



EGYPT

# 浅析埃及劳动法律

## A Brief Look into Egyptian Labor Law

埃及是中东人口最多的国家和非洲人口第二大国，在经济、科技领域方面长期处于非洲领先地位，也是非洲大陆第三大经济体。其各项重要产业，如旅游业、农业、工业和服务业有着几乎同等的发展比重。作为“一带一路”沿线的支点国家，埃及与中国的贸易往来越来越密切。但埃及的政局与经济并不算稳定，埃及工资水平不高，工人生产效率较低，缺乏熟练和半熟练工人和管理人员，培训消耗成本过多。同时埃及《劳动法》是最严格的法规之一，《劳动法》保障工人的终生工作岗位，造成缺乏竞争，劳动积极性不高。

### 工资

雇员得到的所有工作报酬，无论是否固定或可变的，货币或实物支付的包括如下工资：

- 1) 劳动关系内支付的佣金；
- 2) 按照约定比例给予的员工在工作中制造，销售或收集的任务报酬；
- 3) 无论任何原因给予的增薪，或者实物福利；
- 4) 非工作必须的实物福利；

在埃及，工资年度增长不得低于7%，基数为固定工资，即社保基于的固定工资。

### 年假

埃及“劳动法”第47条规定，雇员每年的年假为21天，条件是雇员需在此劳动单位工作满一年。工作超过10年，或者为一个或多个雇主服务的雇员，年假为30天。50岁以上的雇员也有权享受30天的年假。对于雇用少于一年但不少于六个月的雇员，年假按任职期间按比例计算。如果雇员离职时，年假处于未休状态，应将未休的已获得年假折算为工资发放。

### 产假

社会保险所涵盖的女性雇员（连续10个月缴纳社会保障金）有权享受三个月的带薪产假（3个子女为上限），产假福利按工资的75%支付。此外，在有超过50名雇员的机构中雇用的妇女有权根据《劳动法》的规定，领取2年的无薪生育假。在孩子出生后24个月，妇女每天也有权享受两个0.5小时的护理休息假，或者组合成一个小时的长时间休息假期。妇女在从产假返回工作单位时应保留她所有的权利和福利。《劳动法》没有关于陪产假的规定。对于雇用100名或以上雇员的机构，雇主有义务提供内部幼儿园，或以负责将雇员的子女（直到达到教育年龄为止）置于适当的托儿所的方式替代。

### 外籍员工的法律规定

根据埃及《公司法》规定，某一公司的雇员中只有10%可以是工资总额不超过总额20%的外籍员工。根据“投资法”，在任何一个自由区设立的公司可以雇用不超过公司雇员人数25%的外国雇员，且在埃及工作的外籍雇员必须获得埃及的居住证和工作许可证，否则不允许外国雇员在埃及工作。外国技术专家必须有两名埃及雇员担任助理。受雇于旅游和教育等某些领域的雇员需要提交额外的文件并获得具体的批准才能获得工作许可证。在提

交所有所需文件后，劳工局签发一张临时单据，附在雇员的护照上，准许该雇员在埃及开始工作。一旦证件等手续的程序结束(通常需要2-3个月)，就会签发工作许可证和居留证。工作许可证是一份临时文件，不颁发永久工作许可证。工作许可证每年或每六个月续签一次，视工作许可证的期限而定。法律条例还规定了外籍人士禁止在埃及从事以下职业：导游、肚皮舞、出口和清关工作。任何人违反关于外籍雇员工作条例的法律规定，可被处以不少于500埃及镑和不超过5000埃及镑的罚款。

## 雇用合同

雇主有权收集与申请就业、补偿和福利有关的个人信息以及雇主的其他规定。雇主应为每名雇员提供一份文件，包括：雇员的资格、证书、社会地位、身份证或护照副本、雇员上家公司的证书。雇主与雇员签订的合同需一式三份，一份由雇主保管，一份由雇员保管，一份由相关社会保险办公室保管。合同中需强制列明：

