

غرامة من ألفين إلى 20 ألف جنيه للمؤسسة التي لا تطبق الحد الأدنى للأجور[]مجاملة لأصحاب الشركات على حساب العمال



الثلاثاء 29 سبتمبر 2026 01:00 م

تضع غرامة الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور، التي تتراوح بين ألفين و20 ألف جنيه عن كل عامل، جدية حماية العمال أمام اختبار حقيقي، خصوصًا عندما تتأخر المحاسبة وتظل الأجور المنقوصة في خزائن أصحاب الأعمال[]

وفي المقابل، تثير تحذيرات خبراء وقيادات عمالية من ضعف العقوبات وقصور التفتيش سؤالاً لا تجيب عنه البيانات الحكومية: هل تمنع الغرامة الاعتداء على الأجور، أم تتحول مع تراخي التنفيذ إلى تكلفة محتملة يستطيع المخالف تحملها؟

غرامة قد تجعل المخالفة مربحة

ينص قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، في المادة 287، على غرامة تتراوح بين ألفين و20 ألف جنيه لمخالفة مواد تشمل الالتزام بقرارات المجلس القومي للأجور، وتتعهد الغرامة بتعدد العمال وتتضاعف عند العود[]

لكن وجود العقوبة لا يكفي وحده لضمان الردع؛ إذ تتوقف فاعليتها على سرعة اكتشاف المخالفة وملاحقة مرتكبها، واسترداد العمال حقوقهم، حتى لا يستفيد صاحب العمل من إطالة النزاع واحتجاز الأموال المستحقة للعاملين[]

وفي هذا السياق، سبق أن حذر كمال عباس، المنسق العام لدار الخدمات النقابية والعمالية، خلال مناقشات تطبيق الحد الأدنى عام 2024، من أن الجزاءات الضعيفة وغير الرادعة تشجع أصحاب الأعمال على الامتناع والتحايل[]

كما ربط عباس المشكلة بضعف وسائل التنفيذ، محذراً وقتها من تحول الاستثناءات إلى ثغرة للهروب من الالتزام[] وتعلق تصريحاته بالمنظومة السابقة للقانون الحالي، لكنها تطرح معياراً واضحاً لتقييم العقوبة الجديدة: قدرتها الفعلية على منع المخالفة[]

ومن هنا، فإن رفع قيمة الغرامة لا يعفي الحكومة من إثبات أن الانتهاك أصبح مكلفاً بالفعل؛ فالفارق كبير بين عقوبة مكتوبة وقرار يُنفذ بسرعة، وبين تحرير محضر وحصول العامل على أجره كاملاً[]

وللتوضيح، إذا افترضنا حرمان عامل من ألف جنيه شهرياً طوال سنة، فإن مستحقاته المنقوصة تبلغ 12 ألف جنيه، بينما يبدأ الحد الأدنى للغرامة من ألفين؛ وهي مقارنة توضح أهمية تحصيل المستحقات مع العقوبة[]

ومع ذلك، لا يعني سداد الغرامة سقوط حق العامل في أجره، ولا يبيح القانون شراء حق المخالفة[] إنما ينشأ خطر تحول الانتهاك إلى صفقة مربحة حين تتعطل المطالبة بالمستحقات وتتراجع احتمالات المحاسبة السريعة[]

العامل يدفع ثمن الشكوى

وفي جانب آخر، تبدو مطالبة العامل بالتقدم بشكوى حلاً ناقصاً إذا لم تصاحبها حماية عملية من التنكيل؛ فالعامل الذي يعتمد على راتبه لإطعام أسرته قد يخشى فقدان الوظيفة أكثر من استمرار الأجر المنقوص[]

وفي تصريحات منشورة في مايو 2024، حذر شعبان خليفة، رئيس نقابة العاملين بالقطاع الخاص، من ضعف موقف العامل الذي يبلغ عن عدم تطبيق الحد الأدنى، وما قد يواجهه من عقاب أو فصل

