

رسمية



نشرة

لجمهورية الصومال الديمقراطية

موجز

الجزء الاول

مواد تشريعية وادارية

قانون العمل

القانون رقم ٦٥ الصادر في ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢م

رئيس المجلس الاعلى للثورة

ايماننا بضرورة مسايرة قانون العمل الحالي للمبادئ الاشتراكية التي تتمسك بها الدولة ، خصوصا في مجال تنظيم علاقات العمل وخدمة تنمية الاقتصاد القومي والاشتراك العمال في تخطيط وإدارة المشروعات وتحسين معاملة العامل وحالته .

وبعد سماع : مجلس سكرتيرى الدولة
وموافقة : المجلس الاعلى للثورة

أصدر القانون التالى

مادة : ١

تفسيرات

١ - ما لم يدل النص على خلاف هذا، تفسر العبارات الآتية كما يلى:
«اللجنة» تعنى لجنة العمل المركزية التى يتم تكوينها بمقتضى المادة ١١٥ من القانون .

«المدير» تعنى مدير ادارة العمل بالوزارة .
«صاحب العمل» هو الشخص الطبيعى او الاعتبارى الذى يقوم باستخدام العامل والاشراف عليه وتوجيهه ودفع أجر سواء كان ذلك بصفة دائمة او غير دائمة بما فى ذلك الدولة .

«منازعات العمل» تعنى أى نزاع يقوم بين صاحب العمل والعمال أو بين العمال أنفسهم فى أمور العمل أو غيرها أو متطلبات أو شروط العمل المتعلقة بصفة من العمال .

«الاتحادات العمالية» أى اتحادات مؤقتة او دائمة يكون الهدف الرئيسى من انشائها هو تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل او بين العمال انفسهم بصرف النظر عن شرعية او عدم شرعية هذه الاتحادات قبل صدور هذا القانون لتناقض أحد او بعض اهدافها الرئيسية مع طبيعة وأهداف المهنة التى تقوم بتمثيلها .

«الوزارة» يقصد بهذه الكلمة الوزارة المختصة بشئون العمل والعمال .

السكرتير: يقصد بها سكرتير الدولة المسئول عن شئون العمل والعمال .

«المقاول» هو الشخص الذى يقوم بتشغيل العمال الملازمين لانجاز عمل معين والذى يقوم بالتعاقد كتابة مع ولى العمل على انجاز عمل من الاعمال لقاء أجر يتفق عليه فى العقد .

«محل العمل» هو أى مكان أو مبنى يعمل فيه العمال .

«العامل» هو الشخص الذى يكلف بالقيام بعمل يدوى أو غير يدوى لصاحب العمل مقابل أجر بناء على اتفاق خاص أو عام شفهي أو كتابي أو عقد تمهين أو شرط قضاء فترة اختبار .

٢ — تحذف فى هذا القانون :

أ) كل اشارة الى جمعيات أصحاب الاعمال واتحاداتهم .

ب) كل اشارة الى مفتشى العمل الاقليمى أو التفتيشات الاقليمية .

٣ — يجب أن تؤول كلمة «وزير» على انها اشارة الى «السكرتير» وزير مالم ينص على خلاف ذلك .

مادة : ٢

كيفية تطبيق هذا القانون

١ — يطبق هذا القانون ولوائحه المذكورة فيما بعد على كل أصحاب العمل والعمال بما فيهم من يكون تابعا للخدمات العامة أو

لؤسسات ومنشئات عامة ان لم يكونوا خاضعين لقانون آخر
غير هذا •

٢ — لا تنطبق بنود هذا القانون على رجال القوات المسلحة أو رجال
الشرطة وما يشابه ذلك من هيئات وقوات تابعة للدولة •

مادة : ٣

الحرية في اختيار العمل

١ — لكل شخص الحق في اختيار العمل الذي يراه ملائما له في جو
من تكافؤ الفرص وحسن المعاملة دون تفرقة ما بسبب اللغة
أو الحبس أو اللون أو الدين أو الافكار السياسية أو بسبب
الاصل الاجتماعي أو المكانة القومية ، وكذلك عليه ومن واجبه
اتاحة الفرصة للآخرين •

٢ — على كل شخص — رجلا كان أو امرأة — بعد اختيار العمل
الملائم له أولها أن يساهم في تقدم الامة المادى والمعنوى •

مادة : ٤

حماية القانون للعمل

* تكفل الدولة الحماية التامة للعمل في جميع صوره وتطبيقاته ،
سواء أكان عملا تنظيميا أم تنفيذيا أم ذهنيا عقليا أم شغيا أم
يدويا •

كما ستعمل الدولة على تطوير الاوضاع والاحوال الراهنة
بحيث تمكن الجميع من ممارسة حقوقهم وأداء واجباتهم
المنصوص عليها في المادة (٣) •

مادة : ٥

الاعتراف بدور العامل في تنمية الاقتصاد القومى

على الدولة أن تعترف بدور العمال في تنمية الاقتصاد القومى

وذلك بتشجيعهم والتأكد من مساهمتهم في رسم خطة الانتاج وإدارته .

مادة : ٦

حرية العمل

- ولا تنطبق «عبارة» العمل المفروض أو الاجبارى على :
- العمل المفروض أو الاجبارى مهما كان نوعه ممنوع منعاً باتاً ،
- أ) أى عمل أو خدمة يفرضها القانون بما في ذلك تنظيم الدفاع القومى وحالة نكبة قومية .
- ب) أى عمل أو خدمة تطلب من السجنين بناء على حكم صادر من محكمة مختصة .

مادة : ٧

للعمال حقوق لا تنكر

- * وبمقتضى هذا القانون لا يجوز مطلقاً تجاهل أو تحديد أو الاقلال من شأن حقوق العمال التى منحوا اياها بمقتضى الاتفاق — وأى اتفاق لا ينص على هذا فهو باطل وغير معترف به .
- * أما اذا كان أصحاب العمل قد منحوا العمال من تلقاء أنفسهم أو حسب اتفاق ما ميزات أفضل من تلك الواردة في نص هذا القانون — نبيحتم في هذه الحالة أن تكون لهذه الميزات أولوية التطبيق .

مادة : ٨

القانون واجب التطبيق في فض المنازعات العمالية

- * اذا قامت هناك مشاجرة أو خلاف أو نزاع عمالى ولم يكن منصوصاً عليه في هذا القانون أو في عقد العمل المبرم ، يفض

هذا النزاع على أساس من العدالة وعلى ضوء المبادئ العامة
للتشريع العمالي والعرف أو التوصيات المبنية من منظمة العمل
الدولية المعترف بها من قبل الجمهورية - وطبقا لمبادئ
القانون الغضائي التي لا تتعارض مع التشريعات العمالية أو
قانون الأحوال والعادات المحلية والعرف *

* في حالة وجود شك في تفسير أو اختلاف حول تطبيق أى نص
من النصوص المتعلقة بأحوال العمل يجب أن يؤخذ بالتفسير
أو التطبيق الاصلح للعمال *

الجزء الثانى

الاتحادات العمالية والاتحادات الدولية للعمال

الفصل الاول

الاتحادات العمالية والاتحادات الدولية للعمال

مادة : ٩

التنظيم وأغراضه

- ١ - يعتبر تنظيم الاتحادات العمالية تنظيما حرا *
- ٢ - للاتحاد العمالي تمثيلا مع أهدافه الحق في دراسة وحماية
وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل أو بين العمال
وأنفسهم بالقدر اللازم لكفل حماية حقوق العمال *

مادة ١٠

التأسيس

- ١ - يجوز لاية مجموعة من الأشخاص تضمهم حرفة أو صناعة أو
عمل واحد أو عدة حرف مقراطة أن يؤسسوا اتحادا عماليا *
- ٢ - لكل فرد الحق في الانضمام الى أى اتحاد عمالي مسجل كل في

أطار حرفته *

٣ - يتم تأسيس أى اتحاد عمالى بمقتضى مذكرة إشعار على ألا يقل عددا أعضاء هذا الاتحاد عن خمسين عضوا *

مادة : ١١

الحق في الانضمام أو الانسحاب

بمقتضى هذا القانون :

١ - يحق لأى شخص يبلغ من العمر ١٨ عاما وأكثر أن ينضم الى أى اتحاد عمالى كما يحق للصبيان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ١٨ أن ينضموا الى مثل هذه الاتحادات ان لم يعترض الوالد أو من يقوم مقامه من الوجهة القانونية على هذا * ولا يجوز لمن تقل سنه عن ثمانى عشرة سنة أن يعين أو يختار كعضو تنفيذى للاتحاد *

٢ - ويجوز لأى عضو في أى اتحاد عمالى أن ينسحب من هذا الاتحاد فى أى وقت يشاء ، بصرف النظر عن أية محاولات تبذل لاستبقائه *

مادة : ١٢

الإدارة الذاتية

لأى اتحاد عمالى مطلق الحرية ... فى حدود القانون ... فى رسم لائحته وقوانينه وفى اختيار ممثليه وفى تنظيم ادارته طبقا للمبادئ الديمقراطية وله كامل الحق فى تخطيط برنامج العمل الخاص به *

مادة : ١٣

ما ينبغى النص عليه فى القانون الاساسى واللوائح

١ - يجب أن يشتمل القانون الاساسى للاتحاد أو لوائحه على

نصوص تتعلق بالامور الاتية :

- (أ) اسم الاتحاد وعنوانه •
- (ب) الجهة الكائن بها مكتبه •
- (ج) العدد الكلى للاعضاء •
- (د) الاهداف التى اقيم من أجلها والاعتمادات المالية والابواب التى تستدفق فيها والشروط التى يجوز بمقتضاها منح أى عضو الحق فى الحصول على أية فائدة •
- (هـ) طريقة وضع أو تغيير أو تعديل أو إلغاء القانون الاساسى للاتحاد ولوائحه •
- (و) شروط وقواعد تعيين أو استبعاد أية لجنة عامة للإدارة أو أمين الصندوق أو أى موظفين آخرين ينتخبون من قبل أغلبية الاعضاء •
- (ز) القواعد التى يتبعها أمين الصندوق فيما يتعلق بمسك الدفاتر وتنظيم الحسابات بصورة دقيقة •
- (ح) قواعد استثمار الاعتمادات والاموال والمبالغ المودعة فى البنك وقواعد مراجعة الحسابات السنوية والدورية •
- (ط) حق فحص الدفاتر وأسماء الاعضاء لكل من له حق فى أرصدة الاتحاد •
- (ى) طريقة حل الاتحاد •

٢ — لايجوز تغيير القانون الاساسى ولوائح الاتحاد بطريقة ينتج عنها حذف أحد الامور الواردة فى الفقرة السابقة من هذه المادة •

مادة : ١٤

تقديم نسخ من القانون الاساسى ولوائح
الاتحاد الى ادارة العمل المختصة

تقدم نسختين من القانون الاساسى للاتحاد ولوائحه ومن أى
تعديلات تحدث فيهما الى ادارة العمل المختصة في الوزارة عند
انشاء الاتحاد أو عند أى تغيير .

مادة : ١٥

حرية الجمعية

١ - لا يسمح قانونيا بممارسة أى نوع من أنواع التفرقة يكون من
شأنه الحد من حرية الجمعية لاسيما .

(أ) الحد من حرية العامل في الانضمام الى اتحاد عمالى أو ارغامه
على التنازل عن عضويته فى أى اتحاد .

(ب) التسبب في طرد عامل أو التمييز له بسبب عضويته في اتحاد
عمالى أو لاشتراكه فى أنشطة أحد الاتحادات العمالية .

٢ - ولا يجوز تمانونا لاحد أصحاب العمل أن يشارك فى أى عمل من
شأنه التدخل فى شئون أى اتحاد للعمل بما فى ذلك التدخل
المالى فى انشاء أو ادارة الاتحاد .

مادة : ١٦

المسئولية المدنية والجنائية

١ - لاتجيز أهداف الاتحاد أن يكون غير مسئولا عن اذانة أى عضو
فيه وتقديمه للجزاء العقابى بسبب تأمره أو ارتكابه لاي سلوك
تخريبى آخر .

٢ — لايجيز أهداف الاتحاد أن يكون غير مسئول عن التسبب في
ابطال اتفاق أو أية التزامات .

مادة : ١٧

مهام الاتحادات العمالية

تشتمل واجبات الاتحادات العمالية على المهام الآتية :

(أ) تمثيل العمال وحماية مصالحهم المتعلقة بشروط تعيينهم
ومعاملاتهم مع الإدارات التابعة لها .

(ب) تسهيل سير العمل في مشروعات العمل في الدولة
اشتراك العمال في تخطيط عمل وإدارة هذه المشروعات .

(ج) التشجيع على زيادة الانتاج وحسن سير العمل ومراعاة
قواعده .

(د) التأكد من مراعات القيادات العمالية للوائح المقررة فيما
يتعلق بالامن العمالي والضمان والاجتماعي ودفع الاجور
والاستعدادات الصحية والتأمين ضد حوادث العمل .

(هـ) تبليغ السلطات المسئولة بالدولة عن أى استغلال في ميدان
العمل .

مادة : ١٨

مزايا الضمان الاجتماعي لأعضاء الاتحادات العمالية

تعمل الدولة بقدر المستطاع على توفير مزايا الضمان الاجتماعي
لأعضاء الاتحادات العمالية وذلك تقديرا منها للدور الذي يقومون
به في التطور الاجتماعي في البلاد .

