



Princeton University Library



32101 072541772

شرح قانون العمل الموحد

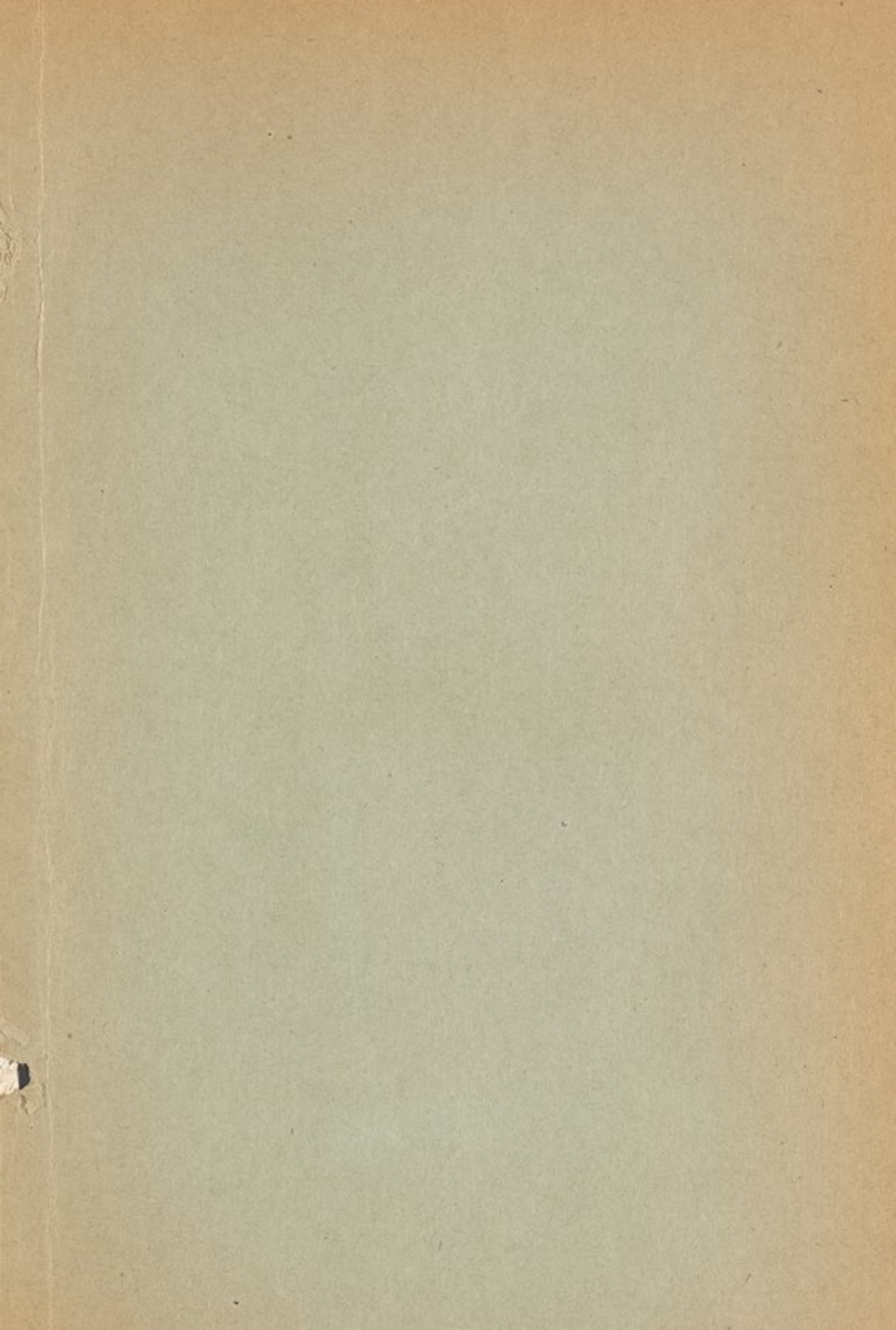
يضم

- قانون العمل مع جميع تعديلاته .
- جميع القرارات المنفذة لاحكامه .
- احكام طوارئ العمل الجديدة .
- الاجتهادات القضائية حول العمل .
- الفتاوى الصادرة عن مجلس الدولة .
- اجتهادات وزارة الشؤون الاجتماعية .
- دراسات نظرية وملاحظات .

أعدّه
ادوارحشوه

بموافقة خاصة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

منشورات المطبعة الجديدة



شرح قانون العمل الموحد

Sharh qanūn al-ʿamal al-muwahhid
يضم

- قانون العمل مع جميع تعديلاته .
- جميع القرارات المنفذة لأحكامه .
- أحكام طوارئ العمل الجديدة .
- الاجتهادات القضائية حول العمل .
- الفتاوى الصادرة عن مجلس الدولة .
- اجتهادات وزارة الشؤون الاجتماعية .
- دراسات نظرية وملاحظات .

أَعَدَّه
ادوارحشوه

بموافقة خاصة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

مفوق الطبع محفوظ

سعر النسخة ٥ ليرات سورية

منشورات المطبعة الجديدة

الهداء

الى الكادحين . . .

تقديراً لدورهم الطليعي في قيادة الشعب العربي نحو . . الحرية .

ادوار حشوه

المقدمة

عندما يشعر الانسان بحاجة الآخرين الى شيء يستطيع أن يقدمه لهم ،
ثم يتقاعس عن ذلك . . يكون في الواقع أنانياً كبيراً ، حتى ولو كان
تأمين هذه الحاجة يكلفه بعض التعب والسهر والتدقيق .

والانسان العربي الجديد . . لا كان ان لم يستطع بوعيه أن يرتفع الى
مستوى قضايا الإنسانية ، فيقتلع من نفسه كل تفكير أناني ، ويمسح بإيمانه
الثوري الكسل والخمول ليواجه الحياة الجديدة بعقلية منتجة خيرة . .
تعطي . . وتعطي . . وهي تزداد رغبة في العطاء كلما شعرت بحاجة المواطنين
الى هذا العطاء .

هذا الشعور وحده هو الذي دفعني لتحقيق هذا العمل الذي أقدمه ليكون
عونا للعامل ولصاحب العمل في توضيح حقوق كل من الطرفين . . بسهولة
ويسر مستهدفاً من ذلك تلبية حاجة المواطنين الى تفسير بعض نصوص
القانون الجديد .

فعسى أن أكون قد أدّيت بعض الواجب . . نهذا وحده كل الأمل .

دمشق كانون الاول ١٩٦٠

ادوارحوشه

رئيس شعبة الدراسات

في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

(١) قانون العمل الموحد

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

باصدار 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

الاشخاص الذين يشتغلون في « اقليم مصر » (٢) في محال لا تدار
بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة
الارباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على
عشرين جنيها سنويا ، وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد
ضريبة المهن المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على المبلغ المذكور
لا ينتفعون بأحكام هذا القانون الا من تاريخ العمل به .

(١) نشر في العدد ٧ مكرر (ب) من الجريدة الرسمية لعام ١٩٥٩

(٢) اضيفت كلمة « اقليم مصر » بالقانون ١٣٢ لسنة ١٩٦٠

ولا يسري حكم المادة ٧٣ من القانون المرافق فيما يتعلق بمكافأة مدة الخدمة السابقة على العمل به الا في حدود ما كان منصوصا عليه في القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ وعلى اساس الاجر وقت انقضاء العقد (١) .

ملاحظة :

١ - الفقرة الاولى من هذه المادة جاءت خاصة بمن يستفيدون من احكام هذا القانون في الاقليم الجنوبي للحاجة الى مثل هذا النص هناك .
بينما الفقرة الثانية جاءت لتحافظ على الحقوق المكتسبة وعلى الواجبات المترتبة على اصحاب العمل بالنسبة لتعويض مكافأة نهاية الخدمة ، فنصت على أن مدة الخدمة السابقة يحسب تعويضها حسب النسب الواردة في القانون الذي كان ساريا خلالها ولكن على اساس الاجر وقت انقضاء العقد .
ويلاحظ أن القانون قد حل بالنسبة للاقليم مشكلة التفاوت بين نص المادة ١٤٥ من القانون ٢٧٩ الملقى التي تعطي للعامل المستخدم تعويضا مقداره اجر شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وللعامل الفاعل اجرة نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وبين المادة ٧٣ من قانون العمل الجديد التي تعطي للعامل مكافأة مقدارها نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الاولى ، واجرة شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة التي تزيد عن خمس سنوات .
فالقانون الجديد لم يفرق بين المستخدم والفاعل ، ولكنه بدّل نسب المكافأة ، وكان لا بد من صدور التعديل القانوني ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ لكي لا ينسحب اثر القانون الجديد على الخدمة السابقة فيتضرر المستخدمون .
ويلاحظ أن المكافأة عن مدة الخدمة السابقة للعمل بالقانون الموحد وان كانت تحسب حسب القانون الملقى من حيث النسب والتفريق بين المستخدم والعامل ، الا أن هذه المكافأة تقدر على اساس اجر العامل الاخير في ظل القانون الجديد وليس على اساس متوسط الاجر عن السنوات الثلاث الاخيرة كما في القانون السابق وبذلك كان التعديل القانوني في صالح العامل الذي ارتفعت مكافأته بنتيجة حسابها على اساس الاجر الاخير وهو مرتفع اكثر دائما .

(١) اضيفت الفقرة الاخيرة من المادة ٢ بالقانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ ونشر في الجريدة الرسمية

في ٣٠ سبتمبر (ايلول) ١٩٥٩ .

المحافظة على الحقوق المكتسبة

اجتهاد وزاري د/٢/٨١٦٢ تاريخ ١٠/١٠/١٩٥٩

ان المادة ٧٣ من قانون العمل الموحد قد حفظت للعمال حقوقهم المكتسبة بموجب القوانين الملغاة ، لذلك فان العمال الذين استخدموا ب عقود غير محدودة المدة في ظل القانون السابق وسرحوا في ظل القانون الجديد ، تطبق عليهم المادة ١٤٥ من قانون العمل رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ على أن يكون حساب التعويض على اساس الأجر وقت انقضاء العقد استنادا للتعديل القانوني ٢٢٧ تاريخ ٣٠ ايلول ١٩٥٩

* * *

كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة

اجتهاد وزاري د/٢/٨٤٤٤ تاريخ ١١/٧/١٩٥٩

ان كيفية حساب مكافأة الخدمة (تعويض التسريح) أصبحت واضحة بعد صدور القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ فتحسب مكافأة الخدمة السابقة لصدور قانون العمل الجديد رقم ٩١ في حدود المعدلات المقررة بالقانون السابق رقم ٢٧٩ ولكن على اساس الأجر الأخير عند انقضاء العقد .. كما تحسب مكافأة الخدمة اللاحقة للقانون المذكور ضمن الاسس والمعدلات المقررة بالمادة ٧٣ منه دون ان يكون هناك مفهوم عقد عمل جديد بين العامل ورب العمل يبدأ سريانه من تاريخ نفاذ القانون الجديد كما قد يترأى للبعض من ظاهر النص ... بل تعتبر الخدمة السابقة واللاحقة لدى رب العمل الواحد خدمة واحدة بعقد عمل واحد مستمر الشروط والاحكام ضمن حدود القانون الجديد . ونوضح ذلك بالمثال التالي :

مستخدم له خدمة مجموعها ٨ سنوات موزعة كالآتي :

٥ سنوات في ظل القانون القديم ٣ سنوات في ظل القانون الجديد فان حساب المكافأة يكون :
أجر (٥) أشهر على الـ (٥) سنوات وأجر (٣) أشهر عن الـ (٣) سنوات في ظل القانون الجديد على اساس شهر عن كل سنة لان مجموع الخدمة يزيد عن الخمس سنوات المبينة في المادة ٧٣ من القانون رقم ٩١ ، ويضاف الى ذلك أجرة شهر اذار بحسب الحال على أن يكون معدل الأجر في حساب المكافأة لجميع الأشهر المستحقة المشار اليها هو أجر آخر شهر تقاضاه العامل عند التسريح .

وفي كل الاحوال تلفت النظر الى وجوب مراعاة المدة السابقة للقانون الجديد عند حساب مكافأة الخدمة ، بحيث اذا قلت هذه المدة عن الـ ٥ سنوات ، وجب حساب مكافأة الخدمة للفترة الزمنية من مدة الخدمة اللاحقة المتممة للخمس سنوات الاولى على اساس نصف شهر عن كل سنة وما زاد عن هذه المدة المتممة تحسب بطبيعة الحال على اساس أجرة شهر عن كل سنة .

ونوضح ذلك بالمثال التالي :

مستخدم تبلغ خدمته الكاملة (٦) سنوات موزعة بين فترتين (٤) سنوات في ظل القانون القديم و (٢) سنتين في ظل القانون الجديد .

فان استحقاق المكافأة يكون :

- أجرة (٤) أشهر عن الـ (٤) سنوات في ظل القانون القديم .
- أجرة نصف شهر عن سنة واحدة من الـ (٢) سنتين في ظل القانون الجديد المتممة .
- أجرة شهر عن السنة الثانية من الـ (٢) سنتين في ظل القانون الجديد .
- وكل ذلك محسوباً على أساس أجرة الراتب الآخر عند انقضاء العقد .

مادة ٣

عند تطبيق نظام معاش الشيخوخة يكون للمنضمين الى مؤسسة التأمين والادخار للعمال ، الخيار في استبدال مستحقاتهم المقابلة لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا القانون والاموال المدخرة لحسابهم في الصندوق عند استحقاقها الى معاشات طبقاً لجدول يصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على عرض مجلس ادارة المؤسسة بشرط ألا تقل القيمة الاستبدالية لهذه الاموال المستحقة عن جنيهين شهرياً في الاقليم المصري و ٢٠ ليرة سورية في الاقليم السوري .

ملاحظة :

تنم هذه المادة عن رغبة المشرع في ايجاد دخل ثابت للعامل في حال شيخوخته فسمح باستبدال مكافأة نهاية الخدمة بمعاشات حددا الأدنى ٢٠ ليرة سورية ، ولم يصدر الجدول المنوه عنه بعد .

مادة ٤

يستمر العمل باحكام الامر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن زيادة اعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي وعمال المحال التجارية والصناعية في الاقليم المصري الى أن تصبح قرارات اللجان المشكلة طبقاً لحكم المادة ١٥٦ من القانون المرفق نافذة .

ملاحظة :

لم تكن لجان تحديد الاجور قائمة في الاقليم المصري قبل صدور القانون

لذلك ابقى النص على الامر العسكري المذكور حتى تطبيق التعريفات الجديدة
للاجور .

مادة ٥

الى أن يصدر قرار رئيس الجمهورية بتطبيق أحكام هذا القانون
على مستخدمي وعمال الدولة بالاقليم السوري يستمر العمل بالاحكام
الخاصة بهم والتي كان معمولاً بها بمقتضى القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ .

ملاحظة :

صدر قرار نائب رئيس الجمهورية رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦٠/٦/٩
ونشر في الجريدة الرسمية في ١٩٦٠/٦/١٥ وأصبح ساري المفعول ابتداء من
١٩٦٠/٦/٢٦ ونصه الآتي :

« تطبق احكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على
عمال الحكومة والمؤسسات العامة والمؤممة والوحدات الادارية ذات الشخصية
الاعتبارية المستقلة » .

مادة ٦

على النقابات العامة التي تم ايداع اوراق تكوينها في الفترة ما بين
٧ ابريل (نيسان) سنة ١٩٥٩ وتاريخ (١) نشر هذا القانون ، ان تعدل
لوائح نظمها الاساسية بالتطبيق لاحكام المواد ١٦٠ ، ١٦٤ ، ١٦٩ ، ١٧٠ من
قانون العمل خلال المهلة المشار اليها في الفقرة الاولى من المادة ٧ من القانون
رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والا اعتبرت منحلة .

ويستمر العمل باحكام لوائح النظم الاساسية لهذه النقابات خلال
تلك المهلة .

واذا تكونت نقابة عامة للمهنة او الصناعة بالتطبيق لحكم المادة ١٦٠ خلال
الفترة المشار اليها في الفقرة الاولى وكان عمالها منضمين الى نقابة عامة للمهن

(١) عدلت هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠

او الصناعات المتماثلة او المرتبطة ببعضها او التي تشترك في انتاج واحد آل
اليها نصيبها من اموال هذه النقابة طبقا للشروط والالوضاع التي يقررها وزير
الشؤون الاجتماعية والعمل .

ملاحظة :

راجع قسم القرارات الوزارية ، القرار رقم ٤٨٣ تاريخ ١٤/٩/١٩٦٠

مادة ٧

مع عدم الاخلال باحكام المادة ١٦٩ من القانون المرافق يكون
لنقابات العمال القائمة أن تطبق الاحكام الواردة في الباب الرابع من قانون
العمل خلال مدة لا تتجاوز آخر اغسطس (آب) سنة ١٩٦٠ (١) .

وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للجنة النقابية من عمال المؤسسة .
وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة الفرعية من مندوبي اللجان
النقابية المشار اليها في الفقرة السابقة ، ومندوبي العمال في غير المؤسسات
التي تشكلت فيها لجان نقابية .

وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة العامة على الوجه المبين بالمادة
١٦٩ من القانون المرافق .

ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه طريقة تمثيل اعضاء
اللجان النقابية والنقابات الفرعية في الجمعيات العمومية للمستوى الاعلى .

ملاحظة :

صدر القرار المشار اليه في المادة ٧ برقم ٤٣٥ تاريخ ١١/٨/١٩٦٠ (راجع
قسم القرارات الوزارية) .

(١) مددت المهلة الى نهاية كانون الاول ١٩٦٠ (راجع جدول القوانين) وعُدلت المادة على هذا

الشكل بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠

مادة ٨

تبقى اختصاصات منظمات أصحاب الاعمال في الاقليم السوري فيما لا يتعارض واحكام هذا القانون .

ملاحظة :

لم تنظم نقابات ارباب العمل بعد ، وتقوم عدة لجان بدراسة مشروع قانون لتنظيمهم في غرف مهنية . وما تزال الاحكام الخاصة بنقابات ارباب العمل في القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ سارية عليهم .

مادة ٩

تستمر اللجان والمجالس المشكلة بموجب قوانين العمل المعمول بها في الاقليم عند صدور هذا القانون في القيام باعمالها الى أن تشكل اللجان والهيئات التي نص عليها هذا القانون وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به .

ملاحظة :

بقيت هذه اللجان بالنسبة للاقليم السوري قائمة حتى انتهاء مدة السنة فأصبحت منحلة حكما ، وهي : المجلس التحكيمي الاعلى للعمل الصناعي ، ولجان تحديد الاجور ، ولجان المهن المختلطة . ولكن بقيت اختصاصات هذه اللجان وتشكيلها قائما بالنسبة لعمال الدولة ومستخدميها بعد انتهاء مدة السنة المذكورة ، الى ان صدر قرار نائب رئيس الجمهورية رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠ بشمول عمال الدولة بالقانون رقم ٩١ فأصبحت جميع اللجان منحلة منذ سريان هذا القانون بالنسبة للقطاعين الاهلي والحكومي معا . في القطاع الاهلي في ١٥/٤/١٩٦٠ ، وفي القطاع الحكومي في ٢٦/٦/١٩٦٠ وهو موعد سريان قرار نائب رئيس الجمهورية المذكور على عمال الدولة .

مادة ١٠

مع عدم الاخلال بالاحكام السابقة يختص بنظر جميع القضايا الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون القاضي الجزئي المختص .

ملاحظة :

الفيت هذه المادة بالقانون رقم ١٦٢ لسنة ١٩٥٩ مع العلم انه قر ترتب على الغاء هذه المادة :

حول الغاء المادة ١٠

- ١ - تدخل قضايا العمل مع غيرها من القضايا المدنية والتجارية لدى نوعين من المحاكم الجزئية والبدائية وفي هذا رجوع عن الغاية التي من أجلها وضع نص المادة العاشرة التي تلخص في تأكيد اختصاص القاضي الجزئي في كافة قضايا العمل مهما كان المبلغ المدعى به .
 - ٢ - وقوع بلبلة واضحة في سير الدعاوى العمالية بين نوعين من المحاكم . . فالقضاة الجزئيون في المحاكم العمالية في الاقليم الشمالي ، تخلوا عن القضايا التي لا تدخل في اختصاصهم بعد الالفاء المذكور ، واستوجب ذلك احالة القضايا المرفوعة اليهم الى المحاكم الابتدائية . . ولا يخفى ما يتطلبه ذلك من وقت سواء من حيث حالتها او البت فيها .
 - ٣ - ان تشكيلات القضاء في هذا الاقليم لا تتضمن تخصيص محاكم ابتدائية خاصة بالقضايا العمالية فان النظر في القضايا المذكورة في هذه المحاكم الى جانب القضايا الاخرى من شأنه عدم امكان معالجة القضايا العمالية وفقا لقواعد الاصول المستعجلة التي تفرضها طبيعة هذه القضايا . . . الامر الذي يترك أثرا سيئا على العلاقات المهنية وعلى العمال انفسهم الذين لا تساعدهم احوالهم الاقتصادية والمالية على الانتظار الطويل لمعرفة مصير قضاياهم .
 - ٤ - عدم الاستفادة من تشكيلات المحاكم الجزئية العمالية القائمة في هذا الاقليم والتي انما تشكلت لضرورة الحاجة اليها ، وقد ادى الغاء المادة العاشرة المذكورة الى تعديل عملي لقواعد اختصاص هذه المحاكم ، على خلاف ما قصد المشرع عند وضع نص المادة العاشرة المشار اليها .
- واكثر الظن أن المشرع سيعمد الى اعادة العمل بهذه المادة في الاقليم السوري للاسباب الواردة اعلاه .

مادة ١١

مع عدم الاخلال باحكام المادة ١١٨ من القانون المرافق تؤول الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات احكام هذا القانون لتقوم بصرفها في الاوجه وبالشروط والاوزاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه .

ملاحظة :

(راجع القرار رقم ٣١٠ لسنة ١٩٦٠ تاريخ ١٤/٦/١٩٦٠ في قسم القرارات الوزارية) .

مادة ١٢

يصدر بتعيين الجهات الادارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

(راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٤٠٧ تاريخ ٢٥/٨/١٩٥٩) .

ملاحظة :

اثرت قضية الموافقة الادارية المذكورة في المادة ١٢ من القانون بشأن السماح بالعمل الاضافي في الاحوال المذكورة في المادة نفسها ، فطلبت وزارة الشؤون البلدية والقروية ان تكون هي المرجع الذي يسمح بالعمل الاضافي وان تكون هي لا وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كمرجع مختص في تنفيذ حكم المادة ١٢ بالنسبة لعمالها .

وقد اجابت الوزارة على ذلك باجتهادها التالي :

وزارة العمل وحدها الجهة الادارية

اجتهاد وزاري د/٢/٩٩٠٤ تاريخ ١٣/١٠/١٩٦٠

عندما اصدرت وزارتنا القرار رقم ٤٠٧ تاريخ ٢٥/٨/١٩٥٩ بتحديد الجهات الادارية المختصة بالنسبة لبعض احكام القانون ومواده اخذت بعين الاعتبار امكانية صدور قرار رئيس الجمهورية الوارد ذكره في المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل الموحد .

اما طلبكم تمين وزارتكم كجهة ادارية يجب اخذ موافقتها فان من المتعذر تليته قانونا ، فضلا عن انه في حالة الاخذ به يضطرننا الى جعل كل وزارة مرجعا اداريا بالنسبة لعمالها في هذا الصدد ، وبذلك تكون احكام المادة ١٢ من قانون العمل قد فقدت قوتها بالنسبة للقطاع الحكومي .

مادة ١٣

تسري أحكام هذا القانون على عمال الزراعة في الاقليم السوري فيما

لا يوجد به نص في القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم العلاقات الزراعية في الاقليم السوري *

مادة ١٤

تلغى القوانين الآتية :

- ١ — القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشغيل الاحداث من الذكور والأناث في الصناعة *
- ٢ — القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بوضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة *
- ٣ — القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات *
- ٤ — المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ في شأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشؤون الاجتماعية *
- ٥ — القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ في شأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج *
- ٦ — الامر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بزيادة اعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي وعمال المحال التجارية والصناعية والمعمول به بمقتضى القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨ *
- ٧ — القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ في شأن عقد العمل المشترك *
- ٨ — المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي *
- 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 وتدريب العاطلين *
- ١٢ — القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم العمل في المناجم والمحاجر في الاقليم المصري *

١٣ - القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥١ في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل
وتخديمهم *

١٤ - القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ المتضمن قانون العمل في الاقليم السوري
والقوانين والمراسيم التشريعية المعدلة له فيما عدا الاحكام الخاصة
بطوارئ العمل والامراض المهنية * كما يلغى كل نص مخالف لاحكام
القانون المرافق *

ملاحظة :

ان احكام طوارئ العمل قد استثنيت من حكم الالغاء في الفقرة ١٤ من
هذه المادة . الا ان قانون التأمينات الاجتماعية نص في المادة ٤ الفقرة ٣ على
الغاء نظام طوارئ العمل في القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ ، فأصبح والحال هذه
نظام تأمين اصابات العمل الوارد في الباب الثالث من قانون التأمينات الاجتماعية
هو الواجب التطبيق على :

١ - المشمولين بأحكام قانون التأمينات .

٢ - عمال الحكومة والمؤسسات العامة سواء اكانت مشتركة في المؤسسة
ام لا حيث تقوم هذه الجهات بتطبيق احكام نظام تأمين اصابات العمل وتداوي
عمالها على اساسه .

وبذلك يكون نظام طوارئ العمل قد ألغى في القطاع الحكومي منذ صدور
قانون التأمينات الاجتماعية والفي في القطاع الاهلي منذ تاريخ اشتراك العامل
في المؤسسة وشموله بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية . وعمليا لم يعد نظام
طوارئ العمل ساريا الا على العمال الذين لم يشملهم قانون التأمينات بعد ، اي
عمال المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن خمسة عمال .

طوارئ العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٨٠٥٤ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٤

ما هي الاحكام الواجب تطبيقها بما يتعلق بطوارئ العمل وامراض المهنة :

نصت المادة ١٤ من قانون العمل الموحد على الغاء القانون رقم ٢٧٩ عدا احكام طوارئ العمل .
ثم نص قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ في المادة ٤ على الغاء احكام طوارئ

العمل وأمراض المهنة التي تضمنها قانون العمل رقم ٢٧٩ وذلك بالنسبة للعمال المؤمنين الذين يخضعون لأحكام الفصل الخامس بتأمين اصابات العمل الوارد في قانون التأمينات الاجتماعية وهم :

١ - عمال القطاع الاهلي الذين اشتركوا في المؤسسة .

٢ - عمال المؤسسات العامة والجهات التي صدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي بتشميلها بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية بكاملها (كمؤسسات الكهرباء والمشاريع الكبرى ... الخ) .

٣ - عمال الحكومة الذين أوجبت المادة ٢٠ من قانون التأمينات الاجتماعية تشميلهم فقط بالفصل الاول من الباب الثالث من القانون المذكور المتعلق بتأمين اصابات العمل دون ان يلتزموا بالاشتراك في المؤسسة حيث تقوم الحكومة بتطبيق نظام تأمين اصابات العمل عليهم بدلا من احكام طوارئ العمل وامراض المهنة الواردة في القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ او اي قانون آخر اذا كان أفضل للمصاب منهم .

ملاحظة :

راجع القسم المتعلق بأحكام طوارئ العمل في القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ وأحكام اصابات العمل الجديدة ، في هذه المجموعة .

مادة ١٥

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في اقليمي الجمهورية من تاريخ نشره .

ويستمر العمل بالقرارات المنفذة للقوانين الملغاة فيما لا يتعارض مع أحكامه الى أن يصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل التنفيذي في كل اقليم القرارات المنفذة له (١) .

ملاحظة :

كان نص الفقرة الثانية ينص على ما يلي : « الى أن تصدر القرارات المنفذة له » ، وقد جرى نقاش حاد حول الجهة التي تصدر هذه القرارات هل هي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي أم التنفيذي .

(١) عدلت الفقرة الثانية على هذا الشكل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠

وقد جاء التعديل الجديد للفقرة الثانية ليحدد الجهة صاحبة الحق في اصدار القرارات المنفذة لاحكامه وهي الوزير التنفيذي .

ملاحظة :

اثرت قضية نشر القوانين لدى مجلس الدولة لمعرفة ما اذا كان نص المادة ٦٧ من الدستور المؤقت التي تنص على ما يلي : « تنشر القوانين في الجريدة الرسمية خلال اسبوعين من يوم اصدارها ويعمل بها بعد عشرة ايام من تاريخ نشرها ويجوز مد هذا الميعاد او تقصيره بنص خاص في القانون » هي الواجبة التطبيق ، ام المادة ٦٨ من الدستور التي تنص على أن كل ما قرره التشريعات المعمول بها في كل من اقليمي مصر وسورية عند العمل بهذا الدستور تبقى سارية المفعول في النطاق الاقليمي المقرر لها عند اصدارها .

وقد افتت الجمعية العمومية لمجلس الدولة في ذلك في الملف رقم ١٢/١/٥٨ تاريخ ١٩٥٩/١١/١٥ بما يلي :

حول نشر القوانين

فتوى مجلس الدولة :

... وقد عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢١ اكتوبر (تشرين الاول) ١٩٥٩ فاستبان لها ان المادة ٦٨ من الدستور المؤقت نصت على أن كل ما قرره التشريعات المعمول بها في كل من اقليمي مصر وسورية عند العمل بهذا الدستور تبقى سارية المفعول في النطاق الاقليمي المقرر لها عند اصدارها ، ويجوز الغاء هذه التشريعات او تعديلها وفقا للنظام المقرر بهذا الدستور . وهذا النص لا يعني الإبقاء على كافة التشريعات النافذة في كل من الاقليمين عند العمل بالدستور دون قيد او شرط ، وانما يفيد الإبقاء على هذه التشريعات بشرط أساسي وهو أن تكون متفقة واحكام الدستور غير مخالفة لأي نص من نصوصه ، فاذا كانت المادة ٦٧ من الدستور قد رسمت لنشر القوانين وتحديد تاريخ العمل بها نظاما يخالف النظم المعمول بها في هذا الصدد في أي من الاقليمين فلا جدال في ان الدستور وقد خرج خروجاً صريحاً على هذه الاحكام يكون قد نسخها وألغاه وتكون احكامه هي الواجبة الاتباع دون سواها .

اما ما تفرحه ادارة الفتوى والتشريع لوزارات العدل والخزانة والتربية والتعليم من الزام المكلفين بصياغة القوانين بعدم النص في هذه القوانين على ان يعمل بها من تاريخ نشرها او من تاريخ صدورها الا اذا كانت رغبة المشرع ترديد المفهوم من ظاهر احدى العبارتين المذكورتين فهو امر مسلم به دون حاجة الى أي اجراء في هذا الصدد ولقد جرى المشرع منذ صدور الدستور المؤقت على ترك تحديد ميعاد نفاذ بعض التشريعات للقاعدة العامة المقررة في الدستور وحدد لنفاذ البعض الآخر

تاريخاً قد يجاوز التاريخ المحدد في الدستور . فالمرجع عندما ينص على ان يعمل بالقانون من تاريخ نشره او من تاريخ صدوره فان رغبته في هذه الحالة تنصرف الى المفهوم من ظاهر عبارته وليست مجرد عبارة جرى العمل على ان يذيل بها القانون . وما دام الدستور قد أجاز في المادة ٦٧ مدد الميعاد الذي حددته او تقصره بنص خاص في القانون فلا ضير على المشرع اذا استعمل هذه الرخصة المخولة له بنص الدستور وبخاصة فان مقتضيات الوحدة بين اقليمي الجمهورية قد اقتضت المبادرة الى العمل بكثير من التشريعات بمجرد صدورها او فور نشرها .

لهذا : انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى انه ازاء التعارض في قواعد نشر القوانين والعمل بها بين نص المادة ٦٧ من الدستور المؤقت ونص قانون تنظيم نشر القوانين في اقليم سورية الصادر به المرسوم التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٣٦ يكون حكم المادة ٦٧ المشار اليه هو الاولى بالاعمال .



القسم الثاني
قانون العمل

الباب الأول

الفصل الأول

تعريف

مادة ١

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه .

تعريف صاحب العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٨٢٠٦ تاريخ ١٩٦٠/٩/١

نصت المادة ١ من قانون العمل الموحد على انه يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه .
لذلك فان الجمعيات ذات النفع وسائر الاشخاص الاعتبارية تعتبر مشمولة باحكام قانون العمل الموحد لصراحة نص المادة الاولى من القانون ولعدم ورود أي نص باستثناء هذه الاشخاص من احكام القانون .

عمل العامل في بيته

اجتهاد وزاري د/٢/٦٩٨٨ تاريخ ١٩٦٠/٧/٢٥

نصت المادة ٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ القصد بالعامل كل ذكر أو انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته او اشرافه .

فتوفر العنصرين : الاجرة ، والاشراف معا ، ضروري لشمول العامل باحكام القانون رقم ٩١ ولا علاقة لطريقة دفع الاجر ، سواء اكانت الاجرة يومية ام اسبوعية ام شهرية ام على الانتاج في موضوع تعريف العامل او عقد العمل .

اما الاشراف فيتجلى بسلطة صاحب العمل على العامل وتنظيمه لافقات وشروط العمل وفق ارادته . ففي الحالة المذكورة في كتابكم يتوفر عنصر الاجر . اما عنصر الاشراف فقد استقر رأي محكمة التمييز على ان العمل في المنزل لا يعتبر دليلا كافيا لاعتبار العقد ، عقد مقاوله ، وانه اذا اشتغل هذا العامل في المنزل بنفسه واستمرت العلاقة بينه وبين رب العمل دون ان يتخللها انقطاع عادي مقبول في المهنة كان العقد بينهما عقد عمل لا عقد مقاوله (قرار محكمة التمييز ت/٢٥/٣/٩٥٤ ص ٢٧٣ مجلة القانون) .

وعلى هذا فان عنصر الاشراف يعتبر متوفرا في مثل هذه الحالة ولاسيما اذا كان تعيين العاملات قد تم بقرار او امر اداري وان تسيروهن يخضع لنفس الاصول ، فيكون السماح لهن بالعمل في بيوتهن اجراء اداريا لا ينقص من سلطة الاشراف وبالتالي تخضع العاملات وفق الشروط المشار اليها لاحكام قانون العمل في جميع الحقوق والواجبات .

طريقة دفع الاجر لاتبدل صفة العامل

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٥٨٦ تاريخ ١٩/١٠/١٩٦٠

ان « المكسبين » في الحمامات العامة هم عمال لدى اصحاب الحمامات لتوفر شروط واركان عقد العمل وهي الاشراف والتبعية والاجر ، علما بان طريقة تقاضي الاجر من الزبائن مباشرة بواقع اجر محدد ، لا ينفي عن هؤلاء صفة العمال قياسا على ما هو الحال مع عمال الفنادق والمطاعم والمقاهي وفق احكام المادة الثالثة من قانون العمل التي تنص الفقرة الاخيرة منها على انه : « يجوز في بعض الاعمال كاعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ، الا يكون للعامل اجر سوى ما يحصل عليه من هبة او ما يتناوله من طعام على ان يحدد عقد العمل قواعد ضبطها » .

مادة ٢

يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو اشرافه .

ملاحظة :

اشترط المشرع لوجود علاقة عمل تنطبق عليها احكام هذا القانون شرطين : ان يعمل العامل لقاء اجر مهما اختلف نوع هذا الاجر ومهما اختلفت طريقة دفعه او حسابه ، والثاني ان يكون تحت سلطة صاحب العمل او تحت اشرافه ،

وطبيعي أن السلطة أو الإشراف تتراوح شدة وبروزا من عقد إلى عقد حسب طبيعة العمل ويمكن استنتاجها من طبيعة العلاقة ومن أحكام عقد العمل .
كما أن من الواضح أن ارتباط العامل بأكثر من رب عمل واحد لا يسقط حقوقه تجاه كل صاحب عمل ، وقد استمر اجتهاد القضاء ووزارة العمل على هذا الأساس .

ارتباط العامل بأكثر من رب عمل واحد

اجتهاد وزاري - تمييزي د/٢/٥٢٦٤ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٦

« ان ارتباط العامل بأكثر من رب عمل واحد لا يحرمه حقوقه القانونية بمقابل كل رب عمل على حدة » . (اجتهاد محكمة التمييز تاريخ ١٩٥٢/٢/٢١) .

مادة ٣

يقصد بالاجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا اليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الاخص ما يأتي :
١ — العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوايين والممثلين التجاريين .
٢ — الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

٣ — كل منحة تعطى للعامل علاوة على الاجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الانظمة الاساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الاجر لا تبرعا .
ولا يلحق بالاجر ما يعطى على سبيل الوهبة الا اذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها .

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

علاوة الانتاج

اجتهاد وزاري د/٢٠١٤/٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/٢٤

« ان علاوة الانتاج هي في الواقع اجر يعطى للعامل لقاء زيادة في طاقة عمله وجهده ، فحكم هذه العلاوة حكم الاجر المعرف بالمادة الثالثة من القانون .. » .

تعويض السكن

اجتهاد وزاري د/٢٤٥٨/٢ تاريخ ١٩٦٠/٣/٨

« ان تعويض السكن يدخل في حساب الاجر ولا يجوز اقتطاعه وبالتالي تحسب تعويضاته على اساس ان تعويض السكن هو جزء من الراتب الاساسي » .

مسؤولية الوظيفة

اجتهاد وزاري د/٩٩٥٢/٢ تاريخ ١٩٦٠/١٠/١٦

استمر اجتهاد وزارتنا ان كل ما يعطى للعامل لقاء جهد يبذله في العمل ولسببه يدخل في حساب الاجر ، فكل تعويض يقابل عملا يعتبر جزءا من الاجر . فيعتبر من الاجر في هذه الحالة العلاوات والضمائم وتعويض المسؤولية ، والتعويض الاضافي وتعويض السكن والمكافآت الدورية وتعويض الاختصاص لان جميع هذه العلاوات يقابلها عمل او تقدير لعمل .
بينما لا تدخل في حساب الاجر تعويضات التمثيل ونفقات السيارة نظرا لان هذه التعويضات لا تقابل في الواقع عملا انما تعطى للعامل او المستخدم لقاء نفقات يلتزم بها في الاصل صاحب العمل .
لذلك فاننا نرى ان تعويض مسؤولية الوظيفة يدخل في تعويض الاجر لان تحمل مسؤولية عمل ما لا ينفصل عن العمل بالذات لارتباطهما ارتباطا قويا وبالتالي يؤخذ بعين الاعتبار حين حساب حقوق العامل في الاجازات والتعويضات وسائر الاحكام الواردة في قانون العمل او النظام الاساسي للمؤسسة .