- 1) 雇主姓名和工作地点；
- 2) 员工的姓名，资格，职业和住址社会保险号码以及其他证明其身份所需的文件；
- 3) 受合同约束的工作的性质和类型；
- 4) 商定的工资，付款方式和时间，以及其他商定的货币或者实物福利。

雇主应当给予工人一份收据，以证明相关文件或证明已经交由雇主保管。外籍或埃及雇员的雇用合同必须用阿拉伯语书写。

## 终止劳动关系

如果雇主在合同期限内的任何时候终止一项确定期限的雇用合同，雇主在没有正当理由的情况下，有责任支付雇员在整个合同期间本应享有的全额工资。适用的通知期限应按一定期限的雇用合同约定。如果雇主在没有正当理由的情况下终止无限期雇用合同，雇主应向雇员赔偿：除应计假期、奖金等应享权利外，每一年工作年限不少于两个月的全薪。如果雇员在雇主服务的时间少于10年，应向其发出两个月的通知期；如果雇员在雇主的服务期限超过10年，则应发出三个月的通知期。雇主无权无理由终止雇用合同，除非雇员因“严重过失”而违反合同(“劳动法”第69条)。“严重过失”包括下列行为：

- 1) 伪造身份或提交伪造证件；
- 2) 持续违反安全指示；
- 3) 一年内连续20天或连续10天缺勤；
- 4) 泄露造成重大损失的雇主机密；
- 5) 在同一工作领域与雇主竞争；
- 6) 工作时间内醉酒状态；
- 7) 对雇主、总经理或任何上级的攻击。

有部分人员类型是在合约期内禁止雇主解雇的，以下为限制解雇的人员类型：

- 1) 雇主禁止在产假期间解雇雇员。
- 2) 雇主不得在社保给予的病假期和剩余的年假期间解雇生病缺勤的雇员。
- 3) 以下原因不被视为合法和充分的解雇理由：
  - a) 肤色，性别，社会身份，家庭义务，怀孕，宗教，政治观点；
  - b) 雇员属于工会，或者参与合法的工会活动；
  - c) 实行或曾经实行雇员代表的工作，或正在选举员工代表；
  - d) 递交或参与递交针对雇主违反法律法规或劳动合同的申诉；
  - e) 要求雇主就工人会费进行扣除；
  - f) 雇员使用休假权利。

如果任意一方无合法且充分的理由而终止合同，他应该赔偿另一方解雇带来的损失。

雇员可以求助委员会(根据劳动法条71条)要求补偿，委员会裁定的补偿：对于每一年的服务期，可以转换为至少2个月工资。且该补偿不影响雇员其他应得的福利。如果有明确的期限协议，则为合同期间剩余时间的薪金。

## 社会保险

社会保险	豁免人群	豁免人群	下限/月	上限/月	雇员	雇员
养老、残疾和死亡	不受双边互惠社 保协定覆盖的外 籍雇员	固定工资	550	1500	13%	17%
		浮动工资		2795	10%	15%
健康保险		固定工资	550	1500	1%	4%
		浮动工资		2795		
失业保险		固定工资	550	1500	0%	2%
		浮动工资		2795		
工伤保险	全员适用	固定工资	550	1500	0%	3%
		浮动工资		2795		
上下限调整	全额工资的下限为公务员最低工资, 每年7月1号进行10%的增额调整; 基本工资的上限每年7月1号进行10%的增额调整; 浮动工资的上限每年1月号进行15%的增额调整。					
工资定义	固定工资=基本工资+固定福利 浮动工资=加班费、奖金、佣金等					

## 关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立, 在新加坡设立亚太总部, 研发中心分别设立在新加坡, 上海, 印度尼西亚, 另外, BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司, 业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等。除了人力资源服务, 我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合, 实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO, 作为亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 提供创新高效的企业解决方案, 助力提升企业效率, 以“中国服务的探索者和实践者”为己任, 致力于把“中国服务”推向世界!