مادة : ١٩

لجان الاتحادات العمالية

يجوز للاتحادات العمالية أن يقوم بتعيين لجانها طبقا لاحكام قانونها الاساسى ولوائحها *

(أ) ويشترط فيمن يعين في هذه اللجان *

(ب) أن يكون مقيما في الجمهورية

أن يكون ممن يعملون في نفس المهنة أو الحرفة أو في أية أعمال تتصل بها *

(ج) أن يكون متمتعا بكافة حقوق المدنية *

(د) ألا يكون قد حرم من تقلد وظيفة عامة *

مادة : ٢٠

واجبات لجان الاتحادات العمالية

على لجان الاتحادات العمالية أن تقوم بواجب تمثيل العمال وحماية مصالحهم المتعلقة باتحاداتهم العمالية دون المساس بنصف العمل في أن يتصل مباشرة بصاحب العمل أو بمفتش العمل المختص بالإناحية *

مادة : ٢١

نقل أعضاء لجان الاتحادات العمالية أو طردهم من العمل

لايجوز قانونا لاي صاحب عمل أن ينقل أحد أعضاء لجان الاتحادات العمالية من عمل الى آخر أو أن يطرده من العمل بدون سابق موافقة من الاتحاد العمالى المختص *

عرض الحسابات

١ - يقوم أمين صندوق الاتحاد بعرض كشف بحسابات الاتحاد على أعضائه في المواعيد المقررة طبقاً للوائح الاتحاد ، ويتبغى أن تكون هذه الحسابات صحيحة مطابقة لجميع الاموال التي قام بتحصيلها أو صرفها منذ تقديم الحساب السابق • وغايه كذلك أن يقوم بتقديم كشف بالرصيد المتبقى لديه وبكافة السندات الحكومية والمالية •

٢ - تتم مراجعة هذه الحسابات بواسطة شخص أو أشخاص ذوو كفاءة في هذا المجال يعينهم الاتحاد بهذا الغرض وبعد عملية المراجعة يتم تسليم نسخة من الحسابات بعد مراجعتها الى ادارة العمل المختصة بالوزارة دون تأخير •

٣ - بعد مراجعة الحسابات على أمين الصندوق أن يقوم بتسليم ماله من أرصدة وفقاً لعملية المراجعة اذا طلب منه ذلك وأن يقوم أيضاً عند الطلب بتسليم كافة ما لديه أو في حوزته من سندات مالية وأدوات والدفاتر والاوراق والاموال تتعلق بالاتحاد •

٤ - اذا عجز أمين الصندوق عن تقديم هذه الاشياء والمستندات المطلوبة منه بناء على الفقرة السابقة يجوز للجنة الاتحاد العمالي أو لاي عضو ينوب عن الاتحاد أو يمثله أن يقاضيه أمام محكمة مختصة مطالباً اياه بما لديه من رصيد بناء على آخر كشف حساب قام بتقديمه وبكافة المبالغ التي حصل عليها على حساب هذا الاتحاد وبالسندات المالية والادوات والدفاتر والاوراق والاموال التي لديه أو في عهده واعطائه الفرصة في سديد المبالغ الموجودة معه والتي من حسابات

الاتحاد وفي هذه القضية للمدى الحق في استرداد كل ماتأمر
به المحكمة من أموال *

مادة : ٢٣

الوضع القانونى

يخضع تنظيم وإدارة وانتهاء وحل الاتحاد العمالى للاحكام
المخاصة بالهيئات المندمجة التى تكون مقرها فى الجمهورية *

مادة : ٢٤

الصفة القانونية

تعتبر الاتحادات العمالية أشخاصا اعتبارية يجوز لها أن تقاضى
أو تتقاضى وأن ترفع الدعاوى بشأن الاموال المنقولة وغير المنقولة
طبقا للقانون بشرط عدم جواز اقامة أية دعوى تعويض ضدها أو ضد
موظفيها أو أعضائها لاي عمل أو سهو ثم نتيجة لممارستهم هذا الحق
أو نتيجة لممارستهم أنشطتهم القانونية *

مادة : ٢٥

حقوق الاتحادات العمالية

تتمتع الاتحادات العمالية بالحقوق التالية :

(أ) الحق فى ابرام العقود الفردية أو الاتفاقات الجماعية فيما
يتعلق بأحوال العمل كما أن لها الحق فى الدفاع عن حقوقه
المنصوص عليها فى هذه العقود * الاتفاقات والمطالبات
بتنفيذها وكذلك الحق فى اتخاذ أى اجراء قانونى يترتب عن
هذه العقود أو ينص عليه القانون *

(ب) فى تقديم تقرير أو الى السلطات المختصة عن كل الاعمال
التي تمس المصالح الجماعية للحرف التي تمثلها *

- (ج) الحق في ملكية الاموال المنقولة وغير المنقولة لاستخدامها في الاغراض التي أسس الاتحاد من أجلها .
- (د) الحق في القيام بأي اجراء قانوني من أجل تحقيق الاهداف والاغراض التي أسس الاتحاد من أجلها .

مادة : ٢٦

التزامات الاتحادات العمالية

- على الاتحادات العمالية قرب والوفاء بالتزامات الآتية :
- (أ) ابلاغ ادارة العمل المختصة بالوزارة في خلال عشرة أيام عن أية تغييرات تتعلق بعضوية لجنة الادارة وعن أية تعديلات في القانون الاساسي للاتحاد أو لوائحها مع تقديم نسخة معتمدة من الوثائق التي توضح ذلك .
- (ب) أن تقدم سنويا لادارة العمل المذكورة قائمة يحدد الاعضاء الذين انضموا الى الاتحاد أو انفصلوا عنه .
- (ج) أن تفي بأية التزامات يفرضها هذا القانون أو اللوائح التي ترد فيما بعد أو في أي قانون آخر .

مادة : ٢٧

سلطة حل الاتحادات العمالية

بصرف النظر عن أحكام هذا القانون أو أي قانون آخر ، للمجلس الاعلى للثورة الحق في حل أي اتحاد عمالي اذا ظهر أن هذا الاتحاد يقوم بأنشطة تضر بمصالح العمال او معادية لروح الثورة .

الفصل الثاني

تحالف الاتحادات العمالية

مادة : ٢٨

تكوين المحالفات الاتحادية العمالية

للاتحادات العمالية حق حرية الانضمام مع بعضها لتكون تحالفات اتحادية من أجل دراسة وحماية مصالحها المشتركة ومصالح الجماهير

مادة : ٢٩

الانسحاب من التحالف

يجوز لاي اتحاد من ضم في تحالف أن ينسحب في أى وقت من هذا التحالف بصرف النظر عن أى نص يخالف ذلك .

مادة : ٣٠

تطبيق نصوص هذا القانون

تطبق جميع نصوص وأحكام هذا القانون أو اللوائح التى ترد فيها بعد وتتعلق بالاتحادات العمالية، تطبق أيضا على التحالفات التى تنضم للاتحادات اليها مع التعديلات اللازمة حسب مقتضيات الأحوال .

الجزء الثالث

عقود العمل

الفصل الاول

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة : ٣١

أطراف عقد العمل الجماعى

عقد العمل الجماعى هو عقد يقوم بتحديد العلاقات والشروط العمالية المختلفة للاتفاقيات العمالية المبرمة بين واحد أو أكثر من ممثلى الاتحادات العمالية وبين واحد أو أكثر من ممثلى أصحاب العمل .

المادة : ٣٢

خطوات إبرام عقد العمل الجماعى

١ - يجب أن تتم اتفاقيات العمل الجماعى على أساس المبادئ الديمقراطية ويسمح للعمال في اجتماعاتهم بحرية المناقشة فيها والموافقة عليها .

٢ - ينبغي عند إبرام عقد العمل الجماعى ان توضع فى الاعتبار السياسة الاجتماعية الثورية للدولة ودور الاتحادات العمالية ومسئولية العمال عن زيادة الانتاج القومى بكافة الطرق الممكنة واشراكهم فى تخطيط وادارة الاقتصاد القومى .

مادة : ٣٣

مشمولات عقد العمل الجماعى

- ينبغي بمقتضى هذا القانون أو اللوائح الواردة فيما بعد أن يشتمل عقد العمل العمالى على بيان الاتى :
- أ) فئة العمال المشار اليهم فى العقد .
 - ب) ساعات العمل .
 - ج) قواعد تشغيل وفصل العمال .
 - د) مدة فترة الاختبار وشروطها وفترة الانذار .
 - هـ) قواعد دفع المكافاة والاجر الاضافى والتسبب التى تدفع .
 - و) شروط سلامة وأمن العمال ورعايتهم الصحية والراحه المقررة .
 - ز) اجراءات وشروط انتهاء العقد وتجديده أو تعديله .
 - ح) ترتيبات تشجيع العمال على الاشتراك فى ادارة العمل .

مادة : ٣٤

شروط أخرى مجزية

يجوز أن تتضمن عقد العمل الجماعى شروطا أخرى أكثر نفعا وفائدة للعمال من تلك المنصوص عليها فى هذا القانون واللوائح المذكورة غيما بعد أو فى أى قانون آخر على ألا تتعارض مع أية شروط مذكورة هنا .

مادة : ٣٥

الاعفاء من الدفعة ورسوم التسجيل

يعفى عقد العمل الجماعى من كافة رسوم التسجيل والدمغة .

مادة : ٣٦

فترة الصلاحية وأماكن سريان الاتفاقيات

١ — يجوز ابرام عقود العمل الجماعية على المستوى الوطنى أو الاقليمى أو على مستوى الحى أو المستوى المحلى أو على مستوى المصنع أو الشركة .

٢ — ينص فى العقد على مدة صلاحية بحيث لاتزيد هذه المدة على خمس سنوات ولاتقل عن سنة .

٣ — يظل العقد سارى المفعول فى المدة القانونية لصلاحيته ما لم يطرأ تغيير جوهري على الظروف المحيطة . وفى هذه الحالة يجوز ما للملأطراف بناء على موافقة كل منهم التقدم بطلب خاص الى المحكمة المختصة وذلك لتعديل بنود أو لالغائه كلية ، ويتم هذا بعد اتخاذ الخطوات القانونية اللازمة فى هذا الشأن مع الوزارة .

٤ — وفى حالة عدم رفض أحد الطرفين لهذه الاتفاقية بعد انتهاء تاريخها الاصلى ، فان ذلك يعنى تجديدها لفترة أخرى تساوى الفترة الاصلية .

٥ — فى حالة الرفض وعدم الموافقة على الاتفاقية يتحتم التبليغ عن هذا فى بحر ثلاثة شهور على الاقل من انتهاء المدة .

مادة : ٣٧

الاشتراك اللاحق

يجوز لأي اتحاد عمالي أو أي صاحب عمل من غير أطراف اتفاقية العمل الجماعي أن ينضم إليها ويصبح طرفا فيها .

مادة : ٣٨

تطبيق عقود العمل الجماعية

- ١ — تكون عقود العمل الجماعية المبرمة بين الاتحادات العمالية وأصحاب العمل ملزمة لكل العمال المشار اليهم فيها بصرف النظر عن كونهم أعضاء أو غير أعضاء في الاتحاد .
- ٢ — في حالة قيام صاحب العمل بأعمال متنوعة مختلفة ومستقلة عن بعضها فان عقود العمل الجماعية الخاصة بالاعمال الفردية هي التي تحكم علاقة العمل المعينة .
- ٣ — يجب ألا تتضارب عقود العمل الفردية مع عقود العمل الجماعية إلا في حالة وجود شروط معينة تكون في صالح العمال .

مادة : ٣٩

انها عقد العمل الجماعي

بناء على هذه المادة يجوز انتهاء عقد العمل الجماعي في الحالتين الآتيتين :

- (أ) الموافقة المتبادلة من الطرفين أو لاسباب متفق عليها في العقد ذاته ويجب أخطار هيئة العمل في كلتا الحالتين و .
- (ب) في حالة الظروف الطارئة أو لاسباب قهرية ، مع موافقة هيئة العمل .

مادة : ٤٠

عقود العمل الجماعى الخاصة

- ١ — يجوز للوزير من تلقاء نفسه أو في الحالات الضرورية أن يعقد اجتماعا لممثلى اتحادات العمل المسجلة أصحاب العمل الذين ينتمون الى قطاع أو نشاط اقتصادى معين عمل عقود عمال جماعية لتنظيم العلاقات العمالية في ذلك القطاع على المستوى القومى أو الاقليمى أو على مستوى الحى او المصنع أو الشركة
- ٢ — بنود عقود العمل الجماعية المذكورة في الفقرة السابقة التى تحت بين واحد أو أكثر من الاتحادات العمالية وبين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو التى تمت بناء على تدخل السكرتير، يجوز أن يمتد تطبيقها ليشمل جميع أصحاب العمل والعمال الذين يقعون في نطاق هذه العقود من الإناحية الحرفية والاقليمية .

- ٣ — يجوز للسكرتير ان يقوم عند اللزوم بعمل عقود جماعية باتفاق مع اللجان الاتحادات العمالية بهدف تنظيم العلاقات العمالية في المشروعات العامة .

مادة : ٤١

عقود العمل الاضافية

- يجوز ابرام عقد عمل اضافى بين صاحب العمل وبين الاتحاد العمالى بهدف مواعمة تطبيق بنود عقود العمل الجماعية على الظروف الخاصة لاحد مجال العمل .

مادة : ٤٢

العلاقات العمالية التى لاتخضع للتنظيمات الجماعية

- ١ — لاتخضع العلاقات العمالية التى تنظمها قوانين السلطة العامة بما يتفق مع القانون للتنظيمات الخاصة باتفاقية العمل الجماعية .

كذلك لاتخضع علاقات العمل المبنية على الخدمات الشخصية أو المنزلية لهذه التنظيمات .

الفصل الثانى

المقاولون (المتعاقدون من الباطن)

مادة : ٤٣

نشر الاعلان

يقوم المقاول بصفة مستمرة بعمل اعلان بنشره على جميع الورش وغيرها من مؤسسات العمل الاخرى التى يقوم بادارتها بمقتضى عقد فرعى وعليه أن يبين في هذا الاعلان أنه مقاول أو متعاقد من الباطن وأن يوضح في نفس الاعلان اسم ومهنة وعنوان ولى العمل .

مادة : ٤٤

تسليم نسخ من العقد لتفتيش العمل

في حالة وجود عقد كتابى بين المقاول وولى العمل ينبغى على ولى العمل أن يقوم بتقديم نسخ من هذا العقد الى تفتيش العمل المختص فى الناحية مبينا فيها أماكن العمل المتعلقة بالعقد .

مادة : ٤٥

مسئولية ولى العمل تجاه العمال

١ — اذا كان العقد يجرى فى ورشة أو فى مؤسسة عمل أخرى تابعة لولى العمل أو فى أى مكان آخر خلاف ورشته أو مؤسسة يكون ولى العمل مسئولا بدلا من المقاول فيما يتعلق بالتزاماته نحو العمال اذا أعسر أو أفلس المقاول . وذلك ما لم يتفق على خلاف ذلك فى العقد المبرم بين ولى العمل والمقاول .