بدل الطعام

اجتهاد وزاري د/٥٢٥٦/٢ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٦

ان بدل الطعام يمثل جانبا من الاجر وهو واجب على صاحب العمل حتى ولو كان العامل في اجازته السنوية .

الاجر الفعلي والحد الأدنى للاجر

اجتهاد وزاري د/٩٤٧٨/٢ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٣

ان مفهوم الحد الأدنى للاجر هو غيره بالنسبة للاجر الفعلي الذي يرتفع عادة عن مستوى الحد

الادنى بسبب تضمنه العلاوات وامثال الانتاج والتعويضات العائلية وغيرها من المنافع المادية والعينية الوارد ذكرها في المادة ٣ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي لا تدخل في حساب الحد الادنى للاجرة لانها مستقلة بذاتها .

لذلك نؤكد كتابنا السابق بعدم جواز دمج العلاوات المذكورة مع الراتب الاساسي للوصول الى الحد الادنى للاجور .

التعويض العائلي وضمانم القدم

اجتهاد وزاري د/٢/١٢٨٨ تاريخ ١٦٩٠/٢/٣

نؤكد مضمون كتابنا د/٢/٩٤٧٨ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٣ الذي يقتصر على الضمانم والعلاوات التي تمنح أو تعطى للعامل في الاصل مستقلة عن الراتب الاساسي وتضاف اليه تبعا لنوعية الضميمة أو العلاوة « تعويض غلاء المعيشة ، علاوة انتاج ، تعويض الزوجة والاولاد » أما ضمانم الترفيع والقدم فهي جزء من الراتب الاساسي للعامل ولا تكون مستقلة عنه في الاصل وذلك يقارن الراتب الاساسي بما فيه هذه الضمانم مع الحد الادنى وعند نقص الراتب عن الحد الادنى يزداد الراتب حتى يبلغ الحد المذكور .

علاوات الانتاج

اجتهاد وزاري د/٢/٩٥٧٨ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٦

تبين لنا من كتابكم المشار اليه والايضاحات الشفهية التي اوردموها ان قسما من عمال الكبريت يتقاضون (علاوات انتاج) تضاف الى اجورهم الاساسية بحسب الوحدات المنتجة زيادة على الحد المطلوب ، وان المؤسسة لا تدخل هذه العلاوات في حساب الاجر عند التعويض لهم عن الاجازات السنوية واجازات الاعياد .

ان نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صريح في اعتبار الاجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا اليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الاخص العلاوات التي تصرف له جزاء امانته أو كفاءته وما شابه ذلك .. وكذلك نص المادة الخامسة من قانون العمل السابق رقم ٢٧٩ الذي يعتبر الاجر جميع الضمانم والعلاوات أيا كان نوعها . وعلى هذا فان هذه العلاوات (علاوات الانتاج) يجب أن تضاف الى الاجر الاساسي عند تصفية أجور الاعياد والاجازات السنوية وغيرها .. وبحسب الاجر المستحق بما فيه العلاوات باستخراج المعدل الوسطي للاجرة اليومية خلال الفترة الزمنية التي تدفع فيها الاجور عادة في المؤسسة .

ما يخرج من مفهوم الاجر

اجتهاد وزاري د/٢/٣٠٨٨ تاريخ ١٩٦٠/٢/٢٤

استقر اجتهاد هذه الوزارة في هذا الصدد على أن يعتبر الاجر في حساب بدل الاجازات

السنوية غير المستعملة ، الاجر الاسمي المقطوع مضافا اليه سائر العلاوات والضمائم والميزات التي تعطى للعامل لقاء العمل أي لقاء ما يبذله من جهد في العمل وبسبب يتعلق به ومن ذلك تعويض الاختصاص ، تعويض اعباء العائلة ، تعويض الساعات الإضافية الدائم او المستمر ، وعمولة المبيع وتعويض بدل السكن ، وغير ذلك مما يدخل في مفهوم الاجر الذي نصت عليه المادة ٣ من قانون العمل. ويخرج من مفهوم الاجر الذي يدخل في حساب بدل الاجازات السنوية تعويض السيارة والهاتف والخدمة ومصاريف الانتقال وبدل التمثيل وسائر المزايا العينية والنقدية التي لا تقابل في الواقع اجرا يعطى لقاء العمل بقدر ما تقابل علاوات او منحا او مزايا استثنائية خاصة تضمنها العقد والتزم بها صاحب العمل .

هذا ما يستفاد من نص المادة الثالثة من قانون العمل في مفهوم الاجر وهو ما نصت عليه المادتان ٦٤٠ و ٦٤١ من القانون المدني مع الاشارة الى اعتبار الراتب الاسمي هو الراتب الاسمي الاخير عملا باحكام المادة الرابعة من المرسوم رقم ٢٥١١ تاريخ ٢١/٨/١٩٥٥

الشهران الثالث والرابع عشر

اجتهاد وزاري د/٢/٢٧٩٤ تاريخ ١٧/٣/١٩٦٠

ان راتب الشهرين الاضافيين ما يزال يعتبر جزءا من الاجر بحيث يكون الراتب الشهري هو خارج قسمة الاجرة المستحقة عن اربعة عشر شهرا على عدد اشهر السنة الاثني عشر ولكن حساب الحد الأدنى للاجور ومفهومه مختلفان عن الاجر الفعلي وبالتالي فان الحد الأدنى للاجر يقابل في الحقيقة الراتب الاساسي الذي يقبضه العامل فعلا في كل شهر دون العلاوات ، فاذا سرح العامل وجب حساب تعويضاته استنادا الى الاجر الفعلي الذي يشمل عندئذ كل ما يعطى له حسب المادتين ٣ و ٧٣ من القانون رقم ٩١ ، من ان اجرة الشهرين والتعويض العائلي تدخل في حساب الاجر الفعلي وليس في حساب الحد الأدنى للاجور لان مؤسسة التأمينات انما تحسب الاجر الفعلي على اساس الحد الأدنى للاجور مضافا اليه العلاوات والمنح والتعويضات وسائر ما نصت عليه المادة ٣ من القانون الموحد .

اجور عمال المقاهي والمطاعم

نرى اجتهادا ان هناك حالتين بالنسبة لعمال المطاعم والفنادق والمقاهي ، الحالة الاولى : هي التي نصت عليها الفقرة الاخيرة من المادة ٣ من قانون العمل الموحد وهي التي تسمح بالا يكون للعامل من اجر سوى ما يحصل عليه من ودية على أن ينظم ضبط هذه الاكramيات بعقود منظمة ، وهذه الحالة تفترض وجود مورد كاف مستمر .

والحالة الثانية هي أن يمنح العمال المذكورون اجرا كباقي العمال ، وفي هذه الحالة يجب ان يتقاضى كل منهم الحد الأدنى للاجور المقرر لفتته حسب قرار لجنة تحديد الاجور رقم ١٧ تاريخ ١٦/٧/١٩٥٩ المرعي الاجراء .

ولا يجوز ان تتداخل هاتان الحالتان بحيث يمنح العامل اجرا يقل عن الحد الأدنى للاجور على ان يصل الى هذا الحد عن طريق تنظيم الاكراميات التي لا يحتمل دائما استمرارها مما يعرض العامل الى نقص بارز في اجوره .

ضمائم الترفيع

اجتهاد وزاري د/٢٠٨/٦٣ تاريخ ١٩٦٠/٧/٣

استقر اجتهاد هذه الوزارة على عدم جواز دمج التعويضات او العلاوات التي تعطى للعامل لقاء عمل اضافي ، او تعويض غلاء معيشة ، او علاوة انتاج او تعويض زوجته ، وبصورة عامة جواز دمج كل التعويضات والعلاوات التي تعطى للعامل في الاصل مستقلة عن الراتب الاساسي في معدل الحد الأدنى للاجر .

اما ضمائم الترفيع والقدم فهي جزء من الراتب الاساسي للعامل ولا تكون مستقلة عنه في الاصل . . وعلى ذلك يجب المقارنة دوما في مثل هذه الحالة بين الراتب الاساسي بما فيه هذه الضمائم مع الحد الأدنى وعند نقص الراتب المذكور عن الحد الأدنى ، يزداد الراتب حتى يبلغ الحد الأدنى المقرر .

براءة ذمة رب العمل من الاجر

القضاء

اذا ادعى العامل أن له متأخر اجور في ذمة رب العمل وامتنع هذا الاخير عن تقديم الكشف التي تثبت براءة ذمته من هذا المتأخر وجب الاخذ بما يدعيه العامل والقضاء له به .

القاهرة الابتدائية - رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٥١ فاكهاني ص ٢٦٣

المساواة بين عمال المؤسسة الواحدة

يجب المساواة بين عمال المؤسسة الواحدة من حيث الاجور وشروط العمل اذا تساوت ظروف العمل ونوعه ومؤهلات العامل او كفايته الفنية او الانتاجية .
هيئة تحكيم القاهرة - رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٤ ص ٣٩٨ فاكهاني .

متى تعتبر المنحة جزءاً من الاجر

سوف المنحة خمس سنوات يكفي لاعتبارها جزءا لا يتجزأ من اجر العامل حتى لو انتقصت في السنوات التالية لهذه الخمس سنوات بموافقة العمال .
تحكيم القاهرة - رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٥ ص ٥٥٤ فاكهاني .

الفصل الثاني

اعطاء عامة

مادة ٤

لا تسري احكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة الا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية . ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجيا في حدود الامتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة للمناطق والاقاليم والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبالاتفاق مع وزير الخزانة .

مادة ٥

لا تسري احكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم الا فيما يرد به نص خاص .

ملاحظة :

ان قصد المشرع من استثناء هذه الفئة من هذا القانون هو وجود علاقة عائلية بين الخادم وأسرة المخدم ، هذه العلاقة اذا ما وجدت انتفى معها الحق في الاستفادة من احكام هذا القانون .

خدم المنازل والصلة العائلية

اجتهاد وزاري د/٢/٩٤٥٠ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢

اننا نرى ان المستخدمة التي تقوم بتنظيف المصرف خارج اوقات الدوام هي عاملة تشملها احكام قانون العمل وذلك لعدم كونها خادمة منزل من جهة ومن جهة ثانية لانتفاء العلاقة بين الخادم وبين

اسرة المخدم وهي العلاقة التي قصدها المشرع عند استثنائه خدم المنازل ومن في حكمهم من ولاية قانون العمل .

لذلك فان المستخدمين موضوع كتابكم الآنف الذكر تعتبران عاملتين وتشملهما احكام قانون العمل المرعي الاجراء ولا عبرة لعدد ساعات العمل في تغيير هذه الصفة .

مادة ٦

يقع باطلا كل شرط يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به .

ويستثنى من ذلك الاحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني اذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل .

كما يقع باطلا كل مصالححة او ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه او خلال شهر من تاريخ انتهائه اذا كانت تخالف احكام هذا القانون .

ملاحظة ١ :

نشأ جدل حقوقي حول من يقدر الشرط الاكثر فائدة .. هل هي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، أم العامل كفرد ، أم النقابة كهيئة تمثل مجموع العمال .

وقد عرض هذا الخلاف على مجلس الدولة فافتي في ذلك :

الشرط الاكثر فائدة للعامل

اجتهاد مجلس الدولة : رقم عام ٤٥٣/ف رقم خاص ٦ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧

من حيث ان العامل هو الجانب الضعيف الذي كان يسيطر عليه اصحاب الاعمال لذلك فقد عمد المشرع الى حمايته بأن وضع له قواعد عامة عادلة تحكم العلاقة بينه وبين اصحاب الاعمال .

ومن حيث ان القواعد العامة التي وردت بقانون العمل لا تحول دون ان يتفق العامل مع اصحاب الاعمال على شروط أكثر فائدة له ، واذا توصل الى ذلك فقد حماه المشرع بان ألزم اصحاب الاعمال بتنفيذ العقد المبرم بينهما .

ومن حيث ان تقدير الفائدة يعود للمستفيد اصلا وهو العامل هنا الا ان وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل التي خصها المشرع بالولاية على تنفيذ ورعاية شؤون العمال تستطيع ان تتدخل عند الضرورة بتوجيه العامل وارشاده لما فيه منفعتة .

لذلك نرى ان العامل هو المختص بتقدير الشرط الاكثر صلاحية له ولكن ذلك لا يمنع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من تبصيره بحقيقة الامر اذا ما جانبه الصواب في التفسير .

مجلس الدولة : ٦٠٧/ف/٥٦ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٠

ان على مؤسسة كهرباء دمشق تطبيق الشرط الاكثر فائدة للعامل على كل فئة من عمالها على حدة وفقا لاحكام المادة السادسة من قانون العمل الموحد دون اللجوء الى الاخذ بالاحكام الافضل في كل منهما معا وفي آن واحد .

اجتهاد محكمة التمييز : ٨٠٤ اساس ٢٨٥٢ تاريخ ١٩٥٣/٤/١

ليس للعامل الاستفادة من نظام المؤسسة الانفع له ومن احكام قانون العمل بأن واحد ، وله ان يستفيد من احدهما فيما اذا كان انفع له لعدم جواز التجزئة في مثل هذه الاحوال .

ملاحظة ٢ :

ان حكم البطلان الوارد في الفقرة الثالثة جاء ليحفظ الحقوق الناشئة عن عقد العمل التي يحدث ان تتم المصالحة عليها او البراء منها بصورة مغايرة لاحكام هذا القانون اي بشكل يكون فيه العامل مقبونا حيث ينال حقوقا تنقص عما هو مقرر له في هذا القانون ، لذلك ابطال المشرع كل مصالحة او ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل اثناء سريان هذا العقد او خلال شهر واحد من انتهائه .
وللعامل في هذه الحالة ان يطلب ابطال المصالحة او البراء لمخالفتها احكام القانون ويشترط في حالة انتهاء العقد ان يكون طلب الابطال قد قدم الى الجهة المختصة خلال شهر من انتهاء عقد العمل .

المخالصة في القانون

القضاء :

- انه اذا كانت عبارات المخالصة صريحة واضحة فلا يجوز للمحكمة ان تنحرف عنها وذلك تطبيقا للمادة ١٥٠ مدني .
- اقرار العامل بتوقيعه على المخالصة يجعله مسؤولا عما جاء بها ولا يجوز نقضه او تعديله طبقا للمادة ١٤٧ مدني .
- لا يعتبر تنازل العامل عن بعض حقوقه او عن حقوقه كلها مغالفا للنظام العام او منافيا لحسن الآداب لانه يملك التنازل عن هذا الحق متى كان موجودا وقت التعاقد بشأن هذا التنازل .
- البطلان الذي قصده المادة ٥٠ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٣ حكمته حماية حقوق العامل المستقبل فلا يجوز لرب العمل ان يمس بالحقوق التي رتبها القوانين الموضوعية عند التعاقد او

أنهاء سريان العقد ، اما اذا انتهى العقد على أي وجه فقد زالت علة التحريم وأصبح للعامل مطلق السلطان في التصرف في حقوقه ، فله ان يتمسك بها على الوجه الذي يرتضيه وله ان يتنازل عنها كلها او بعضها لسبب او لغير سبب ومتى تنازل عن شيء فلا يجوز له الرجوع فيه وهذا مما قضت به محكمة استئناف القاهرة أكثر من مرة .

● شدة الحاجة الى المال او فض المشاكل لا يعتبر من قبيل الاكراه القانوني الذي يبطل المشاركات . (راجع في هذا الشأن الاحكام القضائية العديدة المنشورة بالمدونة العمالية الطبعة الثانية) .

● هذا وقد اتجهت بعض احكام القضاء الى أنه اذا اقر العامل في المخالصة باستلامه جميع ما يستحقه من مكافأة عن مدة خدمته فان ذلك يدل على ان العامل قد قصد بها انتهاء علاقته برب العمل بارادته المنفردة ولا يقبل منه بعد ذلك القول بأنه فصل تعسفيا ، وبأنه اذا له يحتفظ العامل في المخالصة عن حقه في التعويض فلا يستطيع المطالبة به فيما بعد .

● كما اتجه البعض الآخر من احكام القضاء الى ان المخالصة لا تعتبر سببا مانعا للعامل من المطالبة بأكثر مما حصل عليه وان حق العامل في المكافأة مستمد من القانون فلا يجوز التمسك بمخالصة يحررها العامل عن هذه المكافأة اذا كان المقدار الذي صرف اليه يقل عما هو مستحق اليه قانونا .

مادة ٧

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون والمستحقون عنهم ، وتقابات العمال ، طبقا لاحكام هذا القانون . . ويكون نظرها على وجه السرعة ، وللمحكمة في جميع الاحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة . ولها في حالة رفض الدعوى ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

ملاحظة :

أعفت هذه المادة الجهات المذكورة فيها من الرسوم القضائية ولم يرد نص باعفاء هذه الجهات من التأمينات القضائية التي يتوجب دفعها حسب الانظمة المرعية .

مادة ٨

يكون للمبالغ المستحقة للعامل او لمن يستحقون عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم .

ملاحظة :

ان الامتياز الممنوح للاموال المستحقة للعامل انما هو تعبير عن رغبة المشرع في مساعدة العامل على تحصيلها وتقدير منه لأهمية هذا التحصيل .

مادة ٩

يكون حساب متوسط الاجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر او بالاسبوع او باليوم على اساس متوسط ما يتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الاخيرة .

ملاحظة :

في هذه الحالة يحسب متوسط ما تناوله في السنة الاخيرة ويقسم على عدد الايام الفعلية في هذه السنة للوصول الى متوسط الاجر اليومي وليس على مجموع ايام السنة الميلادية ، ويمكن معرفة متوسط الاجر اليومي عن مدة اقل من السنة بنفس الطريقة .

مادة ١٠

تعتبر السنة في تطبيق احكام هذا القانون ٣٦٥ يوما والشهر ثلاثين يوما الا اذا نص على خلاف ذلك .

الشهر في تطبيق احكام القانون

اجتهاد وزاري : د/٢/٦٣١٠ تاريخ ١٩٦٠/٧/٣

نص القانون رقم ٢٧٩ الملقى في مادته السادسة : يعتبر الشهر في تطبيق احكام هذا القانون ثلاثين يوما ، ونصت المادة ١٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ان الشهر يعتبر في تطبيق احكام القانون ثلاثين يوما . فاذا ما كانت لجنة تحديد الاجور قد حددت الراتب الشهري للعامل ب ٢٠٠ ل.س فان من مقتضيات هذا التحديد ان اللجنة حددت هذا الراتب على اساس كفايته لحاجات العامل الاساسية في الشهر بما في ذلك ايام العطل الاسبوعية التي اُلزم صاحب العمل بدفعها حكما للعامل الشهري ، بحيث اذا عمل يوما كاملا احتاج لوارد يومي مقداره ٢٠٠ ÷ ٣٠ = ٦٦٦ قرشا .

ففي حالة تعيين العامل على اساس يومي استحق الاجر اليومي المذكور وقدره ٦٦٦ قرشا مع الاشارة الى ان حق الاستفادة من أجر يوم العطل الاسبوعية يتوقف على احكام عقد العمل واتفاق الطرفين او على نص في النظام الاساسي لعمال المؤسسة .

الفصل الثالث

في توظيف وتخديم العاطلين

مادة ١١

تسري أحكام هذا الفصل على كل متعطل قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه في الوحدات الادارية التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٢

لكل متعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الذي يقع في دائرته محل اقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤھلاته وأعماله السابقة .
وعلى هذه المكاتب قيد تلك الطلبات واعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد وذلك في يوم تقديم الطلب .
ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات كما يعين بقرار منه دائرة اختصاص كل من هذه المكاتب .

مادة ١٣

على مكاتب التوظيف والتخديم معاونة المتعطلين المقيدة اسمائهم لديها في الالتحاق بالوظائف او الاعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفائتهم .
ويجوز ترحيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان اقامتهم الى الجهات التي ألحقوا بالعمل فيها .

مادة ١٤

لا يجوز توظيف او تخديم أي متعطل الا اذا كان حاصلا على شهادة قيد من أحد مكاتب التخديم المشار اليھا .

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 الادارية المختصة وعن أصحاب الاعمال والعمال بالتساوي .
وتختص هذه اللجان بما يأتي :

- ١ — اقتراح رسم سياسة الاستخدام المحلية .
- ٢ — التوجيه المهني بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل .
- ٣ — اقتراح الانظمة التي تكفل تكافؤ فرص الترشيح للاستخدام .
- ٤ — اقتراح الانظمة التي تكفل استفادة الدولة والمؤسسات العامة والوحدات الادارية 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 اختبار العمال في مهنتهم أو صناعتهم المقيدة بمكاتب التوظيف والتخديم وتحديد درجتهم الفنية فيها بالتعاون مع الجهات الادارية المختصة والمؤسسات التعليمية .
- ٧ — اقتراح تنظيم هجرة العمال من منطقة الى أخرى حسب حاجة العمل وتعتمد هذه المقترحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٦

على كل صاحب عمل أن يبلغ مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله بنفسه او بكتاب مسجل عن الوظائف والاعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيّا كان نوعها مع بيان نوع كل منها والاجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو انشائها . وعليه خلال سبعة ايام من تاريخ استخدامه أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به الى مكتب التوظيف والتخديم الذي صدرت منه مرافقا لها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والاجر المخصص

له ونوع الوظيفة او العمل ، وعليه أيضا تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال .

مادة ١٧

على كل صاحب عمل أن يرسل الى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله خلال شهري يناير ويوليو (كانون الثاني وتموز) من كل عام البيانات الآتية :

- أ — بياناً مفصلاً بعدد موظفيه وعماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم وسنهم وجنسياتهم .
 - ب — بياناً بالوظائف والاعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها واسباب عدم شغل الباقي مع ايضاح انواعها وأجر كل منها وذلك خلال الستة اشهر السابقة .
 - ج — بياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة او نقص في عدد الوظائف والاعمال .
- وتدون هذه البيانات على النموذج الذي تعده الجهة الادارية المختصة .

مادة ١٨

يجوز للجمعيات والمؤسسات والهيئات انشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين .

وعلى هذه المكاتب اتباع ما يأتي :

- أ — ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمقرها وبمقر الجمعيات او المؤسسات او الهيئات التي أنشأتها .
 - ب — ارسال تقارير شهرية الى الجهة الادارية المختصة عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت الها واسماء من الحققتهم بالعمل وبيان نوعه واسم صاحب العمل والاجر او المرتب الذي عين للعامل، وذلك من واقع سجلات تعديدها الغرض .
- وذلك مع عدم الاخلال باحكام المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ من هذا القانون .

مادة ١٩

لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الاعمال التي تسري عليها احكام هذا الفصل .

مادة ٢٠

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- أ — الاعمال العرضية التي لا يستغرق انجازها أكثر من أسبوعين •
 - ب — الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين من أصحاب الاعمال •
 - ج — استخدام صاحب العمل لافراد اسرته الذين يعولهم فعلا •
- ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يصدر قرارا ببيان احكام هذا الفصل على كل أو بعض الاعمال والوظائف والفئات المشار اليها في الفقرة السابقة •

مادة ٢١

لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يلزم اصحاب الاعمال في بعض الصناعات او الاعمال او الوحدات الادارية باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتخديم وذلك بالشروط والاوضاع التي يحددها بقرار منه •

مادة ٢٢

لصاحب العمل في الجهات التي لا تسري عليها احكام هذا الفصل أن يعهد الى متعهد بتوريد عمال له •
ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق احكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لاحد اصحاب الاعمال دون اشراف منه على العمل والعمال ولا يجوز له مزاوله عمله الا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من الجهة الادارية المختصة يصدر وفقا للشروط والاوضاع التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل •
كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد الا اذا كان حاصلًا على الترخيص المذكور •

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتًا بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها اليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي قدم العمال منها •
ولا يجوز لصاحب العمل أو مثليه أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في العمل •

شركات الترخيم الخاصة

اجتهاد وزاري د/٢/٦٣٩٦ تاريخ ١٩٦٠/٧/٥

اشارة لكتابكم المؤرخ في ١٨/٦/١٩٦٠ حول رغبة موكلكم (بوصفه شركة تجارية) بانشاء مكتب تخديم خاص بالاستناد الى المادة ١٨ من قانون العمل الموحد .

١ - من الرجوع الى نص المادة ١٨ المشار اليها ، تبين ان جواز انشاء مكاتب استخدام خاصة يقتضي ايضا اتباع ما يلي :

٢ - ابلاغ الجهة الادارية المختصة .

ب - ارسال تقارير شهرية الى الجهة المختصة ... وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض .
وذلك مع عدم الاخلال باحكام المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ من القانون المذكور ، وحيث ان السجلات المطلوبة من جهة والقرارات والتعليمات المنفذة لاحكام المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ وخاصة نموذج شهادة قيد الترخيم ونماذج البيانات المنصوص عليها في هذه المواد ، كل ذلك لم تنجز دراسته .

٢ - اما بالنسبة لطلب قيام هذا المكتب بتخديم اشخاص في اعمال اخرى لدى اصحاب اعمال آخرين أي تخديم اشخاص غير متعطلين عن العمل .

فانا نلفت نظركم الى احكام القانون رقم ٢٧٠ تاريخ ٢٨/٣/١٩٥٧ المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٧ تاريخ ١١/٤/١٩٥٧ بتصديق الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن مكاتب الاستخدام المأجورة .

فقد نصت المادة الاولى من الاتفاقية ٩٦ المشار اليها على ما يلي :

يقصد بعبارة (مكاتب الاستخدام المأجورة) حسب مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي :

١ - مكاتب الاستخدام التي تستهدف الربح ، وهي كل شخص او شركة او منظمة او وكالة او اية منظمة اخرى تتوسط لتأمين عمل لعمال او تأمين عامل لرب عمل . .
ومن هذا النص يتبين ان كلمة عامل جاءت مطلقة ولا تقتصر على العامل المتعطل عن العمل وانما اي شخص يقدم عملا ما لاي رب عمل .

ولما كانت هذه الاتفاقية المصدقة بالقانون رقم ٢٧٠ آنف الذكر قد حددت شروطا خاصة لامكان السماح بفتح مكاتب تخديم مأجورة وهذه الشروط هي ما حددها الفصل الثالث من الاتفاقية والتي منها :

٢ - خضوع هذه المكاتب لمراقبة السلطة المختصة ولترخيص سنوي مسبق منها .

ب - عدم استيفاء سوى الرسوم والنفقات التي تقرها او تحددها السلطات المختصة وغير ذلك من الشروط الاخرى .

وبما انه يتعذر قانونا البت في امر السماح المسبق بفتح مكتب تخديم لموكلكم قبل قيام الشركة قانونا واكتساب شخصيتها الحقوقية .

لذلك فان هذه الوزارة ستنظر في طلب الترخيص عندما يقدم اليها حسب الاصول القانونية المنوه عنها على ضوء الاحكام والشروط القانونية آنفة الذكر .

الفصل الرابع

في التأهيل المهني

للعاجزين عن العمل وتخليدهم

مادة ٢٣

يقصد بالعاجز كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية .

مادة ٢٤

تسري أحكام هذا الفصل على أصحاب الاعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر سواء أكان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة داخل الاقليم الواحد .

ملاحظة :

يلاحظ في هذه المادة أن المشرع اعتبر رب العمل واحدا ولو كانت أماكن العمل متفرقة بعكس ما نصت عليه المادة ٦٥ من هذا القانون حيث أوجبت تأمين وسائل الاسعاف الطبية إذا زاد عدد عمال صاحب العمل في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلومترا .
وفي هذا تقدير من المشرع للحاجة إلى التأهيل المهني وتوسيع مفهوم المؤسسة يتجاوز الحدود المنصوص عليها في المادة ٦٥ المذكورة .

مادة ٢٥

يقوم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزارات والجهات

المختصة بإنشاء وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني ، ويكون قبول العاجزين في تلك الهيئات والمعاهد بطلب يقدم إليها يبين فيه حالة العاجز ، ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه بمعرفة لجان 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 لتمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الاصيلي أو أداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه ، وذلك كالأعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم .

مادة ٢٧

تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة ٢٥ العاجز الذي تم تأهيله مهنيا شهادة تثبت ذلك ، وتحدد البيانات التي تشتمل عليها هذه الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .
ويجب على هذه الهيئات والمعاهد تنظيم سجل لقيده هؤلاء المؤهلين يشتمل على ذات البيانات الواردة بالشهادة المشار إليها .

مادة ٢٨

لكل عاجز تم تأهيله مهنيا أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل إقامته .
وعلى مكاتب التوظيف والتخديم قيد تلك الطلبات في سجل خاص واعطاء الطالب في يوم تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد وعليها كذلك معاونة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفاياتهم .
ويجوز ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم الى الجهات التي ألحقوا بالعمل فيها .

مادة ٢٩

على أصحاب الاعمال الذين يسري عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب التوظيف والتخديم من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا وذلك في حدود ٢ ٪ من مجموع عدد عمالهم . ويجوز لأصحاب الاعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف والتخديم بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة .

ملاحظة :

يلاحظ في هذه المادة ٢٩ ان الذين تسري عليهم احكام هذه المادة هم جميع اصحاب الاعمال الذين يسري عليهم قانون العمل ، والمقصود بذلك حتما هم اصحاب الاعمال الذين اشارت اليهم المادة ٢٤ وهم الذين يستخدمون في امكان متفرقة خمسين عاملا فاكثر .

ولم يقل المشرع « الذين تسري عليهم احكام هذا الفصل » وهو المقصود من المادة ٢٩ لان النسبة الواردة وهي ٢ ٪ تعتبر ضمنا التحديد الوارد في المادة ٢٤ اذ لا يعقل ان نجبر صاحب عمل يستخدم ٢٥ عاملا على التقيد باحكام المادة ٢٩ لان النسبة لا تنطبق الا على من يستخدم خمسين عاملا فاكثر فيكون على من يستخدم خمسين عاملا فاكثر ان يستخدم عاملا واحدا اي ٢ ٪ وبديهي ان من يستخدم ٢٥ عاملا ، حسب النسبة المذكورة ، لا يتوجب عليه استخدام اكثر من نصف عامل ، وهو مستحيل .

مادة ٣٠

يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقا لاحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون .

مادة ٣١

استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن اللياقة الصحية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة ٢٧ مقام اللياقة الصحية بالنسبة الى حالة

العجز الوارد بهذه الشهادة فقط ، وذلك عند التعيين بالوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية المقررة للمجندين وفقا 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 .

ملاحظة :

المقصود بشهادة اللياقة الصحية هي ما اعتادت القوانين في الاقليم السوري على تسميته بالشهادة الصحية التي يتوجب تقديمها من الذين يتقدمون للعمل في الوظائف العامة لدى الدولة ومؤسساتها العامة أو المؤسسات الخاصة التي تشترط أنظمتها الداخلية تقديم مثل هذه الشهادة .

وقد قدر المشرع أن النصوص القانونية بهذا الشأن قد تحول دون الاستفادة من هؤلاء المؤهلين في دوائر الدولة والمؤسسات العامة والخاصة ، لذلك اعتبر شهادة التأهيل المهني بالنسبة للعجز الوارد فيها ، تقوم مقام الشهادة الصحية . وعلى هذا فإن المؤهل مهنيًا يجب أن يقدم شهادة التأهيل المهني وأن يثبت أيضا عدم وجود امراض أخرى في جسمه غير ما ورد في الشهادة لكي يمكن استخدامه بالأولوية المذكورة .

كما يلاحظ في هذه المادة أن القانون أعطى لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل وحده أن يحدد الوظائف والاعمال الحكومية (على سبيل الاطلاق) التي سيكون للمؤهلين أولوية التعيين فيها .

مادة ٣٢

مع مراعاة حكم المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية أو خدمة العلم أولوية التعيين في الوظائف والاعمال الحكومية ، وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة ٢٩ .

ويعنى من يعين من العاجزين في وظائف حكومية من شروط اللياقة وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا تتجاوز نسبة المعينين منهم ١٠ ٪ من مجموع الدرجات الخالية في كل وظيفة .

واستثناء من أحكام القوانين المعمول بها يجمع العاجز بين المرتب الذي عين به باحدى الوظائف العامة وبين المعاش (التقاعد) الذي يتقاضاه بحيث لا يتجاوز مجموعهما خمسة عشر جنيها في الاقليم المصري ومائة وخمسين ليرة في الاقليم السوري •

مادة ٣٣

مع عدم الاخلال بأحكام الفصل الثالث من الباب الاول يجب على كل صاحب عمل ممن تسري عليهم أحكام هذا القانون أن يرسل الى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته مقر عمله بيانا بعدد الوظائف والاعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيا ، والاجر الذي يتقاضاه كل منهم • ويكون الاخطار بهذا البيان على الاستمارة التي تعد لهذا الغرض في مكاتب التخديم والتوظيف بكتاب مسجل •

ولا يجوز شغل الوظائف والاعمال الخالية بغير العاجزين المنصوص عليهم في المادة ٢٩ الا بعد انقضاء اسبوع من تاريخ اخطار مكتب التوظيف والتخديم عنها •

مادة ٣٤

على أصحاب الاعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون تنظيم سجل خاص لقيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيا وألحقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل ويجب تقديم هذا السجل الى مفتشي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كلما طلبوا ذلك •

الفصل الخامس

في تنظيم عمل الاجانب

مادة ٣٥

لا يجوز للاجانب أن يزاولوا عملا الا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وان يكون مصرحا لهم بالاقامة وبشرط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي اليها الاجنبي وفي حدود تلك المعاملة • ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعي او تجاري او زراعي او مالي او غيره وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية •

مادة ٣٦ (١)

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار اليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية او خمسين ليرة سورية حسب الاحوال •

كما يحدد بقرار منه حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل او من شرط الحصول على الترخيص •

ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الوزارة خلال ٤٨ ساعة من تاريخ مزاولة الاجنبي للعمل •

(١) عدلت هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ (راجع قسم القوانين المعدلة).

ملاحظة :

نصت المادة ٣٥ على عدم جواز مزاولة الاجنبي للعمل الا بعد الحصول على ترخيص في ذلك وبشرط أن يكون مصرحا له بالاقامة وان تكون بلاده تعامل مواطني الجمهورية بالمثل ايضا ، ونظرا لحاجة بلادنا لليد العاملة الاختصاصية الاجنبية فقد رؤي تعديل المادة ٣٦ واعطيت لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل صلاحية تحديد حالات الاعفاء من شروط المعاملة بالمثل .

(راجع القرار رقم ٥٣٥ تاريخ ١٩٦٠/٩/٢٩ في قسم القرارات الوزارية) .

الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل

اجتهاد وزاري د/٢/٤٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٥/١٨

لم تكن المادة ٣٦ من قانون العمل الموحد قبل التعديل الاخير للقانون لتسمح بالاعفاء من شرط الحصول على الترخيص الا في حالات المعاملة بالمثل . وقد جاءت المادة ٣٦ بعد تعديلها بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ فسمحت لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يحدد بقرار منه حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل او من شرط الحصول على الترخيص .

وبما ان الشركات الكبرى الاجنبية التي تتعاقد معها الدولة لتنفيذ المشاريع العامة تستخدم عددا من الاختصاصيين الاجانب لا بد منهم لسير المشاريع وحسن انتظام العمل فيها ، وبما ان عنصر المزاومة لليد العاملة الوطنية ينتفي في مثل هذه الحالات ، فاننا نطلب اليكم التوقف عن طلب بطاقات العمل من العمال والموظفين الاختصاصيين الذين يعملون في الشركات المتعاقدة مع الدولة ، الى ان يصدر القرار الوزاري الذي سيحدد حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل او من شرط الحصول على الترخيص وذلك للرغبة في مساعدة هذه الشركات على العمل وتنفيذ عقودها مع الدولة .

الباب الثاني

في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل

الفصل الأول

في التدرج والتدريب المهني

مادة ٣٧

يعتبر عاملا متدرجا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة او صناعة .

مادة ٣٨

يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابة والاجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى للاجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

ملاحظة :

لم يصدر بعد القرار المذكور في المادة ٣٨ وما تزال احكام التدرج ومراحله مجهولة ، وان الحاجة الى معرفة احكام التدرج والمهن التي يجوز فيها عقد التدرج كبيرة جدا نظرا لان بعض اصحاب الاعمال يحاولون دفع الاجور دون الحدود الدنيا للاجور ، تحت ستار وجود تدرج مدته ستة اشهر كما حدث في

بعض المصارف مما اضطر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الى تبيان وجهة نظرها في موضوع التدرج .

شروط التدرج

اجتهاد وزاري د/٢/٣٥٦ تاريخ ١٣/١/١٩٦٠

نصت المادة ٣٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ انه يعتبر عاملا متدرجا كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة او صناعة .
ونصت المادة ٣٨ من قانون العمل على انه يجب ان يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والاجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الاقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .
ويبدو واضحا ان التعاقد مع مستخدمي المصارف لا يتم بقصد التعليم والتدريب وانما على عمل يبدأ بفترة اختبار يتعرف فيها العامل على طريقة العمل ويختبر فيها صاحب العمل سلوكية العامل .
وقد حدد القانون هذه الفترة بما لا يتجاوز الثلاثة اشهر .

ثم ان تعيين المستخدمين سواء بطريق المسابقة او مباشرة استنادا الى شهاداتهم العلمية او خبرتهم العملية السابقة او غير ذلك مما تقدره ادارة المصرف .. كل ذلك ينبغي قصد التعليم ويجعل من مدة الـ ٦ اشهر المطالب بها ، فترة اختبار ليس الا . والاختبار غير التدرج ولا يعقل ان تكون هذه الفترة القصيرة كافية لانجاز مدة التدرج في اعمال المصارف التي قصد بها القانون تعلم مهنة ولم يقصد بها التدريب الاداري او التعرف على اسلوب معين في العمل . كما لا يعقل ان تقر ادارة المصرف مسبقا بان مدة ٦ اشهر كافية لأي كان ليتعلم ويكتسب مهنة (موظف مصرف عادي) ان صح التعبير .

