

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمهورية العربية المتحدة

الجريدة الرسمية

(العدد ٧١ مكرر "ب") الصادر في يوم الثلاثاء ٢٩ رمضان سنة ١٣٧٨ - ٧ أبريل (نيسان) سنة ١٩٥٩ (السنة الثانية)

محتويات العدد

رقم الصفحة

- ١ قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل ١
٢٨ قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية ٢٨

والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها سنويا وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على المبلغ المذكور ، لا يتفقون بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به .

مادة ٣ - عند تطبيق نظام معاش الشيخوخة يكون للضامين الى مؤسسة التأمين والادخار للعمال البار في استبدال مستحقاتهم المقابلة لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا القانون. والأوال المدخرة لحسابهم في الصندوق عند استحقاقها إلى معاشات طبقا لجدول يصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على عرض مجلس إدارة المؤسسة بشرط ألا تقل القيمة الاستبدالية لهذه الأوال المستحقة عن جنيهن شهريا في الإقليم المصري و٢٠ ليرة سورية في الإقليم السوري .

مادة ٤ - يستمر العمل بأحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن زيادة إعانة غلاء المعيشة لوظفئ ومستخدمي وعمال المحال التجارية

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ؛

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ؛

قرر القانون الآتي :

مادة ١ - يعمل بأحكام قانون العمل المرافق لهذا القانون .

مادة ٢ - الأشخاص الذين يشتغلون في محال لا تدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية

(٢) القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بوضع نظام لتشفيل النساء في الصناعة والتجارة .

(٣) المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات .

(٤) المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ بشأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشؤون الاجتماعية .

(٥) القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج .

(٦) الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمى وعمال المحال التجارية والصناعية والمعمول به بمقتضى القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨ .

(٧) القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك .

(٨) المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى .

(٩) المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ في شأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل .

(١٠) المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ في شأن نقابات العمال .

(١١) القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ في شأن تنظيم توظيف وتخصيم العاطلين .

(١٢) القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم العمل في المناجم والمهاجر في الإقليم المصرى .

(١٣) القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخصيمهم .

(١٤) القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ المتضمن قانون العمل في الإقليم السورى والقوانين والمراسيم التشريعية المعدلة له فيأعدا الأحكام الخاصة بطوارئ العمل والأمراض المهنية .

كما يلغى كل نص يخالف لأحكام القانون المرافق .

مادة ١٥ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به في إقليمى الجمهورية من تاريخ نشره .

ويستمر العمل بالقرارات المنفذة للقوانين الملغاة فيما لا يتعارض مع أحكامه إلى أن تصدر القرارات المنفذة له ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٧ رمضان سنة ١٣٧٨ (٥ أبريل سنة ١٩٥٩)
جمال عبد الناصر

والصناعية في الإقليم المصرى الى أن تصبح قرارات اللجان المشكلة طبقاً لحكم المادة ١٥٦ من القانون المرافق نافذة .

مادة ٥ - الى أن يصدر قرار رئيس الجمهورية بتطبيق أحكام هذا القانون على مستخدمى وعمال الدولة بالإقليم السورى يستمر العمل بالأحكام الخاصة بهم والتي كان معمولاً بها بمقتضى القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ .

مادة ٦ - تستمر النقابات والاتحادات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون في ممارسة أعمالها الى أن توفق نظمها مع الأحكام الواردة فيه وعلى أن يتم ذلك خلال أربعة أشهر على الأكثر من هذا التاريخ وإلا اعتبرت منحلّة .

ويكون للاتحاد العام للعمال خلال هذه المدة الاختصاص المخول لاتحاد النقابات في الفقرة الثانية من المادة ١٦٥ من القانون المرافق .

وتوجه أموال النقابات بعد هذا التاريخ الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لإنشاء نقابات جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعمال .

مادة ٧ - تعتبر النقابات القائمة وقت صدور هذا القانون أعضاء مؤسسين للنقابات العامة المشار إليها في المادة ١٦٠ من القانون المرافق .

مادة ٨ - تبقى اختصاصات منظمات أصحاب الأعمال في الإقليم السورى فيما لا يتعارض وأحكام هذا القانون .

مادة ٩ - تستمر اللجان والمجالس المشكلة بموجب قوانين العمل المعمول بها في الإقليمين عند صدور هذا القانون في القيام بأعمالها الى أن تتشكل اللجان والهيئات التي نص عليها هذا القانون وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به .

مادة ١٠ - مع عدم الإخلال بالأحكام السابقة يختص بنظر جميع القضايا الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون القاضى الجزئى المختص .

مادة ١١ - مع عدم الإخلال بأحكام المادة ١١٨ من القانون المرافق تؤول الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون لتقوم بصرفها في الأوجه والشروط والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه .

مادة ١٢ - يصدر بتعيين الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٣ - تسرى أحكام هذا القانون على عمال الزراعة في الإقليم السورى فيما لا يوجد به نص في القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم العلاقات الزراعية في الإقليم السورى .

مادة ١٤ - تلغى القوانين الآتية :

(١) القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشفيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة

ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجياً في حدود الامتيازات والحوافز المختلفة بالنسبة للناطق والأقاليم والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبالتفاه مع وزير الخزانة .

مادة ٥ - لا تسرى أحكام هذا القانون على خدام المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص .

مادة ٦ - يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به .

ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل .

كما يقع باطلا كل مصلحة أو إبرام عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٧ - تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدماوى التي يرفعها العمال والعمال والمندرجون ، والمستحقون عنهم ، ونقابات العمال ، طبقاً لأحكام هذا القانون . ويكون نظرها على وجه السرعة ، وللحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المرفق وبلا كفالة . ولما في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

مادة ٨ - يكون للبالغ المستحق للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والتريم .

مادة ٩ - يكون حساب متوسط الأجر اليوى لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة .

مادة ١٠ - تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك .

الفصل الثالث

في توظيف وتخميد العاطلين

مادة ١١ - تسرى أحكام هذا الفصل على كل متعطّل قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه في الوحدات الإدارية التي يصدر بتخميدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

قانون العمل

الباب الأول

باب تمهيدى

الفصل الأول

تعريف

مادة ١ - يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعى او اعتبارى يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه .

مادة ٢ - يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه .

مادة ٣ - يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتى :

(١) العمالة التي تعطى للظروف والمندوبين والحوابين ، المندوبين التجاريين .

(٢) الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب فناء المعيشة وأعياء العائلة .

(٣) كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها .

ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

الفصل الثاني

أحكام عامة

مادة ٤ - لا تسرى أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة إلا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ١٦ - على كل صاحب عمل أن يبلغ مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله بنفسه أو بكاتب مسجل عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها. وعليه خلال سبعة أيام من تاريخ استخدامه أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه أن يرسل شهادة التيسد الخاصة به إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي صدرت منه صرافا لها بيان يتضمن تاريخ تسامه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل ، وعليه أيضا تدوين رقم شهادة التيسد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل تيسد العمل .

مادة ١٧ - على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله خلال شهرى يناير ويوليه (كانون الثاني وتتموز) من كل عام البيانات الآتية

(أ) بيانا مفصلا بعدد موظفيه وعماله طبقا لأنواع وظائفهم ومهنتهم وسنهم وجسديتهم .

(ب) بيانا بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال السنة أشهر السابقة .

(ج) بيانا عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال .

وتدون هذه البيانات على النموذج الذي تعده الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٨ - يجوز للجمعيات والمؤسسات والهيئات إنشاء مكتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين .

وعلى هذه المكاتب اتباع ما يأتي :

(أ) ابلاغ الجهة الإدارية المختصة بمنقرها وبمقر الجمعيات أو المؤسسات أو الهيئات التي أنشأتها .

(ب) إرسال تذاير شهرية إلى الجهة الإدارية المختصة عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت إليها وأسماء من ألحقهم بالعمل وبيان نوعه واسم صاحب العمل والأجر أو المرتب الذي عين للعامل وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض .

وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المواد ١٤ و ١٦ و ١٧ من هذا القانون .

مادة ١٩ - لا يجوز انتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الأعمال التي تسمى عليها أحكام هذا الفصل .

مادة ١٢ - لكل متعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤدلاته وأعماله السابقة

وعلى هذه المكاتب قيد تلك الطلبات وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد وذلك في يوم تقديم الطلب .

وبصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات كما يعين بقرار منه دائرة الاختصاص كل من هذه المكاتب .

مادة ١٣ - على مكاتب التوظيف والتخديم معاونة المتعطلين المقيدة أسمائهم لديها في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفائتهم .

ويجوز ترجيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي أحقروا بالعمل فيها .

مادة ١٤ - لا يجوز توظيف أو تخديم أى متعطل إلا إذا كان حاصلا على شهادة قيد من أحد مكاتب التخديم المشار إليها .

مادة ١٥ - تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان استشارية لمعاونة مكاتب التوظيف والتخديم في تأدية رسالتها على أن يشترك فيها ممثلون عن الجهات الإدارية المختصة وعن أصحاب الأعمال والعمل بالتساوى .

وتختص هذه اللجان بما يأتي :

(١) اقتراح رسم سياسة الاستخدام المحلية .

(٢) التوجيه المهني بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل

(٣) اقتراح الأنظمة التي تكفل تكافؤ فرص الترشيح للاستخدام .

(٤) اقتراح الأنظمة التي تكفل استفادة الدولة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية من خدمات مكاتب التوظيف والتخديم عند الترشيح لمختلف الوظائف .

(٥) اقتراح نظام يكفل قيد وترشيح العمال في الجهات المتناثرة والبعيدة عن مكاتب التخديم .

(٦) اقتراح نظام يكفل اختيار العمال في مهنتهم أو صناعتهم المنبذة بمكاتب التوظيف والتخديم وتعدد درجاتهم الفنية فيها بالتعاون مع الجهات الإدارية المختصة والمؤسسات التعليمية .

(٧) اقتراح تنظيم هجرة العمال من منطقة إلى أخرى حسب حاجة العمل . وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٢٠ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- (أ) الأعمال المرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين .
 (ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شأنها وكفاءه مفوضين من أصحاب الأعمال .
 (ج) استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلا .

وأوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قرارا بمراتب أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والانشآت المشار إليها في الفقرة السابقة .

مادة ٢١ - لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يقيم أصحاب الأعمال في بعض الصناعات أو الأعمال أو الوحدات الإدارية باستخدام العمل وقتا لتواريخ يقدم في مكاتب التوظيف والتقديم وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه .

مادة ٢٢ - لصاحب العمل في الجهات التي لا تسرى عليها أحكام هذا الفصل أن يعهد إلى متعهد بتوريد عمال له .

ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال ولا يجوز له مزاوله عمله إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من الجهة الإدارية المختصة يصدر وقتا للشروط والأوضاع التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل . كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلًا على الترخيص المذكور .

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل و متعهد توريد العمال ثابتا بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمل وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التفصيل والجهات التي قدم العمل منها .

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله .

الفصل الرابع

في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم

مادة ٢٣ - يقصد بالعاجز كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعلة بدنية أو عقلية .

مادة ٢٤ - تسرى أحكام هذا الفصل على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر سواء كان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان أو بلد واحد أو في أماكن أو بلاد متفرقة داخل الإقليم الواحد .

مادة ٢٥ - يقوم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزارات والجهات المختصة بإشياء وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني ويكون قبول العاجزين في تلك الهيئات والمعاهد بطبق يقدم إليها يبين فيه حالة العاجز ، ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه لمعرفة جلال تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون قرارها نهائيا .

مادة ٢٦ - يقصد بعبارة التأهيل المهني الواردة في هذا الفصل الخدمات المهنية التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه وذلك كإعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتدريب .

مادة ٢٧ - تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة ٢٥ العاجز الذي تم تأهيله مهنيًا شهادة تثبت ذلك لتحديد البيانات التي تشمل عليها هذه الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

ويجب على هذه الهيئات والمعاهد تنظيم سجل قيد هؤلاء الموهبين يشمل على ذات البيانات الواردة بالشئ في المادتين ٢٥ و ٢٧

مادة ٢٨ - لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكاتب التوظيف والتقديم التي يقع في دائرته عمل إقامته .

وعلى مكاتب التوظيف والتقديم قيد تلك الطلبات في سجل خاص وإعطاء الطالب في يوم تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد وظنها كذلك معاونة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفاءاتهم .

ويجوز ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي أُلحقوا بالعمل فيها .

مادة ٢٩ - على أصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب التوظيف والتقديم من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وذلك في حدود ٢٪ من مجموع عدد عاملهم .

ويجوز لأصحاب الأعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف والتقديم بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة .

مادة ٣٠ - يتمتع العاجزون الذين يتم تشديدهم طبقا لأحكام هذا الفصل بحجج الحذوف المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون .

مادة ٣١ - استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن التأييد الصحية تأوم الشهادة المنصوص عليها في المادة ٢٧ مقام التأييد الصحية بالنسبة إلى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط ، وذلك عند التعيين بالوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية المقررة للجنود وفقاً للقانون .

ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وظائف وأعمال حكومية معينة يكون للعاجزين الذين تم تأهيلهم أولوية التعيين فيها ، كما يجوز له تقرير الشروط الواجب توافرها في العمل لتيسير قيام العاجز بعمله .

مادة ٣٢ - مع مراعاة حكم المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية (خدمة العلم) أولوية التعيين في الوظائف والأعمال الحكومية والأهلية وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة ٢٩ ويعنى من يعين من العاجزين في وظائف وأعمال حكومية من شروط التأييد وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا يتجاوز نسبة معينين منهم ١٠٪ من مجموع الدرجات الحالية في كل وظيفة .

واستثناء من أحكام القوانين المعمول بها يجمع العاجزين المرتب الذي عين به بإحدى الوظائف العامة وبين المعاش (الشفعة) الذي يتقاضاه بحيث لا يتجاوز مجموعهما خمسة عشر جنيهاً في الإقليم المصري ومائة وخمسين ليرة في الإقليم السوري .

مادة ٣٣ - مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الثالث من الباب الأول يجب على كل صاحب عمل ممن تسرى عليهم أحكام هذا القانون أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتقديم الذي يقع في دائرته مقر عمله بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيًا والأجر الذي يتقاضاه كل منهم .

ويكون الإخطار بهذا البيان على الاستمارة التي تعد لهذا الغرض في مكاتب التوظيف والتقديم بكتاب مسجل .

ولا يجوز شغل الوظائف والأعمال الحالية بغير العاجزين المنصوص عليهم في المادة ٢٩ إلا بعد انقضاء أسبوع من تاريخ إخطار مكتب التوظيف والتقديم عنها .

مادة ٣٤ - على أصحاب الأعمال الذين تسرى عليهم أحكام هذا القانون تنظيم سجل خاص لفيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وألقوا بالعدل لديهم ويجب أن يشمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كلما طلبوا ذلك .

الفصل الخامس

في تنظيم عمل الأجانب

مادة ٣٥ - لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص، في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة بشرط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي وفي حدود تلك المعاملة .

ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية .

مادة ٣٦ - يصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قراراً بالشروط العامة لتراخيص المنصوص عليها في المادة السابقة والبيانات التي تتضمنها وكذلك الرسوم التي تحصل عليها على ألا تزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة حسب الأحوال .

ويجوز الإغناء من شرط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة في الحالات التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على أن يتم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً بإخطار الوزارة عن ذلك بمجرد بدءه في العمل .

الباب الثاني

في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل

الفصل الأول

في التدرج والتدريب المهني

مادة ٣٧ - يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتألفد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة .

مادة ٣٨ - يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الأقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

مادة ٣٩ - تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة ثلاثية من مندوب أو أكثر عن كل من الجهة الإدارية المختصة ومنصبت أصحاب الأعمال وتقابات المهال .