٢ — للعامل الذى يصيبه أى ضرر فى هذه الحالات الحق فى رفع دعوى مباشرة ضد ولى العمل *

٣ — لعامل المفاوض الحق فى الحصول على نفس المزايا الاقتصادية والاجتماعية التى يحصل عليها العمال المساوون لهم فى الفئة والمعينون من قبل ولى العمل فى عمل يتصل بنفس العقد الذى يكون المفاوض طرفا فيه وذلك ما لم يتضمن العقد المبرم بين المفاوض وعماله شروطا أكثر نفعا لهم *

مادة : ٤٦

مشمولات عقد العمل الفردى

ينبغى بمقتضى هذا القانون أو اللوائح التى ترد فيما بعد أن يشتمل عقد العمل الفردى على ما يلى :

- أ) اسم العامل واسم والده *
- ب) عنوان ومهنة وسن وجنس العامل *
- ج) اسم صاحب العمل وعنوانه *
- د) طبيعة العقد ومدته *
- هـ) ساعات العمل ومكانه *
- و) الاجر الذى يحصل عليه العامل *
- ز) اجراء وقف تنفيذ العقد أو انهاءه *

مادة : ٤٧

ما قبل الموافقة على العقد

١ — قبل العمل بعقد العمل الفردى ينبغى تقديمه مكتوبا الى تفتيشى العمل المختص فى الناحية للموافقة عليه أولا *

٢ - على تفتيشى العمل المختص بالناحية قبل الموافقة على العقد :

أ) أن تتأكد من أن العقد قد تم وفقا لنصوص هذا القانون ولوائحه أو أى قانون آخر يتعلق بهذا الموضوع .

ب) أن تأمر بتلاوة العقد على الاطراف المتعاقدة أو أن تأمر بترجمته اذا لزم الامر .

٣١ - يعتبر العقد لاغيا وباطلا اذا لم يتم اجراء تقديمه أو الموافقة عليه طبقا للفقرة السابقة .

مادة : ٤٨

التزامات العمال

يلتزم العامل بما يلى :

١ - أن يؤدي عمله العناية التى تتطلبها طبيعة الخدمات التى يقوم بتأديتها من أجل صالح العمل وتحقيق أكبر المنافع للانتاج القومى .

٢ - أن يراعى التعليمات والاوامر الخاصة بتنظيم وتنفيذ العمل التى يصدرها صاحب العمل أو من ينوب عنه .

٣ - أن يبذل أقصى جهد فى العناية بما يهدى اليه من أموال العمل .

مادة : ٤٩

التزامات صاحب العمل

ومن جهة أخرى يلتزم صاحب العمل نفسه بما يلى :

١ - أن يدفع الاجور المتفق عليها فى العقد مع مراعاة ظروف وأوقات والاماكن التى يتم فيها الدفع حسب هذا القانون أو لوائحه أو حسب الاتفاقيات الجماعية أو ما جرت عليه العادة .

- ٢ — أن يتخذ — بما يتناسب مع القوانين واللوائح — الاجراءات اللازمة لخلق ظروف أفضل للمحافظة على صحة عماله وضمان أمنهم وسلامتهم من الاصابات الناجمة أثناء العمل •
- ٣ — اعطاء العامل شهادة مجانية تشهد بمدة خدمته ونوعها اذا ما لُطِب الاجير منه ذلك •
- ٤ — أو يولى شكاوى العمال اهتمامه التام •
- ٥ — أن يفى بالالتزامات الواردة في هذا القانون أو أى تعليمات أخرى يتضمنها القانون •
- ٦ — ألا يقوم بخصم أية مبالغ أو استقطاعات من رواتب العمال إلا في حدود القانون واللوائح •
- ٧ — ألا يطلب أو يقبل من العمال أية مبالغ أو هدايا من أى نوع مقابل السماح لهم بالعمل أو لاية أسباب أخرى تتعلق بظروف العمل •
- ٨ — ألا يرغم أو (يشجع العمال على شراء سلعة استهلاكية معينة من محل معين أو مكان بذاته) •
- ٩ — ألا يؤثر على الافكار السياسية للعمال أو ولائهم لاتحاد العمال •

مادة : ٥٠

الاطار عن الرغبة في انتهاء العقد

- ١ — يجوز لاي طرف متعاقد أن ينهى عقدا معيناً بمذكرة خاصة كما ياتى :
- (أ) قبل انتهاء العمل (التوقف عنه) بمدة عشرة أيام على الأقل وذلك بالنسبة للعمل اليدوى •

ب) قبل التوقف عن العمل بمدة ثلاثين يوما بالنسبة للعمل
اليدوى يدوى ولا يستلزم هذا الاجراء مذكرة اذا ما كانت
مدة العقد لا تزيد عن شهر .

٢ — في أثناء هذه الفترة المذكورة تظل علاقات العمل قائمة وسارية
كالمعتاد الا اذا ما رغب الطرفان عن ذلك .

مادة : ٥١

التعويضات اللازمة في حالة عدم اخطار الطرف الاخر

مالم يكن هناك سبب قهرى ، في حالة عدم تقديم مذكرة طلب
الغاء العقد حسب التعليمات المذكورة أو في حالة الاخلال بالمدة
اللازمة لتقديم هذه المذكرة يتحتم على الطرف المنسحب تقديم
تعويض للطرف الاخر يكون مساويا للاجر الذى كان ينبغي صرفه
في بحر تلك المدة .

مادة : ٥٢

مكافأة نهاية الخدمة

١ — في حالة انتهاء مدة الخدمة الخاصة بالعامل بعد سنة متصلة من
العمل الدائم ينبغي منحه — ورثته في حالة وفاته — مكافأة
تعادل أجر شهر عن كل سنة قضيا في الخدمة ان لم يكن
هناك شروط أخرى تكون أكثر فائدة له .

يصرف له ١/١٢ من هذه المنحة (منحة سنة) عن كل شهر من
الشهور التى قضاه في الخدمة زيادة عن سنة كاملة كما أن
كسور الشهور تعتبر شهورا كاملة مادامت تزيد عن أسبوعين
من الخدمة الفعلية .

٢ — للعامل الحق في المكافأة النسبية عن مدة الخدمة التى تقل عن
سنة مالم يستقل من العمل بمحض ارادته .

٣ - في حالة الاعمال الموسمية أو قصيرة الاجل مهما كان نوع هذه الاعمال - يكون للعامل الحق في الحصول على بدل احوال ١٠٪ اذا كانت مدة الخدمة لا تزيد عن سنة وما لم تكن هناك مكافآت أفضل يحصل عليها العامل في نهاية الخدمة يتقاضاها على أساس نظام اليومية .

٤ - لا يجوز للعامل أن يحصل على هذه المكافآت والبدلات اذا ارتكب جناية كانت نتيجتها التسبب في خسارة صاحب العمل أو إلحاق الضرر به .

مادة : ٥٣

مصاريف الجنازة والدفن

يجب على صاحب العمل صرف ما لا يقل عن أجر العامل عن خمسة عشر يوما للورثة في حالة وفاة العامل أثناء مدة العقد وذلك بمصاريف للجنازة والدفن .

مادة : ٥٤

تعويضات بسبب انتهاء مدة العقد بدون مبرر

اذا ما انسحب أحد طرفي عقد مبرم لمدة معينة دون سبب معقول فإن هذا الانسحاب يعطى الطرف الآخر (الذى لم ينسحب) الحق في المطالبة بتعويضات معينة .

مادة : ٥٥

اعادة العامل الى العمل

بالاضافة الى ما نص عليه هذا القانون أو أى قانون آخر من مستحقات وتعويضات فإن للعامل الحق في العودة الى عمله القديم اذا فصل منه دون مبرر قانوني .

مادة : ٥٦

انتقال ملكية المصنع أو مكان العمل

في حالة انتقال ملكية المصنع أو مكان العمل من شخص الى آخر ويكون هذا النقل قانونيا أو بسبب وفاة صاحب العمل أو حتى في حالة مجرد نقل ملكية المصنع الى جهة ثالثة فان عقود العمل الموجودة تظل قائمة بين صاحب العمل الجديد والعمال *

مادة : ٥٧

وقف علاقات العمل

تتوقف علاقات العمل اذا توقف العمل في المصنع أو المشروع مؤقتا وقام صاحب العمل بإعلان العمال كتابة بذلك لمدة سبعة أيام أو قام بلمتنق هذا الاعلان في مكان العمل *

٢ — ويجب تبليغ هذا الاعلان كذلك خلال المدة سالفه الذكر الى تفتيش العمل المختص في الناحية ، مع ذكر أسباب توقف العمل المؤقت وعن مدة التوقف المحتملة *

٣ — يجب ألا تزيد مدة توقف علاقات العمل عن ثلاثين يوما * ويجوز لمفتش العمل المركزي مد هذه الفترة الى ٩٠ يوما اذا ما اقتضت ذلك ظروف خاصة أو محلية أو موسمية *

٤ — ويجوز كذلك وقف العلاقة بين صاحب العمل والعمال في حالة:
أ) استدعاء العامل للخدمة العسكرية *

ب) في حالة غياب العامل بسبب مرضه أو أصابته في حادث لمدة لا تزيد عن ثلاثة شهور الا في حالة موافقة صاحب العمل نفسه على مد تلك الفترة واذا قام العامل بتقديم شهادة طبية تثبت مرضه أثناء قيام علاقة العمل يحق له صرف مرتب كامل عن أول ثلاثين يوم من غيابه وما يعادل نصف راتبه عن المدة الباقية *

(ج) إذا كان العامل محبوسا لمدة لا تزيد عن ثلاثة شهور بمقتضى قانون النظام العام (القانون رقم ٢١ ائصاد في ٢٦ أغسطس سنة ١٩٦٣م ثم عاد الى العمل بعد هذه المدة +

(د) إذا كان العامل محبوسا لاتهامه في جريمة ما ولكن تثبت براءته وعاد العمل +

٥ — في الحالة المنصوص عليها في البندين (ج ، د) من الفقرة السابقة للعامل الحق في الرجوع الى عمله وتحتسب له المدة المذكورة ، كمستحققات له في نهاية خدمته +

٦ — إذا تم حبس العامل انتظارا لمحاكمته بسبب ارتكان جنائية تتعلق بعمله يجوز له أن يحصل من صاحب العمل على ثلث مرتبه الاساس حتى تتم تبرئته أو ادانته وفي حالة تبرئته يكون له الحق في الحصول على باقى استحقاقه في المرتب وعند ادانته يفقد كافة مستحققاته بمقتضى هذا القانون +

الجزء الرابع

الصبيان وتعليمهم الحرف

مادة : ٥٨

عقد تعلم حرفة

يعتبر عقد تعلم حرفة نوعا من العلاقات العمالية وبمقتضاه يتعهد صاحب العمل بأن يمد للتعاقد معه بكل التعليم والتدريب الفتى الملازمين لاتقان هذه الحرفة ، سواء أكان يقوم هو بهذا شخصيا أو يكلف آخرين به ومن حقه الانتفاع بخدمات المتعلم (الصبي) في مثل هذه الحالة +

كما يجب أن يحرر العقد كتابة +

مادة : ٥٩

شروط ومدة عقد التعلم

١ — يجوز تشغيل الصبية بحيث لا تقل أعمارهم عن ١٥ سنة ولا تزيد عن ٣٠ ويكونوا في هذه الحالة خاضعين لكافة القوانين والتنظيمات الواردة بشأن العمل في هذه القانون أو التي ينص عليها أى قانون آخر خاص بالعمل ♦

٢ — يجب ألا تزيد مدة التعلم التي يقضيها الصبي عن ثلاث سنوات ♦

٣ — تضاف مدة التعلم التي يقضيها الصبي عند الاثنى عشر من أصحاب العمل عند حساب المدة الكلية اللازمة للتعلم بشرط ألا يزيد الفاصل الزمنى بين المديتين عن سنة واحدة وأن تكون فترة التدريب عند كل منهما تتعلق بتعلم عمل واحد ♦

مادة : ٦٠

الاعفاء من رسوم الدمغة والتسجيل

يعفى عقد تعلم حرفة من كافة رسوم الدمغة والتسجيل ♦

مادة : ٦١

ساعات العمل

١ — يجب ألا تتعدى ساعات العمل للصبي أكثر من ٨ ساعات فى اليوم أو ٤٤ ساعة فى الاسبوع ♦

٢ — تعتبر الساعات التي تقضى في تعلم أشياء تتعلق بنفس الحرفة وكأنها قضيت في العمل نفسه ♦

٣ — يجب أن يتوقف العمل تماما — في جميع الحالات — ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً •

مادة : ٦٢

الفحص الطبي

يجب قبل بدء العمل أن يتكفل صاحبه بفحص الصبى المتمرس للتأكد من صلاحيته للعمل الذى سيؤديه •

مادة : ٦٣

مضمون عقد تعلم الحرف

يجب أن يتضمن هذا العقد على الاقل المعلومات والبيانات التالية:

- أ) اسم صاحب العمل وحرفته وعنوانه •
- ب) اسم وعمر وحالة الصبى الاجتماعية وجنسية وعنوانه •
- ج) العمل أو الحرفة أو الفن الذى يرمى الى تعلمه •
- د) الخدمات والاعمال التى يتعهد الصبى بالقيام بها •
- هـ) مدة التعلم ومكانه •
- و) الاجور التى يأخذها الصبى والفوائد التى تعود عليه أثناء هذه المدة •
- ز) شروط سكن واقامة واطعام وتعليم الصبى •

مادة : ٦٤

واجبات أصحاب العمل

- ١ — أن يقوم بتلقين الصبى أو أن يأمر غيره بتلقينه الارشادات التى تمكنه من اكتساب المهارات الاساسية للمهنة والتى تخلق منه عاملاً ماهراً •

- ٢ — أن يتعاون مع جميع الاجهزة العامة والخاصة المسئولية عن تنظيم دورات وبرامج تخدم وتساعد التدريب العملى *
- ٣ — اعطاء الصبى أجوره ورواتبه بالقسطاس المستقيم *
- ٤ — عدم تكليف الصبى بالقيام بأعمال أصعب من استعداده الجسمانى أو بأعمال لا تتعلق بما اتفق على تعلمه فى العقد *
- ٥ — أن يعطى الصبى الوقت الكافى لمتابعة البرامج والتدريبات الاضافية الاخرى اللازمة دون المساس بأجوره ورواتبه وأن يتأكد من مواظبة الصبى على هذه التدريبات *
- ٦ — اعطاء الصبى الوقت اللازم لدخول الامتحان الذى يخولـه للحصول على المذبلوم أو الشهادة المناسبة *
- ٧ — ابلاغ المسئول عن رعاية الصبى بمدى التقدم الذى يحرزه الصبى فى تعليمه *
- ٨ — يجب عدم استخدام الصبى كعامل ناضج *

مادة ٦٥

واجبات الصبى

- ١ — طاعة صاحب العمل أو من ينوب عنه فى تعليمه وأن يقوم بتنفيذ التعليمات الصادرة له *
- ٢ — أن يؤدى العمل المكلف به فى صدق وأمانة *
- ٣ — أن يواظب على حضور الدراسات والبرامج الاضافية المتعلقة بحرفته *
- ٤ — أن يراعى ويحترم شروط العقد *

مادة : ٦٦

تدريب وأعداد الصبى

- ١ - يشتمل التدريب المهنى (الصبى) على التدريب العملى والتوجيهات المتعلقة به .
- ٢ - يكون هدف التدريب انعملى هو تزويد الصبى بالمهارات اللازمة فى عمله وهذا عن طريق تعويده عليها تدريجيا .
- ٣ - تهدف التوجيهات المتعلقة بالتدريب العملى الى تزويد الصبى بالمعرفة والخبرة الفنية اللازمة لخلق عامل ما هر منه . وعلى صاحب العمل أن يقوم بدفع أية رسوم لقاء هذه التوجيهات .