كذلك شدد خليفة على أن التفتيش وحده لا يضمن التنفيذ، في ظل محدودية أعداد المفتشين مقارنة باتساع عدد المنشآت، مطالبًا آنذاك بتشريع تصاحبه غرامة معتبرة ضد الجهات التي تمتنع عن الالتزام

وبناءً على هذا التحذير، فإن الرهان على الشكاوى الفردية يترك منفذًا خطيرًا للتهرب: أن يطمئن صاحب العمل إلى صمت العامل، وأن تتحول حاجته إلى الوظيفة إلى وسيلة لإجباره على قبول أقل من حقه

ورغم أن القانون الحالي يعد إنهاء العقد بسبب تقديم شكوى أو دعوى ضد صاحب العمل سببًا غير مشروع، فإن الحماية تظل ناقصة الأثر إذا اضطر العامل إلى مواجهة فقدان دخله وانتظار الإنصاف

ولذلك، لا يكفي أن تعلن الحكومة فتح أبواب الشكاوى، ثم تترك العامل يواجه الإدارة منفردًا؛ المطلوب تفتيش يبادر إلى اكتشاف المخالفات، ومتابعة تمنع الانتقام، ومساندة تضمن ألا تصبح المطالبة بالأجر مغامرة تهدد لقمة العيش

وبغير ذلك، تصبح الغرامة معلقة على قدرة الطرف الأضعف على خوض المعركة، بينما يحتفظ الطرف الأقوى بالمال والوقت وسلطة الإدارة؛ وهي معادلة تمنح المماطلة فرصة للنجاح وتحمل العامل ثمن تقاعس الرقابة

حقوق مؤجلة ورقابة تتحمل المسؤولية

وعلى صعيد مسؤولية أجهزة التنفيذ، تؤكد رحمة رفعت، المحامية العمالية ومنسقة البرامج بدار الخدمات النقابية والعمالية، أن عدم تطبيق الحد الأدنى يمثل مخالفة صريحة للمادة 104 من قانون العمل الحالي

وفي تعليقها على أزمة عمال أمون للأدوية في أبريل 2026، شددت رفعت على ضرورة تدخل وزارة العمل وتحرير محضر بالمخالفة، مؤكدة أن التفتيش الدوري والتدخل لإلزام الإدارة لا ينبغي أن ينتظرا شكاوى العمال

كما حذرت من التعامل مع أزمة الأجور باعتبارها حالات فردية، مشيرة إلى اتساع الفجوة بين الدخل وتكاليف المعيشة، وضعف التفاوض الجماعي، واستبدال الزيادات المستقرة بتعويضات غير مضمونة لا توفر الأمان للعامل

وانطلاقًا من ذلك، فإن اختزال حماية الأجور في قيمة الغرامة يحجب مسؤولية الوزارة عن التنفيذ؛ فالنص القانوني يلزم أجهزة التفتيش بالمتابعة الدورية، ولا يجعل تحركها خدمة اختيارية تقدم بعد انفجار الغضب داخل المنشآت

فضلاً عن ذلك، ينبغي أن تقاس نتائج الرقابة بالأجور التي استعدها العمال والمخالفات التي توقفت فعليًا، مع إعلان بيانات واضحة عن الإحالات والأحكام والتنفيذ، حتى يمكن محاسبة الجهات المسؤولة عن استمرار الانتهاكات

وبالتالي، فإن وصف الغرامة بأنها فرصة للتهرب يظل استنتاجًا يتعلق بخطر ضعف التنفيذ، وليس تصريحًا موثقًا يجمع الخبراء الثلاثة على إطلاقه بشأن قيمتها الحالية؛ أما تحذيراتهم فتلتقي حول ضرورة الردع والرقابة وحماية المطالبين بحقوقهم

وأخيرًا، لا تُصان كرامة العمال بإعلان أرقام العقوبات بينما تستمر الأجور المنقوصة الحكومة مطالبة بضمان وصول الحقوق إلى أصحابها، وإلا تحولت الحماية المعلنة إلى واجهة تخفي واقعا يدفع فيه العامل ثمن المخالفة وتأخر المحاسبة