وتختص هذه اللجنة باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة تدرج في كل مهنة ونسب الأجور المخططة في كل مرحلة من مراحل التدرج .

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين
وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب
تناسب مع ما أتته من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً
خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

(ج) في غير ما ذكر من الأحوال تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع
على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا
وافقوا كتابة على ذلك .

مادة ٤٨ - إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فوراً
إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب
العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

مادة ٤٩ - يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع
التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر .

مادة ٥٠ - لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة
أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة ٥١ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر
من ١٠٪ / وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا
القرض أية فائدة

مادة ٥٢ - لا يجوز المحجز أو التزول عن الأجر المستحق للعامل
بالنسبة إلى الثلاثة الجنيحات الأولى أو اللاتين ليرة الأولى شهرياً أو العشرة
القروش الأولى أو الليرة الواحدة يوماً إلا في حدود الربع وذلك لذين
نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من ماكل
وملبس . أما ما زاد على ذلك فيجوز التزول عنه أو المحجز عليه من أجل
أي دين بما لا يزيد على الربع .

ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس .

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً لأواد ٧٢
و ٧٣ و ٧٨ و ٧٩ و ٨٠ و ٨١ وفي حالة انقطاع جزء من أجر العامل طبقاً
لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء النابل للتزول عنه أو المحجز عليه منسوباً
إلى ما بقي من الأجر بعد طرح المبالغ المنتظمة منه .

مادة ٥٣ - إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله
أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير
أن يسوي بين أعماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون
هذا الأخير متضامناً معه في ذلك .

مادة ٥٤ - إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات
أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان
ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك :

والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى
في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها . على أن يراعى من العامل المتدرج
ونوع العمل وطريقة التعليم .

وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٤٠ - لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا
ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة . كما يجوز
للعامل المتدرج أن ينهي عمله وبشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ
العقد أو إنهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة ٤١ - يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه
الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعاً لمتعضيات كل
مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني
والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى
في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها .

الفصل الثاني

في عقد العمل الفردي

مادة ٤٢ - تسرى أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه
عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر .

مادة ٤٣ - يجب أن يكون عقد العمل إما بالكتابة ويحجر
باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة وإذا لم يوجد عقد
مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات .

و يعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من
أوراق وشهادات .

مادة ٤٤ - تحدد مدة الاختبار في عقد العمل . ولا يجوز تعيين
العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار
أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

مادة ٤٥ - تؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة
المتداولة قانوناً .

مادة ٤٦ - على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم
الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاماً فأكثر أجورهم ومكفأتهم وغير ذلك
بما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرراً لثمنه .

مادة ٤٧ - تؤدي الأجر في أحد أيام العمل وفي مكان العمل
مع مراعاة الأحكام الآتية :

(١) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

مادة ٥٩ - تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منها كل سنة ولا يسرى هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث .

ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل إعطاء العامل إجازته التي تزيد على الستة أيام إلى سنة تالية .

مادة ٦٠ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

مادة ٦١ - للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المنحقة له إذا ترك العمل قبل استهلاكها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها .

مادة ٦٢ - لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على سبعة أيام في السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

ويجوز في الحال العامة التي تحددها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها .

مادة ٦٣ - للعامل الذي يثبت مرضه الملقى في أجر يعادل ٧٠٪ من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزداد بعدها إلى ٨٠٪ عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

مادة ٦٤ - على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المترجمين وكذلك التغذية بأعمار لا تزيد على ثلث تكلفتها بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين ملياً في الإقليم المصري أو عشرين قرشاً سورياً في الإقليم السوري .

وتحدد اشتراطات ومواصفات المساكن كما تعين أصناف الطعام وكيفية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزير المختص .

مادة ٦٥ - على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة .

ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر .

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة المشار إليها في المسادين ١١١ و ١١٢ حسب الأحوال ، ويكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل ويكون حكمها في الحالين نهائياً (قطعياً) .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه .

مادة ٥٥ - يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استندمهم منها إلى مكان العمل، إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع .

كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٧٢ و ٧٨ و ٨١ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يقم بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة ، إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة، ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقت بطريق المحجز الإداري

مادة ٥٦ - لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاه بالأجر الشهري طبقاً لأحكام المواد ٥٨ و ٦١ و ٧١ و ٧٢ و ٧٣ و ٧٨ و ٨١

مادة ٥٧ - لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق 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 متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

مادة ٥٨ - يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة إجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل .

وتزاد الإجازة إلى ٢١ يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل .

ولا يجوز للعامل التردد عن إجازته .

مادة ٦٨ - على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل وأن يودعها الجهة الإدارية المختصة وأخرى للجزاءات وشروط توقيدها . ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الإدارة المختصة خلال ٤٥ يوما من تقديمها إليها .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشدها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم .

مادة ٦٩ - على صاحب العمل أن يبنى، اضيارة (ملفا) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وعمل إنامته وحالته الاجتماعية (وضه العائل) وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

ويودع الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله .

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

مادة ٧٠ - يجب قيد الغرامات التي توقع على العامل في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساب خاص .

ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٧١ - إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنقيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكانة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٣

مادة ٧٢ - إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوما بالنسبة إلى العامل المعين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة إلى العامل الآخرين .

فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

مادة ٧٣ - إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الإلغاء صادرا من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر

عليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشرة كيلومترا على مائة عامل أن يستخدم ممرضيا ملما بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بدون مقابل .

فإن زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلا عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستئمانه بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان .

وإذا عرّخ العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفترتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على صاحب العمل أن يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

وينبغي في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٦٦ - يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام على ألا يققطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقفها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد .

ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما .

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا ، وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة إلى العمال الآخرين .

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب .

مادة ٦٧ - إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنابة أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة حين صدور قرار منها في شأنه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للإحاطة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فضلا تمسغيا .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف ، ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبالغ التعويض الذي يحكم له به أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له .

ويجوز للمحكمة أن تقضى بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون .

ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على صاحب العمل

وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة في الموضوع، ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام، وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة .

مادة ٧٦ - لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية :

(١) إذا انتقل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

(٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

(٣) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبين صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

(٤) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمحل ورغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .

(٥) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

(٦) إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهريّة المترتبة على عقد العمل .

(٧) إذا أفتى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه .

(٨) إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

(٩) إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكرين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بتمتضي القوانين الملقاة .

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل .

ويتخذ لأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة .

مادة ٧٤ - إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٧٢ و ٧٣ .

مادة ٧٥ - للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضي المحكمة الجزئية المختصة بشئون العمل بوصفه قاضياً للأمر المستعجلة في المدن التي أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم . وتكون الإحالة مشفوعة بذكر من خمس نسخ تتضمن مائخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة .

وعلى قلم كاتب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة ويرافق الإخطار صورة من مذكرة هذه الجهة ، ويكون الإخطار بكتاب مسجل .

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ، ويكون حكمه نهائياً ، فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله . وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم ، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل ، وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة .

وإذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة جاز لصاحب العمل بدلاً من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى .

عن مائة وثمانين يوما أو مددا متفرقة تزيد في مجتمها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل .

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الموضوع على لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزيرى العدل والصحة .

وعلى مكتب العمل المختص إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله إليه وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات ويكون قرار التحكيم الطبي نهائيا غير قابل للطعن .

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ للعامل أو المستحقين .

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٧٣ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

مادة ٨٢ - توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

(١) إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد ٧٥٪ بالتساوى و ٢٥٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

(٢) إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى فإذا وجد ولد واحد منح المكافأة كاملة .

(٣) إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحد فيمنح المكافأة كاملة .

(٤) إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠٪ والوالد أو الأولاد ٤٠٪ والوالد أو والدان ٢٠٪ فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي .

وإذا لم يوجد والدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

ويعتبر الإخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الارث .

(١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

مادة ٧٧ - يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق لإعلان في الحالات الآتية :

(١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

(٢) إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون .

(٣) إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مغلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

(٤) إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل .

(٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له .

مادة ٧٨ - إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٧٣ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة .

مادة ٧٩ - للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية (خدمة العلم) الخيار بين أن يطلب إلغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة ٧٣ وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم) .

وتقوم الجهة الإدارية المختصة بإبلاغ صاحب العمل بما اختاره العامل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تجنيده .

وللعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى وفى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية .

مادة ٨٠ - يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة ٧٣ أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ إذا كانت مدة خدمته تزيد على ستين وقيل أن تبلغ خمس سنوات وثلاثها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات .

مادة ٨١ - ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب إقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل

أو بعضها متضاهين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها .

مادة ٨٨ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل :

(أ) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

(ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم قفلا .

(ج) ضباط السفن البحرية وهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحري .

الفصل الثالث

في عقد العمل المشترك

مادة ٨٩ - عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم به قضاء شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الاجازات وتنظيم التدرج والتدريب والاجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم ، وفي تعديل العقد ، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة ، وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم ، ويجوز لصاحب العمل أن ينسب عنه في إبرام العقد الذرة الصناعية أو التجارية أو أية منظمة أخرى ينتمى إليها .

مادة ٩٠ - إذا تعددت النقابات التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن مماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد .

مادة ٩١ - يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلا ، كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وأن يوافق عليه أغلبية الاعضاء .

مادة ٩٢ - لا يكون عقد العمل المشترك ملزما إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر اعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية ، يشتمل على ملخص لأحكام العقد .

فاذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فاذا انقضت المدة ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب طيها التسجيل والنشر ونقلا لأحكام الفقرة السابقة .

ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والاناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تموله .

مادة ٨٣ - إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لأئحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق والحساب العامل يؤدي مقابل إلزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحققت المكافأة .

فاذا لم تنص لأئحة الصندوق على أن ما أداءه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فالعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقا لأئحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع في منشأة نظام للعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للعاش (التقاعد) كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق العاش أيهما أفضل .

مادة ٨٤ - على القائم بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو العاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الجهة الإدارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها .

ويعتبر عدم اعتراض هذه الجهة عليها خلال ستين يوما من تقديم الأئحة بمثابة الموافقة .

مادة ٨٥ - لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالأرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التزول أو غير ذلك من التصرفات .

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما .

ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

مادة ٨٦ - على صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة بين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وبين فيها أيضا قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك .

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

مادة ٨٧ - يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها

مادة ١٠٠ - يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو لعدة الأزمات لإتمام مشروع معين على الأثر المدد في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات .

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل .

ويتم العقد حتى بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل ، وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على سنة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوماً على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك .

وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة إلى الباقي .

مادة ١٠١ - يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء .

وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوماً من حصوله .

مادة ١٠٢ - إذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد سارياً على جميع عمال المؤسسة ، ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت إبرام العقد ، وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي .

مادة ١٠٣ - لكل من طرفي عقد العمل المشترك ، وكذلك لكل حامل أو صاحب عمل يسرى عليه عقد العمل المشترك ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أي شخص يكون مرتبطاً بعقد العمل المشترك .

ولا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر من هيئة تمثل النقابة ويسرى حكم الفقرة السابقة على اتحاد النقابات .

وتكون النقابة ملزمة بالتعويض في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية .

أما مسئولية الاتحاد فتكون مقصورة على أمواله دون أموال النقابات .

مادة ١٠٤ - لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

مادة ٩٣ - إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في المعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري يجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض . ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتنتشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد .

مادة ٩٤ - مع عدم الإخلال بحكم المادة ٩٠ من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا من الطرفين .

مادة ٩٥ - تسرى أحكام عقد العمل المشترك على :

(١) نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفاً في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة ، وكذلك الاتحاد والنقابات التي تحمل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ، ومن يحمل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين .

(ب) العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه .

ويظل العمال الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء هذه المدة .

مادة ٩٦ - يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

مادة ٩٧ - يقع باطلاً كل شرط يخالف عقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .

وتسرى في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك .

مادة ٩٨ - يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو للنظام العام .

مادة ٩٩ - لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

مادة ١١١ - تشكل لجان استشارية مشتركة في المجال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال . ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل سنة وأن يراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان .

ويجوز للجنة أو مندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها .

وعلى اللجان المذكورة أن تضع لأئحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفي الحالات التي يدعى فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة . كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها .

وعلى اللجان المذكورة أن تضع اللائحة الداخلية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تكويتها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة .

فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها .

مادة ١١٢ - تختص اللجان المشار إليها في المادة السابقة بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية :

(١) الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية .

(٢) تحسين ظروف العمل .

(٣) الإشراف على وسائل الوقاية من إصابات العمل .

(٤) الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة .

(٥) العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة .

(٦) تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما ألقه العامل طبقا للمادة ٥٤ والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن .

وهل اللجنة أن تسترشد دائما في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وأن يكون رائدها دائما زيادة الانتاج .

مادة ١١٣ - تنشأ مجالس استشارية مشتركة في مجال الصناعة الواحدة تتكون من ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصناعة والاقتصاد وممثلين عن أصحاب الأعمال وعمال الصناعة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

على أنه يجوز لهذا المصو التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة أو الاتحاد كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن النقابة .

مادة ١٠٥ - لكل شخص أن يحصل من الجهة الإدارية المختصة على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها .

مادة ١٠٦ - يحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام إليها واستخراج صور منها .

الباب الثالث

في تنظيم العمل

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ١٠٧ - على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها .

مادة ١٠٨ - على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية وأخطار العمل والآلات .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أى مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

ولو وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

مادة ١٠٩ - على العامل ألا يرتكب أى فعل أو تفصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه .

وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويحتمد ما يجوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للحفاظ على صحته ووقايته من الإصابات .

مادة ١١٠ - للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبهه القرارات المنصوص عليها في المادة (١٠٨) في المواعيد التي تحددها له هذه الجهة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم أن تأمر بخلق المحل كلبية أو جزئيا أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالخلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

مادة ١١٨ - يجب فلق المجال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع فيما عدا المجال الموجودة بتبرعواصم المحافظات .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستثنى بعض الجهات أو المناطق أو المجال من حكم هذه المادة بقرار منه كما يجوز له إضافة جهات أخرى إلى الجهات التي يسرى فيها حكم الإغلاق الأسبوعي .

مادة ١١٩ - يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي لا يسرى فيها حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية

مادة ١٢٠ - يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ في الأحوال الآتية :

(١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم .

ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوماً في السنة مالم ترخص الجهة الإدارية المختصة بعدد أطول .

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح مائسأ عنه أو لتلافى خسارة محققة مواد قابلة للتلف .

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

(٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد .

مادة ١٢١ - يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً .

مادة ١٢٢ - يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً يبين يوم الفلق الأسبوعي وساعات العمل وقرات الراحة المقررة

وتختص هذه المجالس بما يأتي :

(١) وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تشملها .

(٢) وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الإنتاجية والإشراف على تنفيذها في مستوى المؤسسات .

(٣) وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة .

(٤) رعاية المصالح المشتركة للتشغيل بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم

الفصل الثاني

في تحديد ساعات العمل

مادة ١١٤ - لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

مادة ١١٥ - استثناء من حكم المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار

كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة .

ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١١٦ - يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة .

ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار يصدره الحالات أو الأعمال التي يتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة .

مادة ١١٧ - يجب تنظيم ساعات العمل وقرات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه

وتصرف هذه التذاكر مجانا من مكتب الصحة بناء على طلبهم أو طلب أوليائهم أو صاحب العمل وتعفى من كافة الرسوم والضرائب .