مادة : ٦٧

اختبارات الكفاءة

- ١ - بعد الانتهاء من فترة الاعداد العملى والتوجيهات المتعلقة به يتقدم الصبية لاداء اختبار يحدد ما اكتسبوه فى مجال تعلم واجادة حرفتهم التى قضوا فترة تعلمها .
- ٢ - تحفظ المؤهلات والشهادات التى يحصلون عليها بعد اتمام فترة التعلم فى سجلات العمل الخاصة بهم .

مادة : ٦٨

حساب مدة التعلم

فى حالة انتهاء الصبى من تعلم الحرفة دون انتهاء عقد التعلم نفسه فان الصبى يستمر فى العمل ويأخذ اجرا بناء على ما حققه من نجاح وما اكتسبه من كفاءات فنية يكشف منها اختبار الكفاءة وتضم مدة التعلم فيما بعد الى مدة الخدمة .

مادة : ٦٩

تشغيل الصبية الاجبارى

يتحتم على كل صاحب عمل يستخدم عنده ثلاثين عاملا فأكثر يقوم بتعيين الصبية بنسبة لا تقل عن واحد في كل ثلاثين عاملا لديه .

الجزء الخامس

الفصل الاول

تحديد الاجور

مادة : ٧٠

نوع الاجور وملائمتها تناسبه

- ١ - لكل عامل الحق في تقاضى أجر يتناسب مع نوع وكمية العمل الذى يؤديه بحيث يكفل له هذا الاجر حياة انسانية كريمة .
- ٢ - عند تحديد فئات الاجور يراعى عدم التفرقة بين العمال بسبب السن أو الجنس أو الديانة أو النشاط السياسى أو الحرفى داخل الاتحاد العمالى .
- ٣ - تتساوى الاجور بتساوى العمل من حيث الاتقان والكفاءة نوع العمل ومدته .

مادة : ٧١

اشكال الاجور

- ١ - يتم تحديد الاجر حسب الوحدة الزمنية (بالشهر أو بالاسبوعين أو بالاسبوع أو باليوم أو بالساعة) أو حسب وحدة العمل وكميته (بالقطعة أو بالانجاز عمل معين) .

- ٢ — على صاحب العمل أن يفيد — مقدما — العامل عن الاجزاء أو التفاصيل المطلوبة في العمل ، وعن كمية هذا العمل والوحدة التي يعمل بها والاجر المقابل لها • كما انه ملزم بتبليغ العامل عن كمية العمل المنجز وعن الوقت الذي استغرق في انجازه •
- ٣ — يجوز لصاحب العمل والعامل أن يتفقوا على أن يكون جزء من الاجر على صورة جزء من الارباح أو اعمولة أو مصاريف عينية
- ٤ — مانع ينص على خلاف ذلك في عقد العمل الجماعي أو الفردي، تحدد أنصبة العامل من الارباح على ضوء صافي الارباح التي يحصل عليها صاحب العمل •
- ٥ — في حالة عدم وجود عقد عمل جماعي أو أى ارتباطات أخرى بين الطرفين فإن الخلافات الفردية المتعلقة بالاجور تفض في المحكمة على أساس العرف أو ما جرت عليه العادة في مثل هذه الحالات أو على أى أساس عادل تراه المحكمة •

مادة : ٧٢

الحد الأدنى للاجور

مراعاة لظروف البلاد الاقتصادية ووفقا لنص المادة (٧١) يجوز تحديد الحد الأدنى للاجور لاي فئة من العمال بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير وبعد أخذ رأى لجنة العمل المركزية وموافقة مجلس سكرتيزى • الدولة •

مادة : ٧٣

الفوائد الاضافية

- ١ — يتكفل صاحب العمل بالآتى :
(أ) باقامة العامل اذا طلب منه العمل بعيدا عن محل اقامته المعتاد •

(ب) بالاتفاق على اطعام العامل أن بأن يدفع له بدل معيشة عند تكليفه بالعمل في الأماكن البعيدة عن محل اقامته المعتاد حيث لا يتوفر المأكل *

(ج) يدفع مصاريف انتقال العامل الى العمل ومنه اذا تم تكليفه بالعمل في بلد أو مكان بعيد عن محل اقامته المعتاد *

٢ — يجوز للسكرتير أيضا أن يصدر قرارا يحدد فيه :

(أ) الحالات الاخرى التي ينبغي فيها مدة العمال بما يلزم من اقامة ومصاريف مواصلات وتسهيلات المأكل *

(ب) أية فوائد اضافية أخرى *

(ج) التزامات صاحب العمل تجاه الحالات المشار اليها في هذه المادة *

مادة : ٧٤

منحه العيد

١ — لكل عامل الحق في منحة بمناسبة العيد (تساوى أجر ١٥ يوما) يدفع له نصفها في نهاية شهر رمضان المعظم والنصف الاخر عند بداية الوقوف على عرفة (العيد الكبير) *

كما يجوز في حالة العمال الغير مسلمين وبناء على طلبهم أن تقدم لهم هذه المنحة كاملة ومرة واحدة في نهاية السنة الشمسية *

٢ — بالنسبة للعمال الذين لم يكملوا عاما من الخدمة يمنحون جزءا من هذه المنحة يعادل ١/٤ منها عن كل شهر عملوا كما تعتبر كسور الشهور التي تزيد عن اسبوعين شهورا كاملة *

٣ — حين تسوية حساب عامل يرغب في ترك الخدمة أو يكون عقد عمله قد انتهى يعطى منحة تتناسب مع الشهور التي عملها (مع

ملاحظة ماذكرنا من أن كسور الشهور التي تزيد على ١٤ يوما تعتبر شهورا كاملا ولا تؤخذ الايام التي تقل عن ١٤ يوما في الاعتبار .

٤ — في حالة الاعمال التي تحسب منحة العيد بالنسبة للعمال الذين يعملون بالقطعة أو بالعمولة ، على متوسط ما حصلوا عليه من أجر خلال آخر ثلاثة أشهر أو خلال مدة أقل بعد خصم مصروفات يتحملها العامل بصرف النظر عن مقدار الخصم

الفصل الثاني

دفع الاجور

مادة : ٧٥

طريقة الدفع

١ — طبقا لنصوص هذا القانون وحسب اللوائح والتنظيمات الواردة ، تدفع الاجور بعمله قانونية .

٢ — تدفع الاجور في مكان العمل وفي اخر يوم من المدة المتفق عليها .

مادة : ٧٦

دفع الاجور على فترات منتظمة

١ — يتم دفع الاجور بالنسبة لعمال اليومية على فترات لاتزيد عن سبوعين أو كل شهر بالنسبة للعمال الاخرين ، هذا ان لم يكن العرف قد جرى على غير ذلك .

٢ — في حالة العمل الذي يستغرق أكثر من أسبوعين بالنسبة للعمال بالقطعة يجوز للعامل بأن يطالب بأجر أسبوعين بحد أقصى يوازي ٨٠٪ من أجره عن العمل الذي أنجزه . ويخصم هذا من أجره الكلي عند استلامه .

- ٣ — يحق للعمال الذين يستلمون أجورهم حسب العمولة أن يinalوا
عمولهم بالنسبة المتفق عليها في الفرع الذى يعلمون فيه ، هذا
ان لم يكن هناك شروط أخرى مخالفة وردت في العقد .
- ٤ — العمولة المستحقة عن عمل أنجز في بحر ثلاثة شهور يستحق
صرفها في نهاية الثلاثة شهور التالية .
- ٥ — تدفع الارباح المستحقة عن سنة مالية معينة في السنة التالية .

مادة : ٧٧

الايصالات

يوقع العامل على ايصال عند استلام أجره ، سواء بتوقيعه كتابة
أو بأن ييضم ان كان أميا . ويقوم صاحب العمل بحفظ هـ—هـ
الايصالات مع دفاتر الحسابات الاخرى خاصة بالعمل وتقدم هذه
الايصالات للمفتش الاقليمي للعمل أو المفتش المركزى للاطلاع عليها
إذا طلب ذلك .

مادة : ٧٨

أولوية الاجور

تحق أولوية الصرف لاجور العمال وتأتى في المرتبة الاولى قبل
طلبات الدائنين اذا ما كان صاحب العمل مدينا لآخرين بشئ .

مادة : ٧٩

عدم الحجز على أجر العامل

لايجوز التنازل عن أجر العامل أو الحجز عليه الا في حدود رבעه .

مادة : ٨٠

حماية ممتلكات صاحب العمل من الاستيلاء عليها

لايستولي على على المدفوعات التي ترد لصاحب العمل من الحكومة أو المؤسسات العامة وذلك فيما يتعلق بأجور العمال .

مادة : ٨١

سقوط الحق بالتقادم

تكون مستحقات العامل عن عمله عرضة للسقوط اذا ما مضى على على استحقاق صرفها ثلاث سنوات .

الفصل الثالث

الخصم والعقوبات التأديبية

مادة : ٨٢

الخصم من الاجور

لايجوز خصم أية مبالغ من أجر العامل الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون أو لوائحه أو في أى قانون آخر أو عقد عقد جماعى ولكن يجوز خصم المبالغ التي يمكن أن يكون العامل قد أخذها من صاحب العمل على أن يكون ذلك مثبتا كتابيا .

مادة : ٨٣

الغياب المتعمد والعقوبات التأديبية

١ — يخسر العامل حقه في الحصول على أجره طول مدة الغياب المتعمد .

٢ — غياب العامل من الخدمة عمدا لمدة سبعة أيام متتالية أو أكثر دون مبرر يعتبر كما لو أن العامل قد استقال من الخدمة بمحض إرادته .

٣ — في حالة اخلاء العامل بشروط العقد دون اعلان عن رغبته في انتهاء علاقة العمل فإنه يكون عرضة للعقوبات التأديبية التالية:
(أ) لفقت النظر (الانذار) .

(ب) الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن سبعة أيام .

٤ — يقوم صاحب العمل باخطار العامل عما سيتخذ ضده من اجراءات بمقتضى الفقرة السابقة .

مادة : ٨٤

متحصلات الغرامات

١ — يقوم صاحب العمل بدفع مبالغ الغرامات المذكورة في المادة الاخيرة السابقة الى الوزارة في نهاية كل شهر . وتودع هذه المبالغ في صندوق حصيلة الاجراءات الموجودة بالوزارة .

٢ — يجوز للسكرتير بعد أخذ رأى لجنة العمل المركزية ان يقوم باستخدام أى مبلغ من صندوق حصيلة الاجراءات في المشروعات التعاونية لصالح العمال .

الجزء السادس

ظروف العمل

الفصل الاول

ساعات العمل

مادة : ٨٥

ساعات العمل

تعنى كلمة (ساعات العمل) الفترة التى يكون فيها العامل موجود تحت تصرف صاحب العمل دون أن تحسب ساعات الراحة المنصوص عليها أو المتفق عليها طبقا لهذا القانون أو أى قانون آخر .

مادة : ٨٦

ساعات العمل العادية

يجب الا تزيد ساعات العمل العادية التى يقوم بها العامل عن ٨ ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة فى الاسبوع سواء أكان يعمل بالقطعة أو بالساعة أو بأى شكل آخر .

بالنسبة لساعات العمل الاضافية يجب ألا تزيد على ١٢ ساعة فى الاسبوع وسيتبعها زيادة فى راتب العامل عن ٢٥٪ من مجموع راتبه العادى .

فيكون أجره كما يلى :

أ) أول مايو (عيد العمال)
أول يوليو (العيد القومى)
٢١ أكتوبر (عيد الثورة)
الأجر العادى + ١٠٠٪ مئة

ب) عيد الفطر (يومين)
العيد الاضحى (يومين)
٢٦ يونيو (يوم واحد)
١٢ ربيع المولد النبوى يوم واحد
الأجر العادى + ٥٠٪ مئة

ج) أعياد عامة أخرى

مادة : ٨٧

العمل المتقطع

تكون ساعات العمل العادية عشر ساعات فى اليوم وستين فى الاسبوع بالنسبة للاعمال والحرف التى يكون العمل فيها بصورة متقطعة أو بالمناوبة أو التى تقتضى مجرد حضور العامل .

الفصل الثاني

العمل الليلي

مادة : ٨٨

العمل الليلي للنساء والصغار

يجدر بنا بغرض التوضيح في هذا الفصل أن نذكر أن عبارة (عمل ليلي)

تعنى أى عمل يؤدى ما بين العاشرة مساءً والخامسة صباحاً .
٢ — ويتعارض مع القانون تشغيل الصغار (أقل من ١٨ سنة) وكذلك النساء في العمل الليلي في المشروعات الصناعية والتجارية والزراعية أو أية مؤسسات تابعة لها باستثناء المشروعات التى يعمل بها أفراد الأسرة فقط .

على شرط ألا يطبق هذا الحظر على العمال (من كلا الجنسين) الذين تصل أعمارهم إلى ١٦ سنة في الحالتين التاليتين :

أ) إذا ما كانوا يعملون في حرفة تتطلب — نظراً لطبيعتها — الخاصة — الاستمرار في العمل ليلاً ونهاراً .

ب) في الحالات القهرية التى تمنع سير العمل الطبيعى .

٣ — وفي الحالات التى ينطبق عليها البند (ب) من الفقرة السابقة يجب على صاحب العمل أن يخطر فوراً تفتيش العمل المختص بالناحية شارحاً له ظروف هذه الحالة القهرية وعدد النساء والصغار العاملين لديه وعدد ساعات العمل المقررة ومدة العمل الليلي المتحملة .

٤ — ويكافئ العمال عن عملهم بالليل بزيادة لا تقل عن ٢٥٪ من الاجور العادية فيما عدا أعمال التوجيهية المنتظمة .

مادة : ٨٩

سلطة السكرتير

بالرغم مما ورد في المادة السابقة ، يجوز للسكرتير بناء على مرسوم أن يقوم بالآتي :

١ — أن يخفض فترة العمل الليلي في الأماكن التي تتطلب ظروفها المناخية الخاصة ذلك .