وعلى ذلك فان مدة الستة اشهر المقترحة تتفق في مفهومها مع مدة التمرين والاختبار التي نصت عليها المادة ٤٤ من القانون المذكور ، ولا يجوز أن تزيد هذه الفترة عن ثلاثة اشهر فقط توفيقا مع احكام المادة المذكورة .

وبديهي ان كون العامل في فترة الاختبار والتمرين لا يحرمه من تقاضي الحد الأدنى للاجر الذي يعتبر من النظام العام ولا يجوز انتقاصه لانه حد معاشي وليس هو الدليل على الكفاءة والمقدرة بقدر ما هو حد أدنى لنفقات معيشته الاساسية .

مادة ٣٩

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر من الجهة الادارية المختصة ومنظمات أصحاب الاعمال ونقابات العمال .
وتختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج

في كل مهنة ونسب الاجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج التدريسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها • على أن يراعى سن المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم •

وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل •

ملاحظة :

(راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٤١٠ تاريخ ٢٥/٨/١٩٥٩) •

مادة ٤٠

لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج اذا ثبت لديه عدم أهليته او استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة • كما يجوز للعامل المتدرج ان ينهي عمله وبشرط ان يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد او انهاء الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الاقل •

مادة ٤١

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الشروط والاوزاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعا لمقتضيات كل مهنة او صناعة ان يبين الحد الادنى والاقصى لمدة التدريب والبرامج الدراسية النظرية والعملية لنظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها •

ملاحظة :

ان المشرع لم يحرم العامل المتدرج من حقه في تقاضي المكافأة عند فسخ العقد من قبل صاحب العمل •
كما اننا نرى اجتهدا ان مدة التدرج تدخل ضمن الخدمة الفعلية للعامل توفيقا مع اتجاه المشرع بالنسبة لمدة الاختبار •

الفصل الثاني

عقد العمل الفردي

مادة ٤٢

تسري احكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل او اشرافه مقابل أجر .

العمال العرب

تميز سوري : ت/٨/٤/١٩٥٢ ص ٥١٤

القضاء :

ان العمال التابعين لاحدى دول الجامعة العربية يعاملون دائما معاملة العمال السوريين فيما يتعلق باحكام قانون العمل .

مادة ٤٣

يجب ان يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين واحدة ، واذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات .
ويعطى العامل ايصالا بما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق وشهادات .

ملاحظة :

اتجه المشرع في هذه المادة اتجاها يقصد منه اقامة علاقة ثابتة خطيا بين العمال واصحاب العمل تستند الى عقد مكتوب يلتزم به الطرفان .

وقد لاحظ المشرع ان عددا كبيرا جدا من العمال يعملون دون عقود عمل مكتوبة وان العرف في كثير من الصناعات وخاصة المهن الصغيرة قد جرى على عدم توقيع مثل هذه العقود .

لذلك اكتفى المشرع بأن أعطى للعامل وحده ان يثبت حقوقه بجميع طرق الاثبات بما فيها الشهادة ، ورتب على صاحب العمل الغرامة المنصوص عليها في المادة ٢٢١ اذا لم يبرم هذه العقود .

وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب ، للمحكمة ان تقبل بالشهادة في كل امر يتعلق بحق من حقوق العامل الذي يدعي انه قد تم الاتفاق عليه ، سواء اكان تعويضا اضافيا او اجرا او طريقة عمل او واجبات او ساعات عمل . بينما لا يستطيع صاحب العمل ان يثبت حقوقه تجاه العامل وأن يدعي امام المحكمة بانه قد اتفق مع العامل على أجر معين او التزام او عمل ما ، لان مثل هذا الادعاء يجب أن يكون ثابتا بعقد ، ولا يجوز له في مثل هذه الحالة ان يثبت حقوقه بالبينة الشخصية ، لان حق اثبات العقد بجميع وسائل الاثبات هو للعامل فقط . واستهدف المشرع من هذا النص ان يجبر اصحاب العمل على توقيع عقود مكتوبة وعلى ايجاد العلاقة الحقوقية الثابتة قانونا .

الطابع على عقود العمل

وزارة الخزانة : بلاغ رقم ٢٠/٨/٢٢٥٥٩ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦

١ - العقود التي يحدد فيها مقدار الاجرة ومدة الاستخدام تخضع لرسم الطابع النسبي حسب المبلغ الذي يستخلص من العقد بواقع ٣ قروش عن كل ألف ليرة او جزء منها (المادتان ٩ و ١٠) من قانون الطوابع .

٢ - العقود التي تحدد فيها الاجرة دون المدة او المدة دون الاجرة (٣٦٥) ق.س عن كل نسخة (المادة ١) .

٣ - تخضع نسخ العقود المذكورة لما يخضع له الاصل .

العقد مكتوباً

اجتهاد وزار ي/د/١٣٨/٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/٦

لقد نصت المادة {٣} المشار اليها على انه : (يجب ان يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة واذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الثبات ...) .

لا خلاف في ان شرط الكتابة المبين في هذه المادة لا يعتبر ركنا شكليا لا ينشأ العقد بغيره .. وانما هو وسيلة اثبات اوجبها المشرع على رب العمل وحده وجوبا يترتب على مخالفته التعرض للغرامة المنصوص عنها في المادة ٢٢١ من القانون المذكور فضلا عن اسقاط حقه في الانتفاع بطرق

الاثبات المقررة للعامل الذي منحه المشرع حق الإثبات بكافة طرق الإثبات القانونية من دون رب العمل باعتباره قد أخل بالتزام واجب عليه .

لذلك ففي الحالة التي اوردتموها في كتابكم الأنف الذكر ، لا يمكن اتخاذ اية وسيلة او مبدأ معين للإثبات ، كما ان الإثبات المنصوص عنه في المادة ٤٣ المذكورة يجب ان يكون امام القضاء المختص وعند وقوع الخلاف .

مادة ٤٤

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر . ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

ملاحظة :

- اشتراط المشرع بالنسبة لمدة الاختبار او التمرين :
- ١ - ان تحدد مدة هذا الاختبار بعقد العمل نفسه .
 - ٢ - أن لا تزيد هذه المدة على ثلاثة أشهر .
 - ٣ - أن لا يكون قد سبق وضع هذا العامل لدى صاحب العمل نفسه تحت الاختبار .

الفصل التعسفي أثناء فترة الاختبار

القضاء :

ان حق رب العمل في فصل العامل أثناء فترة الاختبار يخضع للقواعد العامة المدنية وعلى الاخص قاعدة عدم اساءة استعمال الحق .
يجب على صاحب العمل في استعماله لهذا الحق أن يكون قد قصد منه تحقيق مصلحة له دون اساءة الى العامل .
يجب أن يكون الباعث على فصل العامل خلال فترة الاختبار هو عدم ثبوت قدرته على العمل وعدم صلاحيته له .
شؤون عمال القاهرة رقم ٦٥٦٥ لسنة ١٩٥٥ ص ٢٩٩ فاكهاني .

عقد الاختبار خطي

لا يمكن اثبات أن العامل كان تحت الاختبار الا بموجب عقد كتابي .
شؤون عمال القاهرة رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٥٦ ص ٣٠٠ فاكهاني .

العامل المتمرن

القضاء :

تميز سوري : ت/٢٨/٢/٥٤ ص ٢٢٨

ان من حق العامل وان كان متمرنا ان يتقاضى الحد الأدنى للاجور .

الحد الأدنى للاجور من النظام العام

تميز سوري : ت ١٢/٣/١٩٥٢ ص ٥٦٨

يتوجب على المحكمة ان تستوضح عن الحد الأدنى للاجور التي يستحقها العامل ولو لم يعترض هذا الاخير .

مادة ٥٥

تؤدي الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا .

مادة ٥٦

على صاحب العمل ان يسلم الى العمال القصر انفسهم الذين تبلغ سنهم اربعة عشر عاما فأكثر أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقونه بمقتضى أحكام هذا الفصل ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

مادة ٥٧

تؤدي الاجور في أحد أيام العمل وفي مكان العمل مع مراعاة الاحكام الآتية .

أ — العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .
ب — اذا كان الاجر بالقطعة واستلزم العمل مدة لا تزيد على اسبوعين وجب أن يحصل العامل كل اسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الاجر كاملا خلال الاسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

ج — في غير ما ذكر من الاحوال تؤدي للعمال اجورهم مرة كل اسبوع على

أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل اسبوعين او كل شهر اذا وافقوا كتابة على ذلك .

مادة ٤٨

اذا انتهت خدمة العامل أدى له الاجر المستحق فورا الا اذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل اداء الاجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

مادة ٤٩

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والاوزاع التي تتبع في اثبات الاجر .

ملاحظة :

(راجع قسم القرارات الوزارية : القرار رقم ٣٣٢ تاريخ ٢٣/٦/١٩٦٠) .

دفاتر رب العمل

تميز سوري تاريخ ٢٦/١٢/١٩٥٣ ص ١٦١

القضاء :

ان دفاتر رب العمل ولو كانت منتظمة واجبارية لا تعتبر حجة له ضد العامل خلافا لما هي الحال بينه وبين تاجر آخر .

المجلس التحكيمي الاعلى للعمل :

اساس ١٣ قرار ١٤ تاريخ ٢٩/٦/١٩٥٩

ان رسم الطابع يتوجب الاداء مبدئيا ومع الاحتفاظ باحكام المادة ٢٣ من نظام الطوابع على من صدرت منه الورقة أو السند أو الاعلان الخاضع للرسم الا الوصولات ، وبصورة اعم كل ورقة ابراء ذمة لان الرسم الخاضعة له يتوجب الاداء في هذه الحالة على من يأخذها .

مادة ٥٠

لا يجوز الزام العامل شراء أغذية او سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة ٥١

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

مادة ٥٢

لا يجوز الحجز أو النزول عن الاجور المستحقة للعامل بالنسبة الى الثلاثة جنيهاً الاولى أو الثلاثين ليرة الاولى شهرياً او العشرة قروش الاولى او الليرة الواحدة يومياً الا في حدود الربع وذلك لدين نفقة او لاداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له او ممن يعوله من مأكّل وملبس . اما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه او الحجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع .

ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكّل والملبس .

وتسري الاحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعامل طبقاً للمواد ٧٢ و ٧٣ و ٧٨ و ٧٩ و ٨٠ و ٨١ وفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لاحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه او الحجز عليه منسوباً الى ما يبقى من الاجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

كيفية اقتطاع الديون

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٢٣٤ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٣

ان المادة ٥١ من قانون العمل صريحة من حيث حق رب العمل باقتطاع ١٠ ٪ من الاجر وفاء لما قد يكون اقترضه من مال .

كما ان المادة ٥٢ نصت في فقرتها الاخيرة على انه في حالة اقتطاع جزء من اجر العامل طبقاً لاحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه او الحجز عليه منسوباً الى ما يبقى من الاجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

وعلى ذلك يجب على رب العمل ان يقتطع من الاجر نسبة ١٠ ٪ لقاء ما نصت عليه المادة ٥١ وكذلك مبلغ الغرامة المفروضة على العامل اصولاً . ويصبح الاجر الباقي بعد هذا الاقتطاع هو الجزء الذي يمكن الحجز عليه او النزول عنه طبقاً للحدود المبينة بالمادة ٥٢ ، نوضح ذلك بالمثل الآتي في الحالة المبينة في كتابكم المذكور باعتبار ان اجرة العامل ١٢٠ ليرة سورية :

١ - تحسم نسبة الـ ١٠ ٪ والغرامات المفروضة اصولا من مجمل الاجور ولتكن

$$= \frac{10 \times 120}{100} = 12 \text{ ليرة سورية استيفاء لغروض السلفة .}$$

١ ليرة غرامة مفروضة من رب العمل اصولا .

١٣ ليرة سورية المجموع

١٢ - ١٣ - ١٠٧ ليرات سورية هو الجزء الذي يصح عليه النزول والحجز في الحدود التالية.

٢ - الثلاثون ليرة سورية الاولى من الاجر الباقي (١٠٧) ليرات سورية . يحجز ربع هذا المبلغ فقط لاستيفاء دين النفقة ودين الماكل والملبس حصرا ويتقدم دين النفقة بكامله على دين الماكل والملبس واذا لم يوجد دين نفقة او دين ماكل وملبس فان مبلغ الثلاثين ليرة غير قابل للحجز او النزول عنه . هذا ويدفع ما يزيد عن دين النفقة بعد استيفائه الى دائن الماكل والملبس مثال ذلك :

$\frac{30}{4} = 7.5$ قرشا وهو ما يمكن حجزه لدين النفقة والماكل والملبس معا فاذا فرضنا ان ما

يجب دفعه من اصل ٧٥. قرشا هو ٥٠. قرشا عن النفقة و ٢٥. قرشا عن الماكل والملبس ، استوفي الدين الاول والثاني معا . واذا كان دين النفقة اكثر أو اقل من دين الماكل والملبس تقدم استيفاء دين النفقة لصراحة النص فاذا كان هذا الدين ٩٥. قرشا وكان دين الماكل والملبس ٦٠. قرشا حسب مبلغ ٧٥. قرشا من اساس دين النفقة . ويضاف المبلغ المتبقي وقدره ٢٠. قرشا كما يضاف مبلغ دين الماكل والملبس وقدره ٦٠. قرشا الى سائر الديون الاخرى التي تستوفي من جزء الاجر المتبقي أي الجزء الباقي بعد اقتطاع ما ورد بالبند ١ والثلاثون ليرة سورية ، وقدره ١٢. - (١٣ + ٣٠) = ٧٧ ليرة .

٣ - ان الجزء الباقي من الاجر الممكن الحجز عليه او النزول عنه في حدود الربع لسائر الديون الاخرى هو مبلغ ١٢. - (١٣ + ٣٠) = ٧٧ ليرة سورية .

وعندئذ وجب الرجوع الى احكام المواد ١١١٧ و ١١١٨ و ١١١٩ و ١١٢٠ من القانون المدني لتصنيف هذه الديون وهي في مثالنا الديون التالية :

٢ - المصروفات القضائية
ب - المبالغ المستحقة للخزانة العامة
ج - مصروفات الحفظ والترميم

ان وجدت

د - الجزء الباقي من دين النفقة (وهو هنا ٢٠. قرشا سوريا)

هـ - الجزء الباقي من الماكل (وهو هنا ٦٠. قرشا سوريا)

و - سائر الديون الاخرى وهي في مثالنا :

اجرة سكن ورسم البلدية وسائر الديون الاخرى التي ليس لها امتياز وعليه فان المبلغ الاجمالي القابل للحجز او النزول عنه هو $\frac{77}{4} = 19.25$ ليرة ويتم الاستيفاء والتوزيع في حدود هذا المبلغ بالتسلسل المبين وطبقا للقاعدة العامة المبينة في احكام المواد ١١١٧ - ١١٢٠ من القانون المدني

بحيث يتم الاستيفاء بنسبة كل من هذه الديون او استنادا للشروط والقرارات الخاصة الصادرة بهذا الشأن .

مدة ٥٣

اذا عهد صاحب العمل الى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الاخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الاصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الاخير متضامنا معه في ذلك .

حقوق عمال المتعهدين

الفقه :

جاء في المدونة العمالية لحسن الفاكهي ص ١٤١ :
لا يجوز لصاحب العمل ان يسند بعض اعماله الى مقاولين (متعهدين) اذا كان ذلك سيؤدي الى الاضرار بالمركز القانوني المكتسب لعماله الاصليين او الاستغناء عن خدماتهم .

رب العمل الاصلي والقانون

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٦١٢ تاريخ ١٩٦٠/١٠/٣٠

٢ - حذاء لديه محل عمل خاص وعنده عدد من العمال
ب - حذاء آخر لديه محل عمل خاص وعنده عدد من العمال .
الحذاء الثاني يفصل اشكال وانواع الاحذية التي يحتاجها ويرسلها للحذاء الاول ليقوم بصنعها .

السؤال : هل يمكن اعتبار الحذاء الاول عاملا لدى الحذاء الثاني وما هو وضع العمال في مثل هذه الحالة ؟

الجواب : يجب ان يتوفر فيمن يعتبر عاملا شرطان : الاول ، هو عنصر الاشراف والتبعية والثاني هو الاجر .

وعليه نرى انه في الحالة المذكورة لا يوجد أي اشراف من قبل صاحب العمل الثاني على صاحب العمل الاول نظرا لوجود مؤسستين لاصحاب العمل مستقلتين بينهما علاقة شبيهة بالتعهد والمقاول .
وأما الاجر فقير متوفر بالمفهوم المقصود بالاجر لان المبالغ المدفوعة لصاحب العمل الاول هي تكاليف صنع الاحذية . وصاحب العمل الاول هو الذي يدفع منها اجور عماله والباقي لقاء نفقات المحل والمعدات وربح صاحب العمل الخاص . فهي والحالة هذه تفتقر الى مفهوم الاجر كمبلغ من المال يدفع للعمال لقاء قيامه بعمل معين تحت اشراف صاحب العمل . اذ يفهم من كتابكم ان الالتزام

انما يقع على صاحب العمل الاول في ان يتم صناعة الاحذية المقدمة له من صاحب العمل الثاني فقط بالشكل المتفق عليه سواء اشتغل صاحب العمل بنفسه ام بواسطة عماله .

ولا يمكن برأينا ان يكون الحذاء الاول عاملا لدى الحذاء الثاني للاسباب المذكورة ولكون العلاقة علاقة عقد مقاوله . وبالتالي فان العمال لدى الحذاء الاول هم عمال لديه وحده وعليه يقع تحمل كامل حقوقهم ولا علاقة لصاحب العمل الثاني بذلك .

٢ - اذا اشتغل الحذاء الاول لحساب أكثر من صاحب عمل فان وضعه الحقوقي يظل من باب اولى كما في الحالة الاولى المبينة في الفقرة السابقة أي يعتبر العقد فيما بين الطرفين عقد مقاوله .

٣ - شخص مهنته دهان موبيليا يقدم عمله لعدة اصحاب عمل باجرة على القطعة بشكل غير منتظم .

- ان وضع المذكور في المثال هو وضع المقاول ايضا حيث يعمل لعدد من اصحاب العمل على

غير تعيين وبدون ان تكون هناك علاقة عمل تتصف بالديمومة وبالتالي فلا يمكن اعتباره عاملا ايضا لفقدان عنصر الاشراف والتبعية .

٤ - محاسب يصفى حسابات عدة محلات تجارية ويخصص ساعتين يوميا لكل محل وبشكل منتظم ودائم

الاصل ان القانون لا يمنع العمل لدى اكثر من صاحب عمل ، وان مثل هذا المنع انما يكون بموجب شروط العقد وعليه فان هذا المحاسب يعتبر عاملا لوجود عنصر الاشراف والاجر والديمومة ويستحق بالتالي جميع الحقوق الواردة في قانون العمل من كل رب عمل لوحده وذلك وفق اجتهادنا رقم ٥٢٦٤/٢/د تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٦ حول موضوع المحاسبين الذين يعملون لدى اكثر من صاحب عمل واحد .

رفض العامل للنقل

القضاء :

اذا نقل العامل نتيجة لمقتضيات العمل ولوظيفة ليست اقل ميزة من الوظيفة التي كان يشغلها وامتنع العامل عن تنفيذ هذا النقل كان لرب العمل ان يفصله دون مكافأة او انذار او تعويض .
الاسكندرية الابتدائية رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ٩٥

عدم تخفيض الاجر

لرب العمل ان ينقل العامل من عمل الى آخر بشرط ان لا يترتب على هذا الاجراء خفض اجره .

هيئة تحكيم القاهرة ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ .

النقل الى درجة ادنى

القضاء :

النقل من درجة اعلى الى درجة اقل يجب ان يكون له ما يبرره في سلوك العامل او طريقة أدائه لمعمله والا اعتبر رب العمل مسؤولا عما يصيب العامل من اضرار أدبية .

يجب على رب العمل ان يقدم الدليل على ما يبرر هذا النقل .
استئناف القاهرة - ٢٧٣ لسنة ١٩٥٨ فاكهاني ص ١٠٥

النقل والفصل بلا مبرر

اذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي اقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاول او كان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما اضطر رب العمل الى فصله فان هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر .
شؤون عمال القاهرة - جلسة ١٩٥٥/١٠/٢ فاكهاني ص ١٠٨

مادة ٥٤

اذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده و كان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك .

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

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية اذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملا أو امام اللجنة المشار اليها في المادتين ١١١ ، ١١٢ حسب الاحوال ويكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلا للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائيا (قطعيا) .

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

ملاحظة :

ان المشرع هدف من هذا النص المحافظة على الآلات والادوات وضرورة قيام العامل بالمحافظة عليها ورعايتها في حدود عناية الرجل العادي وجعله مسؤولا مسؤولية مدنية عن هذه الادوات بشرط توفر الخطأ والسبب معا .

مادة ٥٥

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها الى مكان العمل اذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع .

كما يلزم بمصروفات عودتهم الى تلك الجهات خلال سبعة ايام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الاسباب المبينة في المواد ٧٣ ، ٧٨ ، ٨١ الا اذا رفض العامل كتابةً العودة خلال المدة المذكورة . فاذا لم يقيم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الادارة ، اذا تقدم اليها العامل في نهاية المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما انفقته بطريق الحجز الاداري .

مادة ٥٦

لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا بالاجر الشهري بغير موافقته المكتوبة الى سلك عمال المياومة او العمال المعينين بالاجر الاسبوعي او بالقطعة او بالساعة .

ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالاجر الشهري طبقا لاحكام المواد ٥٨ ، ٦١ ، ٧١ ، ٧٣ ، ٧٣ ، ٧٨ ، ٨١ .

ملاحظة :

استقر الفقه ان العكس في النقل صحيح ولا يتوجب في حالة نقل العامل الاسبوعي او اليومي او بالقطعة او بالساعة الى عامل شهري الاستحصال على موافقة العامل نظرا لان الميزات الممنوحة للعامل الشهري اكثر فائدة للعامل . (راجع المدونة العمالية للفاكهاني ص ١١٠ الكتاب الثاني) .

تحويل العامل اليومي الى شهري

اجتهاد وزاري د/٢/٤٨٧٨ تاريخ ١٧/٥/١٩٦٠

لذلك فاننا نرى ان الاجر الشهري للعامل اليومي الذي يتحول الى عامل شهري يجب ان يحسب

على اساس حاصل جداء الاجر اليومي بثلاثين والا فان تحويل العامل من يومي الى شهري يفقد اهميته ومعناه اذا اسقطنا من أجره الشهري اجور ايام الراحة الاسبوعية .

حساب أجر العامل الشهري

اجتهاد وزاري د/٢/٦٩٠٤ تاريخ ١٩٥٩/٩/٢٢

فانا نرى اجتهادا ان العامل الذي يتقاضى اجرا يوميا ويتحول الى عامل شهري فان مرتبه الشهري يكون بمعدل اجر ثلاثين يوما وذلك سندا للمادة العاشرة من قانون العمل الموحد .

اما اذا كانت الاجرة اسبوعية فان الاجر الاسبوعي كما تقرره لجان تحديد الاجور يبنى على اساس ان اسبوع العمل هو ستة ايام وهو ايضا ما جرى عليه التعامل المتعارف عليه في المهنة ذات الاجر الاسبوعي والمؤيد باجتهاد هذه الوزارة ، فان الراتب الشهري للعامل المبحوث عنه يكون عندئذ بمعدل قسمة الاجر الاسبوعي على ستة ايام مضروبا بثلاثين يوما .

فاذا كان الاجر الاسبوعي ٣٦ ل.س فان المرتب الشهري والنحال ما ذكر يكون ١٨٠ ل.س ، وذلك لان اسبوع العمل هو ستة ايام بحكم القانون .

مادة ٥٧

لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث أو لاصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه اذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا .

ملاحظة :

ان الفقرة الاولى واضحة ولا تحتاج الى زيادة توضيح ، اما الفقرة الثانية فقد نشأ في الاقليم السوري جدل حول ما اذا كان التكليف الوارد في الفقرة الثانية هو تكليف زائد عما يقوم به العامل أم ان معناه هو النقل .

وقد انتهى هذا الجدل الى اعتماد الرأي القائل في ان التكليف هنا يفيد النقل وليس عملا جديدا زائدا عن العمل الاصلي .

ويجب أن لا يفهم من النقل معنى العقوبة وان لا يؤثر على الحقوق المكتسبة .

المحاسبة والتفتيش

اجتهاد وزاري د/٢/٤٩٨ تاريخ ١٩٦٠/٥/٧

وبما ان اعمال المحاسبة لا تختلف في طبيعتها اختلافا جوهريا عن اعمال التفتيش على الخطوط فاننا نرى ان تشغيل عامل المحاسبة في اعمال التفتيش والمراقبة لا يخضع للمنع الوارد في المادة ٥٧ من القانون الموحد اذا كان القصد من التفتيش والمراقبة ضبط حسابات موارد الخط وتذاكر البيع .

تكليف العامل بعمل أدنى مرتبة

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٦٨ تاريخ ١٩٦٠/١/٣٠

تكليف الموظف بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاصلي مخالف للقانون كما ان تكليفه بعمل أدنى مرتبة من عمله الاصلي مدة طويلة يعتبر بمثابة العقوبة .

العمل الاضافي

اجتهاد وزاري د/٢/١٠١٧٠ تاريخ ١٩٦٠/١٠/٢٠

وعلى ذلك نرى اجتهادا ان تكليف العامل بعمل آخر بالاضافة الى عمله لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاصلي خلال الدوام الرسمي لا ينطوي على أية مخالفة قانونية او اساءة لاستعمال الحق . اما اذا نتج عن هذا تراكم بالعمل واعباء زائدة عن طاقة العامل في حدود ساعات العمل المطبقة في المؤسسة ، امكن للعامل عرض الموضوع على الادارة لتعالج موضوع العمل المتراكم عن طريق العمل الاضافي بحدود المادة ١٢٠ من قانون العمل او عن طريق استخدام عدد آخر من المستخدمين . . او أي طريق آخر ، وبذلك تنتفي المسؤولية عن هذا العامل ما دام يقدم لصاحب العمل الجهد المعقول في حدود طاقته وحدود الدوام الرسمي .

مادة ٥٨

يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة اجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوما بأجر كامل . وتزداد الاجازة الى ٢١ يوما متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل . ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته .

ملاحظة :

أثير حول هذه المادة جدل طويل ، فمنذ اللحظة الاولى لصدور القانون وجد رأيان :

الاول يقول ان الاجازة لمدة (اربعة عشر يوما) تعني مدة اسبوعي عمل ففي هذه الحالة يستحق العامل اليومي اجر ١٢ يوما فقط اذا كان يوم عطلته الاسبوعية غير مأجور .

والثاني يقول ان ايام الراحة الاسبوعية لا تدخل ضمن الاجازة ، لذلك يستحق العامل اجازة بأجر كامل مدتها ١٦ يوما للشهرين و ١٤ يوما لليوميين .
وقد أنهى مجلس الدولة هذا الخلاف في اجتهاده التالي :

الاجازة الاسبوعية تدخل ضمن الاجازة السنوية

اجتهاد مجلس الدولة ١/٧٩ تاريخ ١٠/١/١٩٦٠

الراي

من حيث ان المادة ٥٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل تنص على ان « يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل امضى في خدمته سنة كاملة اجازة سنوية لمدة اربعة عشر يوما بأجر كامل ، وتزاد الاجازة الى ٢١ يوما متى امضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل ، ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته وقد وردت كلمة العامل في هذا النص مطلقة مما يفيد سريان حكمها على كل عامل سواء كان معينا باليومية او بالاسبوع او بالشهر» .

ومن حيث ان المادة ٦٢ من القانون المذكور تنص على ان « لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الاعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على الا تزيد على سبعة ايام في السنة » وتنص المادة ١١٩ من القانون نفسه على انه « يجب على صاحب العمل في جميع الاحوال التي لا يسري فيها حكم الاغلاق الاسبوعي ان يمنح كل عامل راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرون ساعة متتالية .

ومن حيث ان الحكمة التشريعية من اعطاء العامل اجازة في الاعياد واجازة اسبوعية هي تمكين العامل من الاشتراك مع غيره من المواطنين في الاحتفال بالمناسبات القومية او الدينية العامة وتمكنه كذلك من التمتع بقسط من الراحة البدنية والذهنية يكفل له استعادة نشاطه وتجديد قوته ليواصل عمله بحالة صحية لائقة للمحافظة على مستوى الانتاج او زيادته ، فاذا توافرت هذه الحكمة بان كان العامل في اجازة سنوية وقت اجازات الاعياد او الراحة الاسبوعية فان اجازات الاعياد والراحة الاسبوعية تعتبر داخلية ضمن الاجازة السنوية ولا يحق للعامل ان يطالب صاحب العمل باعطائه اياما اخرى عوضا عن هذه الاجازات ، وهذا ما يجري عليه العمل في الاقليم الجنوبي سواء في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه آنفا او في ظل قانون عقد العمل الفردي رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الملقى ، وما يجري عليه العمل كذلك بالنسبة لموظفي الحكومة في كل من الاقليم الشمالي والجنوبي .

ومن حيث ان العامل يستحق اجره كاملا عن مدة اجازته السنوية وفقا لصريح نص المادة ٥٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل بغض النظر عما اذا كانت اجازات الاعياد او

الراحة الاسبوعية التي تتخللها مآجورة او غير مآجورة باعتبار ان هذه الازاجازات تدخل في حساب مدة الازاجزة السنوية وتمتبر جزءا منها وتأخذ حكمها .

— لذلك —

اجتمعت آراء اللجنة المختصة على ما يلي :

- ١ - ان العامل ، سواء أكان يتقاضى اجرة يومية ام اسبوعية ام شهرية يستحق اجازة سنوية بأجر كامل لمدة اربعة عشر يوما اذا كان قد امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة ولمدة واحد وعشرين يوما اذا كان قد امضى في خدمة صاحب العمل عشر سنوات متصلة .
- ٢ - اجازات الاعياد والراحة الاسبوعية تدخل ضمن الازاجزة السنوية ويستحق العامل عن مدة الازاجزة السنوية اجره كاملا بغض النظر عما اذا كانت الازاجازات المذكورة مآجورة أو غير مآجورة .

التراكم في القانون ٩١

اجتهاد وزاري د/٢/٨٢٥٦ تاريخ ١٩٦٠/٨/٣١

اذا تراكمت الازاجازات السنوية للعامل استحق في ظل القانون السابق البديل النقدي عنها في حدود الخمس سنوات السابقة فقط عملا بالرسوم التشريعي ٢٥١١ تاريخ ١٩٥٥/٨/٢١ اما التراكم في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فهو محدد وجزئي ولمدة سنتين فقط الا اذا كان صاحب العمل هو الذي امتنع عن اعطاء هذه الازاجازات فيستحق العامل البديل النقدي عنها في حدود الخمس سنوات السابقة فقط ، اما ما سبق ذلك فيسقط بالتقدم عملا باحكام القانون المدني باعتبار ان الازاجزة السنوية وبديلها النقدي هي من الحقوق الدورية .

اعلام العامل مسبقا عن موعد اجازته

اجتهاد وزاري د/٢/٨٠٥٢ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٤

ان رب العمل هو صاحب الحق في تقدير مقتضيات عمله وظروفه فلذلك كان من حقه ان يحدد موعد الازاجزة وان يؤجل قسما منها الى سنة تالية اذا اقتضت ظروف العمل ذلك .
واننا نرى اجتهادا انه يتوجب على صاحب العمل ان يخبر العامل مسبقا بموعد اجازته السنوية لكي ينتفي عنصر المفاجأة في منحها ولكي يتوافق صاحب العمل مع القواعد العامة التي لا تجيز الاساءة في استعمال الحق بشكل يؤدي الى ضرر الآخرين . وعلى هذا الاساس فاننا نرى انه لا يحق لصاحب العمل في الحالة المبينة في كتابكم المذكور ان يعتبر مدة التوقف عن العمل بسبب انقطاع التيار الكهربائي او بأي سبب آخر لا علاقة للعامل به من الازاجزة السنوية نظرا لان الغاية من هذه الازاجزة لم تتحقق في حالة التوقف الاضطراري عن العمل .

وفي هذه الحالة استقر اجتهاد وزارتنا الموافق لما جاء في القانون المدني على ان للعمال في مثل حالات التوقف التي ليست بسببهم حق تفاضي الحد الادنى لآجورهم على اقل تقدير عن الايام التي توقفوا خلالها بالشكل المذكور .

ارتباط العامل بأكثر من رب عمل واحد لا يحرمه من الاجازة السنوية

اجتهاد وزاري د/٢٠٢٤ هـ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٦

ان ارتباط العامل بأكثر من رب عمل واحد ، لا يحرمه حقوقه القانونية بمقابل كل رب عمل على حده (اجتهاد محكمة التمييز تاريخ ١٩٥١/٧/٢١) لذلك فان للعامل الحق في اجازة سنوية بأجر كامل وفقا لاحكام المادة ٥٨ من قانون العمل الموحد .
ولا عبرة لمدة العمل اليومي او الاسبوعي في استحقاق الاجازة السنوية التي تعتبر من النظام العام ، والتي يستحق العامل عنها اجرا يعادل جداء الاجر اليومي الفعلي بعدد ايامها ، سواء اكان اجره شهريا ام اسبوعيا ام يوميا .

تداخل الاجازة السنوية مع الاجازة المرضية

اجتهاد وزاري د/٢٠١٨ هـ تاريخ ١٩٦٠/٣/١٧

اذا وقع المرض في اجازة اصولية مأجورة (كلاجازة السنوية) فان صفة الاجازة السنوية تغلب في هذه الحالة على الاجازة المرضية وتوحد الاجازتان ويستفيد العامل المريض المجاز من الاجر كاملا مع حقه بالتطبيب والعلاج حسب الحال .
اما اذا اراد العامل في هذه الحالة التمسك بالاستفادة من الاجازة المرضية بصورة مستقلة ، فيجب عندئذ قطع الاجازة السنوية وتبدأ الاجازة المرضية ويتقاضى عن مدة الاجازة المرضية النسبة المئوية المقررة من الاجر (٧٠ او ٨٠ ٪) حسب واقع الحال .

تأجيل الاجازة السنوية

اجتهاد وزاري د/٢٠٢٢ هـ تاريخ ١٩٦٠/١/١٣

اما تطبيقا لاحكام قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فان القانون المذكور قد حرص على ان يتمتع العامل باجازته السنوية براحة فعلية وانقطاع عن العمل كلية سواء عند رب عمله او عند رب عمل آخر . ولم يسمح بدفع البديل النقدي عن الاجازات غير المستعملة الا في حالة فسخ عقد العمل حسب الاصول كما لم يسمح للعامل نفسه بالتنازل عن اجازته هذه ، واشترط لتأجيل اعطاء العامل جزءا من اجازته السنوية شرطين اولهما ان يكون هذا الجزء هو ما يزيد على ستة ايام ... والثاني ان يكون التأجيل بموافقة العامل الخطية والى مدة سنة تالية واحدة فقط .

التعويض عن الاجازة من الحقوق الدورية

اجتهاد وزاري د/٢٠٢٨ هـ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٩

ان الاجازة السنوية التزام قانوني من النظام العام فرضه المشرع على صاحب العمل ، وعليه لا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه . فهو يظل قائما ولا بد من ان يتقاضى العامل عنه ما يقابله سواء اطلب العامل اجازته ام لم يطلبها . وبلاستناد الى هذا المفهوم فان التنازل عن الاجازة صريحا كان او ضمنيا غير جائز وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي واكدته قانون العمل الجديد رقم ٩١ لسنة

١٩٥٩ مع الإشارة الى ان حق التعويض عن الاجازات السنوية غير المستعملة يعتبر من الحقوق الدورية التي تسقط بمرور خمس سنوات .

كيفية حساب المدة

اجتهاد وزاري د/٢/٩٥٤٠ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٥

ان مدة العشر سنوات المذكورة في المادة ٥٨ من قانون العمل الموحد تبدأ من تاريخ دخول العمل وليس من تاريخ صدور القانون وذلك لان خدمة العامل لدى رب العمل الواحد هي وحدة لا تتجزأ ولم يهدف القانون الجديد الى تجزئتها اصلا .

تحديد الاجازة وكميتها

اجتهاد وزاري د/٢/٨٤٦٢ تاريخ ١٩٥٩/١١/٨

ان بلاغ هذه الوزارة ب/١/٥٦٦٤ تاريخ ١٩٥٩/٨/١٠ اعطى لرب العمل حق تحديد وقت منح الاجازة تبعاً لمقتضيات العمل . والمادة ٥٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٨ نصت على انه تصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة فيها والمفروض ان تتم تجزئة المدة الباقية من الاجازة دون اساءة التصرف بالحق بل يقتضي على صاحب العمل ممارسته بحسن نية وفي حدود المنطق المعقول ومراعاة ظروف العامل ومصلحة العمل على السواء .

استحقاق الاجازة

اجتهاد وزاري د/٢/٢٠١٢ تاريخ ١٩٦٠/٣/٢٣

وطبيعي ان حق العامل في هذه الاجازة مشروط في كلا الحالتين باتمام المدة المذكورة في المادة ٥٨ فالعامل الذي امضى سنة في خدمة رب العمل يستحق الاجازة في مطلع السنة الثانية عن السنة التي قضاها في الخدمة والذي امضى عشر سنوات يستحق الاجازة في مطلع السنة الحادية عشر علماً بان المقصود بكلمة سنة هو سنة عمل .

الاجازة السنوية من النظام العام

اجتهاد وزاري د/٢/٨٤٥٦ تاريخ ١٩٥٩/١١/٨

من الرجوع الى المادة ٥٨ وما يليها من قانون العمل الجديد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تبين ان غاية المشرع تهدف في الاساس الى تمكين العامل من الاستمتاع براحة فعلية تعوض له عن الجهد الذي قام به خلال سنة عمله بدلالة المادة (٦٠) من القانون المذكور وتبعاً لذلك فقد اقتضى ان ينص صراحة على عدم جواز النزول عن هذه الاجازة كما ورد في المادة ٥٨ وبالتالي فان أي اتفاق مسبق يقوم بين العامل وصاحب العمل للتنازل عن الاجازة مقابل الاستفادة من اجرتها هو باطل حكماً .
وقد حرم المشرع العامل من اجرة عن مدة الاجازة التي ثبتت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر وذلك زيادة في حرصه على ان يتمتع العامل براحة فعلية لا يعوضها تقاضي البديل النقدي

عنها ، بل اخضع صاحب العمل الذي لا يمكن عامله من استعمال اجازته السنوية الى غرامة حددتها المادة (٢٢١) من القانون المذكور فضلا عن حق العامل بمطالبته فسخ العقد وفقا للمادتين ٧٧ و ٧٨ وتقاضى مكافأة الخدمة والبدل النقدي عن اجازته غير المستعملة الامر الذي تعتبر معه الاجازة السنوية من النظام العام .