مادة ١٢٧ - لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تثنيتهم في أيام الراحة وبصفة عامة لا تسرى في شأنهم الاستثناءات الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب .

مادة ١٢٨ - يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحادث أو أكثر :

- (١) أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .
- (٢) أن يحرر أولا فاول كشفا ميئا به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم .
- (٣) أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفا موضعا به ساعات العمل وفتات الراحة .

(٤) أن يبلغ مقدما الجهة الإدارية المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم .

مادة ١٢٩ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل عمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال .

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

مادة ١٣٠ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم .

مادة ١٣١ - لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال والمسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٣٢ - لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٣٣ - يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية ميئا فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع .

مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة من هذا الجدول .

فإن كان المحل غير خاضع لنظام الاخلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفا في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة ميئا فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل .

مادة ١٢٣ - لا تسرى أحكام المواد ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٧ ، ١١٨ و ١١٩ على الأشخاص الآتي بيانهم :

- (١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .
 - (٢) العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكيلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
 - (٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة .
- وتحدد الأعمال الميئة في البندين الثاني والثالث والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

مادة ١٢٤ - يمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل .

ولو وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه .

وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة .

مادة ١٢٥ - لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا ولا تشغيلهم تشغيليا فعليا مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد .

ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة .

ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية .

مادة ١٢٦ - لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة في الصناعات والأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إلا إذا كان لديهم تذاكر عمال تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها .

(ب) العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة العمران ، وتحديد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

(ج) ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ) و(ب) من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة .

مادة ١٤٢ - على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بزاولة العمل في العمليات التي يسرى عليها هذا الفصل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبييا للعمل فيها ويكون ذلك وفقا للأوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه والذي يجب أن يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون باطن الأرض أو من عمال التخريم .

كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة فصله قبل نهاية فترة الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصابا بمرض مهني .

مادة ١٤٣ - يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والأشخاص الذين يحملون إذنا خاصا من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة . كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن .

مادة ١٤٤ - على كل صاحب عمل أن يعد سجلا أو نظاما خاصا لتفيد وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها .

مادة ١٤٥ - استثناء من أحكام المادة ١١٧ لا يجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم . وإذا كان العمل في باطن الأرض فيجب أن تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض .

ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة .

مادة ١٤٦ - يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط الآتية :

(١) أن تبلغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرون ساعة بيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه .

مادة ١٣٤ - يصرف للعاملة عن مدة إجازة الولادة التي تحصل عليها أجرا يعادل ٧٠٪ من أجرها بشرط أن تكون قد أتمت وقت اقتطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية في خدمة صاحب العمل نفسه .

مادة ١٣٥ - لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لاقتطاعها عن العمل أثناء الإجازة المبية في المادة ١٣٣

كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض ثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للعمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة للعملها بشرط ألا تتجاوز مدة غيابها في مجموعها ستة أشهر .

مادة ١٣٦ - إذا انقطعت عاملة عن عملها وفقا لحكم المادة ١٣٣ ثم ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها فيها كانت تستحقه من أجر وذلك بدون الإخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها .

مادة ١٣٧ - في خلال الثانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في قترين آخرين يوميا لهذا الغرض لا تقل كل منها عن نصف ساعة .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا ترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

مادة ١٣٨ - يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ١٣٩ - يجب على صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء أن يوفرهن مقاعد آمنة لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك .

وطيه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا للعضات يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل اشتغالها بها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٤٠ - يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة وكذا العاملات اللاتي يشتغلن في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الجدة أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج .

الفصل الخامس

في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر

مادة ١٤١ - في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعات المناجم والمحاجر .

(١) العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة .

مادة ١٥٢ - على صاحب العمل أو المدير المسئول إنشاء قنطرة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تليفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية .

مادة ١٥٣ - على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتمل فيه ٥٠ عاملا على الأقل مكانا مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتبريد . فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس .

أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن ٥٠ عاملا وتقع في دوائر نظرها ٢٠ كيلومترا فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكانها وسط .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٦٥

مادة ١٥٤ - يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق معا للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من تناول العمال . ويجب تغيير المياه يوميا وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحيا .

مادة ١٥٥ - يلتزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملا مما ورد في المادة ١٤١ بما يأتي :

(أ) أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراكات ومواصفات هذه المساكن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

(ب) أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يملكها لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية . وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يعمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعمال منقعة نظيفا صحيا أو معبأة أو في أواني محكمة النظاء .

ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي .

(ج) أن يتولى مسؤولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن .

ولا يسرى هذا الالتزام إلا بالنسبة للأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

(ب) أن يمنح العامل أجرا إضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه خمسين في المائة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ١٠٠ ٪ إذا كان بعد غروبها .

وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الأجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافا إليه ١٠٠ ٪ وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته .

مادة ١٤٧ - مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية للعمال الذين تسرى عليهم أحكام هذا الفصل بنصف أجر .

مادة ١٤٨ - على صاحب العمل أن يعلق في أماكن العمل بشكل ظاهر جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الجهة الإدارية المختصة كما يجب إبلاغها أولا بأول بكل تعديل يدخل عليه .

مادة ١٤٩ - يراعى في حساب مدة الاجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة ٥٨ أن تبدأ من ساعة توصيل العامل إلى أقرب مدينة فيها مرافق دامة وتنتهي ساعة العودة إليها .

مادة ١٥٠ - على صاحب العمل أو المدير المسئول أن يضع لأئمة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقا للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصناعة .

مادة ١٥١ - على مدير المنجم أو المحجر أو من ينوب عنه :

(أ) إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة .
(ب) منع وجود العمال في منطقة الاتجار إلا بعد مضي فترة لزوال الخطر .

(ج) ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي بها غازات قابلة للالتهاب أو مسدبة للانفجار .

(د) تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية .

(هـ) تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعيا أو صناعيا .

(و) فحص حالة المنجم يوميا قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها فوراً .

(ز) التفحيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل واعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفحيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواسر وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف ومدى تنفيذ ماورد بالفقرة (أ) من هذه المادة .

وتقيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض

الباب الرابع

في نقابات العمال

مادة ١٦٠ - للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة واحدة أو بمهن أو صناعات مماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشترك في إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

ويكون للعمال المتدرجين ولخدم المنازل ومن في حكمهم الحق في الانضمام الى نقابة مهنتهم أو صناعتهم .

مادة ١٦١ - يكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية ولها حق إنشاء صناديق ادخار وتكوين جمعيات تعاونية ونوادى للرياضة والثقافة وإبرام اتفاقات للتأمين الاجتماعى وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وينظم كل ما يتعلق بذلك النظام الأساسى للنقابة .

مادة ١٦٢ - لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال ومستخدمى المهنة أو الصناعة الواحدة في الإقليم الواحد .

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بتحديد المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة ببعضها أو التي تشترك في إنتاج واحد .

مادة ١٦٣ - لا يجوز للمامل أن ينضم الى نقابة إلا اذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولا أن ينضم الى أكثر من نقابة واحدة . كما لا يجوز له الاستمرار في النقابة بعد سنتين من تاريخ تعطله عن العمل .

مادة ١٦٤ - تسير النقابة في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسى ويجب أن يشتمل على ما يأتى :

- (١) اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً .
- (٢) الأغراض التي أنشئت من أجلها .
- (٣) شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم .
- (٤) الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .
- (٥) قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء وشروطه .
- (٦) مصادر أموال النقابات وكيفية استقلالها والتصرف فيها .
- (٧) اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتبعة بسير أعمالها .

الفصل السادس

في تحديد الأجور

مادة ١٥٦ - تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجور في كل مديرية أو محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة .

وتؤلف هذه اللجنة على الوجه الآتى :

- (١) مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ... رئيساً
- (٢) مندوب عن وزارة الصناعة وعن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الأحوال ...
- (٣) مندوب عن أرباب العمل يختاره منظرتهم ...
- (٤) مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمال ...