٢ — أن يصرح ويأمر — بشروط معينة — بتشغيل النساء في العمل الليلي في فصول معينة من السنة وفي حالات خاصة حينما يرتبط صالح العمل بالمواد الخام المعدة له مثلا والتي يحتمل أن تتلف أن تفسد بسرعة وذلك اذا ما كان هذا الاجراء ضروريا لانقاذ هذه المواد من التلف .

٣ — أن يسمح في الظروف الملحة بتشغيل الصغار الذين تصل أعمارهم الى ١٦ سنة في الاعمال الليلية اذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك .

الفصل الثالث

الاعمال التي يقوم بها النساء والاطفال والغلما

مادة : ٩٠

العمل المنوع

١ — يجوز للوزير — بناء على مرسوم خاص — أن يحدد أنواع العمل المنوع الاشتغال بها بالنسبة للنساء والامهات المرضعات أو المتوقعات مولدا كذلك بالنسبة للاطفال والغلما .

٢ — ويجدر بنا هنا أن نشير الى كلمة «أطفال» ونعني بها هؤلاء الذين لم يصلوا الى سن ١٥ من الجنسين بينما تعني كلمة

«غلمان» هؤلاء الذين تصل أعمارهم الى ١٥ سنة ولكن لم تبلغ ١٨ •

- ٣ — وفي حالة عدم التأكد من السن يرجع الى الاستشارة الطبية •
- ٤ — ويجوز للوزير — بناء على مرسوم خاص — أن يحدد الانواع المخطيرة من الاعمال أو المخررة بالصحة أو التي تتطلب قوة تحمل خاصة أو قدر معينة على التركيز وبالتالي قد تتطلب تعديلات خاصة في الحد الأدنى للسن المنصوص عليه بالنسبة للأطفال الغلمان كما يقوم أيضا بتحديد الحد الأقصى أو يجذبها أو يدفعها الأطفال والغلمان والنساء •

مادة : ٩١

الامهات المرضعات والمنتظرات مولوداً

- ١ — يجب ألا تفصل المرأة من عملها طيلة فترة الحمل المعتمدة بشهادة طبية حتى تنتهي فترة الاجازة المذكورة في الفقرة التالية أو حتى يبلغ المولود عامة الاول •

بشرط ألا تطبق هذه القاعدة في الحالتين الاتيتين :

- (أ) توقف العمل في المصنع أو المؤسسة التي تعمل بها المرأة •
- (ب) اكمال العمل في المصنع أو المؤسسة التي تعمل بها المرأة أو انتهاء العقد أو الشروط المتفق عليها بينها وبين صاحب العمل •

- ٢ — يجوز للمرأة العاملة — بعد تقديم شهادة طبية توضح التاريخ المنتظر للولادة — أن تحصل على اجازة وضع مدتها ١٤ أسبوع بحيث تأخذ ستة أسابيع منها على الاقل بعد الوضع بشرط أن تكون قد عملت لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ستة

شهور دون انقطاع من جانبها فيما عدا حالات المرض المعتمدة
بشهادات طبية .

٣ — أما اذا حدث الوضع في تاريخ متأخر عن التاريخ المتوقع فتتمد
اجازة الوضع حتى تضع ولن يخفّض هذا من فترة الستة
أسابيع التالية للولادة .

مادة : ٩٢

فترات الارضاع

يسمح للمرأة العاملة التي ترضع وليدها — ولمدة سنة واحدة
من ميلاد الطفل على أقصى تقدير — سيمح لها ساعتين يوميا كل
ساعة على حدة وذلك لكي تتمكن من ارضاع طفلها وتعتبر هاتان
الساعتان من صميم العمل ويصرف لها أجرهما .

مادة : ٩٣

التشغيل الغير مسموح به للأطفال

١ — لايسمح قانوننا بتشغيل الاطفال الذين تقل أعمارهم عن خمس
عشرة سنة ولكن هذا المحظر لاينطبق على :

أ) التلاميذ الذين يدرسون في مدارس الصناعات العامة
الخاضعة لاشراف الدولة أو في ورش التدريب التي لاتصرف
لهم أجرا .

ب) أعضاء أسرة صاحب العمل وأقربائه اذا ماكانوا يعيشون
معه ويمنفق عليهم ويعملون تحت أمرته في عمل لايلحق سواهم .

٢ — بالرغم من شروط الفقرة السابقة يجوز للوزير أن يسمح
تشغيل الاطفال الذين لا تقل أعمارهم عن اثنتى عشرة سنة

(١٢) سنة بشرط أن يكون هذا ضروريا لظروف خاصة بالاعمال المحلية أو بسبب المتطلبات الفنية الخاصة بالعمل ، أو أن يكون هذا ضروريا لتعلم الحرفة وفي هذه الحالة لا بد أن يحاط هؤلاء الاطفال بالحماية الصحية والخلقية المناسبة .

مادة : ٩٤

الحد الأدنى للسن بالنسبة لبعض الحرف المينة

١ — يجب ألا يقل سن العامل الذى يعمل على ظهر السفينة كعامل شحن أو وقاد أو عمال فى محجر أو منجم عن ثمانى عشرة سنة . على أن يكون الحد الأدنى لسن من يعمل فى أية حرفة أخرى على سطح المركب بما فى ذلك سفن الصيد هو خمس عشرة سنة .

٢ — ويجب ألا يسمح لمن تقل أعمارهم عن ست عشرة بالعمل على (القالات) المتحركة والسلالم المتحركة وذلك بالنسبة لعمال البناء أو المهدم أو صيانة المباني واصلاحها .

مادة : ٩٥

الفحص الطبي

- ١ — لايجوز تشغيل الاطفال والعلمان قبل أن يتخذ صاحب العمل — العمل اللازم نحو توقيع الكشف الطبى عليهم وذلك للتأكد من لياقتهم لكل الواجبات التى سيقومون بها . وبعد ذلك ينظم لهم كشف طبى مرة كل سنة الى أن يصلوا الى سن ١٨ سنة .
- ٢ — يقوم موظفو الخدمات الصحية باجراء هذه الفحوص الطبية واصدار الشهادات الخاصة بها .
- ٣ — اذا تزح من الفحص الطبى أن الشخص غير لائق طبيًا للاستمرار فى عمله فان عقد العمل الذى يعمل بمقتضاه يصبح باطلا تلقائيا .

الفصل الرابع

الراحة الاسبوعية والعطلات العامة والاجازة السنوية

مادة : ٩٦

الراحة الاسبوعية

- ١ — لكل عامل الحق في يوم للراحة كل أسبوع يكون عادة يوم الجمعة وطبقا للاستثناءات المذكورة في الفقرة الخامسة من هذه المادة لا بد أن تكون هذه الراحة ٢٤ ساعة متتالية أسبوعيا .
- ٢ — تمنح الراحة الاسبوعية — بقدر الامكان — في وقت واحد ولكل العاملين .
- ٣ — كما يمنح العاملون يوما للراحة في العطلات العامة التي تعترف بها الدولة .
- ٤ — يمنح العامل أجرا كاملا عن أيام العطلات الوطنية فيمما يتعلق بالبندين (أ ، ب) من الفقرة الثانية في المادة ٨٦ من هذا القانون .
- ٥ — يجوز للسكترير أن يحدد الحرف التي يمنح فيها يوم العطلة بالتناوب أو باستبدالة بيوم عطلة تقليدي آخر أو يوم العطلة الممنوح على فترات تكون أطول من أسبوع .

مادة : ٩٧

الاجازة السنوية

- ١ — يمنح العمال اجازة سنوية مدتها ١٥ يوما بمرتب عن كل سنة من الخدمة المتصلة في حالة سنة متصلة من الخدمة يصير للعامل الحق في الحصول على اجازة مدتها عن كل شهر . وتعتبر

الايام التى تزيد على اسبوعين شهرا كاملا ولكن لا يلتفت الى
الايام التى تقل عن ذلك •

٢ — يكون من حق العامل اجازة بمرتب (قدرها ١٥ يوما) بعد كل
كل عام من الخدمة المتصلة •

على شرط ألا تزيد تجميع مدة الخدمة التى يمنح عنها الاجازة
عن سنتين دفعه واحدة كحد أقصى •

٣ — واذا ما انتهت العلاقة بين العمال وصاحب العمل دون أن
يحصل العامل على الاجازة المستحقة له يحق الحصول على
أجر عن أية اجازة كانت من حقه ولم يحصل عليها •

٤ — يقوم صاحب العمل بتحديد وقت الاجازة السنوية المتصلة
والتي تؤخذ دفعه واحدة بحيث يراعى حاجات وظروف العمل
من ناحية ومصلحة العمال من ناحية أخرى •

٥ — يقوم صاحب العمل باخطار العامل مقدما عن المفترة التى
حددت له كاجازة سنوية •

٦ — يمكن أن تجعل الاجازة على فترات متقطعة بحيث لا تقل
أحداها عن ستة أيام متصلة بدلا من أعطائها متصلة أو دفعة
واحدة وذلك اذا ما كانت حاجة العمل تتطلب هذا • بشرط ألا
يقطع مجموع هذه المفترات عن الحد الأدنى للاجازة الذى حدده
القانون بها •

٧ — لا تحتسب المدة المطلوبة لارسال المذكرة المنصوص عليها في
المادة (٥١) ضمن الاجازة السنوية

٨ — يدفع للعامل — أثناء فترة الاجازة — نفس الاجر الذى كان
يتقاضاه عند بدئها •

مادة : ٩٨

سجل الاجازات

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ بسجل للاجازات يبين تاريخ دخول الخدمة لكل عامل من عماله وتاريخ بدئه اجازته السنوية ومدة هذه الاجازة والاجر المتناسب معها .

الفصل الخامس

الجمعيات الاستهلاكية

مادة : ٩٩

شروط تشغيل الجمعيات التعاونية

١ - تعتبر أية جمعية يستخدمها صاحب العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة السلع الاستهلاكية للعمال في مكان العمل جمعية استهلاكية .

٢ - ويسمح للجمعيات الاستهلاكية بأن تعمل طبقا للشروط التالية :

(أ) أن يكون المقصود من بيع البضائع الموجودة فيها هو مجرد مواجهة الاحتياجات العادية للعمال فقط ، ولا ينبغي أن يكون ذلك مصدرا للربح لصاحب العمل .

(ب) أن تكون حسابات مثل هذه الجمعيات مستقلة تماما وخاضعة لإشراف هيئة مكونة من ممثلين للعمال وصاحب العمل .

٣ - أن تعلق أسعار السلع بطريقة واضحة يمكن قراءتها بسهولة داخل الجمعية .

٤ - لايسمح قانونا ببيع مشروبات روحية سواء في الجمعية الاستهلاكية أم في أماكن العمل التي يمتلكها صاحب العمل .

مادة : ١٠٠
الإشراف الإداري

١ - يشترط أولاً الحصول على موافقة وترخيص تفتيش العمل الخاص بالناحية وذلك لإقامة جمعية استهلاكية حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

٢ - وقد يكون إقامة جمعية استهلاكية إجبارياً في أماكن عمل معينة إذا أمر المدير بذلك . بشرط ألا يرغم العمال على الشراء منها .

٣ - ويقوم تفتيش العمل المختص في الناحية بالإشراف على إدارة هذه الجمعية وإذا ما لوحظ وجود بعض الأوضاع الشاذة في إدارة الجمعية يجوز لتفتيش العمل المركزي المختص وبناء على تقرير تفتيش العمل المختص في الناحية - يجوز له أن يغلق هذه الجمعية سواء بصورة مؤقتة أو بصورة دائمة .

الجزء الثالث

مستلزمات الأمن والصحة في العمل

مادة : ١٠١

الحماية من الأخطار المحتملة

يجب أن تبني وتجهز وتدار جميع المصانع والورش وأماكن العمل الأخرى بطريقة تضمن حماية العمال من أية أخطار محتملة ولهذا يجب على صاحب العمل مراعاة ما يلي :

١ - أن تضمن سلامة وصحة عمالة بحيث يتجنب أية أخطار أو حوادث تضر بالصحة .

- ٢ — أن يتخذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لمنع تلوث أماكن العمل المغارات السامة والابخرة والأتربة والدخان وانضباب أو ما شابه ذلك .
- ٣ — أن يقوم بتركيب ادوات صحية مناسبة وأماكن للاغتسال لكل من الرجال والنساء على حدة .
- ٤ — أن يزود المكان بماء الشرب اللازم بحيث يسهل لكل العمال الوصول اليه .
- ٥ — أن يزود المكان بأجهزة لاطفاء انحريق بمجموعة مدربة على استعمالها .
- ٦ — أن يوفر أجهزة الوقاية اللازمة بالنسبة للإلات والمصنع .
- ٧ — أن يحتفظ بجميع الإلات الموجودة في المصنع سواء الكهربائية منها أو غير الكهربائية كذلك الادوات الأخرى اللازمة في حالة جيدة تضمن سلامة العمال .
- ٨ — أن يعد لهم غرفة خاصة بخلع الملابس وحفظها .
- ٩ — أن يجهز التركيبات اللازمة لازالة انقفايات ومياه الصرف
- ١٠ — أن يتخذ الاحتياطات اللازمة في منشأته (مكان العمل) لحماية صحة وحياة وخلق العمال .
- ١١ — أن يتأكد من أن عماله يحصلون على التعليمات اللازمة لمنع وتفادي أية حوادث في العمل أو أمراض تنجم عن العمل وكذلك أية مخاطر أخرى محتملة في العمل .
- ١٢ — أن يثبت في أماكن مريئة وواضحة للعيان لوحات تبين بوضوح واجبات العمال نحو مراعاة قواعد الامن علاوة على لوحات مريئة تحدد أماكن الخطر .
- ١٣ — أن يخطر تفتيش العمل المختص في الناحية وذلك لتنظيم

مهمة التفتيش على المصنع كلما قلم بتركيب غلايات، أو أجهزة تعمل بالضغط أو بالهواء المضغوط أو الغاز المضغوط •

١٤ — أن يمد العمال بالاجهزة والالات التى تحميهم من أية مخاطر تتعلق بالعمل •

١٥ — أن يتخذ الخطوات اللازمة نحو توفير الاسعافات الاولية اللازمة في الحالات المستعجلة التى يصاب العمال فيها كنتيجة للحوادث أو حينما يسقطون فريسة للمرض أثناء العمل •

مادة : ١٠٢

التبليغ عن حوادث العمل والامراض التى قد تتجم عنه

١ — يجب على صاحب العمل أن يقوم فوراً بتبليغ تفتيش العمل المختص في المناحية عند وقوع أية حادثة ينتج عنها الموت أو الإصابة •

٢ — كذلك عليه أن يبلغ في حالة الامراض المتعلقة بالعمل •

مادة : ١٠٣

التسهيلات الطبية

١ — يجب أن تكون هناك حقيبة للاسعافات الاولية لكل مكان أو قسم من المصنع الذى يعمل فيه أكثر من عشرة أشخاص بصفة منتظمة •

٢ — أما بالنسبة لاماكن العمل التى تضم أكثر من مائة عامل فيجب لكل أن يكون منها مستوصف أو صيدلية خاصة به علاوة على هيئة طبية كافية •

مادة : ١٠٤

نقل المضايين والمرضى من الغقال

من واجب صاحب العمل اتخاذ الترتيبات اللازمة، وعلى حسابيه الخاص لنقل من يمرض أو يصاب من العمال الى أقرب مستشفى طالما كان هذا في الامكان وحينما لا يمكن علاج العامل في مكان مرضه أو أصابته بالوسائل الموجودة وقتذاك .