وقد راعى المشرع ظروف الانتاج ومقتضيات العمل ، فترك الى صاحب العمل تحديد مواعيد الاجازة كيفها بحسب مقتضيات المصلحة وسمح بتأجيل جزء من الاجازة وهو الذي يزيد على ستة ايام الى سنة تالية واحدة فقط بناء على طلب كتابي من العامل حيث يتوجب على صاحب العمل عندئذ ان يمنح العامل هذه الاجازة عينا . هذا ونرى ان تعمل مؤسستكم على التوفيق بين مقتضى هذه الاحكام وبين مقتضيات العمل وان تأخذ بعين الاعتبار وجوب تمكين العامل من استعمال اجازته لما في ذلك من خير للعامل ولصاحب العمل وللانتاج .

الاجازة لجميع العمال

اجتهاد وزاري د/٢/٩٣٥٤ تاريخ ١٩٦٠/١/١

صدر قرار نائب رئيس الجمهورية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشمول عمال الدولة والمؤسسات العامة بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ واصبح ساري المفعول ابتداء من صباح يوم ١٩٦٠/٦/٢٦ لذلك فان جميع العمال مهما اختلفت صفتهم يستحقون الاجازات المنصوص عنها في المادة ٦٢ من قانون العمل دون تفريق بين مياومين وغيرهم ما لم يكن النظام المتبع في المؤسسة اكثر فائدة لهم من حكم المادة المذكورة ، حيث يطبق في مثل هذه الحالة حكم النظام المذكور .

اجازة الحج

اجتهاد وزاري د/٢/٤٤١٨ تاريخ ١٩٦٠/٥/٥

ليس في قانون العمل الموحد ما يشير الى حق العامل في اجازة الحج المأجورة الا ان عدم ورود النص يجب ان لا يكون سببا في حرمان العامل من تأدية هذه الفريضة وبالتالي فان بإمكان الادارة العامة ان تسهل لعمالها اداء فريضة الحج عن طريق اتخاذ اجراء يسمح بالاستفادة من الاجازة السنوية والاجازة الادارية غير المأجورة والمساهمة بأجر كل أو بعض الايام الاخرى التي قد يتطلبها العامل بهذه المناسبة علما بأن المستخدمين وفقا لاحكام المرسوم رقم ١٤٥٩ يستفيدون من اجازة فريضة الحج عملا بالمادة ١٨ من المرسوم المذكور .

الاجازة بلا راتب

اجتهاد وزاري د/٢/٦٨٢٦ تاريخ ١٩٦٠/٧/١٨

ليس في قانون العمل الموحد أي نص حول الاجازة بلا راتب الا ان عدم ورود النص يجب ان لا يحول في رأينا دون منح العامل هذه الاجازة اذا توفرت لدى صاحب العمل القناعة بحاجة العامل اليها ، وكان منح مثل هذه الاجازة لا يعرقل سير العمل . وهي في ذلك تساوي مع اطلاقات صاحب

العمل في تحديد مواعيت الاجازة السنوية . فالاجازة السنوية بلا راتب تعتبر من الاجازات الاختيارية التي يخير رب العمل في اعطائها او عدم اعطائها بينما الاجازات السنوية والمرضية والاعياد هي من الاجازات الاجبارية التي يلزم صاحب العمل بمنحها للعامل متى توفرت الشروط القانونية لها .

ملاحظة :

نشأ جدل حقوقي هام حول تداخل اجازات الاعياد مع الاجازة السنوية وقد اشترك في هذا النقاش كل من الجمعية العمومية لمجلس الدولة ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمحامين وتتلخص وجهة نظر الوزارة في اجتهادها الآتي :

تداخل اجازة العيد مع الاجازة السنوية

اجتهاد وزاري د/٢٠٠٤ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٥

اذا صادف يوم او ايام من ايام الاعياد الرسمية في أثناء اجازة العامل السنوية (مثال : عامل بدأت اجازته السنوية في ١٥ شباط ولدة ١٠ ايام وصادف عيد الوحدة يوم ٢٣ شباط) .
اننا نرى اجتهادنا انه اذا وقع يوم عيد من الاعياد المقررة في قانون العمل خلال اجازة العامل السنوية ، استقلت عطلة العيد عن الاجازة السنوية وحق للعامل الاستفادة من ايام اخرى بقدر عدد ايام العيد التي تخللت اجازته . وعليه يجوز في المثال المذكور تمديد الاجازة السنوية التي تنتهي في صباح ٢٥ شباط الى صباح يوم ٢٦ شباط بموافقة صاحب العمل او يستطيع العامل الاستفادة من اجازة يوم من ايام العمل الفعلية في وقت يعينه صاحب العمل وذلك لاستقلال الاجازة السنوية عن عطلة الاعياد واختلاف مصدر الحق في كل منهما وهو ما جرى عليه الفقه القضائي واتفاقية منظمة العمل الدولية (المدونة العمالية الجزء الاول - الكتاب الثاني ص ٢٢٢ وما بعدها القاعدة رقم ١٧٥ القائلة بأن «الاجازة السنوية للعامل تستقل عن غيرها من الاجازات» وبالتالي فلا يخصم منها الاجازات المرضية او ايام الفياح او الاعياد الرسمية .
وكذلك الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ الخاصة بالاجازات السنوية بأجر ص ١٧٦ وما بعدها - المصدر نفسه) .

هذا فضلا عن ان عطلة الاعياد اصبحت بموجب قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ معينة ايامها ومخصصة بشكل مسبق بحكم القانون فلا يجوز ان تلفي الاجازة السنوية التي تحدد بارادة صاحب العمل اجازة العيد التي حددت ايامها مسبقا بحكم القانون .

تداخل يوم الراحة الاسبوعية والاعياد مع الاجازة السنوية

رأي مجلس الدولة رقم ٩٧/ع/١٤ لسنة ١٩٦٠ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٢

انتهى رأي الجمعية العمومية الى ما يأتي :

اولا - انه اذا اجتمع يوم الراحة الاسبوعية مع يوم من ايام الاعياد الرسمية التي يعطل فيها العمال فلا يكون لهم حق في تقاضي أجر اضافي في ايام الاعياد .

ثانيا - ان اجازات الاعياد والراحة الاسبوعية تدخل في ضمن الاجازة السنوية ويستحق العامل اجره كاملا عن مدة الاجازة السنوية بغض النظر عما اذا كانت الاجازات المذكورة مآجورة او غير مآجورة .

الاجازة ب ٢١ يوما

اجتهاد وزاري د/١٠٧٨٨/٢ تاريخ ١٩٦٠/١١/٢

ان استحقاق العامل للاجازة ب ٢١ يوما مشروط بتوفر انقضاء عشرة اعوام من الخدمة غير المتقطعة ، لذلك فحق العامل المذكور لاجازة مدتها ٢١ يوما ينشأ بمجرد انقضاء مدة العشر سنوات في الخدمة ، وليس بعد استفادته من عشر اجازات ، اذ غالبا ما يحدث ان يمنح العامل اجازة في سنة لاحقة للسنة التي استحققت فيها الاجازة ، ومفاد ذلك ان كل اجازة سنوية تعطى للعامل خلال السنة العاشرة من خدمته وايا كانت سنة الاستحقاق فيها تكون مدتها ١٤ يوما لعدم توفر الشرط القانوني المذكور . وعلى العكس فان كل اجازة سنوية تعطى للعامل خلال السنة الحادية عشرة من الخدمة تكون مدتها ٢١ يوما ايا كانت سنة الاستحقاق فيها .

ومستند ذلك ان الاصل هو ان يقوم صاحب العمل بتمكين عامله من التمتع باجازته السنوية خلال السنة التي استحققت فيها الاجازة لان صاحب العمل هو الذي يملك حق تحديد مواعيد منح الاجازة السنوية بصورة مطلقة وحسب مقتضيات العمل ، فاذا لم يمكن العامل من الاستفادة من اجازته في سنة استحقاقها وهي هنا الاجازة عن السنة العاشرة فانما يكون قد خالف احكام القانون وعليه ان يتحمل النتائج القانونية المترتبة على ذلك ومنها جمل اجازة العامل ٢١ يوما بدلا من ١٤ في هذه الحالة الخاصة .

ويستثنى من ذلك حالة واحدة ، وهي حالة كون العامل قد استفاد من جزء من اجازته السنوية في السنة العاشرة واجل الجزء الباقي عملا بالمادة ٥٩ من القانون ، فعندئذ يستحق العامل في السنة الحادية عشرة من خدمته اجازة بمدة ٢١ يوما يضاف اليها الجزء المؤجل فقط وليس الجزء المتمم لك ٢١ يوما .

تداخل الاجازات مع الاجازة السنوية

الفقه :

ان اجازة العيد تختلف عن الاجازة السنوية فالاولى التي نصت عليها المادة ٦٢ تستهدف اعطاء العامل فرصة للمشاركة في اعياد دينية او قومية مشتركة تتمتع بتقدير المجتمع وقد حددها القانون بتسعة ايام خصصت بصورة مسبقة بالقرار رقم ٤١٨ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٥ وتعديلاته .

والاجازة الثانية انما شرعت في الاصل لاعطاء العامل فرصة للراحة بعد عمل طويل لكي يستجمع قواه وطاقاته العقلية والجسدية خلال هذه الفترة ليكون عمله منتجا ولكي يحافظ المجتمع عليه كقوة منتجة عاملة ، من الانهاك والمرض .

فمصدر الحق في كلا الاجازتين مختلف اذن فهو في الاولى حق مصدره رغبة المشرع في تقدير

بعض المناسبات الدينية و القومية التي لها اهمية كبرى لدى العامل بالذات بينما الاجازة السنوية حق مصدره المجتمع ككل وشرع في الاصل ليحمي القوى المنتجة في المجتمع من الضعف والانهاك ويعطيها فرصة تجدد فيها ما تلاشى من قدرتها وحيويتها اثناء العمل وتبعا لذلك فقد اعتبر الاجازة السنوية من النظام العام من دون اجازة الاعياد .

١ - جاء في المدونة العمالية - الجزء الاول - الكتاب الثاني ص ٢٢٢ وما بعدها القاعدة رقم ١٧٥ التي استمر عليها الفقه القضائي ونصها : « الاجازة السنوية للعامل تستقل عن غيرها من الاجازات المرضية او ايام الفياح او الاعياد الرسمية . » *

ومن هذا يتبين ان الفياح في اجازة العيد لا يعتبر من قبيل الفياح لاجازة سنوية ، واهم من هذا وذلك هو :

٢ - جاء في المادة ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ المصدقة اصولا والتي استند اليها المشرع في نص المادة ٥٨ من قانون العمل على ان لكل شخص ممن تسري عليه احكام هذه الاتفاقية ويكون قد امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في اجازة سنوية بأجر مدتها على الاقل ستة ايام من ايام العمل للأشخاص الذين يقل سنهم عن ستة عشر سنة بما فيهم من هم تحت التمرين الحق في اجازة سنوية بأجر لمدة لا تقل عن اثني عشر يوما من ايام العمل متى كانوا قد امضوا في خدمة صاحب العمل سنة كاملة .

ب - لا تحسب ضمن الاجازات السنوية بأجر - ايام الاعياد الرسمية او التي جرى بها العرف وايام الانقطاع عن العمل بسبب المرض .

ومن دراسة هذه المادة يتبين من الفقرتين ١ و ٢ بان الاجازة يجب ان تغطي من اصل ايام العمل الفعلية وان المشرع قد ابرز الحكمة فيها عندما نص صراحة على وجوب اعطائها من ايام العمل . فاذا اعطيت خلال مدة معينة بحيث يدخل ضمنها يوم عيد او عدة ايام فان من مقتضى ذلك ان تستقل اجازة العيد عن الاجازة السنوية والا ادى تداخلهما ودمجهما معا الى انتقاص الحق في واحدة منهما ولما تحقق حكم الاجازة السنوية لان ايام الاعياد ليست من ايام العمل فهي ايام عطلة وتوقف عن العمل معروفة مسبقا لدى العامل بحكم القانون .

٣ - ان السماح بتداخل اجازة العيد مع الاجازة السنوية يترك مجالا واسعا لاساءة استعمال الحق ولا سيما ان تعيين موعد الاجازة وتجزئتها من صلاحيات رب العمل بدلالة المادة ٥٩ من قانون العمل الموحد في فقرتها الثانية والذي قد يعتمد الى تعيين موعد الاجازة السنوية قبل عيد الفطر او الاضحى او احد الاعياد الاخرى بحيث تدخل هذه الاعياد ضمن الاجازة السنوية فيستفيد صاحب العمل من اسقاط مدة اجازة العيد المأجورة من الاجازة السنوية المأجورة ويكون الخاسر في هذه الحالة هو العامل .

٤ - اذا كان مجلس الدولة قد بنى اجتهاده في تداخل اجازة العيد مع الاجازة السنوية على ما جرى العمل به في الاقليم الجنوبي فاننا نرى ان العمل في الاقليم الجنوبي استمر على عدم تداخل الاجازتين بدليل ما جاء في المدونة العمالية وفي الاتفاقية الدولية المصدقة اصولا بالاضافة الى ما استمر العمل به في الاقليم السوري في عدم التداخل .

السنة الفعلية لا الميلادية

القضاء :

تحتسب الاجازة عن كل سنة من سني خدمة العامل لا عن كل سنة ميلادية تبدأ بأول يناير (كانون الثاني) من كل عام .

استئناف القاهرة رقم ١١٤٢ لسنة ١٩٥٥ مدونة الفاكهاني ص ٢٠٠

العمل المتقطع تسقط به الاجازة

إذا كان عمل العامل لدى رب العمل متقطعاً وغير مستمر فإنه لا يستحق عنه اجازة او ما يقابلها من بدل نقدي .

الجيزة الابتدائية - رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٦ - فاكهاني ص ٢٠١

على العامل طلب الاجازة

● الاصل ان الاجازة السنوية حق اختياري للعامل فاذا لم يطلبها العامل فلا محل لالزام رب العمل بتعويض عنها .

● لا يجوز للعامل الذي لم يطلب اجازته قبل انتهاء السنة المطالبة بها او بتعويض عنها نقداً .

● تسقط الاجازة بمجرد انقضاء السنة المستحقة فيها بدون طلب من العامل .

القاهرة الابتدائية رقم ٣٤٤٧ لسنة ١٩٥٣ فاكهاني ص ٢٠٨

على رب العمل اثبات منح الاجازة

إذا عجز صاحب العمل عن تقديم الدليل على أن العامل استحصل على اجازته مدفوعة الاجر فإنه يكون ملزماً بأن يؤدي اليه ما يقابلها .

شؤون عمال القاهرة - رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٣

شهر الانذار يفني عن الاجازة السنوية

الحكم للعامل بمرتب شهر بدل انذار يفني عن القضاء له بمقابل اجازته عن السنة الاخيرة من سنوات عمله .

استئناف الاسكندرية - رقم ٥٤ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٢٣٢

طلب الاجازة

ليس للعامل ان يطالب بمقابل عن اجازته السنوية السابقة طالما لم يثبت انه قد طلبها ومنع عنها .

القاهرة الابتدائية - رقم ٧٩٢ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٢١٩

الاجازة السنوية من النظام العام

ان حق العامل في الاجازة هو من النظام العام لا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه .

الاسكندرية الابتدائية رقم ٥٣٤ و ٥١٨ لسنة ١٩٥٣ فاكهاني ص ٢٢٤

مضي السنة شرط استحقاق

إذا انفصل العامل قبل نهاية السنة فلا يستحق اجازته السنوية .
شؤون عمال القاهرة - رقم ١٤٩٩ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٢٦

الاجازة وترك العمل

يستحق العامل مقابل اجازته وان ثبت أنه قد ترك العمل من تلقاء نفسه .
القاهرة الابتدائية - رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ص ٢٢٧

الطعام منحة لا تدخل في حساب اجر ايام الاجازة

ان الطعام الذي تقدمه المؤسسات الى عمالها يعتبر منحة منها لهم ولا محل لالزام المؤسسة لصرف
ثمن الطعام الى العمال في حالة قيامهم بالاجازة .
هيئة تحكيم القاهرة رقم ٢١ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ١٤٢

ملاحظة :

نرى اجتهدا ان الايام المذكورة في المادة ٥٨ هي وحدها من النظام العام ،
فاذا كان صاحب العمل يعطي العامل اجازة سنوية تزيد عما هو مقرر في القانون
فلا يسري على الجزء الزائد عما هو محدد في القانون ما يسري على الاجازة
وبالتالي يمكن تأجيل الجزء الزائد والسماح بتراكمه لمدة خمس سنوات يسقط
بعدها اذا لم يتم استهلاكه .

مادة ٥٩

تصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة ايام
متصلة منها كل سنة ولا يسري هذا الحكم على الاجازة المقررة للاحداث .
ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل اعطاء
العامل اجازته التي تزيد على الستة ايام الى سنة تالية .

ملاحظة :

قصد المشرع في هذه المادة حماية العمال الاحداث اي من هم دون الـ ١٧
من العمر فمنع تجزئة الاجازة لهم واخرجهم من حكم الفقرة الاولى من هذه
المادة .

مادة ٦٠

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة او يسترد ما أداه له من اجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

ملاحظة :

اذا كان العامل يعمل لدى أكثر من رب عمل وأعطاه احدهما الاجازة السنوية واستمر العامل على العمل لدى صاحب العمل الآخر فلا يحق في هذه الحالة لصاحب العمل الاول ان يسترد اجر ايام الاجازة بداعي ان العامل قد اشتغل خلالها لدى صاحب عمل آخر ، ولكن كمثال :
عامل يشتغل لدى رب العمل الاول من الساعة ٨ - ٢ ولدى رب العمل الثاني من الساعة ٤ - ٦ .

ففي حالة الاجازة السنوية الممنوحة من الاول لا يستطيع صاحب العمل الاول استرداد اجر يوم الاجازة الا اذا اشتغل العامل لدى رب العمل الثاني اكثر من الساعتين أي أكثر من عمله بين الساعة ٤ الى الساعة ٦ أو في الاوقات التي كان من المفترض لو لم يكن في اجازة ان يعمل خلالها لدى صاحب العمل الاول .

مادة ٦١

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له اذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على اجازته عنها .

ملاحظة :

تساءل بعض المحامين واشتركت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل معهم، فيما اذا كان يحق لعامل لم يمض في خدمة صاحب العمل مدة سنة كاملة ان يستفيد من احكام هذه المادة ، أي يستحق اجرة عن أيام الاجازات بنسبة ما قضاه في خدمة صاحب العمل . وقد اجتهدت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في بلاغها ب/١/٦٤٩٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/٩ ، أن للعامل الذي قضى في خدمة رب العمل اكثر من سنة ان يطالب عن المدة الزائدة عنها ، اجازة مأجورة تتناسب مع الجزء الزائد المشار اليه ولا يستفيد من حق الاجازة السنوية العامل الذي لم يمض سنة في خدمة صاحب العمل .

بينما رأى بعض المحامين عكس ذلك بالاستناد الى فتوى صادرة بهذا الشأن عن مجلس الدولة في الاقليم المصري وفيما يلي نص بلاغ الوزارة ومضمون

فتوى مجلس الدولة في الاقليم المصري الذي لا نعرف ما اذا كان المجلس في الاقليم السوري او الجمعية العمومية ستأخذ به ام لا :

لا حق للعامل بالاجازة قبل مضي السنة

اجتهاد وزاري ب/١/٦٤٩٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/٩

- للعامل الذي قضى في خدمة رب العمل اكثر من سنة ان يطالب عن المدة الزائدة عنها ، اجازة مآجورة تتناسب مع الجزء الزائد المشار اليه ولا يستفيد من حق الاجازة السنوية العامل الذي لم يمض سنة في خدمة صاحب العمل .
- الاجازة السنوية المآجورة مستقلة بذاتها . فلا يجوز ان تنزل منها الاجازات المرضية او اجازات الاعياد .

حول انقضاء السنة

راي مجلس الدولة في الاقليم المصري رقم ٢٤٩ تاريخ ١٩٥٤/١٢/٨

« انه لا يشترط لاستحقاق العامل الاجازة السنوية مرور سنة على العامل في خدمة صاحب العمل ، وانما يشترط انقضاء سنة لاستحقاق الاجازة السنوية كاملة .
اما اذا كان العامل لم يقض في الخدمة سنة كاملة فانه يستحق اجازة سنوية بنسبة المدة التي قضاه في الخدمة » .

* * *

ملاحظة :

فالفرق اذن بين الاجتهادين ان وزارة الشؤون الاجتماعية ترى ان استحقاق العامل للاجازة او لأجره عنها مشروط باستحقاقه لها ، هذا الاستحقاق الذي لا يتم الا اذا امضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة كاملة .
فعدم تحقق الشرط يسقط حق العامل من الاجازة اذا ترك العمل خلال السنة الاولى .

بينما مجلس الدولة في الاقليم المصري رآى أن مرور السنة شرط لاستحقاق الاجازة كاملة أي مدة ١٤ يوما ، فاذا ترك العامل العمل قبل مضي هذه السنة لم يترتب على ذلك اسقاط حقه من الاجازة انما يستطيع ان يحصل على أجره عن أيام الاجازة بنسبة ما قضاه في خدمة صاحب العمل .
ونحن نميل الى هذا الرأي الاخير .

مادة ٦٢

لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الاعياد التي يصدر بتحديدها

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على تسعة أيام في السنة (١) .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الايام بأجر مضاعف اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويجوز في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في هذه الايام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضا عنها .

ملاحظة :

راجع القرار رقم ٢٦٣ تاريخ ١٧/٥/١٩٦٠ في قسم القرارات الوزارية .

تداخل المرض مع العيد

اجتهاد وزاري د/٢/٨١٦٨ تاريخ ٢٨/١٠/١٩٦٠

ان العامل يستحق الاجرة الكاملة عن يوم العطلة الرسمية ولو وقع هذا اليوم خلال المأذونية المرضية لان العطلة الرسمية منفصلة عن المأذونية المرضية ، فهذه مصدرها المرض بينما العطلة الرسمية مصدرها الرغبة في جعل العامل يشارك في الافراح العامة ولا يجوز ان تلقي الواحدة الاخرى .

وعلى سبيل المثال : اذا بدأت المأذونية المرضية صباح ١٤ شباط وانتهت صباح ٢٤ شباط فان العطلة الرسمية في ٢٢ شباط التي وقعت خلال المأذونية تكون من حق العامل فتستمر مأذونيته حتى صباح ٢٥ شباط وينال كامل الاجر عن هذا اليوم .

تداخل يوم العيد مع يوم الراحة

اجتهاد وزاري د/٢/٥٢٦٠ تاريخ ٢٦/٥/١٩٦٠

استمر اجتهاد هذه الوزارة ، انه اذا صادف العيد في يوم الراحة الاسبوعية وكانت غير مأجورة ، او بنصف أجر كما هو الحال بالنسبة لعمال المناجم والمهاجر (المادة ١٤٧) فان العامل يستحق الاجر الاكبر اذا لم يعوض عليه بيوم آخر .

تداخل يوم المرض مع العيد

اجتهاد وزاري د/٢/٤٨٢٢ تاريخ ٧/٥/١٩٦٠

استمر اجتهاد هذه الوزارة على جواز تداخل اجازة المرض سواء اكان عاديا ام نانجا عن طارئ عمل مع اجازة الاعياد على ان يستفيد العامل من الاجر الاعلى .

(١) عدلت الفقرة الاولى من هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٠ فأصبح عدد الايام تسعة وكان في السابق سبعة ايام .

وعليه فان العامل يتقاضى اجره كاملا عن يوم العيد الذي يقع ضمن اجازته المرضية ولا يسري عليه الحسم المبين بالمادة ٦٢ كما لا يحق له تمديد الاجازة المرضية او المطالبة بالاستفادة من يوم آخر بدلا من يوم العيد في هذه الحالة .

استهلاك اجازة العيد

اجتهاد وزاري د/٢/٢٠٣٠ تاريخ ١٩٦٠/٣/٢٢

ان الفقرة الاخيرة من المادة ٦٢ من قانون العمل الموحد جاءت لتستثني من حكم مضاعفة الاجر في يوم العيد عمال بعض المحال العامة لضرورة يقدرها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، على ان يعطى العامل اياما عادية بدلا من هذه الايام دونما حاجة لمضاعفة الاجر .
وعليه فان تشغيل العامل في يوم العيد للضرورة واعطائه الاجر المضاعف الوارد في الفقرة الاولى من المادة المذكورة يعتبر استهلاكاً لاجازة العيد ولا يستحق العامل في هذه الحالة يوما آخر بدلا عن ذلك اليوم .

تداخل يوم الراحة مع يوم العيد

اجتهاد وزاري د/٢/٤٠٠٤ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٥

اذا صادف يوم العطلة الاسبوعية غير المجاور في يوم او بين ايام الاعياد التي يعطل فيها العامل رسميا .
اذا وقع يوم العطلة الاسبوعية ماجورا كان ام غير ماجور خلال عطل الاعياد المقررة بموجب قانون العمل اعتبر ذلك اليوم من ايام الاعياد نفسها ويأخذ بالتالي حكمها فيتقاضى العامل اجرا كاملا عن هذا اليوم فقط ، ولا يحق له في هذه الحالة الاستفادة من اجازة يوم اضافي بدلا عن العطلة المذكور ، وذلك لان غرض المشرع من عطلة العيد لا يعطله في الحقيقة وقوع العيد في يوم العطلة الاسبوعية .

عيدان في يوم واحد

اجتهاد وزاري د/٢/٤٠٥٤ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٦

السؤال : هل يحق لصاحب العمل ان يوحد الاجازة الاسبوعية المجاورة مع ايام الاعياد ؟
اذا وقع يوم العطلة الاسبوعية ماجورا كان ام غير ماجور في يوم من ايام الاعياد المقررة بموجب قانون العمل ، اعتبر يوم الراحة الاسبوعية من ايام العيد واستحق العامل عنه اجرا كاملا . وذلك لان الحكمة التي قصدها المشرع من عطلة العيد لا تمطل في الواقع تحقيق الحكمة التي هدف اليها المشرع من تقرير العطلة الاسبوعية وهي تمكين العامل من التمتع بقسط من الراحة خلال الاسبوع .
السؤال : هل يحق لصاحب العمل ان يوحد اجازة عيد الجلاء وعيد الفصح في اجازة واحدة اذا وقعا في نفس اليوم . وهل يحق له فصل الاجازة الاسبوعية عن اجازة العيد اذا وقعا في يوم واحد؟
ان مصادفة عيدي الجلاء والفصح في يوم واحد وهما من طبيعة واحدة ولو كان ذلك اليوم هو يوم العطلة الاسبوعية ايضا ، يعطى العامل الحق في عطلة العيد الاكثر مدة منهما فيمنح في الحالة المذكورة عطلة ماجورة مدتها ثلاثة ايام هي ايام عيد الفصح باعتبار ان عطلة هذا العيد اصبحت

ثلاثة ايام ، أي ان يوم العطلة الاسبوعية قد دخل ضمن ايام الاعياد من جهة كما تداخل يوم عيد الجلاء مع عيد الفصح كونهما من نوع واحد يهدف الى غاية واحدة وهي تمكين العامل من المشاركة في الاحتفالات القومية او الدينية . .

اما اذا اقتضت مصلحة العمل ان يعمل العامل يوم العيد الذي هو يوم عطلة اسبوعية في نفس الوقت فتطبق على الاجر احكام المادة ١٢١ من قانون العمل الموحد .

الاعياد في المؤسسات العامة

اجتهاد وزاري د/٢/٩٦٤٢ تاريخ ١٠/١٠/١٩٦٠

لما كان القرار رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٠/٦/١٩٥٩ الذي حدد ايام الاعياد الرسمية التي تعطل فيها الوزارات والمصالح في الاقليم السوري قد جعلت ايام الاعياد تزيد عما ورد في المادة ٦٢ من قانون العمل فاننا نرى اجتهادا :

أ - ان الايام التسعة الواردة في القانون الموحد المادة ٦٢ هي من حق عمال الدولة المقرر بالقانون .
ب - اما الايام التي تزيد عن الايام التسعة ، فتعتبر من الامتيازات الممنوحة رضاء من الادارة الى عمالها حيث تكون اعلنت والحالة هذه عن رغبتها في تعطيل العمل دون ان تستعمل حقها القانوني في تشغيل او تشغيل من تريد منهم بحسب حاجة العمل فحالت بذلك دون استفادة العامل من أجر تلك الايام بسبب يخرج عن ارادته .

ومستند ذلك انه في الاصل لا يحق للعامل الاستفادة بحكم القانون من ايام الاعياد المأجورة سوى الايام التسعة التي يعينها قرار يصدر عن الوزير المختص . . وهذا التحديد او التخصيص لا يتعارض مع رغبة صاحب العمل الذي يمنح عماله اياما اخرى تزيد على الحد القانوني المذكور . . ولكن صاحب العمل لا يملك الحق في تعطيل العامل عن العمل تنفيذا لرغبته المنفردة وبمشيئته وحده دون ان يلتزم بدفع الاجر عن مدة التعطيل . . وهو ما استقر عليه الفقر القضائي والاحكام القضائية (المدونة العمالية الجزء الثاني القاعدة ١٨٩ ص ٢٤٥) .

الاجر المضاعف عن الايام التسعة فقط

اجتهاد وزاري د/٢/٨٠٦٤ تاريخ ٢٤/٨/١٩٦٠

الاصل ان العمال يستفيدون من اجازة بأجر كامل مدتها تسعة ايام وفق احكام المادة ٦٢ من قانون العمل الموحد موزعة على الشكل الوارد في القرار رقم ٢٦٣ المذكور .
فاذا ما كانت المؤسسة تعطل اياما زائدة عن الايام المحددة في القرار بموجب نظامها الاساسي او بارادتها المنفردة كان لعمالها الحق في تقاضي اجورهم عن ايام هذه العطل الزائدة لان قانون العمل الموحد بما اشتمل عليه من حقوق يعتبر حدا ادنى بحيث يحق لصاحب العمل تجاوزه صعودا .
ونرى اجتهادا ان العمال الذين يشتغلون خلال ايام العطل الزائدة عما ورد في القرار الوزاري المذكور لا يستحقون اجرا مضاعفا عن عملهم خلال هذه الايام لان الاجر المضاعف عن العمل في ايام الاعياد لا يستحق للعامل في غير الايام المحددة بالقرار رقم ٢٦٣ .
فالفقرة الاخيرة من المادة ٦٢ تقول : ولصاحب العمل تشغيل العامل (في هذه الايام) بأجر.

مضاعف ، فتعير (هذه الايام) ينصرف برأينا الى الايام التسعة فقط ، وفي هذه الحالة يستحق العامل الذي يشتغل خلال ايام الاعياد الزائدة بدلا عنها اياما اخرى يعطل خلالها بأجر .

لجنة تحديد الاجور بوصفها لجنة مهنة مختلطة

قرار رقم ٣ ط/١/٢/١٩٦٠

تلزم مؤسسة كهرباء دمشق بتعطيل مستخدميها وعمالها ايام الاعياد الوارد ذكرها في القرار الجمهوري رقم ١٦٠٢ لسنة ١٩٥٩ المتعلق بتحديد العطل الرسمية للوزارات والمصالح الحكومية والبالغة سبعة عشر يوما في السنة .

ملاحظة :

عزز الحكم المذكور بعدة احكام قضائية بدمشق .

الاعياد في الوزارات

مجلس الدولة - الرأي ١٥ تاريخ ١٠/٨/١٩٥٩ (لوزارة الزراعة)

لا يجوز تعطيل العمل في الوزارات والمصالح في غير الاعياد التي حددها القرار الجمهوري رقم ١٦٠٢ لسنة ١٩٥٩ ونص على تعطيل الوزارات والمصالح فيها .

مادة ٦٣

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل ٧٠٪ من أجره عن التسعين يوما الاولى تزداد بعدها الى ٨٠٪ عن التسعين يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

ملاحظة :

اذا وجدت في الانظمة الاساسية لعمال المؤسسات احكام افضل فتطبق هذه الاحكام ، مع العلم ان حكم المادة ٦٣ يعتبر افضل للعمال الذين يمرضون مدة طويلة من حكم المادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ٢٧٩ الملقى حيث تكون المادة المذكورة افضل لمن يمارض او يمرض مدة قصيرة دون الشهر الواحد .

تداخل الاجازة الاسبوعية مع الاجازة المرضية

اجتهاد وزاري د/٢/٢٦١٨ تاريخ ١٧/٢/١٩٦٠

١ - اذا وقع يوم العطلة الاسبوعية مأجورا كان أم غير مأجور ضمن الاجازة المرضية ، اعتبر هذا اليوم كيوم من ايامها خاضع للحسم المبين بالمادة ٦٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بنسبة ٣٠ او ٢٠ ٪ حسب واقع الحال .

٢ - اذا انتهت اجازة مرضية في يوم خميس واقتضى مرض العامل تمديدتها بحيث يعتبر المرض مستمرا تكون الاجازة المرضية اللاحقة تمديدا للاجازة السابقة ، وان يوم الجمعة الذي هو يوم العطلة الاسبوعية في المؤسسة المذكورة ، والذي شمله تمديد الاجازة المرضية الاولى يعتبر من ايام المرض التي تخضع للحسم المشار اليه اعلاه وكان الاجازتين والحال ماذكر اجازة مرضية واحدة يبدأ تاريخ العمل بها من تاريخ منحها الاول .

٣ - اذا وقع المرض في حالة غياب العامل غيابا غير ماجور كان يكون في اجازة بلا راتب . . فان ايام العطل الاسبوعية التي تتخلل هذا الغياب تعتبر حكما من ايام هذه الاجازة غير المأجورة ولا يتقاضى عنها اجرا لوقوعها في زمن لم يكن فيه العامل يستحق عنه اجرا .

بعد استهلاك الاجازة المرضية

اجتهاد وزاري د/٢٠١١٢/٧ تاريخ ١٩٥٩/٩/٢٧

اما اذا زادت ايام المرض خلال العام الواحد على ١٨ يوما متصلة او ٢٠٠ يوم متقطعة فان الادارة مخيرة في استبقاء العامل لديها واجازته مرضيا دون اجر ، او تعمد الى تسريحه وفقا لاحكام المادة ٨١ من قانون العمل المذكور .

عبء اثبات المرض

اجتهاد وزاري د/٢٠١٩٠٨/٦ تاريخ ١٩٥٩/٩/٢٢

من الرجوع الى نص المادة ٦٣ من قانون العمل الموحد ، نرى اجتهادا ان عبء اثبات المرض هو على العامل ، الا ان المشرع لم يبين او يحدد اية وسيلة معينة لهذا الاثبات تاركا ذلك الى مدى العلاقة بين العامل وصاحب العمل الذي يمكن ان يكتفي باقوال العامل او ان يطلبه بشهادة طبية تصدر اما عن طبيب مؤسسته او عن الطبيب المعالج .

وقد حذف النص الجديد ما كان نص عليه قانون العمل السابق من حق صاحب العمل الطعن بالتقرير الطبي الذي يبرزه العامل من غير الطبيب المعتمد من صاحب العمل .

وبهذا نرى ان اتجاه الشارع في النص الجديد يميل الى قبول التقرير الطبي الذي يصدر عن الطبيب المعالج ما لم يكن هذا العامل يعمل في مؤسسة يزيد عدد عمالها على مائة عامل وعندئذ تطبق عليه احكام المادة ٦٥ من القانون المذكور فاذا وقع خلاف بين العامل وصاحب العمل عند اختلاف التقارير الطبية الصادرة عن كل من طبيب المؤسسة والطبيب المعالج ، فان المادة ٨١ من القانون المذكور ، قد اجازت احوالة الموضوع الى لجنة تحكيم طبية تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزيرى العدل والصحة .

اثبات العذر المقبول

اجتهاد وزاري د/٢٠١٥٨٢/١٠ تاريخ ١٩٦٠/١٠/٢٩

استمر اجتهاد هذه الوزارة على ان العامل ملزم بمراجعة طبيب صاحب العمل في المكان المعد

لهذا الغرض في حال مرضه مرضا يستوجب العلاج ، وذلك لتقرير حاجة العامل المريض الى الاجازة المرضية المنصوص عنها في المادة ٦٣ من قانون العمل والى الادوية وسائر نفقات العلاج المترتبة على صاحب العمل في حدود ما جاء في المادة ٦٥ من القانون .

وما دام صاحب العمل قد خصص للعمال طبيا ليقوم بعيادتهم فقد سقط حق العامل في الاستحصال على تقرير يثبت المرض من غير طبيب المؤسسة . وعلى ذلك يتوقف دفع الاجر عن ايام الغياب في الحالة المبحوث عنها على ثبوت العذر المقبول المشار اليه او قبول صاحب العمل التقرير الطبي الصادر عن غير طبيب المؤسسة .

اسباب المرض

اجتهاد وزاري د/٢/٩٩٦٢ تاريخ ١٦/١٠/١٩٦٠

الشجار الذي يقع خارج اوقات العمل وخارج المؤسسة وبسبب لا يتعلق بالعمل لا يعتبر اصابة عمل وبالتالي لا تطبق على هذه الحالات المادة ٢٤ من قانون التأمينات الاجتماعية ويعتبر غيابه عن العمل في هذه الحالة غيابا لمرض عادي يطبق بشأنه حكم المادة ٦٥ من قانون العمل ذلك لان نص المادة ٦٣ جاء عاما ومطلقا ولم يشترط بيان اسباب المرض .. ولان حالات المرض المقصورة ليست في الاصل هي الحالات التي تنشأ بسبب العمل او في مكان العمل فذلك يعود الى حكم المرض المهني.