وتكون العضوية لمدة سنة قابلة للتجديد . ولا تعتبر اجتماعاتها قانونية إلا إذا حضرها جميع الأعضاء فإذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع الى جلسة ثانية تعقد بعد أسبوع على الأكثر يكتمل فيها بحضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوباً عن أرباب العمل والعمال .

فإذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى اللجنة الى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتمل فيها بحضور أى عدد من الأعضاء .

وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين .

وللرئيس صوت مرجح عند تساوى الأصوات .

مادة ١٥٧ - يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفى اللجنة المذكورة أو بدل حضور جلساتها على أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية .

مادة ١٥٨ - تعقد اللجنة دورة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور ويحق لها أن تقترح إضافة زيادات الى الأجور مع مراعاة أن يكنى الأجر لسد حاجات العامل الأساسية .

ولا تتخذ اللجنة قرارها إلا بعد التحقيق وسماع رأى كل من منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوى الشأن . فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأى من تختاره اللجنة .

مادة ١٥٩ - تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لإصدار قرارات تعين الحد الأدنى للأجور .

ويجوز له في الحالات الاستثنائية كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعاً كبيراً أن يدعو جميع اللجان الى اجتماع عام للنظر في تعديل الأجور .

ويجب أن يتم الإيداع بواسطة مندوب عن مجلس إدارة النقابة بناء على كتاب من اتحاد النقابات .

وتحجر الجهة الإدارية المختصة محضرا بإيداع الأوراق السابقة وتعطى عنها إيصالا لمقدمها .

مادة ١٦٦ - لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلى بعد إيداع الأوراق المذكورة في المادة السابقة كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الأساسي .

مادة ١٦٧ - للجهة الإدارية المختصة أن تبلغ كلاما من اتحاد النقابات ومجلس الإدارة اعتراضها على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا الباب خلال ٣٠ يوما من تاريخ محضر الإيداع فإذا لم يتم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الثلاثين يوما التالية للاعتراض جاز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل رفع الأمر للحكمة الجزئية الواقع في دائرة اختصاصها مفر النقابة بطلب بطلان تكوينها وتفصل فيه بحكم نهائي .

مادة ١٦٨ - على مجلس إدارة النقابة أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الصباحية وفي إحدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة وتحت مسؤوليته :

(١) ملخصا من محضر الإيداع المذكور في المادة ١٦٥

(٢) ملخصا لأي تعديل في نظامها الأساسي .

(٣) ملخصا للحكم الذي يصدر تطبيقا للمادة ١٦٧

ويكون النشر خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع أو الحكم .

مادة ١٦٩ - للنقابات العامة لهيئة أو الصناعة أن تشكل نقابات فرعية في المديرية أو المحافظات كما لها أن تشكل لجانا نقابية في المؤسسات المشتغلة بنفس الصناعة أو المهنة إذا كان عدد العمال المنضمين للنقابة في المؤسسة ٥٠ عاملا فأكثر .

مادة ١٧٠ - يجب أن يكون لكل نقابة عامة مجلس إدارة يشكل من أعضاء لا يقل عددهم عن سبعة ولا يزيد على واحد وعشرين تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة بالاقتراع السري .

ويجب ألا يقل عدد أعضاء مجلس إدارة النقابات الفرعية عن خمسة أعضاء ولا يزيد على أحد عشر عضوا وألا يقل عدد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النهائية عن ثلاثة أعضاء ولا يزيد على تسعة أعضاء .

وتحدد لائحة النظام الأساسي للنقابة العامة طريقة اختيار الأعضاء المذكورين في الفقرة السابقة ومدة عضويتهم واختصاصاتهم .

(٨) تشكل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية انتخاب أعضائه .

(٩) تشكل النقابات الفرعية واللجان النقابية .

(١٠) القواعد المتعلقة باسلاك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي وبيان بدء ونهاية السنة المالية للنقابة .

(١١) اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة .

(١٢) الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسي أو حلها .

(١٣) بيان النسبة المئوية التي تقرها النقابة للانفاق على شؤون العمال بشرط ألا تقل عن ثلث إيراداتها السنوية على أن تصرف في النواحي الصحية والاجتماعية والثقافية والمهنية

(١٤) بيان النسبة المئوية للصارييف الإدارية للنقابة على ألا تزيد على ٢٠٪ من إيراداتها السنوية .

ويصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قرارا بلائحة نموذجية للنظام الأساسي للنقابة تسترشد بها النقابات في إعداد لوائحها .

مادة ١٦٥ - على مجلس الإدارة الذي تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع الجهة الإدارية المختصة خلال ١٥ يوما من تاريخ انتخابه :

(١) نسختين من النظام الأساسي للنقابة موقعتين من أعضاء مجلس الإدارة ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسخين مصدقا عليها رسميا من الجهة المختصة .

(٢) نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الإدارة .

(٣) كشفين بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنه وصناعته ومحل إقامته .

(٤) كشفا بأسماء أعضاء النقابة مينا به اسم كل منهم وتاريخه وسنه ومحل إقامته وصناعته وجنسيته موقعا من كل منهم .

(٥) إقرارا موقعا من أعضاء مجلس الإدارة ينهت فيه تكوين النقابة طبقا لأحكام هذا القانون .

(٦) طريقة تكوين الاحتياطي لميزانية النقابة لمواجهة المصروفات الإدارية بحيث لا يزيد عن متوسط المصروفات في الثلاث السنوات السابقة .

(٥) إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية .

(٦) التزول عن أى جزء من أموالها سواء أكان عينا أم نقدا على سبيل الهبة أو الوصية أو أى تصرف آخر مماثل .

مادة ١٧٥ - يجب على النقابات أن تعد وفقا للشروط والأوضاع التى بينها فرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل :

(أ) سجلات ائيد الأعضاء مبينة لإسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله فى العضوية وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه .

(ب) سجلات تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة .

(ج) سجلات تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية .

(د) دفاتر لحسابات وبنوع خاص دفاتر تنفيذ فيه المبالغ التى دفعها كل عضو والتى صرفت له ويشترط قبل البدء فى العمل بالدفاتر والسجلات المذكورة أن ترقم كل صفحة من صفحاتها وتختتم بخاتم الجهة الإدارية المختصة الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة .

وعلى مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بيانا مفصلا عن الإيرادات والمصروفات .

مادة ١٧٦ - على النقابة أن تقدم للجهة الإدارية المختصة الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال شهرين من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامى بعد اعتياده من محاسب قانونى ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التى صدق فيها عليه .

مادة ١٧٧ - يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعية العمومية للنقابات العامة إخطار يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل .

مادة ١٧٨ - فى حالة مخالفة أو خروج رئيس النقابة أو أعضاء مجلس الإدارة عن الاختصاصات المخولة لهم تقتضى لائحة النظام الأساسى فإنه يكون مسئولاً أو مسئولين بالتضامن أمام الجمعية العمومية عن الأضرار التى لحقت بالنقابة من جراء هذا التصرف .

وللجمعية العمومية فى هذه الحالة أن تطرح الثقة بهم أو بأحدهم .

وتكون اللجنة المؤقتة التى تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة مسئولة بالتضامن عن الأضرار التى تلحق بالمؤسسين .

ويعاقب على تبديد أو اختلاس أموال النقابة بالعقوبة المقررة لاختلاس الأموال العامة .

ولا يجوز لمن فصل نهائياً من المؤسسة أن يستمر فى عضوية اللجنة النقابية بها .

مادة ١٧١ - لا يجوز أن يكون عضواً فى مجلس إدارة النقابة أحد المذكورين :

(١) من لم يبلغ سن الرشد وكذلك المحجور عليهم .