مادة : ١٠٥

قواعد الامن والصحة

يجوز للسكترير — دون المساس بالشروط الواردة في هذا الجزء — أن يضع أية قواعد أخرى خاصة بالامن والصحة بصورة عامة أو لنوع معين من الخرف .

الجزء الثامن

السلطات الادارية وطريقة التنفيذ

الفصل الأول

السلطات الادارية والاشرافية

مادة : ١٠٦

سلطة العمل المركزية

- ١ — في ظل هذا القانون تكون الوزارة هي سلطة العمل المركزية .
- ٢ — تقوم سلطة العمل المركزية عن طريق ادارة العمل بالوزارة بما يلي :

(أ) التأكد من تنفيذ وطاعة التعليمات والشروط الواردة في هذا القانون واللوائح الواردة فيما بعد أو التي قد ترد في أي قانون آخر والخاصة بحماية العمال ومصالحهم .

(ب) أن تساعد - إذا ما طلب إليها هذا - اتحادات العمال المسجلة أو أصحاب العمل - أو اتصالاتهم المخالفة في إبرام اتفاقيات العمل الجماعى وفى اتخاذ الخطوات المناسبة نحو تسوية - عن طريق الصلح - الخلافات والمنازعات التى تتخذ المستوى الوطنى أو أية منازعات أخرى ذات أهمية كبرى .

(ج) أن توجه وتدير التدريب التعليمى والحرفى للعمال وتشغيل العاطلين .

(د) أن تكون مسئولة عن كل الامور المتعلقة بالعلاقات العمالية وظروف العمال وتشغيل العمال وحركة القوى البشرية والاحصائيات العمالية .

٣ - يكون لرئيس مصلحة العمل (ادارة العمل نفس مرتبة مفتش العمل المركزى) .

مادة : ١٠٧

تفتيش العمل المختص بالناحية

١ - يكون تفتيش العمل المختص بالناحية خاضعا لتفتيش العمل المركزى المشار اليه فى المادة السابقة .

٢ - يختص تفتيش العمل بالناحية بشئون عامل فى الناحية ويكون حق مكتبة الرئيس فى مركز الادارة الخاصة بالناحية ويشرف على ادارته موظف بمرتبة مفتش عمل الناحية ويعينه السكرتير ويجوز لمفتش عمل الناحية أن يكون مسئولا عن تفتيشه أو أكثر فى نفس الوقت .

٣ - فى حالة غياب أو عدم وجود مفتش عمل الناحية يقوم حاكم الناحية مقامه .

مادة : ١٠٨

واجبات مفتش العمل المختصين بالنواحي

١ — على مفتش العمل المختص بالناحية :

(أ) أن يتأكد من تطبيق شروط هذا القانون أو اللوائح المتعلقة به •

(ب) أن يقوم بعمل الترتيبات اللازمة والخاصة بتوزيع وتشغيل العمال •

(ج) أن يقوم بعمل التقارير اللازمة عن العمال حالات وظروف العمال في الناحية •

(د) أن يساهم في تسوية المنازعات العمالية التي تقع فى دائرة اختصاصه •

(هـ) أن يحتفظ بالسجلات والدفاتر المنصوص عليها هـ—ذا القانون أو لوائحه أو التي تطلبها سلطة العمل المركزية •

(و) أن يقوم بتنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة من سلطة العمل المركزية ومفتش العمل المختص في الناحية •

مادة : ١٠٩

تعاون سلطان الحكومة ومساعداتها

يجوز لمفتش العمل المركزى ومفتش العمل المختص بالناحية أن يطلب — عند الضرورة — من سلطات الحكومة أن تتعاون معه وأن تساعد في تنفيذ ما جاء بهذا القانون واللوائح المتعلقة به •

مادة : ١١٠

سلطات المفتشين

يكون من سلطة مفتش العمل العمل المركزى ومفتش العمل المختص بالناحية وكذلك مفتش العمل الخاص بالناحية ما يلى :

(بشروط أن يكون معهم بطاقتهم الشخصية التى تثبت ذلك) •

١ — أن يدخلوا بحرية تامة ودن سابق انذار وفى أية ساعة بالليل أو بالنهار أماكن العمل الخاضعة للتفتيش •

٢ — أن يدخلوا بالنهار أية أماكن أو مبانى يرون أنها تخضع للتفتيش •

٣ — أن يبعدوا أية امتحانات أو اختبارات أو ليقوموا بأي—ة استفسارات يرون أنها لازمة للتأكد من تنفيذ أحكام هذا القانون ولوائحه •

٤ — أن يستجوبوا — سواء وجدوا شهود أم لم يوجدوا — صاحب العمل أو العمال بشأن ما يتعلق بتطبيق هذا القانون ولوائحه •

٥ — أن يطلبوا الاطلاع على السجلات والدفاتر والوثائق الخاصة بالعمال والشروط التى يعملون بمقتضاها واحوال العمل وذلك لى يتأكدوا من أنها مطابقة ومتشبة مع النصوص القانونية كذلك لهم الحق فى أن ينسخوها كلها أو فى أن ينسخوا جزاء منها •

٦ — أن يفرضوا تعليق الاعلانات المنصوص عليها فى هذا القانون ولوائحه •

٧ — أن يجمعوا الادلة وأن يحصلوا على ما يلزمهم من عينات بفرض الدزاسة والتحليل •

٨ - أن يصطلحوا معهم أثناء جولاتهم التفتيشية ممثلى صاحب العمل وممثلى العمال الذين يشتغلون فى المصنع وإذا اقتضى الامر يمكن لهم أن يصطلحوا ممثلين سلطات حكومية أخرى ممن ذكروا فى المادة السابقة وما يلزم من مترجمين •

٩ - أن يطلبوا من صاحب العمل أن يمددهم بما يروونه لازماً من معلومات واحصائيات خاصة بالعمال أو الشروط التى يعملون بمقتضاها •

١٠ - أن يكتبوا تقاريرات - تعتبر صادقة الى أن يثبت غير ذلك بما يلاحظونه عن مخالفات لهذا القانون أو لوائح •

١١ - أن ينفذوا لأصحاب العمل فى حالة اكتشافهم مخالفة أو خرق لنصوص ولوائح هذا القانون أن يحددوا مدة معينة لإصلاح الأوضاع وإيقاف هذه المخالفات •

١٢ - أن يقوموا بدعوة طرفي أى خلاف عمالى الى اجتماع صلح لهما وأن يطلبوا الدفاتر والسجلات والوثائق التى تلزم لانها وتسوية هذا الخلاف •

مادة : ١١١

المنوعات

لايجوز لفتش العمل المركزى أو لفتش العمل المختص بالناحية ما يلى :

١ - أن يكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى أى عمل من الاعمال •

٢ - أن يذيعوا - ولو بعد تركهم الخدمة - أية أسرار تجارية أو خاصة بالمصانع يكونون قد حصلوا عليها أثناء خدمتهم •

٣ — أن يفصحوا عن المصدر الذي أحاطهم علما بمخالفة صاحب عمل ما للنصوص القانونية أو يوحوا أو يشعروا صاحب العمل أو ممثلة بأن هناك زيارة تفتيشية متوقعة لحل العمل نتيجة لهذه الشكوى •

مادة : ١١٢

سلطة ضباط البوليس

يتمتع كل من مفتش العمل المركزى ومفتش العمل المختص بالناحية بمنزله وسلطة ضباط البوليس وذلك في حدود ما لهم من سلطات وما عليهم من واجبات المخولة لهم بمقتضى هذا القانون ولوائحه •

الفصل الثانى

السلطات الاستشارية

مادة : ١١٣

لجنة العمل المركزية

تخضع لجنة العمل المركزية للوزارة وتتكون من :

- (أ) سكرتير الدولة
- (ب) مدير ادارة العمل
- (ج) ممثل من وزارة الزراعة يعينه الوزارة
- (د) ممثل من وزارة الصناعة وصيذالاسماك يعينه الوزير
- (هـ) ممثل من وزارة التجارة يعينه الوزير
- (و) ممثل من هيئة التأمينات الاجتماعية

(ز) عدد (٢) ممثلين من مكتب العلاقات العامة عضوا

- ٢ — يجوز للجنة أن تطلب — عن طريق رئيسها — من المصالح الحكومية المختصة أو الهيئات المسؤولة أن تمدّها بما يلزمها من معلومات ووثائق تكون لازمة لها لتنفيذ واجباتها .
- ٣ — يجوز للجنة أن تضع لوائحها الخاصة المتعلقة بالإجراءات .

مادة : ١١٤

مهام اللجنة

تقوم اللجنة بتقديم المشورة الى السكرتير كلما طلب ذلك فيما يتعلق بالامور الخاصة بالعمل والعمال وظروفهم ومصالحهم .

الفصل الثالث

وسائل الاشراف

مادة : ١١٥

التبليغ عن افتتاح أو اغلاق محال العمال

- ١ — يجب على كل شخص يفتتح أى عمل صناعى أو تجارى أو زراعى ويستخدم فيه خمسة من العمال أو أكثر أن يبلغ تفتيش العمل المختص في الناحية .
- مبينا طبيعة هذا العمل وعدد العمال المشتغلين فيه وذلك فى ظرف عشرة أيام .
- ٢ — ويجب أن يقدم بلاغ مماثل فى بحر نفس المدة السابقة الى تفتيش العمل المختص فى الناحية عند اغلاق أو توقف العمل .
- ٣ — يحتفظ تفتيش العمل المختص فى الناحية بقائمة مطابقة

للمواقع بكل الاعمال التجارية والصناعية والزراعية في المنطقة
الخاضعة لاشرافه •

مادة : ١١٦

بطاقات العمل

يقوم بتفتيش العمل المختص في الناحية بتسليم كل عامل يعمل في
المنطقة الخاضعة لاشرافه بطاقة عمل طبقا للمواصفات المنصوص
عليها في اللوائح ولا يشترط أن يحصل الاشخاص التالي ذكرهم على
هذه البطاقة :

- ١ — زوجة صاحب انعمل واقاربه اذا ماكانون يعيشون معه ويقوم
باعالتهم •
- ٢ — الاشخاص الذين يعملون كمديرين لمحال العمل •
- ٣ — موظفوا الحكومة والعاملون في الهيئات والمؤسسات العامة •
- ٤ — العمال الذين يقومون بالاعمال والخدمات المنزلية •
- ٥ — العمال الذين يعملون في الاعمال الصناعية أو الزراعية أو
التجارية التي لايزيد عدد العاملين فيها عن أربعة أشخاص •
- ٦ — العمال المطلوبون لعمل طارئ لا تزيد مدته عن سبعة أيام •

مادة : ١١٧

لايجوز تشغيل عامل بدون بطاقة عمل

- ١ — فيما عدا الاستثناءات المذكورة في المادة السابقة لايجوز
تشغيل أى عامل لايحمل بطاقة العمل الخاصة به •
- ٢ — كذلك لايجوز للعامل أن يحمل أكثر من بطاقة عمل واحدة •

مادة : ١١٨

مكان ايداع بطاقة العمل

- ١ — تبقى بطاقة العمل في حوزة تفتيش عمل الناحية المختص الى الى أن يرسل العامل الى صاحب العمل ليبدأ عمله لديه .
- ٢ — وعند تشغيل العامل يأخذ صاحب العمل البطاقة الخاصة به ويتأكد من أن بياناتها كاملة ومطابقة .
- ٣ — تبقى بطاقة العمل في حيازة صاحب العمل طالما كان العامل يعمل لديه .
- ٤ — في حالة اذا ما كان العامل يعمل لدى أكثر من صاحب عمل تبقى هذه الصحيفة لدى واحد منهم على أن يوافي الاخرين بأقرار انها في حيازته .
- ٥ — بعد انتهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل يقوم — يوم الاخير بتسليم الاول بطاقة العمل الخاصة به في ظرف ٢٤ ساعة ويحرر العامل وصلا باستلامها ثم يقوم بتسليمها الى تفتيش عمل الناحية المختص لتبقى في حيازته .

مادة : ١١٩

الاعتراضات

- ١ — من حق العامل أن يفحص بطاقة العمل الخاصة به الموجودة في حيازة صاحب العمل .
- ٢ — من حق العامل كذلك أن يتعرض على أية بيانات يكتبها عنه صاحب العمل في هذه البطاقة . ومن حقه كذلك أن يرفع الامر الى تفتيش عمل الناحية الذي يأمر بتصحيح أو حذف تلك البيانات دون المساس بأية اجراءات أخرى .

مادة : ١٢٠

استخراج بدل تالف أو غائقة لصحيفة الاحوال

١ — حالة ضياع أو تلافك بطاقة العمل يجوز للعامل أن يستخرج منها نسخة أخرى مجاناً أو بعد دفع الرسوم التي قد تقررها الموائج .

٢ — في حالة امتلاء بطاقة العمل وتعذر استيعابها لبيانات جديدة يقوم بتفتيش العمل الخاص بالحى باصدار صحيفة أخرى وويسجل فيها رقم الصحيفة القديمة وتبقى بطاقة العمل القديمة في حيازة تفتيش العمل المختص بالناحية .

الفصل الرابع

تسجيل العمال

مادة : ١٢١

التسجيل

١ — يجب على كل من يرغب في العمل لدى شخص آخر أن يسجل اسمه في السجل العمالى العام الموجود بتفتيش العمل المختص في الناحية .

٢ — لايجوز لاي شخص أن يسجل نفسه في أكثر من تفتيش عمل عمل واحد .