امتناع صاحب العمل عن احالة العامل الى الطبيب

اجتهاد وزاري د/٢/٨٧٠٦ تاريخ ١٥/١١/١٩٥٩

ففي الحالة الاولى التي يتمتع اصحاب الاعمال عن احالة العامل المريض الى طبيب المؤسسة الخاصة ، فان ذلك يعتبر مخالفة قانونية تنطبق عليها احكام المادة ٢٢٠ من قانون العمل ولا بد للعامل في هذه الحال من الحصول على تقرير من الطبيب المعالج يثبت مرضه ويضمن به حقه في الاجازة المرضية والاجر القانوني عنها . ويقع عبء الاعتراض واثبات العكس في هذه الحالة على صاحب العمل .

اما عن الحالة الثانية ، فان العامل المريض الذي يرى في تقرير طبيب المؤسسة غيبا في حقه يمكنه الحصول على تقرير طبي من طبيب آخر .. واذا وقع الخلاف على مضمون هذه التقارير الطبية ، يكون للعامل الحق في اللجوء الى لجنة التحكيم المنصوص عنها بالمادة ٨١ من قانون العمل مع الاشارة الى ان صلاحية هذه اللجنة هي عامة وتشمل التحكيم في كل حالات المرض طويلة الامد او قصيرة الامد ولا تقتصر على حالتها الاصابة المؤدية للعجز او المرض المستمر الانف الذكر .. وذلك لان انتهاء عقد العمل يكون ايضا في حالة بلوغ ايام المرض المتقطعة ما يزيد على مائتي يوم خلال السنة الواحدة .

وواضح ان هذا النوع من حالات المرض المتقطع يقتضي اثباته كل مرة بشهادة طبية .. وبالتالي فان النص على ان اثبات العجز او المرض بشهادة طبية الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٨١ الانف الذكر جاء مطلقا يشمل مدد المرض المتفرقة ايا كانت وسواء ادعا ذلك الى امكان انتهاء العقد أو عدم ذلك.

طاريء العمل والاجازة المرضية

اجتهاد وزاري د/٢٨٨٨٥ تاريخ ١٦/٦/١٩٦٠

نصت المادة ٢٨ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ انه اذا نشأت عن اصابة المؤمن عليه عجز يمنعه عن اداء العمل فعلى المؤسسة ان تؤدي له خلال فترة عجزه معونة مالية تعادل ٧٠ ٪ من اجره لمدة تسعين يوما تزداد بعدها الى ٨٠ ٪ من الاجر وبشرط ان لا تقل المعونة عن الحد الأدنى المقرر قانونا للاجر اليومي او الاجر الفعلي للمصاب ان قل عن ذلك .

فاذا ما كان العامل المصاب بعجز يمنعه عن العمل فقط يتقاضى اجرا لا يزيد عن الحد الأدنى لاجور مهنة استحق كامل اجره لصراحة الفقرة الاخيرة التي تشترط ان لا تقل المعونة عن الحد الأدنى لاجرة العامل اليومي او الفعلي ، اما اذا زاد الاجر عن الحد الأدنى امكن تطبيق النسب المذكورة في المادة ٢٨ من القانون المذكور في حساب مقدار المعونة وذلك الى حدود التعادل مع الحد الأدنى المقرر .
ففي الامثلة المذكورة في كتابكم :

٢ - يستحق العامل الميكانيكي الذي يتقاضى الحد الأدنى للاجر فقط ومقداره ٦٠٠ قرش يوميا كامل هذا الاجر اذا اصاب بطاريء عمل يمنعه عن اداء عمله ، ولا يخضع من اجره أي شيء نظرا لانه لا يتقاضى زيادة عن الحد الأدنى للاجر عملا بالمادة ٢٨ المذكورة .

ب - يستحق العامل النجار الذي يتقاضى ٥٠٠ قرشا سوريا يوميا مع ان الحد الأدنى لاجرته ٥٠٠ قرش في حالة اصابته بطاريء عمل يمنعه عن اداء عمله اجرا يوميا مقداره ٥٠٠ قرش في اليوم وليس ٥٠٠ قرشا لان تقاضيه الاجر دون الحد الأدنى المقرر قانونا يعتبر مخالفا لاحكام القانونية.

مادة ٦٤

على من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين ، وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث تكاليفها بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليما في الاقليم المصري او عشرين قرشا في الاقليم السوري . وتحدد اشتراطات ومواصفات المساكن كما تعين اصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزير المختص .

ملاحظة :

راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٤١١ تاريخ ٢٥/٨/١٩٥٩ مع العلم

ان القرار المشار اليه في الفقرة الثانية لم يصدر بعد ولا ينتظر اصداره في الوقت الحاضر .

الاقامة البعيدة عن العمران

اجتهاد وزاري د/٢٠٥٦/٥٢٥٦ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٦

نصت المادة ٦٤ من قانون العمل الموحد : « على من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يوفر لهم السكن اللائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد عن ثلث تكاليفها بشرط ان لا يتجاوز ما يؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين قرشا سوريا » .

والملاحظ ان شركة كونكورديا لا تؤمن لعمالها التغذية على الصورة المبينة في المادة المذكورة بل عدلت عنها الى دفع بدل نقدي ووافق العمال على ذلك على اعتبار ان العدول عن التغذية الى البديل من حق الطرفين ولا يوجد الزام قانوني يمنع مثل هذا الاتفاق .

لذلك فان بدل الطعام يمثل جانبا من الاجر ، وهو واجب على صاحب العمل حتى ولو كان العامل في اجازته السنوية (وعلى هذا استمر اجتهاد القضاء) فاجرة العامل اليومية في المثال المذكور هي ٧٥٠ قرشا سوريا وليس ٥٠٠ قرشا ولا حاجة لاسقاط ثمن الوجبات اليومية من الاجر بعد العدول عن التغذية الى البديل النقدي .

مادة ٦٥

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة .

وعليه اذا زاد عدد عماله في مكان واحد او بلد واحد او في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلومترا على مائة عامل أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد الى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعد لهذا الغرض وأن يقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج وذلك كله بدون مقابل .

فاذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلا عن ذلك ان يوفر لهم جميع وسائل العلاج من الامراض الاخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين او القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الادوية اللازمة وذلك كله بالمجان .

واذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في

مستشفى حكومي او خيرى وجب على صاحب العمل أن يؤدي لادارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والادوية والاقامة .
ويتبع في تحديد نفقات العلاج والادوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والاوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة (١) .

ملاحظة :

ان التحديد الوارد في الفقرة الاولى يظل قائما ومطلوبا حتى في الحالات التي تكون فيها المؤسسة واحدة او تكون جهة صاحب العمل هي الدولة او مؤسساتها العامة بحيث لا ينظر في حساب عدد العمال الى جميع الفروع بل الى الفرع في حدود البلدة الواحدة او المسافة المذكورة .

الشجار بين العمال

اجتهاد وزاري د/٢/٨٧٩٦ تاريخ ١٥/٩/١٩٦٠

ان اصابة العامل بسبب الشجار يعتبر اصابة طارئ عمل وليس مرضا يستوجب علاجه بحكم المادة ٦٥ من قانون العمل .. فنظام طوارئ العمل الوارد في قانون التأمينات الاجتماعية في الباب الثالث الفصل الاول ، هو الواجب التطبيق . فاذا ما تبين ان العامل قد اصاب بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود طبقت المادة ٢٤ من قانون التأمينات الاجتماعية وسقط حق العامل في التعويض النقدي ، هذا مع العلم ان مؤسسة التأمينات الاجتماعية تقوم على كل حال بعلاج المصاب وفق احكام المادة ٢٥ من قانون التأمينات الاجتماعية .

اجراء الفحوص في المكان المعد لها

اجتهاد وزاري د/٢/٧٦٨٨ تاريخ ١٣/٨/١٩٦٠

ان العامل ملزم باجراء فحوصه الطبية لدى طبيب صاحب العمل الذي يعالجه في المكان الذي يعد لهذا الغرض ويبين حاجة العامل الى الادوية فتصرفها له المؤسسة وفق احكام المادة ٦٥ .

المقصود بوسائل الاسعاف

اجتهاد وزاري د/٢/٦٩٠٦ تاريخ ٢٢/٩/١٩٦٠

ان الشارع قصد بوسائل الاسعاف الطبية مجمل الاسعافات الأولية ، كما قصد بالعلاج ، العلاج العادي الذي يقوم به طبيب المؤسسة في العيادة او في المستشفى ويخرج عن ذلك

(١) القرار المذكور قيد الاصدار وترى في قسم القرارات الوزارية صورة عن المشروع المعد .

الملاجات التي تؤدي بالضرورة لدى الأطباء الاختصاصيين كاطباء الاسنان والاذن الا اذا التزم صاحب العمل بتوفير مثل هذا العلاج الخاص .

شمول العاملات الحوامل بالمادة ٦٥

اجتهاد وزاري د/٢٠٦٤/٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/٢٥

ان الحمل والوضع لا يشكل مرضا يستوجب علاجه الا في حالات العسر والنزف والاجهاض وغير ذلك من الامور التي يقدرها طبيب المؤسسة او الطبيب الاختصاصي .

الفتق بسبب العمل كالتاريء

مؤسسة التأمينات الاجتماعية تاريخ ١٩٦٠/٨/٧

بعد التحقيق الحقوقي اذا كان الفحص الطبي مقنعا بان الفتق حصل نتيجة اصابة عمل ، لانرى مانعا من اجراء العملية اللازمة والا فان المؤسسة تكون غير مسؤولة عن هذه الحالة .

التحاليل الطبية

اجتهاد وزاري د/٨٨٦/٢ تاريخ ١٩٦٠/١/٢٥

ان التحاليل الطبية ونفقاتها لا تشكل التزاما على صاحب العمل الا اذا رأى طبيب المؤسسة ذلك وأمر العامل باجرائها خطيا لتشخيص المرض بنية تأمين العلاج ، فاذا لم تكن التحاليل بمعرفة طبيب المؤسسة فصاحب العمل لا يلتزم بها .

العلاج في المؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن ٥٠٠

اجتهاد وزاري ب/١٥٧٠/١ تاريخ ١٩٦٠/٢/١١

ويتضح من نص المادة اولا الشمول المطلق لجميع وسائل العلاج لدى الاطباء الاختصاصيين الواجب توفيرها للعامل ، بما في ذلك اجراء العمليات وتقديم الادوية والاقامة وغير ذلك من الامور التي تعتبر جزءا لا يتجزأ من العلاج نفسه بدلالة جملة « جميع وسائل العلاج .. » في الفقرة المذكورة والنص الوارد في الفقرة الاخيرة من المادة ٦٥ نفسها التي تنص على أن : « يتبع في تحديد نفقات العلاج والادوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والاوزاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة » .
وبديهي ان المشرع لم يقصد بهذه الفقرة تحديد نفقات العلاج والادوية والاقامة في المستشفى الحكومي او الخيري فقط بل تحديد نفقات العلاج والادوية والاقامة لكل الحالات التي آتت عليها المادة ٦٥ ، والا لكان المشرع حذف تعبير (وفي جميع ما تقدم) .

النظارات وطقم الاسنان وما شابه

ان توفير او شراء طقم اسنان او اسنان صناعية ، لا تدخل في مسؤولية رب العمل القانونية التي تقتصر فقط على نفقات العلاج وهو ما ذهبت اليه مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

هذا ونرى ان رب العمل لا يلزم بتوفير الجهاز العلاجي اكثر من مرة واحدة الا اذا امر الطبيب المعالج ضرورة تغييره بسبب تغير الحالة المرضية وما في حكم ذلك كزيادة العجز في الرؤيا او تطور المرض ... فان ذلك والحال ما ذكر تعتبر بمثابة حالات مرضية جديدة .. وفيما عدا ذلك فان رب العمل غير ملزم بتوفير مثل هذه الوصفات العلاجية الخاصة كما في حالات كسر الجهاز او ضياعه او حالات الوقاية والتجميل او غير ذلك من الامور التي لا تنشأ عن حالة مرضية جديدة او طارئة .

الجودة في الجهاز العلاجي

فاننا نرى ان تكون الادوات والاجهزة التي تقدمها المؤسسة عينا مقبولة ومعتمدة من قبل الطبيب المعالج الذي مدى انطباعتها على الحالة المرضية ومدى توافقها مع الجهاز العلاجي الموصوف وكذلك الحال يجب أن تكون القيمة المدفوعة نقدا لتوفير هذه الاجهزة كافية لتحقيق الغاية العلاجية الموصوفة عن طريق شراء الجهاز او الاداة المناسب للحالة المرضية الراهنة ويعود تقدير ذلك الى الطبيب المعالج .

اختيار الاطباء الاختصاصيين

اذا ما اختار رب العمل مكان العيادة او مقر الطبيب الاختصاصي في مكان ناء عن المنشأة فهو ملزم بمصاريف انتقال العامل الفعلية او باعداد وسيلة الانتقال ان تيسرت لديه بالإضافة الى دفع اجر العامل كاملا عن الايام التي يتطلبها مرضه او علاجه .
ان اختيار الاطباء الاختصاصيين من اطلاقات رب العمل لاحق للعامل في المطالبة بعلاج لدى اختصاصي غير الذي اختاره صاحب العمل او المستشفى التي لم يقررها الاخير .

حضور العامل للعيادة

اجتهاد وزاري د/٢/٧٦٨٨ تاريخ ١٣/٨/١٩٦٠

لا بد للعامل الذي يكون في اجازة من الحضور الى الدوائر الطبية المختصة لمعالجة عمال المؤسسة ليستحق ثمن الادوية وعليه ان يحضر اليها بوسائله الخاصة .

العلاج لكل العمال

القضاء :

اذا التزم رب العمل بتوفير وسائل العلاج لعماله متى ازداد عددهم عن خمسمائة فليس شرطا ان يكونوا مثبتين او غير مثبتين .

محكمة القاهرة النزاع رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦

طبيب المؤسسة فقط

- ١ - لا يجوز الزام صاحب العمل بأجر الطبيب او المستشفى الخاص الذي يفضل العامل علاجه به دون الطبيب الخاص بالمؤسسة .
 - ٢ - لا يلزم صاحب العمل الا بائمان الادوية التي يقرها طبيب المؤسسة .
- القاهرة الابتدائية القضية ١٨٥١ لسنة ١٩٥٦ مدونة الفاكهاني ص ١٦٢

التحلل من تخصيص الطبيب

اذا كان رب العمل يخصص طبيا لعماله في ظل القانون القديم فلا يستطيع التحلل من ذلك بعد صدور القانون الجديد بحجة ان عدد العمال قد انخفض الى ما دون المائة .

تحكيم القاهرة - القضية ٢٧٨ لسنة ١٩٥٣ مدونة الفاكهاني ص ١٦٧

مادة ٦٦

يحظر على صاحب العمل ان 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 الا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها 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 مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما .

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

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

ملاحظة :

ان سلطة رب العمل في تأديب عماله مستمدة في الاصل من العقد الذي يعطي لصاحب العمل سلطة الاشراف ويوجب على العامل ان ياتمر بأوامره .

ولم يصدر بعد القرار المتعلق باجراءات تأديب العمال بانتظار اعداد نظام مكافآت مقابل نظام العقوبات (١) .

رقابة القضاء على تأديب العمال

القضاء :

- قرارات التأديب الصادرة من رب العمل خاضعة لرقابة القضاء .
 - للقضاء في سبيل المراقبة ان يقضي ببطالان أي قرار صدر مخالفا .
- القاهرة الابتدائية رقم ٢٠٩١ لسنة ١٩٥٥

مادة ٦٧

إذا نسب الى العامل ارتكاب جنائية او ارتكاب جنحة اضراب غير مشروع او التحريض عليه او ارتكابه اية جنائية او جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه .

فاذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة او قضى ببراءته وجبت اعادته الى عمله والا اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفيا .

واذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل او وكيله المسؤول وجب أداء أجره عن مدة الوقف ، ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة اذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير اليه في قرارها او حكمها .

ملاحظة :

ان ايقاف العامل بسبب ارتكاب جنائية او ارتكاب جنحة اضراب غير مشروع او التحريض عليه او ارتكابه اية جنائية او جنحة لا يسقط حقوقه في فسخ العقد والاستقالة . كما لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل قبل البت في صحة ما نسب الى العامل والا فان هذا يعتبر فصلا تعسفيا .

كما ان اعتقال العامل وحبسه تنفيذا لحكم صادر بحقه يترتب عليه توقف تنفيذ احكام عقد العمل ، يعطي صاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل بعكس

(١) راجع مشروع لائحة الجزاءات في قسم القرارات الوزارية .

حالة وجود العامل في خدمة العلم او وجود اتهام ضده من محكمة جنائية .
وفي هذه الحالة يتوقف الفسخ على زوال الخدمة او الاتهام .
وان اعتقال السلطة المختصة الادارية للعامل لا يعتبر غيابا ما دام هذا الاعتقال
كيفيا وبسبب يعود الى تقديرات الادارة .

مادة ٦٨

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر أن يضع في مكان
ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الاساسي للعمل وأن يودعها الجهة الادارية
المختصة وأخرى للجزاءات وشروط توقيعها . ويشترط لנفاذ لائحة الجزاءات
وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الادارة المختصة خلال ٤٥ يوما من
تقديمها اليها .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح
الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الاعمال في اعداد لوائحهم .
المجلس التحكيمي الاعلى :

اساس ١٢ قرار ١٦ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢

ان المادة ٦٨ من قانون العمل الموحد لم تتضمن وجوب النص على تصنيف العمال خلافا للمادة
٩٢ من قانون العمل ٢٧٩ المؤرخ في ١٩٤٦/٦/١١ الا أن المادة ٧٣ عمل موحد احتفظت بالحقوق
التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملفة ولذا يتوجب تصنيف العمال وتثبيت حقوقهم المكتسبة .

مادة ٦٩

على صاحب العمل ان ينشئ اضبارة (ملفا) خاصة لكل عامل يذكر فيه
اسمه وصناعته او مهنته وسنه ومحل اقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي)
وتاريخ ابتداء خدمته واجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات
التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من اجازات اعتيادية او مرضية وتاريخ
اتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

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

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

مادة ٧٠

يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وان يفرد لها حساب خاص .
• ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٧١

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .
• وإذا كان العقد لعمل موسمي او ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٣ .

ملاحظة :

لم يحدد الشارع الحد الاقصى لمدة العقود المحددة المدة الا ان القانون المدني حددها بخمس سنوات ويلاحظ في هذه المادة ان مجرد الاستمرار في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته يقلبه الى عقد غير محدد المدة .

بدل الانذار

إذا كان من لا يخضع لاحكام قانون عقد العمل الفردي لا يستحق مكافأة او مقابل اجازته ...
الا انه وفقا للقانون المدني يكون له الحق ببذل الانذار .
القاهرة الابتدائية - رقم ١٢٤٥ لسنة ١٩٥٢ فاكهاني ص ٢٦٨

مادة ٧٢

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاءه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الالغاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين .
• فإذا الغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من الغى العقد أن يؤدي الى الطرف الآخر تعويضا مساويا لاجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

ملاحظة :

لم يفرق القانون الجديد بين المستخدمين والفئة كما فعل القانون السابق ٢٧٩ الملقى ، انما جعل مدة الانذار شهرا للمعينين باجر شهري و ١٥ يوما بالنسبة لليوميين والاسبوعيين وغيرهم ولعل التفريق بين المستخدمين والفئة كان يشكل صعوبة في القانون السابق ، اما الضابط الجديد لمعرفة مهلة الانذار فقد أصبح واضحا وظاهرا وهو افضل . هذا مع العلم ان الانذار يجب ان يكون خطيا (اجتهاد وزارة العمل د/٢/٧٨٥٨ تاريخ ١٧/٨/١٩٦٠) .

مادة ٧٣

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة او كان الالغاء صادرا من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب عليه ان يؤدي الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة .
ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ويتخذ الاجر الاخير اساسا لحساب المكافأة .

ملاحظة :

راجع المادة ٢ من اصدار القانون من الاجتهادات المتعلقة بحساب مكافأة نهاية الخدمة وفق التعديل القانوني ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩
ويجب ان ننتبه الى ان الاجر الاخير هو الاساس في حساب المكافأة ولو عن المدة السابقة لصدور القانون ، فلا مجال في حالة تسريح عامل في ظل القانون الجديد لحساب مدة خدمته السابقة والمكافأة التي يستحقها على اساس اجر السنوات الثلاث الاخيرة كما كان في القانون السابق ، وانما يحسب الاجر الاخير ويطبق في حساب المكافأة على مدتي الخدمة السابقة لصدور القانون واللاحقة لصدوره مع مراعاة نسبة المكافأة في ظل القانونين .

كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة

اجتهاد مؤسسة التأمينات الاجتماعية :

تحسب مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية كما يلي :

١ - حالة كون العامل استخدم في ظل القانون (٢٧٩) وانتهت خدمته في ظل القانون (٩١) :

ان المقصود بالسنوات الخمس الاولى الواردة في المادة (٧٢) من القانون (٩١) هي السنوات التي تبدأ من تاريخ التحاق العامل في خدمة صاحب العمل فاذا انقضت هذه السنوات الخمس بالنسبة لاي عامل قبل صدور القانون (٩١) يستحق تعويض مكافأة تعادل أجرة شهر عن كل سنة من خدمته في ظل القانون (٩١) ولا يصح ذلك على ضوء احكام القانون ٢٧٩ نقدم الامثلة التالية :

٢ - اذا كانت خدمة العامل في ظل القانون ٢٧٩ أقل من ثلاثة اشهر فلا يستحق أي تعويض وفق احكامه وتضاف المدة التي خدمها في ظل القانون الى خدمته في ظل القانون ٩١ وتحسب المكافأة وفق احكام القانون الاخير .

ب - اذا زادت خدمة العامل في ظل القانون ٢٧٩ عن ثلاثة اشهر ولم تبلغ السنة ينظر الى صفة العامل فاذا كان من الفعلة الذين يتقاضون أجورهم مياومة استحق له تعويض تسريح مساو الى جزء من اثني عشر جزء من اجور الايام او الاشهر التي قضاها في الخدمة قبل ١٨/٤/١٩٥٩ وابتداء من هذا التاريخ تحسب مكافأته وفق احكام القانون (٩١) .

اما اذا كان من المستخدمين او الفعلة اليوميين (الذين لا يتقاضون اجورهم مياومة) استحق له تعويض تسريح مساو لاجرة شهر واحد باعتبار ان جزء السنة كالسنة وفي هذه الحالة تحسب مكافأته عن خدمته في ظل القانون (٩١) كما لو انه بدأ العمل من اليوم الاول لانقضاء عام على التحاقه بالخدمة .

ج - اذا زادت خدمة العامل في ظل القانون (٢٧٩) عن سنة وقبل مضي ثلاث سنوات .
ففي هذه الحالة يستحق كل عامل أجرة شهر عن كل سنة أو جزء السنة قضاها في العمل على أن يعتبر ابتداء خدمته في ظل القانون (٩١) ويتقاضى مكافأة عنها وفق احكام هذا القانون وفي حالة كون أحد العمال لم تبلغ خدمته في ظل القانون (٢٧٩) الشهر بعد السنة تضاف الايام الزائدة عن السنة الى خدمته في ظل القانون (٩١) ويتقاضى مكافأة عنها وفق احكام هذا القانون ... وهكذا .

د - اذا كانت خدمة العامل في ظل القانون (٢٧٩) تزيد عن ثلاث سنوات وقبل مضي خمس سنوات
ففي هذه الحالة ينظر الى صفة العامل فاذا كان من فئة الفعلة الذين يتقاضون اجورهم مياومة استحق له تعويض مساو لاجرة نصف شهر عن كل سنة أو جزء السنة عن الخدمة الزائدة حتى خمس سنوات . أما اذا كان جزء السنة في ظل القانون (٩١) فيتقاضى عنه بنسبة ما تقاضاه منها في العمل .

اما اذا كان من المستخدمين او الفعلة اليوميين فيتقاضى تعويضا يعادل أجرة شهر واحد عن كل سنة أو جزء السنة من خدمته حتى تاريخ ١٨/٤/١٩٥٩ ويكون تعويضه حتى الخمس سنوات (أي عن الفرق بمعدل اجرة نصف شهر وعن جزء السنة بنسبة ما تقاضاه منها في العمل)

هـ - اذا زادت خدمة العامل في ظل القانون ٢٧٩ عن خمس سنوات ففي هذه الحالة ينظر الى صفة

العامل فاذا كان من فئة الفعلة الذين يتقاضون أجورهم مياومة استحق له تعويض مساو لاجرة شهر عن السنوات الثلاث الاولى ولاجرة نصف شهر عن كل سنة او جزء السنة من الخدمة الزائدة حتى تاريخ ١٨/٤/١٩٥٩ ومن ثم يتقاضى اجرة شهر عن كل سنة من خدمته مهما بلغت . اما جزء السنة فبنسبة ما قضاه منها في العمل .

اما اذا كان من المستخدمين او اليوميين فيتقاضى تعويضا يعادل اجرة شهر عن كل سنة عن كامل مدة خدمته مهما بلغت . اما جزء السنة فيتقاضى عنه بنسبة ما قضاه منها في العمل .

ملاحظة :

١ - ان جزء السنة الوارد ذكره سابقا بالنسبة للقانون «٢٧٩» يعتبر شهرا كاملا أي ٣٠ يوما .

ملاحظة :

٢ - تطبق الاحكام السابقة على الخدمات في ظل القانون «٢٧٩» اعتبارا من ١٨/١١/١٩٤١ بالنسبة لعمال الصناع وصغار الباعة واعتبارا من ١٨/١١/١٩٣٦ بالنسبة لعمال المؤسسات الاخرى عدا الشركات المساهمة .

اما العمال لدى الشركات المساهمة فانهم يستفيدون من التعويض عن كامل مدة خدمتهم مهما بلغت .

ملاحظة :

٣ - لا تعتبر سني الخدمة السابقة لتاريخ ١٨/١١/١٩٤١ الا اذا كانت غير متقطعة أي اذا لم يتخللها فاصل يزيد على الشهر .

ملاحظة :

٤ - الاجر الذي تحسب على اساسه المكافاة هو الاجر الاخير .

٢ - حالة كون العامل استخدم في ظل القانون «٩١» وانتهت خدمته في ظل القانون «٩١» :

يستحق العامل التعويض المنصوص عنه في المادة «٧٣» من القانون «٩١» :

٣ - حالة كون العامل استخدم في ظل القانون «٢٧٩» وانتهت خدمته في ظل القانون «٩١» :

يتقاضى التعويض اما وفق احكام القانون «٢٧٩» باعتبار ان احكامه جزء من عقد العمل الفردي الواقع في ظله واما وفق احكام المادة «٧٣» من القانون «٩١» بدلالة المادة «٦٣» من قانون التامينات أيهما أكبر مع مراعاة الملاحظات ١ و ٢ الوردتين في البند الاول .

ملاحظة عامة :

قبل احتساب المكافأة يتوجب الرجوع الى عقود العمل الفردية او المشتركة او اللوائح والنظم المعمول بها في المنشآت وقرارات هيئات التحكيم هذا في حالة وجودها ومقارنتها مع الاحكام القانونية السابقة والاخذ بما هو افضل للعامل .

انهاء عقد العمل المحدد المدة

عقد العمل المحدد المدة من العقود الرضائية الملزمة للطرفين التي يتميز فيها الزمن كعنصر قوي من عناصرها .

وقد اتجه القضاء في الاقليم المصري الى ان الاصل ان العقود المحددة المدة تنتهي بانتهاء اجلها وفي هذه الحالة لا يتوجب الانذار المسبق ما لم يكن في العقد نص على تجديد العقد اذ يوجه أحد الطرفين انذار بعدم رغبته في التجديد بوقت محدد .

ولرب العمل ان يفسخ العقد قبل انتهاء مدته وفي هذه الحالة يتوجب عليه اثبات مبررات فسخ العقد قبل انتهاء مدته . كما يستحق العامل التعويض الذي تقدره المحكمة مستندة في ذلك الى : (١) نوع العمل (٢) المدة الباقية (٣) الضرر .

ولا يستحق العامل في حال فسخ العقد المحدد المدة اجوره عن المدة الباقية كما هو الحال في القانون السابق ٢٧٩ لان تقدير استحقاقه اصبح من اختصاص قاضي الموضوع .

فصل العامل بسبب مطالبته بحقوقه

القضاء :

اذا لجأ العامل الى القضاء اثناء خدمته لرب العمل مطالبا بأي حق يعتقد انه له قبل هذا الاخير فلا يمكن القول بانه قد اراد التشهير به فاذا فصل العامل لهذا السبب فان هذا الفصل يكون مشوبا بالتسلف .

الاسكندرية الابتدائية رقم ١٩٨ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٥٧٣

الفصل بسبب تطوع العامل بالحرس الوطني

اذا كان سبب الفصل هو تطوع العامل في الحرس الوطني فان هذا الفصل ينطوي على تسلف .
عمال القاهرة رقم ٤٩٥٦ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ص ٥٨٩

تطوع العامل في المقاومة الشعبية

اجتهاد وزاري ب/١/٧٧٢٨ تاريخ ١٥/٨/١٩٦٠

ان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٨ بانشاء جيش المقاومة الشعبية في الاقليم الشمالي قد اوجب على المؤسسات الخاصة والعامة دفع اجور العمال المنضمين الى جيش المقاومة اثناء مدة التدريب ضمن الشروط الواردة في القرار المذكور ، ولما كانت المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ قد حددت مفهوم الاجر (كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مضافا اليه

جميع المداوات ايا كان نوعها ... الخ) ، لذا فاننا نطلب اليكم عدم اقتطاع المكافآت والمداوات من اجور العمال اثناء التدريب حفاظا لحقوق العمال ، وتشجيعا لهم بالانضمام الى جيش المقاومة الشعبية الذي يرمز الى تصميم شعبنا العظيم على المضي في الكفاح والنضال بجميع افرادة .

المحافظة على الحقوق المكتسبة

مجلس الدولة : الرأي رقم ٢١ لجنة ٩٩ تاريخ ١٩٥٩/٧/٣٠ (لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل)

- ١ - ان الحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملفة والتي عنتها المادة ٧٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هي الحقوق المقررة لهم بمقتضى قانون العمل الملقى رقم ٢٧٩ .
- ٢ - تصفى حقوق العمال الذين استخدموا في ظل قانون العمل الملقى والقانون الجديد فيما يعود لتعويض التسريح ، باعطائهم المكافأة بحسب احكام قانون العمل الملقى عن الخدمة التي وقعت في ظله وباعطائهم المكافآت بحسب احكام قانون العمل الجديد من الخدمة التي وقعت في ظله واعتبارا من تاريخ نفاذه .

مثال على حساب تعويض الاستقالة

اجتهاد وزاري د/١١٢٢٢/٢ تاريخ ١٩٦٠/١١/١٤

- ١ - موظف مصرف راتبه ٣٠٠ ل.س بدأ العمل في ١٩٥٦/٨/٢٧ واستقال في ١٩٦٠/٧/٣١ يستحق مكافأة على اساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وذلك لان الحالة المعروضة هي حالة استقالة وليست حالة تسريح وقد نص القانون على الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة عند التسريح فقط $\frac{3 \times 300}{2} = 450$ ل.س وذلك عن السنوات الثلاث الاولى التي تنتهي في ١٩٥٩/٨/٢٧ .

- ٢ - يستحق ايضا $\frac{300}{2}$ عن السنة الاخيرة بنسبة ما قضاه فيها وهي ١١ شهرا و ٣ ايام (٣٠ × ١١) $3 + 222 = 225$ يوما .

$$36 \text{ يوما يستحق عنها في ظل القانون } 91 (150) \text{ ل.س} \\ 222 \text{ يوما يستحق عنها في ظل القانون } 91 \text{ س} = \frac{150 \times 222}{36} = 928,75 \text{ ل.س}$$

- ٣ - يكون مجموع الاستحقاق في حالة نهاية الخدمة هو $450 + 928,75 = 1378,75$ ل.س. فاذا استقال هذا العامل كما هو وارد في المثال استحق ثلث هذه المكافأة تبعا لخدمته .

$$\frac{1378,75}{3} = 459,58 \text{ ل.س} \\ 196,25 \text{ ل.س لان مدة خدمته اكثر من سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات} \\ \text{يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة عملا بالمادة ٨٠ من قانون العمل .}$$

مادة ٧٤

اذا 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 الاخلال باحكام المادتين ٧٢ و ٧٣ .

ملاحظة :

جاء النص على فسخ العقد - دون تحديد أي نوع من العقود - المحدد أم غير المحددة المدة ، لذلك فان الغاء العقد المحدد المدة لم يعد يرتب على صاحب العمل أجر العامل عن باقي مدة العقد انما يرتب عليه التعويض الذي تقدره المحكمة حسب نوع العمل والضرر والمدة الباقية من العقد .

مادة ٧٥

للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر ان يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب الى الجهة الادارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تتجاوز اسبوعا من تاريخ اخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل ، وتتخذ هذه الجهة الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا فاذا لم تتم التسوية تعين عليها ان تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز اسبوعا من تاريخ تقديمه ، الى قاضي الامور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل او قاضي المحكمة الجزئية المختص بشؤون العمل بوصفه قاضيا للامور المستعجلة في المدن التي انشئت او تنشأ بها هذه المحاكم . وتكون الاحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الادارية المختصة .

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ احالة الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز اسبوعين من تاريخ تلك الاحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الادارية المختصة ويرافق الاخطار صورة من مذكرة هذه الجهة ، ويكون الاخطار بكتاب مسجل .

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ اول جلسة ، ويكون حكمه نهائيا ، فاذا أمر بوقف التنفيذ الزم

صاحب العمل في الوقت ذاته ان يؤدي الى العامل مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله ، وعلى القاضي ان يحيل القضية الى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العامل او المحكمة المختصة لنظر شؤون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم ، وعلى هذه المحكمة ان تفصل في الموضوع بالتعويض ان كان له محل ، وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ اول جلسة .

واذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة جاز لصاحب العمل بدلا من صرف الاجر للعامل ان يودع مبلغا يعادل هذا الاجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى .

وتخضع المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذا لحكم قاضي الامور المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو اية مبالغ اخرى تكون مستحقة له .

ويجوز للمحكمة ان تقضي باعادة العامل المفصول الى عمله اذا كان فصله مكونا للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون . ويكون عبء اثبات ان الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل .

وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الاحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها على الاحكام الصادرة في الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة ايام ، وعلى المحكمة ان تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ اول جلسة .

التقادم الخمسي

اجتهاد وزاري د/٢/ ٩٩٦٠ تاريخ ١٦/١٠/ ١٩٦٠

نصت المادة ٢٧٣ من القانون المدني : يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كاجرة المباني والاراضي الزراعية وبذل الحكر وكالفوائد والارادات المرتبة والرواتب والاجور والمعاشات .

وبما ان تعويض الساعات الاضافية يعتبر جزءا من الاجر عملا بالمادة ٣ من قانون العمل الموحد نظرا لان اجور الساعات الاضافية تقابل عملا مبدولا .

فاننا نرى ان تعويض الساعات الاضافية من الحقوق الدورية التي تسقط بمرور خمس سنوات . اما التقادم السنوي الوارد في المادة ٢٧٥ فانه يحتاج الى يمين يحلفها من يتمسك بهذا التقادم

بانه قام بوفاء او اداء هذا الدين فعلا والا وجب تطبيق احكام التقادم الخمسي في المادة ٣٧٣ الأنفة الذكر .

كيفية تقديم الشكوى

القضاء :

اذا لم يضمن العامل شكواه الى مكتب العمل طلب ايقاف قرار الفصل ولو بصورة ضمنية فلا يجوز لمدير مكتب العمل احالة الاوراق الى قاضي الامور المستعجلة طالبا ايقاف تنفيذ هذا القرار .
محكمة البداري الجزئية رقم ٣٤٢ لسنة ١٩٥٥

الفصل بلا مبرر

اذا لم يذكر العامل في طلبه المقدم الى مكتب العمل انه قد فصل من عمله دون مبرر فان طلب وقف قرار الفصل يصبح غير مقبول شكلا .
محكمة العمال الجزئية بالاسكندرية ٢٣٣٨ لسنة ١٩٥٧

فوات مدة الاسبوع

- فوات ميعاد الاسبوع على فصل العامل دون تقديم الشكوى يجعل الدعوى غير مقبولة .
- المواعيد التي نصت عليها المادة ٣٩ مكرر (٧٥) تتعلق بالنظام العام .
شؤون عمال القاهرة رقم ٢٢٢٢ لسنة ١٩٥٦ ص ٢٩ فاكهاني

طلب وقف تنفيذ الفصل حق فردي

ان طلب وقف تنفيذ قرار الفصل هو حق فردي يجب ان يباشره العامل بنفسه او بوكيل خاص عنه منذ الخطوة الاولى وهو الالتجاء بالشكوى لمكتب العمل دون ان يكون لنقابته هذا الحق .
شؤون عمال القاهرة رقم ٤٧٧ لسنة ٩٥٥ فاكهاني ص ٣٤

عدم وجود الاخطار بالفصل

اذا لم يثبت وجود اخطار بفصل العامل ، فلا يتقيد هذا الاخير بميعاد الاسبوع الواجب تقديم شكواه فيه الى مكتب العمل وبالتالي يكون له الحق في تقديمها في أي وقت متى اعيته الحيل من اعادته الى العمل .

شؤون عمال القاهرة رقم ٣٤٠٩ لسنة ١٩٥٥ - فاكهاني ص ٣٥

ترك العامل دعواه

اذا ترك العامل دعواه بطلب وقف قرار الفصل للشطب فانه بذلك يكون قد تنازل عن صفة الاستعجال .