(٢) المحكوم عليهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة فى جريمة سرقة أو إخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة أو رشوة أو تغاليس مع التدليس أو تزوير أو استعمال أوراق مزورة أو شهادة زور أو إغراء شهود أو تجارة مخدرات أو حيازتها أو فى أية جريمة من جرائم تلك العرض وإفساد الأخلاق أو فى شروع معاقب عليه فى إحدى الجرائم المذكورة .

مادة ١٧٢ - يجب على صاحب العمل بناء على طلب كتابى من النقابة أن يستقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه فى النقابة التى ينتمى إليها وأن يسلم إلى أمين صندوق النقابة العامة أو النقابة الفرعية أو اللجنة النقابية قيمة الاشتراك خلال النصف الأول من كل شهر .

مادة ١٧٣ - لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة إلا بعد محاكمته أمام مجلس الإدارة وصدور قرار منه بأئيبية تلى الأعضاء وذلك بعد إخطار العامل فى محل إقامته بما نسب إليه بكتاب مسجل قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل فإذا تغيب بدون عذر مقبول أو لم يبد دفاعه جاز إصدار القرار ثم يحظر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

ويجوز للعامل الطعن فى قرار الفصل أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً .

ويجوز لمن رفض طلب انضمامه إلى النقابة أن يتظلم من ذلك أمام المحكمة المشار إليها فى الفقرة السابقة .

ولا يجوز فصل عضو مجلس إدارة النقابة إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية للنقابة .

مادة ١٧٤ - لا يجوز للنقابات :

(١) توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

(٢) الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية .

(٣) الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية

(٤) قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٧٩ - يجوز حل النقابة اختياريا وتصفى أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقا لنظامها الأساسي وموافقة ثلثي أعضائها على الأقل ويجب إخطار الجهة الإدارية المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ قرار الحل

مادة ١٨٠ - لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها مقر النقابة الحكم بجلها في الحالات الآتية :

مادة ١٨٤ - يسرى على تكوين الاتحادين الإقليميين والاتحاد العام وحل كل منها النصوص الواردة في هذا الباب في شأن تكوين النقابات العامة وحلها .

(١) إذا وقعت منها مخالفة لأحد الأحكام الواردة في هذا الباب ورغم سبق إنذارها كتابية بإزالة سبب المخالفة ودرأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل .

ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات .

(٢) إذا أصدرت النقابة قرارا أو أتت عملا من شأنه ارتكاب إحدى الجرائم الآتية :

مادة ١٨٥ - يسير الاتحاد العام في أعماله طبقا للنظام الأساسي ويجب أن يبين بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل الاتحادين المنضمين إليه في مجلس الإدارة وفي الجمعية العمومية كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها له .

(أ) التحريض على قلب نظام الحكم أو على كراهيته أو الإزدراء به أو على تمييز أو ترويح المذاهب التي ترى إلى تغيير مبادئ الدستور الأساسية أو النظم الأساسية للهيئة الاجتماعية .

مادة ١٨٦ - تقصر تسمية نقابة عامة للعامل أو اتحاد نقابات عمال أو اتحاد عام للعامل على النقابات والاتحادات والاتحاد العام للعامل التي تشكل وفقا لأحكام هذا الباب .

(ب) التحريض على بغض طائفة أو طوائف من الناس أو على الإزدراء بها .

مادة ١٨٧ - يستثنى من أحكام هذا الباب الوكلاء المفوضون الذين يمثلون أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم .

(ج) ترك العمل أو الامتناع عنه عمدا ممن يقوم بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو يعمل لسد حاجة عامة . وكذلك المحرضين والمشجعين والمحمدين .

الباب الخامس

في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل

(د) استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو التداير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو في أن يستخدم أو يمنع عن استخدام أى شخص أو في أن يشترك في جمعية من الجمعيات .

مادة ١٨٨ - تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو بشرطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم .

أو التحريض على ارتكاب إحدى هذه الجرائم ويكون حكم المحكمة في الحالتين نهائيا .

مادة ١٨٩ - إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثليه طلبا إلى الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرتها محل العمل للسمي في حسم النزاع بالطرق الودية وبين في هذا الطلب أسماء طرفي النزاع أو ممثليهما ومحل إقامتهم وموضوع النزاع .

مادة ١٨١ - في حالة حل النقابة اختياريا أو قضائيا يجب تسليم أموال النقابة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعامل .

مادة ١٩٠ - إذا كان الطلب مقديما من صاحب العمل وجب أن يكون موقفا منه شخصيا أو من وكيله المفوض .

مادة ١٨٢ - للنقابات العامة في كل إقليم المكونة طبقا لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها اتحادا يعنى مصالحها المشتركة .

أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس النقابة التي يتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فإن لم يكونوا متمينين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم بالمؤسسة الذين لهم شأن في النزاع .

ويسير الاتحاد في أعماله طبقا لنظامه الأساسي - ويجب أن يتضمن القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد في مجلس الإدارة والجمعية العمومية كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها النقابات العامة للاتحاد ولا يجوز أن تزيد هذه الاشتراكات على عشر مجموع الاشتراكات السنوية التي تجمعها النقابة من أعضائها .

ويجب أن يشمل الطلب على أسماء من يتعاونون بمفاوضات التوفيق والتحكيم النيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة .

مادة ١٨٣ - للاتحادى النقابات في الإقليم تكوين اتحاد عام واحد للأشرف على شئونهما وتوجيههما توجيها موحدا وللدفع عن المصالح المشتركة

وتعطى الجهة الإدارية المختصة أيضا بالطلب موقفا من رئيسها أو من ينوب عنه ومعددا فيه تاريخ التسلم .

ويكون انعقاد اللجنة صحيحا إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه .

وللجنة أن تستعين برأي من تختاره من الاختصاصيين أو من أصحاب الأعمال أو العمال بدائلها .

ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم يرئيس اللجنة عندها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

مادة ١٩٥ - يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لظفر النزاع لا يجاوز ميعادها عشرة أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثل طرفي النزاع ومدير الجهة الإدارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٩٦ - على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوما من تاريخ وصول الأوراق إليها فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضرا بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة ١٩٢ ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق .

وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع وديا كله أو بعضه أحالت نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام على الأكثر .

مادة ١٩٧ - إذا أحيل النزاع إلى هيئة التحكيم فعلى كل من طرفي النزاع أن يودع قلم كتاب هيئة التحكيم مذكرة بدفاعه والمستندات المؤيدة له وذلك خلال أسبوع من تاريخ الإحالة إن كان حاضرا بالجلسة التي تمت بها الإحالة أو إخطاره بها بكتاب مسجل إن كان غائبا .

مادة ١٩٨ - تتكون هيئة التحكيم من :

(١) إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية .

(٢) مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعدل ينديه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة .

(٣) مندوب من وزارة الصناعة أو وزارة الاقتصاد حسب الحال ينديه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة .

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة .

ويحضر أمامهم :

(١) مندوب عن منظمات أصحاب العمل إن وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

مادة ١٩١ - إذا كان صاحب العمل الطرف في النزاع يستخدم ٥٠ عاملا فأكثر تعين على الجهة الإدارية المختصة إحالة الطلب مباشرة في مدة لا يجاوز أربع وعشرين ساعة من تاريخ تسلمه إلى لجنة التوفيق . ويجوز إحالة أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان كتابة على ذلك .

أما إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا كان على الجهة الإدارية المختصة أن تعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشدة في ذلك بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك في مدة لا تجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب .

مادة ١٩٢ - إذا تمكنت الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع وديا أثبتت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يحرر من أربع نسخ يوقعا من مديرها أو من ينوب عنه وممثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة في الجهة المذكورة للرجوع إليها عند الاقتضاء وترسل النسخة الرابعة إلى الوزارة لقيدها في سجل خاص وإيداعها محفوظاتها .

وتعطى الوزارة مستخرجا منها لدوى الشأن .

ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقعة في دائرتها الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٩٣ - إذا لم تتمكن الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة ١٩١ رفعت تقريرا مفصلا بنتيجة سعيها وأسباب إخفاقه إلى هيئة التحكيم المختصة مصحوبا بجميع أوراق الموضوع وترسل صورة من هذا التقرير إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٩٤ - تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي :

(١) رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها تنديه الجمعية

العمومية للمحكمة سنويا رئيسا

(٢) مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه ...

(٣) صاحب العمل أو من ينوب عنه

(٤) ممثل للنقابة العامة أو أحد العمال المتنازعين يختاره

العمال

(٥) مندوب عن منظمات أصحاب الأعمال المختصة متى

وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل

ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضره صاحب العمل

بالجلسة

(٦) مندوب عن نقابة أخرى للعمال على ألا يكون لها علاقة

مباشرة بالنزاع ويحضره ممثل النقابة أو العمال في الجلسة

أعضاء

ويصدر القرار بأغلبية الآراء ويكون مسيدا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كاتب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع .

ولكل من طرق النزاع أن يظن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والاجراءات المقررة في القوانين النابذة .

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرق النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرق النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لتقيد منطوق القرار في سجل خاص ، وإيداع الملف محفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن .

مادة ٢٠٤ - تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة ، كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتحييم مايسرى على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتحييم المنصوص عليها في تلك القوانين .

مادة ٢٠٥ - يرفع ما يمرض في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للأمر المستعجلة ، إذا كان المطلوب إجراء وقتيا وتجري على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها

مادة ٢٠٦ - لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم .

مادة ٢٠٧ - لا يجوز فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استئذانهم في أداء مهمتهم أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم .

مادة ٢٠٨ - تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات انتقال وإقامة ممثلي العمال أو النقابة ومندوبيهم التي تقدرها وذلك في حالة صدور القرار لصالح العمال .

مادة ٢٠٩ - يحظر على العمال الاضراب أو الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا إذا ما قدم طالب التوفيق المنصوص عليه في المادة ١٨٩ أو أثناء السير في اجراءاته أمام الجهة الإدارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم .

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العمل كليا أو جزئيا إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون

(٢) مندوب عن نقابة لا علاقة لها مباشرة بالنزاع يختاره العمال أو النقابة صاحبة الشأن في النزاع .

وعلى طرفي النزاع إحضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأى في المداولات .

وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك .

ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم يررئيس الهيئة عندها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

مادة ١٩٩ - إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع منشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة .

مادة ٢٠٠ - يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من الجهة الإدارية المختصة ويحظر به الأعضاء ومندوبي طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل .

مادة ٢٠١ - يخلف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق .

مادة ٢٠٢ - تنتظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تجاوز عشرين يوما من بدء نظره .

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا ويجوز لصاحب العمل أن ينيب مندوبا عنه في الحضور .

وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وتدب أهل الخبرة ومعاينة المصانع وعمال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .

ولها توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة .

مادة ٢٠٣ - تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .

وعليها قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة ١٩٨ فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به .

وتقام الدعوى على مدير المحل كما تقام أيضا على صاحبه إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

مادة ٢٢٣ - يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث بغرامة لا تزيد على مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري .

وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في عاب العمل بحالة مخالفة لأحكام الفصل المذكور .

وتتعدد الغرامة أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل . وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز الحكم عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعا .

وتقام الدعوى على مدير المحل أو المفاوض أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

وتقام الدعوى أيضا على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الرقابة على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام الفصل آنف الذكر، وكذلك على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان .

وإذا صدر حكم على الشخص الذي يستخدمه صاحب العمل لرقابة عمل الأحداث في جنابة أو جنحة أو نكبة أثناء تأدية أعماله أو بسببها أو إذا تعددت الأحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لأحكام الفصل المذكور خلال ثلاث سنوات وجب على أصحاب ومديري العمل أو المفاوضة أو المحل بناء على تبليغ المركز أو القسم أن يفصلوه خلال ثمانية أيام من تاريخ ذلك التبليغ وإلا طبقت عليهم الأحكام المدونة في الفقرة الأولى من هذه المادة .

مادة ٢٢٤ - يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث في شأن تشغيل النساء بغرامة لا تتجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري .

وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام هذا الفصل .

وتتعدد الغرامات أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العاملة .

وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعا .

وتقام الدعوى على مدير العمل أو المفاوضة أو المحل وكذا تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد أنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول .

مادة ٢١٨ - تخصص الغرامات المحكوم بها طبقا لأحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للمهاجرين طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٢١٩ - يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيا في الإقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة ٣٥ أو يخالف أى شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة ٣٦

ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسئولاً عن المخالفات المذكورة .

مادة ٢٢٠ - يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شأن التدرج والتدريب المهني بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز مائة قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن ٢٠ ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري .

مادة ٢٢١ - يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تتجاوز مائتي ليرة في الإقليم السوري .

وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمل الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ٢٢٢ - يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لا تتجاوز مائة قرش في الإقليم المصري وعشر ليرات في الإقليم السوري .

ولرجال الضبط القضائي فضلا عن ذلك، حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري .

وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين أو العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم .

وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعا .

وإذا ارتكب المخالف مخالفة جديدة خلال سنة حكم عليه فيها مرتين لمخالفة أحكام المادتين ١١٨ و ١١٩ جاز الحكم بإغلاق المحل مدة لا تتجاوز أسبوعا .

بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات التي فوض الباب الرابع في شأن نقابات العمال لإبلاغها لذوي الشأن .

ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو في لوحات أو في إعلان أو في إشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور اسم نقابة أو اتحاد عام أو زاول أعمالاً نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام الباب الرابع ويحكم أيضاً بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرها .

مادة ٢٣١ - يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهًا ولا تزيد على مائة جنيه في الإقليم المصري ولا تقل عن مائتي ليرة ولا تزيد على ألف ليرة في الإقليم السوري كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فعلم أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة .

وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص .

وفي تطبيق أحكام الفقرة الأولى تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة .

ويسرى هذا الحكم أيضاً بالنسبة لأعضاء النقابات الفرعية والجان النقابية .

مادة ٢٣٢ - يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر من هيئة التحكيم طبقاً للمادة ٢٠٣ من هذا القانون خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه في الإقليم المصري ولا تقل عن مائة ليرة ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة في الإقليم السوري .

ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشر ليرات ولا تزيد على مائة ليرة في الإقليم السوري .

مادة ٢٣٣ - يعاقب على مخالفة أحكام المادة ٢٠٩ بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة .

ويعاقب على مخالفة حكم المادة ٢١٣ بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش ولا تقل عن ٢٠ ليرة ولا تزيد على ٢٠٠ ليرة .

مادة ٢٣٤ - يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في القوانين النافذة كل من أفشى سرا من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التفتيش .

مادة ٢٣٥ - لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز الترويل عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية .

مادة ٢٢٥ - يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ١٥٢ بالحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر .

ويعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة سورية ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري . وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العود إلى مخالفة أحكام المادة ١٥٥ ب خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة .

مادة ٢٢٦ - إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد ١٥٢ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٥٥ كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يبين فيه موضوع الإخلال ويكلف فيه صاحب العمل بإتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ إعلانه وإلا قامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الجز الإداري .

مادة ٢٢٧ - يجوز لمفتشى الجهة الإدارية المختصة بالاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم أن يأمرؤا بوقف العمل .

مادة ٢٢٨ - يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيهًا في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ولا تزيد على خمسمائة ليرة سورية في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة ١٥٩ في شأن تحديد الأجور .

وتقتضى المحكمة فضلاً عن ذلك بإلزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة المستحقة .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ٢٢٩ - يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيهًا في الإقليم المصري ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد عن خمسمائة ليرة في الإقليم السوري كل من يخالف الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من هذا القانون .

مادة ٢٣٠ - يعاقب على مخالفة أحكام المادة ١٧٣ بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش في الإقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة في الإقليم السوري .

ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه في الإقليم المصري وألف ليرة سورية في الإقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يتعمد إعطاء