلى أن تتم المشاورات خلال مدة لا تقل عن (٧) سبعة أيام عمل .

(المادة الثالثة)

يلترم صاحب العمل عند تحديد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم بمبادئ :

١- الشفافية في عرض الأسباب الاقتصادية أو الفنية .

٢- الموضوعية وعدم التمييز .

٣- تحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة وحماية الاستقرار الأسري والاجتماعي للعمال .

٤- إتاحة البيانات للمنظمة النقابية بما يمكنها من إبداء رأيها .

(المادة الرابعة)

بمراعاة ما نصت عليه المادة (٢٣٩) من قانون العمل المشار إليه من معايير

استرشادية للعمال الذين يمكن الاستغناء عنهم حال إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها

أو نشاطها يجوز اختيار هؤلاء العمال وفقاً للمعايير والأولويات التالية :

١- إعطاء الأولوية في الاستمرار بالخدمة للأقدم في تاريخ التعيين ، ما لم يثبت وجود أسباب فنية موضوعية مخالفة .

٢- إعطاء الأولوية في الاستمرار للعامل الذي يمتلك القدرات والمهارات المهنية ، كمستوى الكفاءة التقنية ، والقدرة على شغل أكثر من وظيفة داخل المنشأة ، والتخصصات النادرة ، ونتائج تقييمات الأداء خلال السنوات الثلاث الأخيرة .

٣- الاستغناء عن العامل الذي حصل على جزاءات تأديبية أو اتسمت مدة خدمته بالمنشأة بعدم الكفاءة ، ويعتبر من قبيل ذلك ما يلي (التأخير في إنجاز المهام - التهرب من المسؤوليات والتكليفات - عدم القدرة على العمل ضمن فريق - الغياب المتكرر - افتعال المشكلات... الخ) .

٤- مراعاة ظروف العامل الأسرية بما في ذلك عدد أفراد الأسرة الذين يعولهم وحالتهم الصحية ، وعدم وجود مصدر دخل بديل للأسرة .

٥- الإبقاء على العامل الذي يعول أحد أفراد أسرته حتى الدرجة الثانية من أحد الأشخاص ذوي والأقارب أو الأيتام .

٦- الإبقاء على العامل الذي يعاني من أمراض مؤثرة على قدراته البدنية أو الجسمانية أو الذهنية نظراً لصعوبة حصوله على فرصة عمل بديلة .

(المادة الخامسة)

لا يخل هذا القرار بأي معايير أخرى تتضمنها اتفاقية عمل جماعية مبرمة بين صاحب العمل وممثلي العمال .

كما لا يخل بالتزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار القانونية ، وصرف جميع مستحقاته المالية وعلى الأخص المقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يحصل عليها ، والمكافأة المنصوص عليها بالمادة (٢٤١) من قانون العمل المشار إليه كحد أدنى .

وفي جميع الأحوال يلتزم صاحب العمل بإخطار الجهة الإدارية المختصة بقرار الاستغناء والمبررات والمعايير التي تم تطبيقها ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة أن تتحقق من سلامة تطبيق المعايير الواردة في هذا القرار ، وأن تطلب من المنشأة أي مستندات لازمة للتحقق .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

وزير العمل

محمد جبران