شؤون عمال القاهرة رقم ٦٠١٣ لسنة ١٩٥٥ - فاكهاني ص ٤٣

قرار الفصل في العقود المحددة

إذا كان العقد محدد المدة فيجب إيقاف قرار الفصل حتى نهاية المدة المحددة به .
شؤون عمال القاهرة رقم ٢٦٥٤ لسنة ٩٥٥ ص ٧٣ فاكهاني

التنازل عن طلب وقف تنفيذ قرار الفصل

إذا تقدم العامل أثناء نظر الدعوى الخاصة بإيقاف فصله بطلب متأخر أجره ومكافاته ومقابل
النداره فإن ذلك يفيد في صراحة تنازله عن طلب وقف تنفيذ قرار فصله .
شؤون عمال القاهرة ٣٠١ لسنة ١٩٥٥

حق العامل باللجوء للقضاء المستعجل

إذا لم يتم مكتب العمل بحالة طلب العامل بشأن إيقاف قرار الفصل الى المحكمة رغم قيام
النزاع فإن ذلك لا يمنع العامل من الالتجاء الى القضاء المستعجل مباشرة
شؤون عمال القاهرة رقم ١١٩ لسنة ١٩٥١ فاكهاني ص ٢٢

هل يستمر رب العمل في دفع اجر العامل المفصول

- ان السبب القانوني للاجر الذي يقضي به القاضي العمالي المستعجل وهو يحكم بإيقاف قرار الفصل إنما هو التعويض المرجح الحكم به للعامل في دعوى الموضوع .
- ان الميعاد الذي حددته المادة ٣٩ مكرر (٧٥) هو من صالح العامل ورب العمل معا لان رب العمل وهو ملزم باداء الاجر يكون معرضا لخطر الحكم برفض التعويض او بالحكم به أقل مما أداه من أجر بمقتضى الحكم .
- ان فوات ميعاد الشهر المحدد للفصل في الموضوع يعتبر تغييرا للظروف والملابسات التي كانت معروضة امام القاضي العمالي المستعجل الذي كان يقدر ذهنه وهو يقضي بوقف قرار الفصل بالمواعيد التي نصت عليها المادة ٣٩ مكرر (٧٥) .
- اذا ظلت دعوى الموضوع امام المحكمة أكثر من الشهر الوارد ذكره في المادة ٣٩ مكرر جاز لرب العمل ان يستشكل في تنفيذ الحكم القاضي بإيقاف قرار الفصل .
- للمحكمة المعروض عليها هذا الاشكال اذا ما تحققت من تغير ظروف الدعوى ان تقضي بإيقاف تنفيذ الحكم .

محكمة الامور المستعجلة بالاسكندرية - ١٤٤٦ لسنة ١٩٥٤

تقدير الدعوى

إذا تضمنت الدعوى العمالية التعويض عن الفصل التعسفي والاجر وبطل الانذار ولما كانت هذه
الطلبات مترتبة على عقد العمل فيجب تقدير الدعوى باعتبار قيمتها جملة وتحديد الاختصاص على
هذا الاساس .

الاسكندرية الابتدائية - ٢٠٢١ لسنة ١٩٥٦

تعديل الطلب في الدعوى

ان المادة ٦٩٨ مدني خاصة بسقوط حق العامل في اقامة الدعوى بعد مضي سنة من انقضاء العقد لا يسقط الطلبات الجديدة التي تبدى أثناء سير الدعوى على اساس ان تعديل الطلبات لا يعتبر دعوى جديدة .

القاهرة الابتدائية رقم ١.٥٥ لسنة ١٩٥٥ - فاكهاني ص ٤١٠

اقرار صاحب العمل بحق العامل

اذا أقر صاحب العمل بأحقية العامل في مبلغ معين فانه بالتالي يعتبر متنازلا عن الدفع بسقوط حق العامل في رفع الدعوى بمضي سنة من تاريخ انتهاء الخدمة مما لا يجوز له التمسك بهذا الدفع بعد ذلك .

القاهرة الابتدائية رقم ٤٥٤ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٤٢٨

مدة توقيف العامل

مدة انقطاع العامل عن العمل بسبب ايقافه لاتهامه لا يجوز اقتطاعها من مدة خدمته اذا ما عاد الى العمل ولو وافق على ذلك لانه اجراء باطل لا يستند الى القانون .

القاهرة الابتدائية رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ص ٦١٨

توقف رب العمل

تميز سوري رقم ٣٣٧ تاريخ ٢١/٤/١٩٦٠ - مجلة القانون لسنة ١٩٦٠ ص ٢٦٣
ان توقف رب العمل عن متابعة عمله ولو كان سبب التوقف اضطراريا لا يعفيه من دفع تعويض التسريح .

اساس التقادم الحولي

- اساس التقادم الحولي هو قرينة الوفاء التي يجب ان تعزز باليمين التي يؤديها المدين او يمين الاستيثاق التي يؤديها ورثته وتسقط هذه القرينة بمجرد اقرار المدين بالدين او قطع المدة .
 - في تقادم دعوى عقد العمل يبدأ سريان التقادم (وهو تقادم في الحق) من وقت تمام الاستحقاق .
 - الاجر الذي يرد عليه التقادم الحولي هو بعينه الاجر الذي يرد عليه التقادم الخمسي .
- استئناف الاسكندرية رقم ٣٦٤ لسنة ١٩٥٤ - فاكهاني ص ٥٠

كيفية حساب مدة الخدمة

مدة الخدمة تحسب على اساس مدة العمل الفعلية مضافا اليها مدة الانقطاعات الجائز السماح بها قانونا اذا كان العامل من ضمن عمال اليومية .
استئناف القاهرة ١٥٦ لسنة ١٩٥٥ - فاكهاني ٦١٧

التقادم الخمسي

تميز سوري : قرار رقم ٢٧٤ تاريخ ١٩٦٠/٣/٢١ مجلة القانون ص ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠
ان اجور العمال الشهرية تتقادم بخمس سنوات (المادة ٢٧٣) مدني سوري .

سقوط الحق بالمطالبة بالتعويض

تميز سوري : ت/١٩٥٢/٢/٧ ص ٢١٦

ان سقوط الحق بالمطالبة بتعويض التسريح بالتقادم الحولي مبني على قرينة الوفاء لا الاسقاط
وعليه يتوجب على من يتمسك بان الحق قد تقادم بسنة أن يعلف اليمين على انه ادى الدين فعلا
وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه . ولا يسوغ توجيهها الى من يقوم بممارسة وظائف عامة .

التقادم

استمرار خدمة العامل لدى رب العمل لا تعتبر مانعا ادبيا يحول دون مطالبته بحقوقه . لا حياة
في المطالبة بما وفره القانون من حقوق .

استئناف القاهرة رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ فاكهاني ص ٤٠٨

مدة السنة مدة اسقاط

- الموعد الذي ضربه الشارع في المادة ٦٩٨ هو من نوع المدد او المواعيد التي فرض على ذوي الشأن اتخاذ اجراءات معينة خلالها والا سقط الحق فيها .
 - لا صلة بين الحق ذاته وبين التقادم بالمادة ٦٩٨ مدني .
- القاهرة الابتدائية رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٧ فاكهاني ص ٤٠٨

اعادة العامل للعمل

اجتهاد وزاري د/١٠٤٣٦/٢ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٩

في حالة صدور الحكم باعتبار ان الفصل كان لسبب مبرر ومشروع تترتب على صاحب العمل
دفع المكافأة القانونية لخدمة العامل المفضول المنتهية بتاريخ الفصل وفقا لاحكام المادتين ٧٢ و ٧٣ ،
اما اذا صدر الحكم باعتبار الفصل من العمل كان فصلا تفسقيا او لسبب غير مبرر تترتب على صاحب
العمل في هذه الحالة :

اولا - دفع اجور الايام التي اوقف العامل فيها حتى تاريخ صدور الحكم .

ثانيا - دفع تعويض العطل والضرر الذي تقدره المحكمة استنادا للمادة ٧٤

ثالثا - دفع المكافأة القانونية عن خدمة العامل (م ٧٢ ، ٧٣)

هذا ولم ينص القانون على جواز الحكم باعادة العامل المفضول الى عمله الا في حالة واحدة هي
كون الفصل مكونا للجريمة المنصوص عليها بالمادة ٢٣١ المتعلقة بفصل العامل لسبب عمل نقابي ..
مع العلم ان بعض المحاكم قضت باعادة العامل المفضول لسبب غير مبرر الى عمله السابق .

فوات ميعاد تقديم الشكوى

المدونة العمالية لحسن الفاكهاني ص ٢٥١

الفقه القضائي :

ان فوات الميعاد المذكور في المادة ٧٥ وهو (مدة الاسبوع) دون ان يتقدم العامل بتقديم شكواه الى وزارة العمل او مديرياتها في المحافظات يؤدي الى عدم امكانية رفع الدعوى للقضاء المستعجل في كل مرة بالمعقوبة القانونية ذلك انه اذا تكرر الغياب ووصل الى الحد الاعلى المسموح به قانونا يكون ضمن مدة معينة لئلا يبقى صاحب العمل مهتدا لمدة غير محدودة بوقفه ، ويعتبر عدم قيام العامل بتقديم شكواه ضمن المدة تنازلا منه عن اجراءات الاستعجال الواردة في المادة المذكورة .

هل تستطيع النقابة تقديم الشكوى

ملاحظة :

يوجد رأيان : احدهما يقول بحق النقابة في تقديم طلب التظلم من الفصل بدون مبرر ، والاخر يقول ان حق العامل فردي ويجب ان يقدم الطلب هو او وكيله الخاص . ونرى ان بإمكان النقابة تقديم مثل هذه الشكوى في حالات الفصل بلا مبرر بسبب عمل نقابي ، او في حالات التسريح الجماعي .

الادعاء بترك العامل العمل

القضاء :

اذا ادعى العامل ان رب العمل قد فصله من عمله وزعم هذا الاخير ان الاول قد انقطع عن العمل من تلقاء نفسه ، فان هذا مما يخرج الدعوى عن دائرة اختصاص قاضي الامور المستعجلة .
شؤون عمال القاهرة - رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٥٦ فاكهاني ص ١٠٦

التحاق العامل بعمل آخر

يعتبر طلب ايقاف قرار الفصل غير ذي موضوع اذا ثبت ان العامل قد التحق بعمل آخر بعد فصله من عمله الاول .

شؤون عمال القاهرة رقم ٧٤٨٢ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ١٠٦

مادة ٧٦

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق اعلان العامل ودون مكافأة
أو تعويض الا في الحالات الآتية :

- ١ - اذا اتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .
- ٢ - اذا كان العامل معينا تحت الاختبار .

- ٣ — اذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- ٤ — اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .
- ٥ — اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .
- ٦ — اذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .
- ٧ — اذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه .
- ٨ — اذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الامانة أو الآداب العامة .
- ٩ — اذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر يبيّن أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة .
- ١٠ — اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك اذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

ملاحظة :

الذنب الخطير هو الذنب الذي يرتكبه العامل متعمدا الضرر بصاحب العمل والذي يؤدي الى الاخلال الفادح بالواجبات الاساسية المترتبة بموجب عقد العمل .

الغياب وازدواج العقوبة

اجتهاد وزاري د/٢/٤٢٤ تاريخ ١٩٦٠/٥/٥

نصت الفقرة الخامسة من المادة ٧٦ من القانون المذكور : « اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متوالية ... الخ » .
ان المقصود بتعبير « السنة الواحدة » الوارد في المادة المذكورة هو السنة التعاقدية وذلك

قياسا على حساب السنة فيما يتعلق بالاجازات المرضية والسنوية حيث تعتبر السنة المقصودة هي سنة عمل . وعلى سبيل المثال :

عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنتين ، وبدأ العمل لديه في ٢٠ كانون الثاني ١٩٥٨ ، فالسنة الاولى تبدأ في ٢٠ كانون الثاني ١٩٥٨ وتنتهي في غاية ١٩ كانون الثاني ١٩٥٩ ، والثانية تبدأ في ٢٠ كانون الثاني ١٩٥٩ وتنتهي في غاية ١٩ كانون الثاني ١٩٦٠ .
ففي حالة تطبيق المادة ٧٦ الفقرة الخامسة ينظر الى الفياح الحاصل في كل سنة لوحدها ، فاذا تجاوز الفياح في كل سنة النسب الواردة في الفقرة الخامسة من المادة المذكورة أمكن تطبيق حكم المادة ٧٦ .

ولا يجوز جمع الفياح غير المشروع الواقع خلال سنوات الخدمة لان النسب المذكورة في الفقرة الخامسة تنصرف الى سنة واحدة تعاقدية .

اما سؤالكم عن ازدواج العقوبة على العامل المتفيع الذي يعاقب بموجب لائحة الجزاء عن ايام الفياح ثم يعاقب بموجب المادة ٧٦ الفقرة الخامسة اذا بلغ الفياح حدا معينا .
لا نجد مخالفة لقانون العمل في توقيع عقوبتين على العامل احدهما بموجب اللائحة والثانية بموجب المادة ٧٦ ، اذ ليس في هذه الحالة ازدواج في العقوبة او في توقيع عقوبتين لمخالفة واحدة ، بل هو توقيع عقوبتين لمخالفتين مستقلتين لان الاصل في عقوبة اللائحة انها عقوبة خفيفة تحذيرية او رادعة ، فاذا استمرت برغم وجود العقوبة كان لصاحب العمل ان يفسخ العقد بموجب المادة ٧٦ .
يجب ان ننبه الى انه لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع اكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الفردية الواحدة ولكن اذا تجمعت المخالفات وتكررت خلال سنة واحدة تعاقدية بحيث زادت على النسب المحددة في الفقرة الخامسة ، أمكن تطبيق حكم المادة ٧٦ بفسخ العقد .

وعلى سبيل المثال :

في المرة الاولى (٦) ايام وعوقب على غيابه

في المرة الثانية (٧) ايام وعوقب على غيابه

في المرة الثالثة (٨) ايام وعوقب على غيابه

في جميع الحالات المذكورة عوقب العامل في كل مرة بالعقوبة المستحقة مرة واحدة ، ولكن النظر الى مجموع الفياح المعاقب عليه يدل على انه يزيد عن ٢٠ يوما مما يجعل غياب هذا العامل مشمولاً بحكم الفقرة الخامسة من المادة ٧٦ من قانون العمل الموحد .

وعقوبة الفسخ الاخيرة لا تعني ابدا ان العامل عوقب مرتين على الفياح لانه عوقب على الفياح في كل مرة بالعقوبة بلقانونية ذلك انه اذا تكرر الفياح ووصل الى الحد الاعلى المسموح به قانونا انقلب الامر الى موضوع آخر بحيث أصبح الغرض من قيام العقد غير متحقق وامكن عندئذ تطبيق حكم المادة ٧٦ بفسخ العقد .

العمل خارج مؤسسة صاحب العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٤٨٨٠ تاريخ ١٧/٥/١٩٦٠

الاصل ان العامل ليس مجبرا على الامتناع عن ممارسة العمل خارج اوقات العمل المحددة من قبل صاحب العمل الا اذا كان العقد ينص على ذلك .

وان وجود نص في عقد العمل يمنع العامل من ممارسة العمل خارج مؤسسة صاحب العمل
يرتب في حال مخالفة العامل له ، اخلافا جوهريا بفقد العمل وتنطبق عليه في هذه الحالة احكام
المادة ٧٦ الفقرة السادسة من قانون العمل الموحد .

التغيب بسبب عمل نقابي

اجتهاد وزاري د/١٠٢٨/٢ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٩

ان المادة ٧٦ من قانون العمل الموحد في الفقرة الخامسة منها اجازت لصاحب العمل فسخ
العقد اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما في السنة او اكثر من عشرة ايام
متوالية ، وقد استمر اجتهاد هذه الوزارة على أن غياب العامل بسبب عمله النقابي يعتبر سببا
مشروعا لا يجيز فسخ العقد ولا سيما اذا تغيب عن العمل بسبب تمثيله للعمال في اللجان والمجالس
او في المؤتمرات القطرية والعربية والدولية او اذا تغيب بسبب مهمة نقابية موكولة اليه اذا كان
من المتعذر تأجيل القيام بها الى غير اوقات الدوام الرسمي على ان يخبر رب العمل بغيابه ، اما اذا
غاب العامل النقابي بدون ان تتوفر هذه الشروط فلا مناص من تطبيق حكم المادة ٧٦ من قانون
العمل الموحد .

حالات فسخ العقد

الفقه : مجلة المحامين العدد الاول لسنة ٩٦٠ ص ٨ :

أجاز قانون العمل الموحد لكل من رب العمل والعامل فسخ العقد في حالات حددتها المادتان
٧٦ و ٧٧ منه ، وهذه الحالات التي عدتها المادتان المذكورتان هي على سبيل الحصر لا البيان .

الغياب دون سبب مشروع

القضاء :

انذار العامل بالعودة الى العمل بعد ثبوت غيابه المدة المقررة قانونا واجب ويتم حصوله في
الميعاد والا اعتبر الفصل تفسيا وحق للعامل التعويض عنه .

استئناف الاسكندرية رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٨ فاكهاني ص ٢٠٧

اعتقال العامل

الاعتقال يعتبر سببا خارجا عن ارادة العامل في انقطاعه عن العمل .

شؤون عمال القاهرة : ٤٥٨٥ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٢١٥

مخالفة العامل للتعليمات

اذا لم يراع صاحب العمل هذه الاحكام فان الفصل يفقد بذلك صفته التأديبية ولا يعدو ان

يكون انتهاء لعقد العمل من جانب رب العمل لا يسأل عنه الا اذا كان مشوباً بالتقصير أو كان بلا مبرر .
استئناف القاهرة رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٥٦

الإنذار أولاً

يجب قبل فصل العامل لعدم مراعاة التعليمات ان يسبقه إنذاره والا كان الفصل تعسفياً .
شؤون عمال القاهرة : رقم ١٦٥٥ لسنة ١٩٥٢

التسبب في خسارة جسيمة

احتراق موتور السيارة من العامل لا يعتبر من قبيل الخسارة التي عنتها الفقرة الثانية من
المادة ٤ (المادة ٧٦ حالياً) .
استئناف القاهرة : رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٥٧ فاكهاني ١٦٦

الإهمال لا يبرر الفصل

الإهمال لا يبرر الفصل لان القانون يستوجب ركن العمد في الفعل الخطأ الذي على اساسه
يكون من حق رب العمل فصل عامله .
القاهرة الابتدائية : رقم ١٥٢٧ لسنة ١٩٥٢ فاكهاني ص ١٦٦

أخطار الجهة المختصة

اذا تسبب العامل باهماله في حصول خسائر مادية جسيمة لصاحب العمل فان ذلك لا يبيح له
فصله من الخدمة الا اذا كان قد أخطر الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من علمه به .
استئناف الاسكندرية : رقم ٨٩١ لسنة ١٩٥٨ فاكهاني ص ١٦٩

عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية

اذا اعلن العامل العصيان على أوامر رؤسائه وعمل على تعطيل تنفيذ أي أمر يصدر اليه .. فان
ذلك يكون مبرراً كافياً لفصله دون مكافأة أو تعويض .
القاهرة الابتدائية : رقم ١٥١ لسنة ١٩٥١ فاكهاني ص ٢١٦

النقص في الانتاج

النقص في الانتاج من جانب العامل لا يعتبر من قبيل الاخلال بالتزاماته الجوهرية التي تبرر
لرب العمل الحق في فصل العامل .
شؤون عمال القاهرة : رقم ١٦٥٦ لسنة ١٩٥٦ فاكهاني ص ٢١٩

وجود سبب للامتناع

إذا كان للعامل وجه في عدم القيام بالتنفيذ فلا يكون لرب العمل الاستناد الى المادة ٤٠ (٧٦) .
القاهرة الابتدائية : رقم ١٨٥٢ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ص ٢٢٤

عجز العامل لمرضه

عجز العامل عن القيام بعمله لمرضه لا يعتبر عجزا عن القيام بالتزاماته الجوهرية .
القاهرة الابتدائية : رقم ٣١٨٦ لسنة ١٩٥٤ فاكهاني ص ٢٣١

نوم العامل

نوم العامل أثناء العمل وان كان لا يصل الى حد الاخلال بالتزامات الجوهرية الا انه يصح مبررا للفصل .

الاسكندرية الابتدائية : رقم ١٤ لسنة ١٩٥٨ فاكهاني ص ٢٣٢

العمل الخارجي

إذا نصت لائحة العمل على منع العامل من الاشتغال بأعمال خارجية فان على العامل - كيما يصح قيامه بمثل هذه الاعمال - ان يحصل على تصريح كتابي من صاحب العمل والا اعتبر ذلك من جانبه اخلاا بالتزاماته الجوهرية يبرر فصله من العمل .

القاهرة الابتدائية : رقم ١٦٩٢ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٢٤٤

الامتناع عن النقل

امتناع العامل عن تنفيذ النقل بعض الوقت لا يرقى الى مرتبة الاخلال بالتزاماته الجوهرية المبررة للفصل بلا مكافأة او تعويض او انذار .

القاهرة الابتدائية : رقم ٧٠٣ لسنة ١٩٥٦ فاكهاني ص ٢٤٥

السب

اعتداء العامل على أحد رؤسائه بالسب وان كان يجيز توقيع الجزاء الا انه لا يمكن ان يكون مبررا كافيا للفصل .

استئناف القاهرة : رقم ١٢٤٦ لسنة ١٩٥٦ فاكهاني ص ٢٧٨

المشادة الكلامية

المشادة الكلامية لا يمكن اعتبارها من قبيل الاعتداء المدرج تحت نص المادة ٤٠ (٧٦) .
شؤون عمال القاهرة : رقم ٤٠١٦ لسنة ١٩٥٥

تقديم الشكاوى الكاذبة

إذا قدم العامل شكاوى في حق رب العمل ثبت كذبها كان لهذا الأخير ان يفصله دون اعلان أو تعويض أو مكافأة .

الاسكندرية الابتدائية : رقم ٢٤٩٧ لسنة ١٩٥٣ فاكهاني ٢٨٧

على من يقع اثبات

على رب العمل يقع اثبات ما استوجب انتهاء عقد العمل لاحد الاسباب القانونية الواردة في المادة ٤ (٧٦) .

استئناف الاسكندرية : رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٥

الجنحة ودعوى التعويض

إذا كانت الطلبات المرفوعة بها الدعوى لا يتوقف الفصل فيها على الفصل في قضية الجنحة المنسوبة الى العامل فلا يجوز ايقاف السير في الاولى لحين الفصل في الثانية .

استئناف القاهرة : رقم ٩٠١ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٦٦

اجر العامل أثناء ايقافه

لا يستحق العامل أجرا عن مدة ايقافه بسبب اتهامه الا اذا كان قد أوقف ولم يفصل ويشبت ان هذا الاتهام كان بتدبير او بعلم رب العمل او وكيله المسؤول ثم رأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة .

مادة ٧٧

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد او بدون سبق اعلان في الحالات الآتية :

- ١ — اذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .
- ٢ — اذا لم يقم صاحب العمل ازاء العامل بالتزاماته طبقا لاحكام هذا القانون .
- ٣ — اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل او احد افراد عائلته .
- ٤ — اذا وقع من صاحب العمل او من ينوب عنه اعتداء على العامل .

٥ - اذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يتم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له .

ملاحظة :

يستحق العامل في هذه الحالة كافة حقوقه من تعويض ومكافآت وكذلك التعويض الذي تقررته المحكمة أيضا ، ولا يعتبر تركه في هذه الحالة استقالة بل فسخا للعقد بسبب يعود الى اساءة صاحب العمل حقه بموجب احكام العقد وبالتالي تحسب مكافأة العامل في هذه الحالة وكأنها تعويض تسريح وذلك عملا بالمادة التالية . وبديهي ان الحالات المذكورة قد وردت على سبيل الحصر لا المثال .

مادة ٧٨

اذا ترك العامل العمل لاحد الاسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٧٣ وذلك دون اخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة .

مادة ٧٩

للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية (خدمة العلم) الخيار بين أن يطلب الغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة ٧٣ وبين التمسك بالاحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم) .

وتقوم الجهة الادارية المختصة بابلاغ صاحب العمل بما اختاره العامل خلال ثلاثة اشهر من تاريخ تجنيده .

وللعاملة بمناسبة زواجها أو انجابها للطفل الاول المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ اذا تركت العمل خلال ستة اشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الاولى ، وفي خلال ثلاثة اشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية .

ملاحظة :

الطفل الاول في هذه المادة يقصد به اول طفل تنجبه العاملة بعد زواجها وليس المقصود به اول طفل تنجبه بعد عملها في المؤسسة ذلك لان الغاية من اعطاء العاملة حق الخيار في انتهاء العقد وفق احكام المادة المذكورة انما هي رغبة المشرع في اتاحة الفرصة لها لتصرف الى بيتها ، وطبيعي ان اتاحة هذه الفرصة لها تنحصر في المرة الاولى فقط .

ونرى ان زواج العاملة المسيحية لا يثبت الا بعقد الزواج ، فخطبة العاملة وحدها لا تكفي لطلب انتهاء العقد بالشروط الواردة في المادة المذكورة .
بينما العاملة المسلمة تستطيع تقديم الطلب وانهاء العقد بمجرد عقد «الكتاب» ولو لم تزوج فعلا ، والسبب في ذلك ان الزواج الفعلي والعقد يتمان في وقت واحد لدى العاملة المسيحية بينما يمكن تأخير الزواج الفعلي في الحالة الثانية .
اما خدمة العلم فتدخل ضمن الخدمة الفعلية اذا كان العامل من عمال الحكومة ومؤسساتها العامة فقط ، أما عمال القطاع الاهلي فلا تدخل خدمة العلم ضمن خدمتهم الفعلية عملا بقانون خدمة العلم الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١١٥ لسنة ١٩٥٣ .

ثبوت الزواج

اجتهاد وزاري د/٢/٦٤٢٤ تاريخ ١٩٦٠/٧/٧

وعليه فاننا نرى اجتهادا ان للعاملة التي تعد نفسها للزواج ان تترك العمل قبل عقد الزواج وان تتقاضى كامل التعويض المذكور في المادة ٧٣ بعد ثبوت الزواج او عقد الزواج ، اما اذا تركت العمل بعد مضي مدة الستة اشهر المذكورة فانها تعتبر بحكم المستقلة وتتقاضى تعويضاتها وفق احكام المادة ٨. من قانون العمل الموحد .

خدمة العلم

اجتهاد وزاري د/٢/٥١٠٦ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٣

نصت المادة ٧٩ من قانون العمل الموحد : « للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية (خدمة العلم) الخيار بين ان يطلب الفاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة ٧٣ وبين التمسك بالاحكام الخاصة في قانون خدمة العلم » .
وهذه الاحكام الخاصة في قانون خدمة العلم الصادرة بالمرسوم التشريعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٥ تعطي للعامل الحق في العودة الى العمل بعد انتهاء مدة الخدمة (المادة ٧٣) .
وعلى هذا فانكم تستحقون تعويض الاستقالة عن مدة الخدمة السابقة لدعوتكم لخدمة العلم ، وعن المدة اللاحقة لهذه الدعوة اذا كان مجموع الخدمتين يزيد على سنتين ، وهذا متوفر بالنسبة لكم ، وذلك بالاستناد الى المادة ٨. من قانون العمل الموحد .

عمال المؤسسة الخاصة

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٤٩٠ تاريخ ١٠/٢٦/١٩٦٠

نصت المادة ٨٣ من المرسوم التشريعي رقم ١١٥ تاريخ ١٠/٥/١٩٥٣ والمعدلة بموجب القانون رقم ٢٦٥ تاريخ ١٤/٨/١٩٥٦ على ان مدة خدمة العلم الفعلية تدخل في حساب التقاعد وتمويض التسريح والترفع شريطة دفع العائدات التقاعدية عنها على ان يستفيد من ذلك : الموظفون الداخلون في ملاك الدولة الدائم او في مؤسساتها العامة .
والمستخدمون والعمال الدائمون لدى مختلف دوائر الدولة او مؤسساتها العامة .

لذلك فان عمال المؤسسات الخاصة لا يستفيدون من احكام المادة ٨٣ التي قصرت حكمها على موظفي ومستخدمي وعمال الدولة فقط وبالتالي لا تدخل مدة خدمة العلم الفعلية في حساب مكافأة نهاية الخدمة او في حساب الاستقالة وتعتبر بحكم الاجازة بلا راتب ولا تدخل في حساب مدة خدمة العامل الفعلية .

مادة ٨٠

يجوز للعامل بعد اعلان صاحب العمل طبقا لاحكام المادة ٧٢ أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ اذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلثيها اذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة اذا استقال بعد عشر سنوات .

ملاحظة :

اثرت حول هذه المادة ضجة كبيرة لانها جاءت بحكم جديد هو حق العامل الذي تزيد خدمته عن سنتين في الاستقالة ، وهو ما لم يرد عليه النص في القانون السابق وخاصة من حيث معدلات المكافأة والمدة المطلوب توفرها لقيام الحق في الاستقالة .

وقد رأى بعض الفقهاء أن المدد المذكورة في المادة ٨٠ يجب أن يقضيها العامل في ظل القانون الجديد ، واستندوا في رأيهم هذا الى التعديل القانوني رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ الذي ينص على حساب مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة لصدور القانون وفق احكام القانون رقم ٢٧٩ الملقى .

ورأى البعض الآخر أن المدد المذكورة لا يشترط أن يخدمها العامل في ظل القانون الجديد ليكون له الحق في الاستقالة ، ولكن يجب حساب مكافأة الاستقالة

المعدلات الواردة في المادة ١٤٥ من قانون العمل رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ ، أي انسحاب أثر التعديل رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ الى تعويض الاستقالة أيضا . وقد انتهى هذا الجدل الى أن التعديل القانوني رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ لا ينصرف الا الى تعويض التسريح فقط ولا يشمل الاستقالة ولا أحكامها ، وبالتالي تكون المادة ٨٠ وحدها معطوفة على المادة ٧٣ هي التي يتقرر على اساسها تعويض الاستقالة .

التعديل ٢٢٧ يقتصر على حالة التسريح فقط

اجتهاد وزاري د/٩٣٢٢/٢ تاريخ ١٩٥٩/١١/٣٠

ان المادة ٨٠ من قانون العمل الموحد تعطي العامل الحق في الاستقالة وتقاضي مكافأة الخدمة ، ولا يحرم التعديل القانوني رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ العامل في الاقليم السوري من حق تقاضي التعويض في حالة الاستقالة عن كامل الخدمة وعلى اساس الاجر الاخير لان المقصود بالتعديل المذكور يقتصر برأينا فقط على حالة التسريح .

كيفية حساب تعويض الاستقالة

اجتهاد وزاري د/١١٦٦/٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/١

ان العامل الذي بدأ خدمة لدى رب العمل في ظل التشريع الملقى واستمر بالعمل في ظل القانون الجديد يستحق في حالة استقالته تعويض استقالة عن كافة خدماته السابقة لهذا القانون واللاحقة له باعتبارها خدمة واحدة وفق النسب المحددة بالمادة ٨٠ من القانون رقم ٩١ المذكور المعطوفة على المادة ٧٣ منه .

وبينى هذا التعويض على اساس معدل نصف شهر عن الخمس سنوات الاولى من الخدمة وبمعدل شهر عن كل سنة من السنوات التالية مهما بلغت وذلك لان المادة ٨٠ من القانون المذكور قد أتت بحكم جديد يختلف عن الحكم المقرر بالقانون الملقى بل هو اكثر نفعاً منه ، ولما كان التعديل القانوني رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ على قانون العمل رقم ٩١ لم يتعرض برأينا الى حكم الاستقالة المبين بالمادة الإنفة الذكر ، لذلك توجب تطبيق الحدود والمعدلات المبينة في نص كل من المادتين ٧٣ و ٨٠ بشأن الاستقالة ولان الحفاظ على الحقوق المكتسبة المبين بالمادة ٧٣ انما ينصرف فقط الى حالة التسريح دون الاستقالة .

لذلك يرجى العمل على تصفية حقوق العمال المستقيلين لديهم على هذا الاساس الذي تسير عليه ايضا مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

اجتهاد مؤسسة التأمينات الاجتماعية

المبدأ وحدة الخدمة

الاستقالة :

بشترط في استحقاق التعويض عن الاستقالة ان لا تقل الخدمة عن السنتين .

حساب تعويض الاستقالة :

أ - نصف شهر عن كل سنة عن السنوات الخمس الاولى من الخدمة .

ب - شهر عن كل سنة عن باقي سني الخدمة .

الاستحقاق :

ثلث التعويض اذا كانت مدة الخدمة اكثر من سنتين واقل من خمس سنوات .

ثلثا التعويض اذا كانت مدة الخدمة اكثر من خمس سنوات واقل عشر سنوات .

كامل التعويض اذا كانت مدة الخدمة اكثر من عشر سنوات .

ملاحظة عامة :

يعتبر الاجر الاخير الاساس في حساب مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة .

الانذار بالاستقالة

اجتهاد وزاري د/٢٠٨٨/٧٥ تاريخ ١٩٥٩/١٠/٨

ومن الرجوع الى نص المادتين ٧٢ و ٨٠ من قانون العمل الجديد ، نرى ان كتاب الاستقالة الذي يقدمه العامل الى رب عمله قبل موعد ترك العمل فعلا بما يزيد عن شهر هو بمثابة الاعلان الخطي للطرف الآخر والمنصوص عنه بالمادة ٧٢ من قانون العمل وان تحديد مهلة ثلاثين يوما الواردة بالمادة المشار اليها انما يقصد بها الحد الأدنى للمدة ولا يوجد تعارض مع النص اذا كان الاعلان وقع قبل مدة تزيد عن شهر من تاريخ الانفكاك عن العمل ، لان الحكمة في تحديد المدة المذكورة هي اعطاء فرصة للطرف الآخر قبل فسخ العقد او انهائه ليتدبر امره ويتفادى الضرر الذي ينجم عن فسخ العقد او ترك العمل بصورة مفاجئة .

اما اذا رغب العامل تغيير موعد استقالته او تاريخ انفكاكه عن العمل بموعد يسبق الموعد الاول ففي كل الاحوال يشترط المحافظة على مدة الشهر المحددة بالمادة ٧٢ من القانون الانف الذكر وانقضاء شهر على الاقل ما بين تاريخ التعديل الجديد وتاريخ الانقطاع عن العمل .
فاذا ما تمت الاستقالة ضمن هذه الحدود القانونية فانه يرجع الى نص المادة ٨٠ من القانون المذكور بما يتعلق بحساب تعويض الاستقالة .

هل من صالح العامل تصفية حقوقه السابقة ؟

اجتهاد وزاري د/٢٠٢٤/٤٠٢٤ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٥

ليس في قانون العمل ما يمنح العامل من تصفية حقوقه السابقة وبدا العمل بعقد جديد اذا لم يكن في ذلك تعارض مع احكام قانونية أخرى . الا اننا نرى ان هذا ليس في صالح العامل ولا في صالح رب العمل . فتصفية هذه الحقوق تجعل العامل يخسر راتب نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الجديدة بدلالة المادة ٧٣ من قانون العمل الموحد ، كما ان صاحب العمل يضطر ان يدفع مبلغا من المال كان مؤجل الدفع مما يعرضه لازمة لا مبرر لها .
لذلك فاننا نرى ان استمرار العقد السابق وبقاء الوضع كما كان عليه يكون في صالح طرفي

العمل دائما . مع العلم ان ثبوت كون الاستقالة صورية كمحاولة للتخلص من احكام قانون التأمينات الاجتماعية او غيرها ، من شأنه اعتبار عقد العمل مستمرا تحت طائلة الموجبات القانونية المرعية الاجراء .

الاستقالة بالاتفاق

القضاء :

اذا اتفق العامل مع صاحب العمل على انتهاء العقد وترتب على ذلك تقدم الاول باستقالته الى الثاني واستجابة هذا الاخير لذلك الطلب . . فان هذا لا يحرم العامل من حقه في مكافأة مدة الخدمة كاملة وليس اعمالا لنص المادة ٢٤ (أ . ٨) .

استئناف الاسكندرية رقم ١٧٦ لسنة ١٩٥٧ ص ٢٤٠ فاكهاني .

مدة الجواب على الاستقالة

اذا مضت مدة طويلة بين تقديم الاستقالة وقبولها فان هذا يدل على العدول عنها وبالتالي عدم انتهاء عقد العمل .

القاهرة الابتدائية رقم ١٨٨١ لسنة ١٩٥٧ فاكهاني ص ٢٤٧

مادة ٨١

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما أو مددا متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الاخلال بالاحكام الخاصة بالتعويض عن اصابات العمل .

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

وعلى مكتب العمل المختص اخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله اليه 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 لاحد الاسباب المشار اليها في الفقرة الاولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ للعامل او المستحقين .

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٧٢
أثناء المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

ملاحظة :

لم يصدر القرار الوزاري المذكور في هذه المادة بسبب اعتراض وزارة
الخزانة ونشوء خلاف في تفسير كلمة «الرسوم» الواردة في هذه المادة .
فوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تفسرها على أنها التعويضات التي يجب
منحها للجنة التحكيم الطبي والتي تستوفى من أطراف النزاع لهذه الغاية ، بينما
ترى وزارة الخزانة أن الرسوم هي ما يقابل معنى الضريبة ، التي يجب أن تدخل
ضمن الموارد العامة مباشرة .

وأغلب الظن أن هذا القرار لن يصدر ما لم يعمد المشرع إلى تعديل كلمة
« الرسوم » لتصبح « التعويضات » .

ويلاحظ في الفقرة الأخيرة أن المشرع قد منع فسخ عقد العمل في حالة
مرض العامل ، تقديرا لحاجة العامل في تلك الفترة ، فجعل بذلك حرية التعاقد
وانتهاء هذا التعاقد مقصورة على حالة سلامة العامل وقدرته على القيام بالعمل .
وطبيعي أن فسخ العقد بسبب الحالات المذكورة لا يرتب على صاحب العمل
بدل الإنذار لانتفاء الغاية من تقريره .

العجز الدائم

القضاء :

المقصود بالعجز عن العمل المبرر لانتهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة
على وجه مرضي .

القاهرة الابتدائية - رقم ٢٠٩٧ لسنة ١٩٥٥ - فاكهاني ص ٤١٨

المقصود بالعجز

ملاحظة :

العجز المقصود في هذه المادة ليس العجز الكلي إنما هو العجز الدائم ، ولو
كان جزئيا ، الذي يحول دون قيام العامل بعمله على الوجه المطلوب .
الا أننا نرى أن عجز العامل عن القيام بالعمل المتفق عليه يجب أن لا يكون
سببا في فسخ عقده إذا كان بإمكان العامل العمل في عمل آخر موجود لدى
صاحب العمل وكان هذا العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي
وذلك قياسا على حق صاحب العمل في نقل العامل إلى عمل آخر لا يختلف
اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه (مادة ٥٣) والا كان صاحب العمل متعسفا
في استعمال حقه .

- توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتي :
- ١ — اذا وجد اولاد ووالدان ممن كان يعولهم استحق الولد او الاولاد $\frac{٧٥}{١٠٠}$ بالتساوي و $\frac{٢٥}{١٠٠}$ للوالدين بالتساوي او لاحدهما .
 - ٢ — اذا وجد اولاد كان يعولهم ولم يوجد والد او والدان او اخوة او اخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فاذا وجد ولد واحد منح المكافأة كاملة .
 - ٣ — اذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد اولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي الا اذا كان واحدا فيمنح المكافأة كاملة .
 - ٤ — اذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الاولاد والوالدين استحق الزوج $\frac{٤٠}{١٠٠}$ والولد او الاولاد $\frac{٤٠}{١٠٠}$ والوالد او الوالدان $\frac{٢٠}{١٠٠}$ فاذا لم يوجد اولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي .
 - واذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد او الاولاد النصف الباقي . واذا لم يوجد مع الزوج أحد من الاولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .
 - ويعتبر الاخوة والاخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما واذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل او العاملة بالتساوي بينهم واذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الارث .
 - ويقصد بالولد او الاولاد الذكور والاناث منهم وبالزوج الزوجة ، والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله .

ملاحظة :

لم يتعرض القانون الى الحالة التي يتوفى فيها العامل دون ان يكون له من يستحق المكافأة المذكورة . ولكن قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ في مادته ال ٦١ نص على ان المؤسسة هي وارثة من لا وارث له من المؤمنين لديها . وطبيعي ان تقدير « من يعيلهم العامل » يعود الى قاضي الموضوع .

مادة ٨٣

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل يؤدي مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لاحكام هذا الفصل او يزيد عليه وجب اداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة والا استحققت المكافأة . فاذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع في منشأة نظام للمعاشات « التقاعد » جاز للعامل المستحق للمعاش ان يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش « التقاعد » كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل .

مادة ٨٤

على القائمين بانشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الجهة الادارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها . ويعتبر عدم اعتراف هذه الجهة عليها خلال ستين يوما من تقديم اللائحة بمثابة الموافقة .

مادة ٨٥

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة او تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات . وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما .

ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

ملاحظة :

ان حل المؤسسة او تصفيتها او اغلاقها او افلاسها او ادماجها في غيرها او انتقالها بالارث او الوصية او الهبة ، او البيع او النزول او غير ذلك من التصرفات ، يجب في كل هذه الاحوال التي جاءت على سبيل المثال لا الحصر ان يدفع للعمال جميع حقوقهم المترتبة لهم بموجب عقد العمل باعتبار ان عقد العمل يبقى قائما مستمرا ما عدا حالات :

١ - التصفية

٢ - الافلاس

٣ - الاغلاق النهائي المرخص فيه (المرخص به من قبل لجنة وقف العمل المخولة بمنح هذا الترخيص بموجب المادة ٢٠٩ من القانون) واغلاق المؤسسة بأمر من السلطات . ففي الحالات الثلاث الاخيرة يعتبر رب العمل قد اضطر الى انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة وبالتالي لا يمنعه هذا الاضطرار من الوفاء بجميع الالتزامات بموجب الفقرة الاولى من هذه المادة ومنها بدل الانذار ومكافأة نهاية الخدمة .

اما في الاحوال الاخرى فيحل الشخص الذي آلت اليه المؤسسة او شارك في شخصية رب العمل فيها محل صاحب العمل الاصلي و يكون الخلف مسؤولا ومتضامنا مع أصحاب العمل السابقين في تنفيذ جميع الالتزامات نظرا لاستمرار عقد العمل حكما .

اخطار عمال المؤسسة المفلسة

القضاء :

لا تنتهي علاقة العمل بمجرد افلاس المؤسسة وانما يجب لهذا الانهاء اخطار العمال به فاذا لم يحصل ذلك استحققت للعمال اجورهم .

شؤون عمال القاهرة رقم ٦٠٩٦ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٤٣١

بيع المحل

بيع المحل الى رب عمل آخر واستمرار عقود العمال امر يتوقف على رضائهم . اذا كان عمل المشتري الجديد يفاير مفايرة تامة عمل صاحب العمل الاصلي فانه لا يصح القول بارغام العامل على الاستمرار في العمل .

الاسكندرية الابتدائية رقم ٦٧١ لسنة ١٩٥٧ فاكهاني ص ٤٤٥

المستاجر ليس خلفا خاصا

- لا يعتبر المستاجر للمؤسسة خلفا لاصحابها .
 - التاجر ليس من عقود التصرفات التي تجعل الخلف مسؤولا مع رب العمل السابق بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات .
- القاهرة الابتدائية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٥٥ فاكهاني ص ٤٥١

مادة ٨٦

على صاحب العمل ان يعطي العامل مجانا في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الاجر والمرتبات الاخرى ونوع الامتيازات ان وجدت اذا طلب العامل ذلك .

وعلى صاحب العمل ان يرد للعامل ما يكون قد اودعه لديه من اوراق او شهادات او ادوات .

ملاحظة :

الامتناع عن اعطاء الشهادة المذكورة يؤدي في حال الاحتجاج به الى مطالبة صاحب العمل بغرامة تتراوح بين ٢٠ - ٢٠٠ ل.س وذلك وفق احكام المادة ٢٢١ من قانون العمل .

مادة ٨٧

يكون اصحاب العمل مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لاحكام هذا الفصل كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها او بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الاحكام المشار اليها .

مادة ٨٨

- يستثنى من تطبيق احكام هذا الفصل :
- أ - الاشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق اكثر من ستة أشهر .
 - ب - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

ج - ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري .

ملاحظة :

١ - ان الاعمال العرضية الموقته التي لا تزيد مدتها عن ستة اشهر يجب ان يتحقق - لاستثناء العامل من احكام عقد العمل الفردي - كون صاحب العمل قد قام بهذه الاعمال بصورة عرضية ومؤقتة وان هذه الاعمال لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله من اعمال اصلية . فاذا استخدمت وزارة التخطيط بعض العمال لاجراء عمليات الاحصاء لمدة ثلاثة او اربعة اشهر فانها لا تستطيع ان تتصل من دفع التعويض لهم لانه وان كان الاحصاء عملا غير مستمر انما يدخل بطبيعته فيما تزاوله وزارة التخطيط من اعمال احصائية .

فالشرط الاساسي هو ان تكون هذه الاعمال طارئة على اختصاص صاحب العمل وعمله الاصلي .

٢ - ثم ان تقدير من يعولهم مثلا ، في الفقرة الثانية يعود كليا الى قاضي الموضوع في حال الاحتجاج بذلك .

٣ - توجد فئة من البحارة خاضعة لاحكام قانون العمل بموجب قانون عقد العمل البحري نفسه لذلك يجب الرجوع الى قانون عقد العمل البحري لمعرفة ما اذا كان البحار او المهندس او ضابط السفينة خاضعا لاحكام قانون العمل أم لقانون عقد العمل البحري ، فاذا تبين ان حمولة السفينة تزيد عن الحد المعين لمن يخضعون لقانون العمل كان العامل البحار خاضعا لقانون عقد العمل البحري ويجري عليه الاستثناء الوارد في هذه المادة .

الفصل الثالث

في عقد العمل المشترك

مادة ٨٩

عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من اصحاب الاعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك النقابات او المنظمات الممثلة لاصحاب الاعمال كتحديد الفئات الدنيا للاجور 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 ينيب عنه في ابرام العقد ، الغرفة الصناعية او التجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها .

ملاحظة :

عقد العمل المشترك

إذا كان الاضراب سلاحا سلبيا ، فان عقد العمل المشترك هو سلاح ايجابي . وهنا يجب ان نفرق بين عقد العمل المشترك وبين عقد العمل الفردي . أن عقد العمل الفردي هو اتفاق العامل ورب العمل على القيام بعمل معين لقاء اجر معين . اما عقد العمل المشترك فهو شيء آخر ، يهيمن على عقد العمل الفردي ، انه اتفاق عام ، تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من اصحاب الاعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك النقابات او المنظمات الممثلة لاصحاب الاعمال كتحديد

الفئات الدنيا للاجور ، وساعات العمل ومدد الاجازات ، وتنظيم التدرج والتدريب والاجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم ، وفي تعديل العقد ، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة (مادة ٨٩ من قانون العمل) الى ما هنالك . ان عقود العمل المشتركة كانت على جانب بالغ من الاهمية قبل عام ١٩١٤ في بلاد مثل انكلترا والمانيا ، اما في فرنسا فلم يؤخذ بها الا بعد عام ١٩١٤ وقد اتسمت بطابعين رئيسيين :

- ١ - انطبعت بادىء ذي بدء بطابع محلي ثم اتخذت الطابع القومي وشملت من ثم مجموع العمال في فرع من فروع الانتاج في جميع اطراف فرنسا .
 - ٢ - تحررت احكامها من الطابع الخاص لتأخذ طابعا عاما . وعلى هذا البناء ، عندما سن المشرع الفرنسي عام ١٩١٧ قانون الاسبوع الانكليزي ، وعام ١٩١٩ قانون الثماني ساعات ، فانه احال في الوقت نفسه ، تفاصيل تطبيق هذين القانونين الى عقود العمل المشتركة .
- والآن ما هي حكمة هذا التنظيم الجديد في المجال الاقتصادي ؟ ... من السهل التعرف اليها على شكل الحلزون الاجتماعي .
- بالنسبة للمشاريع الصناعية الصغيرة ، كانت شرائط العمل في الماضي ، تحدد لدى كل عقد ، ولكن الامر لم يكن كذلك في المشاريع الكبيرة صاحبة التمرکز في القرن التاسع عشر . فقد كانت شرائط العمل مبنية بموجب نظام خاص ، هو نظام العمل . ان هذا النظام لم يقم نتيجة لاتفاق بين العامل ورب العمل . انه نظام من طرف واحد او بالحري لائحة شروط يضعها رب العمل ويلقها على جدار معمله ، وما على العامل ، اذا اراد ان يكسب لقمة العيش الا ان يقبل بها او ينصرف في حال سبيله .
- ان هدف عقد العمل المشترك هو العمل على جعل نظام المهنة ليس واحد الطرف وانما اتفاقيا ، وتعاقديا ، ثنائي الطرف غير مخالف بشيء لاحكام قانون العمل . بهذا يحقق - على الوجه الاكمل - المساواة المنشودة بين العامل ورب العمل . هذا بالاضافة الى انه صدر في فرنسا ، قانونان تناولا عقد العمل المشترك واعتبرا من صلب مواده :

- ١ - فقانون ٢٥ آذار ١٩١٩ ابقى على الصفة التعاقدية لعقد العمل المشترك .
 - ٢ - وقانون ٢٤ حزيران ١٩٣٦ ابطال صفته التعاقدية اذ جعله قانون المهنة .
- ١ - **قانون ١٩١٩** : يعتبر عقد العمل المشترك مجرد عقد وهذا الاعتبار يفترض امورا ثلاثة :

- أ - لا يجوز دخول الاطراف في مشروع اتفاق الا اذا كان كل منهم موافقا .
- ب - يمكن للاطراف ان يقرروا بحرية موضوع الاتفاق او العقد .
- ج - العقد لا يشمل الا الاطراف المتعاقدين . « Inter-Partes »

١ - قانون ١٩٣٦ : يعتبر عقد العمل المشترك قانوناً بكل معنى الكلمة . ليس مجرد عقد . وهذا الاعتبار يفترض بدوره ثلاثة أمور أيضاً :

أ - ان مشروع الاتفاق يصبح ملزماً بناءً على طلب أحد الطرفين ، وهذا بلا ريب ، طعن بمبدأ حرية العقد .

ب - ليس فقط إبرام العقد يمكن ان يصبح ملزماً فحسب ، وانما أيضاً مضمون العقد ، كمدة العمل ، الحرية النقابية ، الحد الأدنى للأجر ، مدد الاجازات ، التدرج ، الى ما هنالك .

ج - ان عقد العمل المشترك المبرم ، يدل ان يبقى قانون المتعاقدين ، يمكن ان يصبح ملزماً لكل مهنة . ويكفي لتطبيقه على هذا النحو استصدار قرار وزاري .

ولحق بهذين القانونين ، تشريع فرنسي جديد عام ١٩٥٠ ، وجاء مواكباً للتطور العام في النظام الاقتصادي والاجتماعي .

ويجدر بنا ان نأتي على ذكر ظاهرة ملموسة وهي ان نشاط العمال الجماعي في الصناعة ، بقدر ما كان يكسب من قوة ، بقدر ذلك كان يجنح الى الاعتدال . وبفضل هذا الاعتدال ، اصبح بالامكان ادخال كفاح العمال في بيئة قانونية جديدة واعتباره اداة فعالة وذات قيمة قصوى في كل تنظيم مهني يريد ان يتجاوب مع التطور الحديث .

ويلاحظ ان مثل هذه العقود لم تنتشر في الاقليم السوري ما عدا مؤسستين او اكثر في دمشق ونرى ان نقابات العمال يجب ان تقوم بالدعاية لعقود العمل المشتركة وان تهتم بها لما فيها من مصلحة للعمال ولحسن سير العمل ايضاً .

مادة ٩٠

اذا تعددت النقابات التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في انتاج واحد .

مادة ٩١

يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة والا كان باطلاً ، كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وان يوافق عليه أغلبية الاعضاء .

مادة ٩٢

لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً الا بعد تسجيله لدى الجهة الادارية

المختصة ونشر اعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية ، يشتمل على ملخص لاحكام العقد ، فاذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم هذا الرفض واسبابه ، فاذا انقضت المدة ولم تقم بالتسجيل او الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقا لاحكام الفقرة السابقة .

مادة ٩٣

اذا رفضت الجهة الادارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الاداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الابلاغ بالرفض .
ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتنشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لاحكام العقد .

مادة ٩٤

مع عدم الاخلال بحكم المادة ٩٠ من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات او اصحاب الاعمال او المنظمات الممثلة لهم الانضمام الى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الاصليين ، ويكون الانضمام بطلب يقدم الى الجهة الادارية المختصة موقعا من الطرفين .

ملاحظة :

اراد المشرع بهذا النص تعميم الفائدة من عقد العمل المشترك وخاصة في المهن التي تضم مؤسسات عديدة متماثلة كالنسيج مثلا ، فاذا قامت نقابة عمال النسيج بدمشق بتسجيل عقد عمل مشترك نيابة عن اللجنة النقابية لعمال الشركة الخماسية للنسيج ، كان بإمكان عمال واصحاب العمل في شركة المغازل الانضمام الى هذا العقد وفق الشروط المذكورة . وطبيعي ان انضمام أحد الطرفين الآخرين فقط غير مقبول لان المطلوب لقيام عقد العمل المشترك هو اتفاق الادارتين معا ، العمال ، واصحاب العمل .

مادة ٩٥

تسري احكام عقد العمل المشترك على :

أ — نقابات العمال واتحادها وأصحاب الاعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفا في العقد وقت ابرامه أو ينضمون اليه بعد ابرامه على الوجه المبين في المادة السابقة ، وكذلك الاتحاد والنقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ، ومن يحل محل اصحاب الاعمال المتعاقدين .

ب — العمال المنضمين لنقابة تكون طرفا في عقد العمل المشترك او لنقابة تكون قد انضمت اليه بعد ابرامه .

ويظل العمال الذين تسري عليهم احكام هذه المادة خاضعين لاحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء هذه المدة .

ملاحظة :

انتبه المشرع الى امكانية تعديل التنظيم النقابي والى انتقال المشروع الى رب عمل آخر فوجب استمرار عقد العمل في هاتين الحالتين .

كما اعتبر المشرع أن العامل الذي ينتسب الى نقابة تسري عليها احكام عقد العمل المشترك يعتبر مشمولاً هو بهذه الاحكام لان انتسابه الى هذه النقابة يعتبر بمثابة التصويت على العقد المشترك ويعتبر بالتالي قابلاً بوضع النقابة الحالي وباحكام عقد العمل المشترك .

كما ان الانسحاب من النقابة لا يؤدي الى استثناء العامل المنسحب من احكام عقد العمل المشترك الذي لم تنته مدته بعد .

مادة ٩٦

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الاحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ، ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعمال .

الشروط الافضل للعمال

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٢١ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٢

ان مشكلة عمال الشركة المذكورة لا يمكن حلها الا عن طريق عقود العمل المشتركة الواردة في الفصل الثالث من قانون العمل الموحد والتي لها ان تنظم ساعات العمل (المادة ٨٩) كما لها ان تشترط بعض الشروط المخالفة لاحكام العقد الفردي اذا كانت هذه الشروط اكثر فائدة للعامل من احكام العقد الفردي المذكور (المادة ٩٦) .

ملاحظة :

تتلخص مشكلة الشركة المذكورة في ان عمالها يعملون في الصحراء بعيدا عن مناطق العمران ويفضلون ان ينالوا يومي الراحة الاسبوعية في كل خمسة عشر يوما مجتمعين ليتمكنهم السفر الى المدينة .

ساعات العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٢٤٨٢ تاريخ ١٩٦٠/٣/٨

ان المادة ١١٤ لا تجيز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد او ٤٨ ساعة في الاسبوع لا تدخل فيها فترات الراحة .
وعلى ذلك فان تطبيق نظام الاثني عشر ساعة بدلاً من ٨ ساعات مخالف للمادة ١١٤ المذكورة وعلى ذلك لا يمكن الموافقة على الطلب علماً بأن مثل هذا الاجراء يمكن تنظيمه عن طريق عقد العمل المشترك لان المادة ٩٦ سمحت بالاتفاق على شروط مخالفة لاحكام الخاصة بعقد العمل الفردي اذا كانت اكثر فائدة للعامل .

مادة ٩٧

يقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين اشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعامل .

وتسري في هذه الحالة احكام عقد العمل المشترك .

ملاحظة :

ان تقدير الشروط الاكثر فائدة للعمال ، الواردة في المادة ٩٦ من اختصاص النقابة اما الشرط الاكثر فائدة الوارد في المادة ٩٧ فللعامل تقدير فائدته (راجع

المادة ٦ من هذا القانون مع فتوى مجلس الدولة بهذا الشأن) ومفهوم هذه المادة يفيد استمرار سريان احكام عقد العمل المشترك على العامل حتى في الحالة التي يكون عقده الفردي خالف في بعض احكامه احكام العقد المشترك ما دامت هذه الاحكام اكثر فائدة له .

مادة ٩٨

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الاخلال بالامن او الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية او يكون مخالفا لاحكام القوانين واللوائح المعمول بها او للنظام العام .

مادة ٩٩

لاي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بانهاؤه اذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الانهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

ملاحظة :

قبل مرور السنة المذكورة لا تسمع الدعوى بانهاء العقد ، وطلب الحكم بانهاء العقد يجب ان يقدم الى القضاء وليس الى الجهة الادارية المختصة .

مادة ١٠٠

يجوز ابرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة او للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات .
فاذا انقضت المدة اعتبر العقد مجددا من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل .
وينتهي العقد حتما بانتهاء مدته الاصلية او المجددة اذا قام أحد الطرفين بابلاغ الطرف الآخر والجهة الادارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوما على الأقل اذا كانت سنة او المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك .

واذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة الى أحدهم
انقضاؤه بالنسبة الى الباقيين .

مادة ١٠١

يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو
تجديد أو انتهاء أو انقضاء .
وعلى الجهة الادارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة
الرسمية خلال خمسة عشر يوما من حصوله .

مادة ١٠٢

اذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد ساريا على
جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا اعضاء في النقابة بشرط الا يقل عدد
العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت ابرام 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 عامل او صاحب عمل
يسري عليه عقد العمل المشترك ، ان يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه او بالتعويض
عن عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد اعضاءه ان كان نقابة او اتحاد
نقابات او على أي شخص يكون مرتبطا بعقد العمل المشترك .
ولا يحكم بالتعويض على نقابة الا اذا كان التصرف الذي ترتب عليه
الضرر الموجب للتعويض قد صدر من هيئة تمثل النقابة ويسري حكم الفقرة
السابقة على اعضاء النقابات .
وتكون النقابة ملزمة بالتعويض في حدود اموالها دون الاموال المخصصة
لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية .
أما مسؤولية الاتحاد فتكون مقصورة على أمواله دون اموال النقابات .

مادة ١٠٤

لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفا في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الاخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة الى توكيل منه بذلك .

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

مادة ١٠٥

لكل شخص ان يحصل من الجهة الادارية المختصة على صورة طبق الاصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام اليها .

مادة ١٠٦

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الاوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام اليها واستخراج صور منها .

ملاحظة :

راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٦٣٩ تاريخ ١٥/١٢/١٩٥٩

الباب الثالث

في تنظيم العمل

الفصل الأول

احكام عامة

مادة ١٠٧

يجب على كل صاحب عمل او من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها .

مادة ١٠٨

يجب على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية واططار العمل والآلات .
ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .
ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

ملاحظة :

لم يصدر القرار المذكور في هذه المادة بالرغم من اعداد المشروع وتصديقه من مجلس الدولة وذلك بسبب الرغبة في توفير شروط افضل لحماية العمال وبما يلائم الوضع الاقتصادي لمؤسسات الاقليم السوري

مادة ١٠٩

يجب على العامل أن لا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصده منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه .

ويجب عليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات .

مادة ١١٠

للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبه 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 بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

مادة ١١١

تشكل لجان استشارية في المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملاً 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 الامكان .

ويجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها . وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الاعمال والعمال رئاسة اللجنة في 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 يوماً من تاريخ تكوينها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة .

فاذا لم تشكل هذه اللجان في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الادارية باختيار اعضائها .

ملاحظة :

نشأ في التطبيق العملي لهذه المادة خلاف حول ما اذا كانت شركة المرفأ في اللاذقية تعتبر من المحال الصناعية أم لا وكان رأي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ان المرفأ ليس من المحال الصناعية بل التجارية وبالتالي ليس من الواجب تشكيل اللجنة الاستشارية فيه على سبيل الوجوب .

وأرى ان الاتفاقية الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ المصدقة بالقرار الجمهوري رقم ٤٩٨ لسنة ١٩٦٠ تفسر المقصود بالمحال الصناعية فتقول في المادة (١) الفقرة (١) : يقصد بالمنشآت الصناعية (انشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو تغيير أو هدم أي بناء أو عمارة أو سكك حديدية أو ترام أو موانئ أو احواض أو ارصفة أو ترع أو منشآت للملاحة الداخلية ...) .

كما نصت الاتفاقية الدولية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المصدقة بالقرار الجمهوري المذكور اعلاه في المادة (١) : يراعى عند تطبيق هذه الاتفاقية أنه تعتبر محالا صناعية : انشاء أو تجديد أو هدم أو ترميم أي بناء أو سكك حديد أو موانئ أو احواض ... الخ .

كما نصت الفقرة (د) على ما يلي : (نقل الاشخاص والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية البحرية والداخلية ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع في الاحواض والارصفة والمرافئ ومخازن الايداع ويستثنى من ذلك كله النقل باليد) .

ومن ذلك كله يتبين أن بالامكان الاعتماد على هذه النصوص الدولية في اعتبار شركة المرفأ محلا صناعيا .

وزارة العمل تفسر المادة ١١١

اجتهاد وزاري د/٧٧٥٢/٢ تاريخ ١٤/١٠/١٩٥٩

اننا نرى ان قصد الشارع الحقيقي من نص المادة ١١١ من القانون المذكور هو تحقيق اوسع مدى ممكن من التعاون بين العامل وصاحب العمل وبث روح الوفاق والوثام بحيث يتعاون الطرفان على تنظيم كل ما يخص العمل والانتاج بصورة عامة اضافة الى السهر على تنظيم العلاقة الاجتماعية بين العامل وصاحب العمل وغير ذلك من المهام الكبرى الملفاة على عاتق هذه اللجنة الاستشارية المشتركة التي نصت عليها المادة ١١٢ من القانون المذكور .

واذا كانت الحكمة من تحقيق هذا التعاون هي ما أشرنا اليه ، وكان القانون يقصد تشكيل مثل هذه اللجان المشتركة في - المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملا - فاننا لا نرى والحالة

هذه اقتصار الهدف والفاية على المعامل الصناعية في مفهومها الضيق ، وانما على مؤسسات اصحاب الاعمال التي تستخدم خمسين عاملا فاكثر ، وهو ما قصده المشرع على ما نرى في هذه المادة لان اقتصار تحقيق هذا الهدف على المؤسسات الصناعية الآلية ذات الانتاج المعين فيه حرمان كبير من ثمرة هذا التعاون لاكثر المؤسسات والشركات غير الصناعية والتي تشكل العدد الاكبر من مؤسسات اصحاب الاعمال القائمة بهذا الاقليم .

هذا على اننا نميل الى الرأي بان مؤسسة شركة مرفأ اللاذقية تعتبر مؤسسة صناعية وذلك بحكم عملها المبين بالكتاب المذكور وبحكم استعمالها لمختلف الآلات الميكانيكية في التحميل والتفريغ والفطر والتخزين وغير ذلك من الاعمال التي تدار آليا بواسطة اليد العاملة او آليا بصورة اوتوماتيكية كما هو الحال في جهاز السيولونات الخاص بالحجوب ، والتي تشكل في مجملها حركة انتاجية تقدر بعدد من الاطنان سواء في التحميل او في التفريغ وسواء اكان ذلك على متن البخرة او في غنابر المستودعات .

شركة المرفأ شركة تجارية

اجتهاد وزاري د/٢/٩٢٠٦ تاريخ ١٩٥٩/١١/٢٨

من الرجوع الى احكام المواد ١١١ و ١١٢ و ١١٣ من القانون المذكور التي تنص على انشاء لجان ومجالس استشارية مشتركة في المجال الصناعية .

وبالاستناد الى احكام قانون التجارة في الفقرة (ز) من المادة ٦ والفقرة (ب) من المادة ٧ والفقرة (ب) من المادة ٩ والتي تشير صراحة الى اعتبار مشاريع النقل برا او جوا او على سطح الماء ومشاريع المخازن العامة وكافة عمليات الارساليات البحرية من الاعمال التجارية الخاضعة لقانون التجارة الانف الذكر .

كما اعتبرت المادة التاسعة منه تاجرا (الشركات التي يكون موضوعها تجاريا) وبالاستناد الى كتاب وزارة الصناعة رقم ٣٨١/ش/٣ تاريخ ١٩٥٩/١١/١٢ المتضمن رأيها بان اعمال شركة مرفأ اللاذقية هي من الاعمال التجارية المحضة ولا علاقة لها بالصناعة .

ولما كانت المواد ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ من قانون العمل تنص صراحة على ان اللجان الاستشارية انما تشكل في المجال الصناعي والمجال الصناعية .

لذلك فانا نرى ان احكام هذه المواد لا تنطبق على مؤسساتكم المعتبرة من المؤسسات التجارية من حيث الوجوب القانوني ، الا انه لا يمنع العمل بها في مؤسساتكم هذه ، لما في ذلك من توثيق العلاقة وتحقيق اوسع مدى ممكن من التعاون بين العمال وصاحب العمل .

مادة ١١٢

تختص اللجان المشار اليها في المادة السابقة بالنظر في اصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية :

١ — الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية .

- ٢ — تحسين ظروف العمل *
- ٣ — الاشراف على وسائل الوقاية من اصابات العمل *
- ٤ — الاشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة
الموضوعة للصناعة *
- ٥ — العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الاعمال وتهيئة
فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة *
- ٦ — تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما أتلفه العامل طبقا للمادة ٥٤ والسعي في
تسوية النزاع القائم في هذا الشأن *
- وعلى اللجنة ان 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 تتكون من ممثلين عن
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصناعة والاقتصاد والتجارة وممثلين عن
أصحاب الاعمال وعمال الصناعة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون
الاجتماعية والعمل *

وتختص هذه المجالس بما يأتي :

- ١ — وضع سياسة للاجور في الصناعة التي تمثلها *
- ٢ — وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الانتاجية والاشراف على تنفيذها
في مستوى المؤسسات *
- ٣ — وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة *
- ٤ — رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين 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 العمال 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 .

ملاحظة :

راجع القرارات الوزارية : ٤٤٥ لسنة ١٩٥٩ و ٥٢٩ و ٥٣٩ لسنة ١٩٦٠ في قسم القرارات الوزارية .

مادة ١١٦

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

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يحدد بقرار يصدره الحالات أو الاعمال التي يتحتم لاسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة .

ملاحظة :

راجع القرار رقم ٤٠٨ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٥ في قسم القرارات الوزارية .

مادة ١١٧

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات 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 .

توزيع ساعات العمل

اجتهاد وزاري د/٢٠٤٥٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/٨

ان المادة ١١٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ اذ تعرضت للحد الأقصى للتوزيع اليومي لساعات العمل ثم تناول التوزيع الاسبوعي الذي يعتبر ضابطة لاقصى ما نصت عليه المادة ١١٧ من القانون التي لم تجز للعامل البقاء في أماكن العمل أكثر من ١١ ساعة بما في ذلك ساعات العمل وفترة الراحة . فاذا اسقطت ساعة الراحة اصبح الحد الأقصى الممكن لتوزيع ساعات العمل الاسبوعية على أيام الاسبوع لا يجوز ان يزيد على عشر ساعات سواء أكان ذلك في الأحوال العادية أم في الأحوال الاستثنائية المبينة في متن المادة ١٢٠ من قانون العمل . ولذلك فأننا نرى ان يجري الإيعاز الى اصحاب الأعمال بوجوب توزيع ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية ضمن الحدود القصوى المقررة في قانون العمل وتوفيق اوضاعهم مع تعاليم القانون الجديد .

تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات

اجتهاد وزاري د/٢٠٦٨٢٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/١٨

نصت المادة ١١٤ من قانون العمل الموحد : (لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ٨ ساعة في الاسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة) .

لذلك فان تشغيل العامل في اليوم أكثر من ثماني ساعات يعتبر مخالفاً لاحكام هذه المادة ما دام

العامل ليس مشمولاً بالاستثناء الوارد في المادة ١١٥ وفق القرار الوزاري ٤٤٥ تاريخ ١٩٥٩/٩/٨ وان أي توزيع للعمل يزيد من ساعات العمل اليومية القانونية ولو مع المحافظة على النصاب الاسبوعي لساعات العمل يعتبر مخالفا للقانون .

عمال بناء المرافق

اجتهاد وزاري د/٢/٣٦٩٤ تاريخ ١٩٦٠/٤/١٦

وعلى هذا فان نص المرسوم رقم ٩٩٦ تاريخ ١٩٥٥/٣/٢٩ يعتبر لاغيا بصدر القرار الوزاري المشار اليه من جهة ويبقى نصاب ساعات عمل مهنة بناء المرافق خاضعا للنص العام المبين في المادة ١١٤ من القانون المذكور أي (ثماني ساعات عمل في اليوم الواحد) .
هذا ونلفت النظر الى حكم الفقرة الاولى من المادة ١١٧ حول تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل اكثر من احدى عشرة ساعة في اليوم الواحد .
اما اذا كانت مصلحة العمل وطبيعته تقتضيان بجعل النصاب القانوني لساعات العمل الفعلية اكثر من ثماني ساعات ، فيتوجب صدور قرار اصولي بذلك على ضوء تقرير مفصل يتضمن واقع الحال ووصف العمل وطبيعته ومبررات الطلب وغير ذلك من المعلومات الاخرى .

تخفيض ساعات العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٣٠٩٤ تاريخ ١٩٦٠/٣/٢٤

اننا نرى انه اذا كان الاتفاق بين العامل ورب العمل يقضي بالعمل بنصاب مخفض لساعات العمل كما يقضي باعطاء رب العمل حق العودة عنه في حدود النصاب القانوني عندما تقتضي ذلك ضرورة العمل ، فلا خلاف عندئذ في حق رب العمل العودة عن الدوام المخفض والعمل في حدود نصاب ساعات العمل القانوني للمهنة .
اما اذا لم يكن هناك أي اتفاق من هذا القبيل يسمح بمثل هذا الاجراء فاننا نرى ان عودة رب العمل عن نظام الدوام المخفض لتطبيق النصاب القانوني بكامله توجب عليه التعويض على العمال القائمين بالعمل عن عدد ساعات العمل المراد زيادتها على ما كان معمولاً به ومتفقا عليه او اخذ موافقة العامل على ذلك كتعديل رضائي لاحكام عقد العمل المتفق عليه ، اذ ان تخفيض رب العمل لنصاب ساعات العمل واستمرار العمل على ذلك يعتبر شرطا من شروط العقد وتنازلا صريحا من صاحب العمل عن استعمال كامل الحق في الدوام القانوني وبالتالي فان قيام العمال بالعمل على اساس الدوام المخفض يشكل حقا مكتسبا لهم لا يجوز انتقاصه الا برضاء الطرفين المتعاقدين .

تخفيض الاجر

اجتهاد وزاري د/٢/٢٢٣٤ تاريخ ١٩٦٠/٢/٢٩

ان تخفيض النصاب القانوني لساعات عمل مهنة ما ، لا يؤثر على حق العامل في تقاضي الحد الأدنى لاجره المقرر في ظل تشريع سابق كان فيه النصاب القانوني لساعات العمل في المهنة أعلى حدا ، ذلك لان مبلغ الاجر الأدنى المحدد انما حدد لقاء النصاب القانوني لساعات العمل النافذ في

تاريخ القرار (أي لقاء يوم عمل) وان التعديل الطارئ بتخفيض هذا النصاب لا يمكن ان يؤثر على مستوى الاجر المقرر الذي يعتبر في هذه الحالة مقابل النصاب القانوني الجديد لساعات عمل المهنة ، كما يعتبر الفرق بين عدد ساعات العمل في النصابين من ساعات العمل الإضافية التي ينطبق عليها احكام المادة ١٢٠ وما يليها من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

نقل العامل من عمل مرهق الى عمل عادي

اجتهاد وزاري د/٢٤٣٤/٢ تاريخ ١٩٦٠/٤/٧

نقل العامل الى عمل آخر لا يدخل ضمن الاعمال المرهقة فان العامل في هذه الحالة يعمل في حدود النصاب القانوني لساعات عمل المهنة الجديدة محتفظا باجرته الاصلية فقط او باجرة العمل الجديد أيهما أكبر .

محطات البنزين

اجتهاد وزاري د/٥٦٢٦/٢ تاريخ ١٩٦٠/٦/١٢

ان محلات بيع المحروقات السائلة هي بطبيعة الحال من المؤسسات التجارية التي تقوم بعملية البيع المقصود بالبند ٧ من المادة ٢ من القرار الوزاري رقم ٤٤٥ آنف الذكر وبالتالي فان الحد الأقصى لساعات العمل لغير الاحداث هو تسع ساعات في اليوم .

ساعات عمل الحراس

اجتهاد وزاري د/١٩٣٠/٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/٢١

لم يصدر بعد القرار الوزاري الوارد ذكره في البند ٣ من المادة ١٢٣ من قانون العمل الموحد بعد . الا ان المادة ١١٥ من القانون المذكور تنص على امكان زيادة نصاب ساعات العمل القانونية في بعض المهن وبعض فئات العمال الى حدود التسع ساعات فقط خلافا لما قد نص عليه المرسوم رقم ١١٩٥/ت تاريخ ١٩٤٨/٦/١ الذي سمح بزيادة هذا النصاب الى حدود العشر ساعات ومن ذلك مهنة الحراسة وعليه استنادا للمادة ١٥ من القانون التي نصت على الغاء احكام القرارات التنفيذية السابقة المخالفة للقانون الجديد فان الحد الأقصى لساعات عمل الحراس اصبح تسع ساعات فقط عملا بالمادة ١١٥ منه ، كما ان ابقاء الحارس في مكان العمل يجب الا يتجاوز احدى عشرة ساعة عملا بالمادة ١١٧ من القانون المذكور وذلك حتى صدور القرار التنظيمي المشار اليه اعلاه .

ساعات عمل سائقي السيارات الخاصة

اجتهاد وزاري د/٤٦٧٢/٢ تاريخ ١٩٦٠/٥/١١

نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية من القرار رقم ٤٤٥ تاريخ ١٩٥٩/٩/٨ على شمول سائقي السيارات الخاصة بحكمها اي بتحديد ساعات العمل لهذه الفئة ب ٩ ساعات . وبما ان سائق المصرف ليس من فئة سائقي السيارات الخاصة المذكورة نظرا لانصراف اعماله

الى خدمة المصرف ولان راتبه يدفع من خزينة المصرف وليس من مديره بصورة شخصية فاننا نرى ان سائق المصرف والحال ما ذكر من العمال المشمولين بحكم المادة ١١٤ من قانون العمل الموحد ويعمل بالتالي حدا اقصى هو ٨ ساعات في اليوم وليس ٩ ساعات .

اما تشغيل السائق في خدمات تتعلق باسرة المدير فان هذا لا يسقط عنه صفة سائق المصرف بحيث لا يصبح سائق سيارة خاصة الا اذا اقتصر عمله على خدمة افراد الاسرة وبالتالي فان سائق سيارة مدير المصرف بالشروط والايضاح المذكورة اعلاه لا يعتبر من خدم المنازل ويخضع لاحكام قانون العمل كسائر العمال .

المقصود بسائقي السيارات

اجتهاد وزاري د/٢٠٣٦ ٤٠٣٦/٢ تاريخ ١٩٠٦/٤/٢٥

ان المقصود بسائقي السيارات الخاصة الذين حدد نصاب ساعات عملهم بعشر ساعات في اليوم ، هم السائقون الذين يعملون في غير الاعمال التي لها صلة بمصالح صاحب العمل التجارية او الفنية ولا تقتصر خدماتهم في ذلك على صاحب عملهم بل تشمل ايضا سائر افراد اسرته ، فهم والحالة هذه بحكم خدم البيوت .

اما اذا كانت خدمات هؤلاء السائقين تعود بنفع تجاري او كسب مادي او فني ولها صلة بتجارة صاحب العمل ومنشأته ، فان هؤلاء السائقين يخرجون من حكم سائقي السيارات الخاصة وتطبق بشأن نصاب ساعات عملهم احكام المادة ١١٢ من قانون العمل رقم ٢٧٩ .

وعلى ذلك فان سائقي سيارات الدولة ومؤسساتها (ومنها مكتب الحبوب) ليسوا من فئة سائقي السيارات الخاصة لان خدماتهم لا تعود بالمنفعة الشخصية للموظفين المكلفين بالعمل انما يقومون بعمل له صلة مباشرة بتأمين سير المصلحة او العمل المكلفين به والذي يعود بالنفع الفني او المادي للدولة او المؤسسة المتعاقدة حكمهم في ذلك حكم سائر عمال الدولة وموظفيها الذين يعملون بدافع تأمين سير المصلحة .