مادة : ١٢٢

متطلبات التسجيل

١ — لايجوز تسجيل أى شخص في التسجيل العمالى العام الا اذا كان قد وصل الى السن الادنى المنصوص عليه في هذا القانون

اللوائح المتعلقة به أو في أى قانون آخر ينظم عملية تشغيل العمال *

٢ — بعد تسجيل اسم العمال يقوم بتفتيش العمل الخاص بالناحية بإصدار بطاقة تسجيل حسب الشك والمواصفات التى ستتنص عليها اللوائح *

مادة : ١٢٣

نظام التسجيل

١ — يسجل الاشخاص فى السجل العمال العام بنفس الترتيب الذى قدموا به طلباتهم *

٢ — واذا كان هناك شخص قد سجل اسمه واستلم عمله ثم فصل منه ويود أن يجد عملا آخر فانه يسجل حسب دور طلبه الثانى *

٣ — تقوم تفتيش العمل الخاصة بالنواحى بتصنيف العمال المسجلين حسب فئاتهم الحرفية *

مادة : ١٢٤

وسطاء التشغيل

يخطر القانون ويمنع أى شخص من العمل كوسيط لتشغيل العمال سواء بأجر أو بدون آخر *

الفصل الخامس

تشغيل العمال وتوزيعهم على اماكنهم

مادة : ١٢٥

تشغيل العمال

يعتبر تشغيل العمال وتوزيعهم على اماكنهم من الخدمات العامة ويتم طبقا لشروط هذا القانون أو اللوائح المتعلقة به *

مادة : ١٢٦

التشغيل الاجبارى

١ — يتحتم على أصحاب العمل أن يعدد يقوموا بتعيين ما يلزمهم من عمال من بين هؤلاء الذين سجلت أسمائهم فى السجل العمالي العام .

على شرط ألا ينطبق هذا الاجبار على :

أ) زوجة صاحب العمل وأقاربه الذين يعيشون معه ويقوم بآءآتهم .

٢ — الاشخاص الذين يعملون كمديرين لمآال العمل .

٣ — العمال الذين يقومون بالاعمال والخدمات المنزلية .

٤ — العمال الذين يعملون فى الاعمال الصنآعية أو التجارىة أو الزراعية والتى لايزيد عدد العاملين فيها عن أربعة أشخاص

٥ — العمال المطلوبين لعمل طارىء لايزيد مدته عن سبعة أيام .

مادة : ١٢٧

الطلبات التى يجب أن يتقدم بها أصحاب العمل

للحصول على ما يلزمهم من عمال

١ — باستثناء الاشخاص المذكورين فى الفقرة السابقة يجب على كل أصحاب العمل الذين يرغبون فى تشغيل العمال لآديهم أن يتقدموا بطلب بهذا الى تفتيش العمل المختص فى الناحية والذى يقع العمل فى دائرة اختصاصه .

٢ — اذا لم يكن فى امكان تفتيش العمل من أن يلبى كل أو بعض احتياجات العمل ، يجوز له أن يحول صاحب الى أى تفتيش عمل آخر لاستكمال العدد الناقص من العمال .

٣ — في طلب الحصول على عمال العدد المطلوب من كل فئة وحرفة المؤهلات اللازمة المطلوبة وشروط وظروف العمل والمادة المحتملة لتشغيل *

٤ — يجوز طلب بعض العمال بالاسم وذلك في الحالات الآتية :

(أ) في حالة العمل المطلوبين لأعمال تحتاج الى الثقة بخصوص رعاية وصيانة الورش ومواقع العمل والاملاك الأخرى الخاصة بالعمل *

(ب) الصبيان الذين أتموا فترة تعلمهم في نفس محل العمل *

(ج) العمال الذين سبق لهم العمل لدى صاحب العمل *

٥ — يجب على تفتيش العمل المختص بالناحية أن يتأكد — عند قبول طلب صاحب العمل — من أن شروط وظروف العمل التي سيعمل فيها العمال ومتمشية مع نصوص هذا القانون واللوائح المتعلقة به مع شروط عقود العمل الجماعية — أن وجدت *

مادة : ١٢٨

حق أولوية العمال في الحصول على عمل

١ — باستثناء الحالات التي يطلب فيها العامل بالاسم توضع أسماء العمال الراغبين المنتظرين دورهم في كشف حسب أسبقية التسجيل في السجل العمالي العام * على شرط أن يمنح عمال الناحية المطلوب العمل بها أولوية الحصول على هذا العمل **

٢ — للعمال الذين فصلوا من أحد محال العمل بسبب الحاجة الى تخفيض الأيدي العاملة حق الأولوية على غيرهم في الحصول على عمل ذلك محل العمل وذلك لمدة ستة ابتداء من تاريخ فصلهم *

٣ — حينما يختار أحد العمال لشغل أحد الأماكن يقوم بتفتيش العمل المختص في الناحية بإعطائه بطاقة العمل الخاصة به وخطاب موجه الى صاحب العمل .

مادة : ١٢٩

حق أصحاب العمل في رفض عمال بعض العمال

١ — بالرغم من شروط المادة (١٣١) ، يحتفظ أصحاب العمل لأنفسهم بحق اختبار العمال المرشحين للعمل لديهم وذلك يفرض التأكد من مهارتهم الفنية ولياقتهم للعمل وحالة عدم لياقة احد العمال لصاحب العمل أن يطلب من تفتيش العمل المختص بالناحية أن يرسل اليه عاملا آخر .

٢ — كذلك من حق صاحب العمل أن يرفض تشغيل العمال الذين كانوا يشتغلون لديه قبل ذلك وطردهم لسبب معقول .

مادة : ١٣٠

تشغيل العمال المباشرة

١ — من حق صاحب العمل أن يختار بعض العمال ليعملوا لديه مباشرة وذلك في الاحوال التي تبرر ذلك كالحاجة الماسة التي تحاشى وقوع الاضرار التي قد تخلق أو بوجدة العمل .

٢ — في حالة ما اذا زادت مدة تشغيل العمال الذين تم تعيينهم بطريقة مباشرة بمقتضى الفقرة السابقة عن أسبوع وجب على صاحب العمل أن يخطر تفتيش العمل المختص بالناحية بأسماء هؤلاء العمال وأسباب تشغيلهم وظروف العمل .

مادة : ١٣١

التبليغ عن انتهاء خدمة عامل

يجب على اصحاب العمل الذين حصلوا على عمالهم عن طريق

تفتيش العمل الخاص بالناحية أن يخطروا التفتيش نفسه في خلال خمسة أيام بأسماء وتخصصات العمال الذين قرروا الاستغناء عن خدماتهم لسبب أو لآخر .

مادة : ١٣٢

التليغ الإجبارى من جانب العمال

١ — يجب على العمال المسجلين في السجل العمالى العام أن يخطروا تفتيش العمل الخاص بالناحية في خلال سبعة أيام من بدئهم العمل اذا ما كان تشغيلهم قدتم بطريقة مباشرة وفقا لنصوص من هذا القانون .

٢ — ويجب على العمال المسجلين في السجل العمالى العام أن يعيدوا تسجيل أنفسهم لدى تفتيش العمل الخاص بالناحية مرة كل ثلاثة أشهر اذا ما استمروا بدون عمل . واذا لم ليقوموا بذلك فانهم يفقدون ترتيبهم في السجل العمالى العام الا اذا أثبتوا أن تقصيرهم في اعادة تسجيلهم راجع الى عوائق وظروف خارجة عن ارادتهم .

مادة : ١٣٣

الاجوء الى مفتش العمل المركزى

١ — يجوز لاي شخص يضار من قرار معين يتخذه تفتيش العمل الخاص بالناحية بشأن تسجيله أو اختباره لعمل ما أن يلجأ الى مفتشى العمل المركزى .

٢ — يرفع الامر الى السيد الوزير في حالة الاستئناف ضد قرار مفتش العمل المركزى ويكون قرار الوزير في هذه الحالة نهائيا

الجزء التاسع تسوية المنازعات العمالية

مادة : ١٣٤

عرض المنازعات العمالية للأصلح

- ١ — في حالة المنازعات الفردية يقوم أحد أطراف النزاع بعرض المشكلة على مفتش العمل المختص في الناحية وذلك بغرض تسويتها وعلى المفتش المختص أن يعمل على تسوية الخلاف في خلال ٧ يوما من عرضه عليه ♦
- ٢ — في حالة عدم اقتناع أحد الاطراف بالقرار الذي أتخذه مفتش عمل الناحية يجوز له — في خلال ١٤ يوما من تاريخ اعلانه بهذا القرار — أن يطلب تحويل الامر الى مفتش العمل المركزى الذى يقوم بدوره بمحاولة تسوية النزاع في خلال ١٤ يوما من عرضه عليه ♦
- ٣ — حالة عدم اقتناع أى من أطراف النزاع بالقرار الذى اتخذه مفتش العمل المركزى يجوز بهذا الطرف — في خلال ١٤ يوما من تاريخ اعلانه بهذا القرار — أن يرفع الامر الى المحكمة الإقليمية المختصة ♦

مادة : ١٣٥

النزاع الجماعى على مستوى الناحية

- ١ — في حالة النزاع الجماعى الواقع على مستوى الناحية او الشركة أو المصنع ينبغى أن يعرض هذا النزاع مع مفتش العمل المختص في الناحية بغرض تسوية الخلاف وعلى مفتش العمل المختص في الناحية في هذه الحالة أن يقوم بمحاولة تسوية في خلال ١٤ يوما من تاريخ عرضه عليه ♦ في هذه الحالة أن يقوم بمحاولة تسوية الخلاف في خلال ١٤ يوما من تاريخ عرضه عليه ♦

٢ — في حالة عدم اقتناع أحد أطراف النزاع بالقرار الذي اتخذته مفتش العمل المختص في الناحية ، يجوز بهذا الطرف — في خلال ١٤ يوما اعلانه بهذا القرار — أن يرفع الامر الى مفتش العمل المركزى الذى يقوم بدوره بمحاولة تسوية النزاع في خلال ١٤ يوما من تاريخ عرضه عليه .

٣ — في حالة عدم اقتناع أى من أطراف النزاع بالقرار الذى اتخذه مفتش العمل المركزى ، يجوز لهذا الطرف — في خلال ١٤ يوما من تاريخ اعلانه بهذا القرار — أن يرفع الامر الى المحكمة الاقليمية المختصة .

مادة : ١٣٦

النزاع الجماعى على مستوى الاقليم

١ — في حالة النزاع الجماعى الواقع على مستوى الاقليم في اكثر من ناحية ينبغى عرض هذا النزاع على مفتش العمل المركزى بغرض محاولة تسوية في خلال ١٤ يوما من تاريخ عرضه عليه .

٢ — في حالة عدم اقتناع أحد أطراف النزاع بالقرار الذى اتخذه مفتش العمل المركزى ، يجوز لهذا الطرف — في خلال ١٤ يوما من تاريخ اعلانه بهذا القرار — أن يرفع الامر الى المحكمة الاقليمية المختصة .

مادة : ١٣٧

النزاع الجماعى على المستوى القومى

١ — في حالة النزاع الجماعى الذى يقع على المستوى القومى يقوم أحد أطراف النزاع بعرضه على مفتش العمل المركزى به — دف الصلح ويقوم مفتش العمل المركزى بمحاولة تسوية النزاع في خلال ١٤ يوما من تاريخ عرضه عليه .

٢ — في حالة عدم اقتناع أحد أطراف النزاع بالقرار الذى اتخذه
مفتش العمل المركزى يجوز لهذا الطرف — فى خلال ١٤ يوما
اعلاه بالقرار المذكور — أن يقوم برفع الامر الى المحكمة
العليا .

مادة : ١٣٨

خطوات الصلح وتسوية النزاع

- ١ — عند عرض أى نزاع عمالى على الشخص المسئول بالكيفية
المنصوص عليها فى هذا الجزء من القانون ينبغى على الشخص
المسئول أن يدعو أطراف النزاع عند مجلس صلح .
- ٢ — ينبغى على كل مسئول أن يحاول تسوية الخلاف أو النزاع فى
خلال المدة المنصوص عليها فى هذا القانون .
- ٣ — فى حالة فشل هذا المسئول فى تسوية الخلاف يجب عليه — فى
خلال سبعة أيام أن يقوم باعداد تقرير بما تم من اجراءات
ونتائج وأن يقوم بارسال نسخة معتمدة من هذا التقرير الى
كل من اطراف النزاع والى المسئول الذى يليه ان وجد وكذلك
نسخة الى المحكمة الاقليمية المختصة أو المحكمة العليا حسب
الحالة .

مادة : ١٣٩

اللجوء الى لجنة من تحكيم أو الى المحكمة

- ١ — اذا ما استنفذت جميع اجراءات ومحاولات الصلح المنصوص
عليها فى المادة السابقة من هذا الجزء من القانون دون الوصول
الى صلح أو تسوية النزاع يجوز للأطراف المعنية فى النزاع
أن تلجأ الى لجنة تحكيم اللجوء الى المحكمة المختصة .
- ٢ — فى حالة اللجوء الى لجنة التحكيم .
(أ) ينبغى على الاطراف المعنية أن تقدم باعداد مذكرة تذكر

فيها أسباب وظروف ووقائع وشروط يقعها وأن تخطر آخر
مسئول قام بآخر محاولة للصلح .

(ب) يقوم كل طرف في النزاع بتعيين أحد المحكمين عنه ويقوم
السكرتير بتعيين رئيس اللجنة .

(ج) على لجنة التحكيم المشكلة من المحكمين والرئيس أن تصدر
قرارها في خلال ٣٠ يوما من تاريخ عرض النزاع عليها .

٣ — يجوز للطرف الذي لحقه ضرر أو خسارة نتيجة لقرار اللجنة
أن يستأنف ضد القرار وذلك يرفع الامر الى المحكمة الاقليمية
المختصة .

٤ — في حالة الالتجاء الى المحكمة ويصرف النظر عما في ذلك من
مخالفة لنصوص أى قانون :

(أ) تقوم المحكمة باستصدار قرارها في هذا النزاع في خلال ٣٠
يوما من تاريخ عرض النزاع عليها .
(ب) يجوز للطرف الذي لحقه ضرر أو خسارة نتيجة لقرار
المحكمة التي تقوم باصدار قرارها في خلال ١٤ يوما من عرض
الامر عليها .

٥ — يقوم رئيس المحكمة الاقليمية بتعيين قاض خاص للنظر فى
المنازعات العمالية بقدر ما يمكنه ذلك .

مادة : ١٤٠

اختصاص المحكمة العليا

للمحكمة العليا اختصاص مطلق للنظر فى الاحكام المستأنفة والتي
تتعلق بقانونية الاجراءات التي يتخذها وسطاء الصلح أو لجنة
التحكيم أو المحكمة الادنى درجة فيما يتعلق بتسوية النزاع .

مادة : ١٤١

دور لجان الاتحادات العمالية في تسوية الخلافات العمالية

للاتحاد العمال المختص بصرف النظر عما جاء فى هذا الجزء من

القانون من أحكام ، الحق في المساهمة فيما يتعلق بتسوية النزاع
العمالي من الاجراءات .

مادة : ١٤٢

الحق في الاضراب

١ — حرية الاضراب معقولة بمقتضى اللوائح الواردة فيما بعد يتعلق
بهذا القانون .

٢ — اغلاق المصانع أو أماكن الاعمال لاجل اخضاع العمال بالبطالة
ممنوع منعاً باتاً ولا يقره هذا القانون .

الجزء العاشر

العقوبات

مادة : ١٤٣

التعرض المفتش العمل

أى شخص يتعرض عمداً لمفتش عمل الناحية أو مفتش العمل
المركزي أثناء قيامه بأداء مهامه الرسمية يعتبر مرتكباً لمخالفة
عميقة عليها بالحبس مدة لاتزيد على سنة واحد أو بغرامة لاتقل عن
٢٠٠ شلن صومالي ولا تزيد على ٣٠٠٠ شلن صومالي أو بالعقوبتين معاً .

مادة : ١٤٤

مخالفات أخرى

كل من يخالف نصوص هذا القانون أن أية لوائح أو تعليمات ترد
فيما بعد ولم تكن هناك عقوبة منصوص عليها لها في هذا الجزء يعتبر

مرتكباً لمخالفة يعاقب عليها بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر أو بدفع غرامة لا تقل عن ١٠٠ شلن صومالي ولا تزيد على ١٠٠٠ شلن صومالي أو بالعقوبتين معاً.

مادة : ١٤٥

تكرار المخالفة

إذا تكرر ارتكاب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في هذا القانون يجوز الحكم على المخالف بضعف العقوبة المقررة لها .

مادة : ١٤٦

رفع الشكاوى

على مفتش عمل الناحية أو مفتش العمل المركزى بعد التحذير اللازم للطرف المخالف — اذا لزم الامر — أن يقوم بأعداد ورفع تقرير عن المخالفات التى تتنافى مع هذا القانون واللوائح المتعلقة به الى المحكمة المختصة وأن يقوم بإرسال نسخة منه الى الوزارة فى نفس الوقت .

مادة : ١٤٧

التعليمات

يجوز لرئيس المجلس الأعلى للثورة أن يصدر بقرار وبناء على اقتراح السكرتير التعليمات اللازمة والخاصة بوضع هذا القانون موضع التنفيذ .

مادة : ١٤٨

أن جميع الحقوق والامتيازات والالتزامات والمسئوليات

السارية المفعول بحكم قانون العمل

(القانون التشريعي بتاريخ ١٠ أغسطس ١٩٦٩م عدد ٥) إذا لم يجز
التمتع بها قبل سريان مفعول هذا القانون ، سيتم ترتيبها بموجب
هذا القانون .

٢ - أن القانون التشريعي عدد ٥ بتاريخ ١٠ أغسطس ١٩٦٩م ،
قانون العمل يصبح ملغاً .

سريان هذا القانون

يسرى هذا القانون اعتباراً من ٢١ أكتوبر سنة ١٩٧٢ . وينشر في
الجريدة الرسمية .

جالي اللواء محمد سياد برى

رئيس المجلس الاعلى للثورة

— * * * —

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
١	تقسيمات	٢
٢	كيفية تطبيق هذا القانون	٣
٣	الحرية في اختيار العمل	٤
٤	حماية القانون العمل	٤
٥	الاعتراف بدور العامل في تنمية الاقتصاد القومي	٤
٦	حرية العمل	٥
٧	لعمال حقوق لا تنكر	٥
٨	القانون واجب التطبيق في فض المنازعات العمالية	٥
	الجزء الثاني - الاتحادات العمالية والاتحادات	
	الدولية للعمال	٦
	الفصل الاول - الاتحادات العمالية والاتحادات	
	الدولية العمال	٦
٩	التنظيم وأغراضه	٦
١٠	التأسيس	٦
١١	الحق في الانضمام أو الانسحاب	٧
١٢	الادارة الذاتية	٧
١٣	ما ينبغي النص عليه في القانون الاساسي واللوائح	٧
١٤	تقديم نسخ من القانون الاساسي ولوائح الاتحاد	
	الى ادارة العمل المختصة	٩

فهرس القانون

الصفحة	المادة	الموضوع
٩	١٥	حرية الجمعية
٩	١٦	المسؤولية المدنية والجناائية
١٠	١٧	مهام الاتحادات العمالية
١٠	١٨	مزايا الضمان الاجتماعي لأعضاء الاتحادات العمالية
١١	١٩	لجان الاتحادات العمالية
١١	٢٠	واجبات لجان الاتحادات العمالية
	٢١	نقل أعضاء لجان الاتحادات العمالية أو طردهم من العمل
١١	٢٢	عرض الحسابات
١٢	٢٣	الوضع القانوني
١٣	٢٤	الصفة القانونية
١٣	٢٥	حقوق الاتحادات العمالية
١٤	٢٦	التزامات الاتحادات العمالية
١٤	٢٧	سلطة حل الاتحادات العمالية
١٤		الفصل الثاني - تحالف الاتحادات العمالية
١٤	٢٨	تكوين المحالفات الاتحادية العمالية
١٥	٢٩	الانسحاب من التحالف
١٥	٣٠	تطبيق نصوص هذا القانون
١٥		الجزء الثالث - عقد العمل
١٥		الفصل الاول - الاتفاقيات العمل الجماعية

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
٣١	أطراف عقد العمل الجماعى	١٥
٣٢	خطوات ابرام عقد العمل الجماعى	١٥
٣٣	مشمتملات عقد العمل الجماعى	١٦
٣٤	شروط أخرى مجزية	١٦
٣٥	الاعفاء من الدمغة ورسوم التسجيل	١٧
٣٦	فترة الصلاحية وأماكن سريان الاتفاقيات	١٧
٣٧	الاشتراك الملاحق	١٨
٣٨	تطبيق عقود العمل الجماعية	١٨
٣٩	انهاء عقد العمل الجماعى	١٨
٤٠	عقود العمل الجماعى الخاصة	١٩
٤١	عقود العمل الاضافية	١٩
٤٢	العلاقات العمالية التى لاتخضع للتنظيمات الجماعية	١٩
٤٣	نشر الاعلان	٢٠
٤٤	تسليم نسخ من العقد لتفتيش العمل	٢٠
٤٥	مسئولية ولى العمل تجاه العمال	٢٠
٤٦	مشمتملات عقد العمل الفردى	٢١
٤٧	ما قبل الموافقة على العقد	٢١

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
٤٨	التزامات العمال	٢٢
٤٩	التزامات صاحب العمل	٢٢
٥٠	الاخطار عن الرغبة في انتهاء العقد	٢٣
٥١	التعويضات اللازمة في حالة عدم اخطار الطرف الاخر	٢٤
٥٢	مكافأة نهاية الخدمة	٢٤
٥٣	مصاريف الجنازة والدفن	٢٥
٥٤	تعويضات بسبب انتهاء مدة العقد بدون مبرر	٢٥
٥٥	اعادة العامل الى العمل	٢٥
٥٦	انتقال ملكية المصنع أو مكان العمل	٢٦
٥٧	وقف علاقات العمل	٢٦
٥٨	الجزء الرابع الصبيان وتعليمهم الحرف	٢٧
٥٨	عقد تعلم حرفة	٢٧
٥٩	شروط ومدة عقد التعلم	٢٨
٦٠	الاعفاء من رسوم الدمغة والتسجيل	٢٨
٦١	ساعات العمل	٢٨
٦٢	الفحص الطبي	٢٩
٦٣	مضمون عقد تعلم الحرف	٢٩
٦٤	واجبات أصحاب العمل	٢٩

الصفحة	المادة	الموضوع
٣٠	٦٥	واجبات الصبى
٣١	٦٦	تدريب واعداد الصبى
٣١	٦٧	اختبارات الكفاءة
٣١	٦٨	حساب مدة التعلم
٣٢	٦٩	تشغيل الصبى الاجبارى
٣٢		الفصل الاول - تحديد الاجور
٣٢	٧٠	نوع الاجور وملائمتها تناسبه
٣٢	٧١	اشكال الاجور
٣٣	٧٢	الحد الادنى للاجور
٣٣	٧٣	الفوائد الاضافية
٣٤	٧٤	منحة العيـد
٣٥		الفصل الثانى - دفع الاجور
٣٥	٧٥	طريقة الدفع
٣٥	٧٦	دفع الاجور على فترات منتظمة
٣٦	٧٧	الايصـالات
٣٦	٧٨	اولوية الاجور
٣٦	٧٩	عدم الحجز على أجر العامل
٣٧	٨٠	حماية ممتلكات صاحب العمل من الاستيلاء عليها
٣٧	٨١	مقووط الحق بالتقادم
٣٧		الفصل الثالث - الخصم والعقوبات التأديبية

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
٨٢	الخصم من الاجور	٣٧
٨٣	المغياب المتعمد والعقوبات التأديبية	٣٧
٨٤	متحصلات المغرامات	٣٨
	الجزء السادس ظروف العمل	٣٨
	الفصل الاول - ساعات العمل	٣٨
٨٥	ساعات العمل	٣٨
٨٦	ساعات العمل العادية	٣٩
٨٧	العمل المتقطع	٣٩
	الفصل الثاني - العمل الليلي	٤٠
٨٨	العمل الليلي للنساء والاصغار	٤٠
٨٩	سلطة السكرتير	٤١
	الفصل الثالث الاعمال التي يقوم بها النساء والاطفال	
	والغلمان	٤١
٩٠	العمل الممنوع	٤١
٩١	الامهات المرضعات والمنتظرات مولودا	٤٢
٩٢	فترات الارضاع	٩٣
٩٣	التشغيل الغير مسموح به للاطفال	٤٣
٩٤	الحد الادنى للمسن بالنسبة لبعض الحرف المعينة	٤٤
٩٥	الفحص البطى	٤٤
	الفصل الرابع - الراحة الاسبوعية والعطلات العامة	
	والاجازة السنوية	٤٥

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
٩٦	الراحة الاسبوعية	٤٥
٩٧	الاجازة السنوية	٤٥
٩٨	سجل الاجازات	٤٧
٩٩	الفصل الخامس - الجمعيات الاستهلاكية	٤٧
١٠٠	شروط تشغيل الجمعيات التعاونية	٤٧
١٠١	الاشراف الادارى	٤٨
١٠٢	الجزء الثالث - متلزمات الامن والصحة فى العمل	٤٨
١٠٣	الجماعية من الاخطار المحتملة	٤٨
١٠٤	التبليغ عن حوادث العمل والامراض التى قد تنجم عنه	٥٠
١٠٥	التسهيلات الطبية	٥٠
١٠٦	نقل المصابين والمرضى من العمال	٥١
١٠٧	قواعد الامن والصحة	٥١
١٠٨	سلطة العمل المركزية	٥١
١٠٩	السلطات الادارية وطريقة التنفيذ - الفصل الاول	٥١
١١٠	السلطات الادارية والاشرافية	٥١
١١١	تفتيش العمل المختص بالناحية	٥٢
١١٢	واجبات مفتش العمل المختصين بالنواحي	٥٣
١١٣	تعاون سلطات الحكومة ومساعداتها	٥٣
١١٤	سلطات المفتشين	٥٤
١١٥	المنوعات	٥٥
١١٦	سلطة ضباط البوليس	٥٦
١١٧	الفصل الثانى - السلطات الاستشارية	٥٦

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
١١٣	لجنة العمل المركزية	٥٦
١١٤	مهام اللجنة	٥٧
١١٥	الفصل الثالث - وسائل الاشراف	٥٧
١١٥	التبليغ عن افتتاح أو اغلاق محال العمال	٥٧
١١٦	بطاقات العمل	٥٨
١١٧	لايجوز تشغيل عامل بدون بطاقة عمل	٥٨
١١٨	مكان ايداع بطاقة العمل	٥٩
١١٩	الاعتراضات	٥٩
١٢٠	استخراج بدل تالف أو فاقد لصحيفة الاحوال	٦٠
١٢١	الفصل الرابع - تسجيل العمال	٦٠
١٢١	التسجيل	٦٠
١٢٢	متطلبات التسجيل	٦٠
١٢٣	نظام التسجيل	٦١
١٢٤	وسطاء التشغيل	٦١
	الفصل الخامس - تشغيل العمال وتوزيعهم	
	على أماكنهم	٦١
١٢٥	تشغيل العمال	٦١
١٢٦	التشغيل الاجبارى	٦٢

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
١٢٧	الطلبات التي يجب أن يتقدم بها أصحاب العمل	
١٢٨	الحصول على ما يلزمهم من عمال	٦٢
١٢٨	حق أولوية العمال في الحصول على عمل	٦٣
١٢٩	حق أصحاب العمل في رفض عمال بعض العمال	٦٤
١٣٠	تشغيل العمال المباشرة	٦٤
١٣١	التبليغ عن انتهاء خدمة عامل	٦٤
١٣٢	التبليغ الاجبارى من جانب العمال	٦٥
١٣٣	اللجوء الى مفتش العمل المركزى	٦٥
١٣٤	الجزء التاسع تسوية المنازعات العمالية — عرض	
	المنازعات العمالية للصلح	٦٦
١٣٥	النزاع الجماعى على مستوى الناحية	٦٦
١٣٦	النزاع الجماعى على مستوى الاقليم	٦٧
١٣٧	النزاع على المستوى القومى	٦٧
١٣٨	خطوات الصلح وتسوية النزاع	٦٨
١٣٩	اللجوء الى لجنة من تحكيم او الى المحكمة	٦٨
١٤٠	اختصاص المحكمة العليا	٦٩
١٤١	دور لجان الاتحادات العمالية في تسوية الخلافات	
	العمالية	٦٩

فهرس القانون

المادة	الموضوع	الصفحة
١٤٢	الحق في الاضراب	٧٠
	الجزء العاشر - العقوبات	٧٠
١٤٣	التعرض المفتش العمل	٧٠
١٤٤	مذالفات اخرى	٧٠
١٤٥	تكرار المخالفة	٧١
١٤٦	رفع الشكاوى	٧١
١٤٧	التعليمات	٧١
١٤٨	ان جميع الحقوق والامتيازات والالتزامات	
	والمسؤوليات المالية المفعول بحكم قانون العمل	٧٢
١٤٩	منريان هذا القانون	٧٢