اما نصاب ساعات عمال الحراس فلا زال عشر ساعات في اليوم عملا باحكام المرسوم رقم ١١٩٥

المؤسسات العامة صاحب عمل تجاري

اجتهاد وزاري د/٢٠٨٨ ٨٨٠٠/٢ تاريخ ١٩٦٠/٩/١٥

يخضع سائقو السيارات الخاصة بدائرتكم الى احكام المادة ١١٤ من قانون العمل الموحد ولا يخضعون لاحكام القرار المذكور نظرا لان الدولة او مؤسساتها العامة تعتبر بحكم صاحب العمل الذي يستخدم السائق لاعماله التجارية او لمشاريعه .

وينصرف تعبير (سائقو السيارات الخاصة) الوارد في القرار رقم ٤٥٥ المذكور الى الذين يعملون في خدمة صاحب عمل في تنقلاته الخاصة العائلية او المنزلية وبصورة عامة الذين لا يعملون في خدمة مشروع معين لصاحب العمل .

(قرار تمييزي ت ٩٥٤/٥/٢٥ ص ٦٩٢ مجلة القانون) .

ساعتين اضافيتين فقط ، بحيث لا تزيد ساعات العمل الفعلية في كل الاحوال الطارئة المذكورة في المادة ١٢٠ عن عشر ساعات فقط وتخبر مديرية العمل في اليوم التالي حسب الاصول بهذا العمل كعمل اضافي طارئ وموقت .

وعلى صاحب العمل او وكيله ان يتدبر الامر عندئذ وان يعمل على تأمين بديل للعامل المتغيب خلال هاتين الساعتين .

ولا يكون العامل القائم بالعمل مجبرا على البقاء في العمل بعد هاتين الساعتين ولو ادى هذا الى توقيف العمل كما ان تشغيل هذا العامل ولو بموافقته يشكل مخالفة صريحة لحكم من احكام النظام العام .

ونرى ان وجود نص في النظام الاساسي للمؤسسة يحول دون ترك العامل العمل قبل تسليم عمله الى العامل الذي يليه يجب قصره على المدة المسموح بها في القانون . اذ لا يجوز الاتفاق على ما هو مخالف للنظام العام ويعتبر النص المذكور في النظام الاساسي باطلا حكما اذا كان من شأنه ان يرتب مخالفة لحكم من احكام النظام العام .

وان تشغيل العامل ساعات فعلية زائدة عما هو محدد بالقانون يرتب على صاحب العمل العقوبات المذكورة في المادة ٢٢٢ من قانون العمل الموحد .

مادة ١١٨

يجب غلق المحال التجارية يوما كاملا في الاسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يستثني بعض الجهات او المناطق او المحال من حكم هذه المادة بقرار منه كما يجوز له اضافة جهات أخرى الى الجهات التي يسري عليها حكم الاغلاق الاسبوعي .

ملاحظة :

لم يوجب النص الاغلاق الا في عواصم المحافظات اي في المدن الرئيسية وأجاز لوزير العمل تشميل بعض المناطق بهذا الحكم .

(راجع القرار الوزاري رقم ٤٥٩ تاريخ ١٩٥٩/٩/١٦ والقرار رقم ٦٤ تاريخ ١٩٦٠/٢/٦ في قسم القرارات الوزارية) .

مادة ١١٩

يجب على صاحب العمل في جميع الاحوال التي لا يسري فيها حكم

الاجلاق الاسبوعي ان يمنح كل عامل راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة متتالية .

ملاحظة :

يفهم من هذه المادة ان الاعمال التي يسري فيها حكم الاجلاق تضطر عمليا لمنح العامل عطلة اسبوعية . اما المحال الاخرى فقد اوجب عليها المشرع ان تمنح عمالها راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة متتالية . ولم يذكر القانون ما اذا كانت هذه العطلة مأجورة ام لا .

استبدال يوم الراحة الاسبوعية

اجتهاد وزاري د/٢/٥٤٠٥٤ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢١

اذا كانت العطلة الاسبوعية محددة بصورة مسبقة فلا يجوز استبدالها بيوم آخر وتشغيل العمال خلالها لان هذا ينافي الحكمة التي شرعت العطلة الاسبوعية من اجلها .

وبالتالي فان العمال الذين شغلوا في يوم العطلة الاسبوعية ، يعتبر عملهم خلاله عملا اضافيا يستحقون عنه اجرا اضافيا بموجب المادة ١٢١ من قانون العمل الموحد يومين كانوا ام شهرين وكذلك يستحقون الاجر اليومي المستحق عن عطلتي عيد اول ايار وعيد الجمهورية البلغارية لان التعتيل في هذين اليومين لم يكن بارادة العمال ولا برغبتهم ولا بحكم نص قانوني ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة بحكم المتبرع .

السماح بالعمل في يوم الراحة الاسبوعية

اجتهاد وزاري د/٢/٢٤٥٦ تاريخ ١٩٦٠/٢/٨

ان المادة ١١٩ من قانون العمل الموحد صريحة في وجوب اعطاء العامل اجازة اسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متواصلة ، ولذلك لا يمكن على ضوء القانون السماح بالعمل في ايام الراحة الاسبوعية الا في حالات طارئة استثنائية نصت عليها المادة ١٢٠ من القانون المذكور وذلك ان الراحة الاسبوعية تعتبر من النظام العام .

العطلة الاسبوعية المأجورة

اجتهاد وزاري د/٢/٢٦٤٢ تاريخ ١٩٦٠/٢/١٣

ان استحقاق العامل اليومي او الاسبوعي لاجر يوم الراحة الاسبوعية يتم عادة بموجب اتفاق خاص بين العامل ورب العمل ولا يوجد في القانون الموحد ما يلزم رب العمل باعطاء العامل راحة

اسبوعية مآجورة ، انما يوجد الزام على رب العمل باعطاء العامل راحة اسبوعية مدتها ٢٤ ساعة (المادة ١١٩) .

وبما ان العامل الشهري يتقاضى أجره الشهري عن ثلاثين يوما وكانت العطلة الاسبوعية الزامية ومن النظام العام ولا يمكن اسقاطها من الاجر الشهري .
فالعامل الاسبوعي واليومي لا يستحق الراحة الاسبوعية المآجورة الا بموجب اتفاق خاص بينما يعتبر يوم الراحة الاسبوعية للعامل الشهري مآجورا حكما للسباب المبينة اعلاه .

بداية يوم الراحة والاجر عنه

اجتهاد وزاري د/٢/٩٥٨٠ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩

الاصل في مؤسسة الراحة الاسبوعية ان يستمتع العامل براحة فعلية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية خلال الاسبوع تبدأ من نهاية التوقيت الزمني لليوم الذي ينهي فيه العامل نصاب ساعات عمله القانوني ، وليس من نهاية دوام عمله في ذلك اليوم ، فاذا ما استدعي ضمن الشروط القانونية للعمل قبل اتمام الـ ٢٤ ساعة المشار اليها فان هذا العمل يعتبر عملا اضافيا واقعا في يوم الراحة الاسبوعية ويتقاضى العامل عنه اجرا يعادل مثلي ونصف المثل من أجرته العادية ، وفقا للفقرة الاخيرة من المادة ١٢١ من قانون العمل . مثال ذلك :

عامل في الفوج الاول : يبدأ عمله في الساعة ٧ صباحا وينتهي في الساعة ١٥ مساء ، بدأ اسبوع عمله في الساعة ٧ من صباح يوم الاثنين وانتهى نصابه الاسبوعي في الساعة ١٥ من يوم السبت ، وأجرته اليومية ٤ ليرات سورية .
فان اجازته الاسبوعية تبدأ من الساعة ٧ من صباح يوم الاحد وتنتهي في الساعة ٧ من صباح يوم الاثنين .

فاذا استدعاه صاحب العمل ضمن الشروط والاضواع المحددة بالقانون ، للعمل قبل صباح يوم الاثنين ، فان العمل يقع حكما في يوم الراحة الاسبوعية ، ويستحق العامل والحالة هذه اجرا عن ذلك اليوم في حدود النصاب القانوني لهذا العمل ١٠ ليرات سورية اذا كان يوم الراحة مآجورا ، و ٥ ليرات سورية اذا كان يوم الراحة الاسبوعية غير مآجور في الاصل وذلك في حالة كون العمل الاضافي اثناء النهار . واذا وقع العمل المذكور خلال الليل يصبح الاجر في الحالة الاولى ثلاثة امثال الاجر العادي أي ١٢ ليرة سورية ، و ٦ ليرات سورية في الحالة الثانية .

العمل الاضافي في يوم الراحة الاسبوعية

اجتهاد وزاري د/٢/٨٩٣٤ تاريخ ٢٢/١٠/١٩٥٩

ان استحقاق العامل عن أجر العمل الاضافي يوم الراحة الاسبوعية غير المآجورة يعتبر العمل في ذلك اليوم اضافيا كله ، فاذا كان الاجر اليومي ١٠ ليرات استحق العامل ١٠ + (١٠ × ٢٥ ٪) = ١٢,٥ .

واذا اشتغل هذا العامل في يوم راحة اسبوعية مآجورة استحق الاجر الاضافي المشار اليه في الفقرة الاولى من هذا الكتاب مضاعفا أي استحق ١٢,٥ × ٢ = ٢٥ ليرة سورية .

تداخل يوم الراحة الاسبوعية مع الاعياد

مجلس الدولة : الجمعية العمومية رقم ٩٧/١٤ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٢

انه اذا اجتمع يوم الراحة الاسبوعية للعمال مع يوم من ايام الاعياد الرسمية التي يعطل فيها العمال فلا يكون لهم الحق في تقاضي أجر اضافي في ايام الاعياد .

التصنيف والعطلة الاسبوعية المأجورة

اجتهاد وزاري د/٢٠٩٤/٣ تاريخ ١٩٦٠/٣/٤

ان تصنيف العمال المبحوث عنه في الانظمة الأساسية لعمال المؤسسات يفيد في الواقع منح بعض الميزات والمنح المقررة اصلا للعمال المثبتين الدائمين ، وقد يكون من بين هذه المزايا حق تمتع العامل بعد التصنيف بعطلة اسبوعية مأجورة وفق احكام النظام الا ان التصنيف لا يعني بالضرورة الاستفادة قانونا من اجرة يوم الراحة الاسبوعية .

مادة ١٢٠

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة في المواد ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ في الاحوال الآتية :

١ — أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم .

ويشترط في هذه الحالة الا يزيد عدد الايام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوما في السنة ما لم ترخص الجهة الادارية المختصة بمدد أطول .

٢ — اذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .

٣ — اذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .

ويشترط في الحالتين الاخيرتين ابلاغ الجهة الادارية المختصة خلال اربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لانمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

٤ — الاعياد والمواسم والمناسبات الاخرى والاعمال الموسمية التي تحدد بقرار
من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (١) *
ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة ان تزيد ساعات العمل الفعلية
على عشر ساعات في اليوم الواحد *

مادة ١٢١

يجب على صاحب العمل ان يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة
السابقة أجرا اضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية
مضافا اليه ٢٥٪ على الاقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠٪ على الاقل عن
ساعات العمل الليلية *

فاذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجرا في أيام راحته
حسب الاجر الاضافي في هذه الحالة مضاعفا *

العمل الاضافي ليس مطلقا

اجتهاد وزاري د/٢/١٦٥٢ تاريخ ١٤/٢/١٩٦٠

الاصل في العمل الاضافي ان تقرر طبيعة العمل وحاجاته ، وهذا ما يقرره المسؤول الفني عن
العمل ، ويعود لرب العمل وحده حق تكليف العامل بالعمل الاضافي او عدم تكليفه عند استعداد
العامل للقيام به .

لذلك يحق للشركة عدم السماح بالعمل الاضافي في أي وقت تشاء ولو كان العمل يقتضي ذلك
ولكن لا يحق لها ان تطلب من العامل عملا اضافيا يزيد عن الحد الاعلى لساعات العمل الاضافية
المسموح به قانونا (المادة ١٢٠ الفقرة الاخيرة) ويبقى الاجر المقطوع محسوبا عن ساعات العمل
الاضافية التي تكلفون بها على الا تزيد عن الحد القانوني المقرر لهذه الساعات . أما اذا زادت الاجرة
القانونية لساعات العمل الاضافية الفعلية عن الحد المقرر في العقد فلكم أن تتفاوضوا الفرق .

حساب الاجر الاضافي

اجتهاد وزاري د/٢/٨٧٠٨ تاريخ ١٥/١١/١٩٥٩

عرفت المادة ١٢١ من القانون المذكور الاجر الاضافي بانه الاجر الذي كان يستحقه العامل عن
الفترة الاضافية مضافا اليه ٢٥٪ عن ساعات العمل النهارية و ٥٠٪ عنها في الليل :
١ — فاذا كان اجر العامل ٨ ليرات في اليوم واشتغل ساعتين اضافيتين فان استحقاقه كاجر اضافي
هو (٢,٥) ليرتان ونصف ، ويكون كامل استحقاقه ٨ + ٢,٥ = ١٠,٥ ليرات .

(١) راجع القرار رقم ٢٦٣ لسنة ١٩٦٠ في قسم القرارات الوزارية .

٢ - اذا اشتغل هذا العامل ثماني ساعات في أي يوم راحة غير مأجورة اعتبرت هذه الساعات كلها عملا اضافيا واستحق عليها اجرا اضافيا يعادل $8 + (8 \times 25\%) = 10$ ليرات سورية وهي في الوقت نفسه كامل الاجر المستحق له عن ذلك اليوم .

٣ - فاذا وقع هذا العمل في يوم الراحة الاسبوعية المأجورة استحق العامل ضعف الاجر الاضافي المشار اليه اعلاه أي $10 \times 2 = 20$ ليرة سورية وهي ايضا كامل الاجر المستحق له بما في ذلك اجرة يوم الراحة الاسبوعية .

وبتعير آخر ، فان الاجر الكامل لهذا العامل عن يوم الراحة الاسبوعية في هذه الحالة فقط يصبح مثلي ونصف المثل من اجره العادي .

٤ - اذا وقع العمل الاضافي في يوم من ايام الاعياد المأجورة قانونا استحق العامل في هذه الحالة عن ذلك اليوم اجرا مضاعفا فقط وهو في مثالنا هذا يستحق ١٦ ليرة سورية وذلك وفقا لاحكام الفقرة الثانية من المادة ٦٢ من القانون المذكور .

ساعات اضافية

المجلس التحكيمي الاعلى : قرار رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/٢٦

ان الاقرار الوارد في صك الابرء الصادر عن العامل ينحصر أثره في الحقوق التي تضمنتها المستندات والحسابات التي دققها واطلع عليها العامل ولا يكون له مفعول قانوني بحق ما لم يثبت اطلاعه عليه .

تقسيم العمال والعمل الليلي

اجتهاد وزاري د/٢/٢٠٣٠ تاريخ ١٩٦٠/٣/٢٣

ان تقسيم العمال الى فئات دورية هو من حق رب العمل ولا يستحق العامل اجرا اضافيا عن عمله في الليل الا اذا كان قد عمل ساعات اضافية خلال الليل بحيث تزيد ساعات عمله على النصاب القانوني المحدد للمهنة فيستحق عندئذ عن الساعات الاضافية الاجر المنصوص عليه في المادة ١٢١ من قانون العمل ، وذلك لان العمل ليلا بحكم طبيعة العمل والانتاج لا يرتب قانونا زيادة في الاجر الا اذا نص على هذا عقد العمل او النظام الاساسي لعمال المؤسسة .

متى تبدأ فترة الليل في المادة ١٢١ ؟

اجتهاد وزاري د/٢/٢٥٢٦ تاريخ ١٩٦٠/٤/١١

... بالنسبة للعمال تعتبر فترة الليل هي الفترة التي تبدأ ما بين غروب الشمس وشروقها وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي .

العمل على اساس الانتاج

اجتهاد تمييزي وزاري د/٢/٩٣٦٨ تاريخ ١٩٦٠/١٠/٢

جاء في قرار محكمة التمييز رقم اساس ٢٥٣٥ تاريخ ١٩٤٩/١١/٧ حول نفس الموضوع : « ان استعانة العامل الذي يشتغل حسب الانتاج بعمال آخر لانجاز عمله في محل رب العمل نفسه

لا يخرج من زمرة العمال لان العامل الاول والعامل الثاني هما تحت رقابة رب العمل في عمله كما ان استخدامه ادواته الشخصية في عمله وهو صنع الموبيليا في محل رب العمل لا يزيل عنه صفة العامل » .

وقد استقر القضاء على انه يكفي توفر عنصر التبعية والاشراف (سلطة ادارة صاحب العمل) ليكون العقد القائم بين الطرفين عقد عمل لا يؤثر عليه طريقة دفع الاجرة (المدونة العمالية الجزء الاول القاعدة ١٢ ص ٤٠ وما يليها) .

لذلك فاننا نرى ان العمال الثانويين يعتبرون عمالا لدى رب العمل الاصلي ويتقاضون منه كافة حقوقهم ما دام هؤلاء يعملون تحت اشرافه ورقابته وينفذون توجيهاته المباشرة أو غير المباشرة بشأن الالبسة المطلوب اعدادها وقياساتها بحيث يرسم لهم جميعا طريقة العمل وحدوده ويحاسبهم عليه وانه هو الذي يستفيد من مجهودهم .

وعلى هذا الاساس نؤيد وجهة نظر مؤسسة التأمينات الاجتماعية في اعتبار العمال الثانويين المساعدين لعمال القطعة ، هم عمال لدى صاحب العمل الاصلي .

الاجر على اساس الاسبوع

اجتهاد وزاري د/٢/٢٤٨٠ تاريخ ١٠/٤/١٩٦٠

استقر اجتهاد هذه الوزارة على اعتبار الاجرة الاسبوعية للعمال الاسبوعيين سواء على اساس الاجر المقطوع او الاجر على الانتاج تنصرف الى اسبوع عمل اي (ستة ايام) ما لم ينص عقد العمل او الاتفاق صراحة على خلاف ذلك وعليه تدفع اجر الاجازة السنوية على اساس تقسيم الاجر الاسبوعي على ستة ايام ويضرب الناتج باربعة عشر يوما ومثال ذلك : يكون استحقاق العامل الاسبوعي الذي يتقاضى ٣٦ ليرة سورية اجرا اسبوعيا عن اجازته السنوية هو :

$$= 14 \times \frac{6}{36} = 84 \text{ ليرة سورية .}$$

التوقف الجزئي عن العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٧٣٨ تاريخ ٢٠/١/١٩٦٠

اننا نرى اجتهادا ان وضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل في الوقت المعين للعمل يكفي لتثبيت حقه بالاجر ولو لم يكن قد قام فعلا بالعمل ، ما دام التوقف عن العمل كان بسبب لا علاقة له به وبالتالي لا يحق لرب العمل تشغيل العمال مدة تعادل المدة التي توقفوا بها عن العمل بسبب لا يعود اليهم ، وذلك بدلالة الفقرة الثامنة من المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ .

التوقف الطارئ

اجتهاد وزاري د/٢/٦٨٢٢ تاريخ ١٨/٧/١٩٦٠

اذا حصلت ظروف فنية او طارئة أدت الى توقف العمل بعض الوقت (وهو في سؤالكم ساعتين فاكثر) فيتوجب على صاحب العمل ان يدفع للعمال في هذه الحالة ما يعادل الحد الأدنى من الاجر عن مدة التوقف هذه ، وذلك توفيقا مع احكام المادة ٦٥٨ من القانون المدني ولا يجوز تشغيله بدلا عن مدة التوقف المذكور .

مادة ١٢٢

يجب على صاحب العمل أن يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولا ببيان يوم الغلق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع اخطار الجهة الادارية المختصة والقسم او المركز الواقع في دائرته المحل بصورة من هذا الجدول .
فان كان المحل غير خاضع لنظام الاغلاق الاسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفا في الامكنة المشار اليها في الفقرة السابقة مبينا فيه يوم الراحة الاسبوعية لكل عامل .

مادة ١٢٣

لا تسري احكام المواد ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ على الاشخاص الآتي بيانهم :
١ — الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .
٢ — العمال المشتغلون بالاعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
٣ — العمال المخصصون للحراسة والنظافة .
وتحدد الاعمال المبينة في البندين الثاني والثالث والحد الاقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

ملاحظة :

لم يصدر القرار المذكور في الفقرة الاخيرة بعد ونرى ان حكم الاستثناء الوارد في الفقرة الاولى من هذه المادة انما قرره المشرع بسبب أن الوكيل المفوض عن صاحب العمل يعتبر حكمه حكم صاحب العمل فيما يتعلق بساعات العمل فقط .

اما العمال المذكورون في البندين ٢ و ٣ فان أعمال هؤلاء تقتضي مددا أطول على العموم وتتخللها ساعات عمل جوفاء . وان عدم اصدار القرار الوزاري لايعني أن على صاحب العمل تشغيل هؤلاء العمال وفق احكام المادة ١١٤ أي ٨ ساعات انما يستطيع تشغيلهم ٩ ساعات وفق احكام المادة ١١٥ الى أن يصدر القرار المذكور .

الحد الاعلى لساعات العمل

اجتهاد وزاري د/٢٤٣٠/٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/٧

ان الحد الاعلى لساعات العمل في حالات الاستثناء يبلغ تسع ساعات فقط .

الفصل الثالث

في تشغيل الامدادات

مادة ١٢٤

يمنع بتاتا تشغيل الاحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الاحداث اذا قلت سنهم عن خمسة عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه . وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الاخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة .

ملاحظة :

راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٤١٥ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٥ مع العلم أن المنع الوارد في هذه المادة يعتبر من النظام العام ولا يجوز في هذه الحالة الاتفاق على ما يخالفه ما لم يكن في صالح الحدث ولزيادة حمايته .

الاحداث الخدم في المنازل

اجتهاد وزاري د/٧٨١٦/٢ تاريخ ١٩٥٩/١٠/١٨

اشارة لكتابكم المتضمن الاستفسار عما اذا كان يصح استخدام الفتيات من مواليد عام ١٩٤٧ في البيوت ام لا .

نصت المادة الخامسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على ما يلي : (تسري احكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم الا فيما يرد به نص خاص) .

كما نصت المادة ١٢٤ من القانون المذكور على انه يمنع منعاً باتاً تشغيل الاحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في امكنة العمل .

إذا منعت قرارات أخرى تشغيل الحدث

اجتهاد وزاري د/٢/ ٨٢٤٠ تاريخ ١٠/٢٩/١٩٥٩

نفيدكم بان الفقرة الاخيرة من المادة ١٢٤ من قانون العمل الجديد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد نصت على ان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يمنع بقرار منه تشغيل الاحداث في بعض الصناعات قبل اتمام سن السابعة عشرة وان القرار التنظيمي الصادر استناداً لهذه الفقرة لم يمنع اشتغالكم جابي على خطوط الباصات ، الا اننا نلفت نظركم الى احكام المادة الاولى من قرار امانة العاصمة رقم ٢٥٤٩ تاريخ ١٣/١٠/١٩٥٨ التي اشترطت اتمام سن الثامنة عشرة لعمال الباصات الداخلية بصورة عامة ومنهم الجبابة .

وعليه لانرى امكانية استخدامكم حالياً في المهنة المطلوبة تبعاً لقرار امانة العاصمة المشار اليه باعتبار انكم لم تبلغوا بعد السن المحددة فيه .

مادة ١٢٥

لا يجوز تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشرة سنة فيما بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد . ولا يجوز ابقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة .

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

مادة ١٢٦

لا يجوز تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة في الصناعات والاعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الا اذا كان لديهم تذاكر عمل تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها . وتصرف هذه التذاكر مجاناً من مكاتب الصحة بناء على طلبهم أو طلب أوليائهم أو صاحب العمل وتعفى من كافة الرسوم والضرائب .

مادة ١٢٧

لا يجوز تكليف الاحداث بالعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال أو
ابقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة ،
وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الاستثناءات الواردة في الفصل الثاني من
هذا الباب .

مادة ١٢٨

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر :

- ١ — ان يضع في محل العمل نسخة من الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث .
- ٢ — أن يحرر أولا بأول كشفا مبينا فيه أسماء الاحداث وسنهم وتاريخ
استخدامهم .
- ٣ — أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفا موضحا به ساعات العمل
وفترات الراحة .
- ٤ — ان يبلغ مقدما الجهة الادارية المختصة أسماء الاشخاص الذين يعهد اليهم
بتوريد الاحداث او 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 اعضاء العائلة تحت اشراف الاب
أو الام أو الاخ أو العم أو الخال .

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

مادة ١٣٠

مع عدم الاخلال باحكام المواد التالية تسري 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 الا في الاحوال والاعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

ملاحظة :

راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٤١٦ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٦ .

فترة الليل في عمل النساء

اجتهاد وزاري د/٢/٨٢٤٠ تاريخ ١٩٦٠/٢/٦

لقد حدد المرسوم رقم ١٨٥١ تاريخ ١٩٥٤/٩/٩ الساري المفعول فترة الليل التي يمنع عمل النساء في الاعمال الصناعية ابتداء من الساعة السادسة والنصف مساء حتى الساعة الخامسة والنصف من صباح اليوم التالي :

وهذا التحديد مستوحى من الاتفاقية الدولية رقم ٨٩ المتعلقة بعمل النساء الليلي ، اما بما يتعلق بتحديد فترة الليل بالنسبة للعمال فتعتبر فترة الليل هي الفترة التي تبدأ ما بين غروب الشمس وشروقها ، وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي .

مادة ١٣٢

لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الاعمال الشاقة أو غيرها من الاعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (١) .

مادة ١٣٣

يجوز للعاملة أن تحصل على اجازة وضع مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط ان تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه .
ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الاربعين يوما التالية للوضع .

ملاحظة :

جاء في موجز المدونة العمالية للفاكهاني ص ٢٩٢ : « ان المقصود بالولادة هي انفصال الجنين عن جسم امه سواء حيا او ميتا ولا اهمية لما اذا كان المولود شرعيا ام طبيعيا » .
وهذا ما استقرت عليه احكام القضاء ايضا .

مادة ١٣٤

يصرف للعاملة عن مدة اجازة الولادة التي تحصل عليها أجر يعادل ٧٠ ٪ من أجرها بشرط أن تكون قد أتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية في خدمة صاحب العمل نفسه .

ملاحظة :

نرى اجتهدا ان العاملة اذا لم تتم المدة المذكورة وهي سبعة شهور متوالية ، فان هذا لا يسقط حقها في استعمال الاجازة المذكورة في المادة ١٣٣ لان الشرط الوارد في المادة ١٣٤ يسقط الحق في اجر الاجازة فقط ويكون للعاملة التي لم

(١) راجع القرار رقم ٤١٦ لسنة ١٩٥٩

تم سبعة شهور متتالية في خدمة صاحب العمل أن تستفيد من الاجازة بدون أجر مع مراعاة ما يصدر عن القضاء بهذا الشأن .

مادة ١٣٥

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لانقطاعها عن العمل اثناء الاجازة المبينة في المادة ١٣٣ ، كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر .

مادة ١٣٦

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

مادة ١٣٧

في خلال الشمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يوميا لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الاجر .

ملاحظة :

لم يوجب النص على صاحب العمل منح الفترتين المذكورتين ، انما قال « ويكون للعاملة » أي أنها هي التي تقرر حاجتها لمثل هاتين الفترتين وبالتالي يتوجب عليها طلب ذلك ، وفي هذه الحالة لا يحق لرب العمل الرفض ، وبذلك يكون للعاملة في حالة الارضاع راحة مجموعها يوميا ساعة ونصف منها نصف الساعة المذكورة في المادة ١١٦ .

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 الاماكن التي تعمل فيها نساء ان يوفر
لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن اذا استدعت طبيعة العمل ذلك .
وعليه اذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا
للحضانة يحدد شروط انشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها
بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٤٠

يستثنى من تطبيق احكام هذا الفصل العاملات في الزراعة وكذا العاملات
اللاتي يشتغلن في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت
اشراف الاب او الام او الجد او الاخ او العم او الخال و الزوج .

ملاحظة :

نظم قانون العلاقات الزراعية رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٩ في الاقليم السوري
حقوق العاملين في الزراعة وليس لهذا القانون شبيه في الاقليم الجنوبي .

الفصل الخامس

في تسفيل العمال في المناجم والمحاجر

مادة ١٤١

- في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعة المناجم والمحاجر :
- أ - العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الاحجار الكريمة او استخراجها او تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة او سائلة .
- ب - العمليات الخاصة باستخراج او تركيز او تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الارض او في باطنها في منطقة الترخيص او العقد او في الاماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .
- ج - ما يلحق بالعمليات المشار اليها في البندين (أ) و (ب) من اعمال البناء واقامة التركيبات والاجهزة .

المقصود بالمناجم والمحاجر

مجلس الدولة رقم عام ٥٥٣/ق - ٢/ف رقم خاص ١٣ رقم اللجنة ٧٩٦

تاريخ ١٩٦٠/٧/٢١

من حيث ان المادة ١٤١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه بينت المقصود بصناعة المناجم والمحاجر فأوضحت ان هذه الصناعة تقوم على اساس البحث او الكشف او استخراج او تصنيع المواد المعدنية او رواسب المواد المعدنية والحق بهذه الصناعة عمليات اقامة المباني والمنشآت اللازمة لها .

فكما هو واضح ، هذه الصناعة المعنية بالقانون تقوم وتتصل بالمعادن المختلفة ومن ثم وجب

تفهم المدلول القانوني للفظ « معادن » على ضوء المعنى الكيميائي والعرفي لهذا اللفظ ، وكذلك على ضوء التطور التاريخي للتشريعات المختلفة المتعلقة بالمناجم والمحاجر والعمل .

ومن حيث انه يلاحظ بادىء ذي بدء ان التشريعات الخاصة بالعمال لم تأخذ شكلا منتظما في الاقليم الجنوبي الا في عام ١٩٤٤ حيث صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ونظم حقوق العمال وواجباتهم ، ثم الفى هذا القانون وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي وفي هذين القانونين لم يمن المشرع بافراد احكام خاصة لعمال صناعة المناجم والمحاجر بل كان شأنهم شأن باقي العمال بالرغم من حاجة هؤلاء الى رعاية خاصة نظرا لطبيعة عملهم وما قد ينجم عن التعاون فيه من مخاطر واضرار جسيمة . ولذا سارع المشرع في عام ١٩٥٨ باصدار القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم العمل في المناجم والمحاجر في الاقليم المصري ، وبمناسبة صدور قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ رأى المشرع تضمين هذا القانون كل القواعد المتعلقة بالعمال ومن بينها الاحكام الخاصة بالعمل في المناجم والمحاجر ، وضمن الفصل الخامس من الباب الثالث منه هذه الاحكام وهي تكاد تكون بالنص ، تلك الاحكام التي اوردها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ ونخلص مما تقدم ان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قصد بصناعة المناجم والمحاجر ذات المعنى الذي كان يقصده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ فاذا رجعنا الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ نجد انه صدر مستندا الى القانونين رقم ٦٦ لسنة ١٩٥٣ ورقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ فقد جاءت ديباجته كالآتي :

رئيس الجمهورية :

بعد الاطلاع على الدستور الموقت وعلى القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٥٣ الصادر في مصر بشأن المناجم والمقالع والمحاجر والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالمناجم والمحاجر المعدل بالقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٥٧ وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ قرر :

وبين عما تقدم ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه وقد صدر مستندا الى القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٥٣ ورقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ الخاصة بالمناجم والمحاجر اراد ان يتبنى المعنى المقصود من المناجم والمحاجر فيهما . ومن حيث ان المادة الاولى من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٥٣ نصت على انه :

في تطبيق احكام هذا القانون تطلق عبارة « المواد المعدنية » على المعادن وخاماتها بما فيها الوقود والعناصر الكيميائية والاحجار الكريمة وما في حكمها والصخور والطبقات والرواسب المعدنية التي توجد على سطح الارض او في بطنها ، وكذلك الفسادات الطبيعية والمياه المعدنية الخارجة من باطن الارض .

وتطلق كلمة « مناجم » على الامكنة التي تحوي هذه المواد عدا الامكنة التي تحوي مادة او اكثر من مواد البناء او الرصف او الاحجار الخزفية او ما يماثلها فيطلق عليها كلمة : « المحاجر » .

وواضح في هذا القانون ان عبارة « المواد المعدنية » تشمل الصخور او الحجارة أي ان المعنى القانوني لكلمة « معادن » يشمل كذلك الصخور والاحجار ، قد الفى هذا القانون فيما عدا الجزء الخاص بمواد الوقود بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه الذي نص في مادته الاولى على مايتي:

في تطبيق احكام هذا القانون تطلق عبارة « المواد المعدنية » على المعادن وخاماتها والعناصر الكيميائية والاحجار الكريمة وما في حكمها والصخور والطبقات والرواسب المعدنية التي توجد على سطح الارض او في باطنها ، وكذلك المياه المعدنية الخارجة من بطن الارض اذا كان استغلالها بقصد

استخراج مواد معدنية منها ولا يدخل في ذلك الاملاح التبخرية التي تستخرج بطريق التبخر ويكون الترخيص باستغلالها بقرار من وزير التجارة والصناعة ، وتطلق كلمة « المناجم » على الامكنة التي تحوي تلك المواد ، وتطلق عبارة « خامات المحاجر » على مواد البناء والرصف والاحجار الزخرفية وخامات المون والملاط والاحجار الصناعية ، وتطلق كلمة « المحاجر » على الامكنة التي تحتوي على مادة او اكثر من خامات المحاجر . وهذا القانون كسابقه أدخل الصخور ضمن المواد المعدنية الا ان الفكرة الجديدة تنبه انه جعل اماكن الصخور في المناجم الا اذا كانت هذه الصخور تستعمل كمواد بناء فاطلق عليها كلمة « محاجر » . وشاهد ما تقدم جميعه ان المعنى القانوني للمواد المعدنية يشمل كذلك الصخور والاحجار ، وهذا المعنى الذي تبناه القانون فيما يتعلق بالمواد المعدنية يكاد يطابق رأي الكيميائيين الذي مؤداه ان الصخور تتكون من عدة غازات وعناصر أخرى بنسب مختلفة فهي والحال هذا أصل المواد المعدنية المتعارف عليها .

وننتهي مما تقدم جميعه ان المواد المعدنية تشمل خلاف الغازات ، الصخور والاحجار ، فاذا جاء بعد ذلك القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ونص في المادة ١٤١ منه على انه يقصد بصناعة المناجم والمحاجر العمليات الخاصة بالبحث او الكشف من المواد المعدنية بما في ذلك الاحجار الكريمة او استخراجها او تصنيعها فانه بطبيعة الحال يقصد من عبارة « المواد المعدنية » المعنى القانوني لها في التشريعات المختلفة ، وعلى ذلك فان عبارة المواد المعدنية الواردة في المادة ١٤١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ينصرف اثرها كذلك الى الصخور والاحجار .

ولما كانت المقالع الحجرية لا يخرج امرها عن كونها الاماكن التي تقلع فيها هذه الصخور وتهذب أي انها الاماكن التي تستخرج منها هذه الصخور وتصنع فيه فمن ثم فان احكام المادة ١٤١ وما بعدها تسري على المقالع الحجرية ، ولا يغير من هذا الرأي ان بعض هذه المحاجر قليل الاهمية وان عدد العمال فيها بسيط وقليل مما لا يتناسب مع الالتزامات المفروضة بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ذلك لان قلة عدد العمال او عدم أهمية العمل لا يترتب عليها تعطيل احكام القانون .

لذلك اجمعت آراء اللجنة المختصة على ما يلي :

ان عبارة المناجم والمحاجر المنصوص عليها في المادة ١٤١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل تشمل مقالع الاحجار او المحاجر .

هل تخضع شركة الاسفلت لهذا الفصل ؟

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٥٦٠ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢١

١ - تبين لنا من مراجعة المادة ١٤١ المشار اليها ان المشرع قصد فعلا الاطلاق بما يتعلق بالعمل في المحاجر في حين انه خصص عمليات معينة بما يتعلق بالمناجم وذلك بدلالة ايراد نص لكلمة « والمحاجر » في مطلع المادة ١٤١ المذكورة والا لقصر المشرع المادة على المناجم وحدها .

٢ - وقد تبين ايضا من كتاب رئاسة الجامعة السورية رقم ١٣٢١٦ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٧ المتضمن الموافقة على مطالعة رئيس قسم الجيولوجيا في الجامعة بان مادة الاسفلت نفسها تتأني من اكسدة ومضاعفة المواد الهيدروكربونية السائلة لاسيما البترولية منها التي تسرب في مساحات الصخور او الرمال ، وان الاسفلت والحالة هذه يعتبر من المواد المنجمية التي تحصل بنتيجة

اكسدة البترول ، وكذلك الامر في الصخور الكلسية الاسفلتية التي تتوج ذروة «السينوفاني» في منطقة اللاذقية والمشبعة بمادة الحمز نتيجة تآكسد المواد البترولية وانها تعتبر بالتالي من المواد المنجمية لشمولها على نسبة وسطية من الحمز تتراوح بين ٨ - ١٤ ٪ وهي نسبة قابلة للاستثمار .

— فضلا عن هذا كله فقد ورد نص صريح في الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من قانون المناجم والمقالع لسنة ١٩٥٤ انه يعتبر من المواد المنجمية :

(الازوكريت والحمز والاسفلت والصخور او الرمال المشبعة بها) .

هذا بالإضافة الى صحة ما ورد في البند الثالث من كتابكم المذكور من ان الضرائب المفروضة على الشركة المشار اليها انما حددت على اساس كونها منجم اسفلت وعلى اساس الغلات المستخرجة من ارض المنجم .

لهذا كله فان الشركة الصناعية للاسفلت والزيوت باللاذقية تعتبر قانونا مشمولة باحكام المادة ١٤١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

مادة ١٤٢

على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الفصل الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيا للعمل فيها ويكون ذلك وفقا للاوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه والذي يجب ان يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الاقل اذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الارض او من عمال التخريم .

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

مادة ١٤٣

يحظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والاشخاص الذين يحملون اذنا خاصا من الجهة الحكومية المختصة او من ادارة المنشأة . كما يحظر على العامل دخول اماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير اذن .

مادة ١٤٤

على كل صاحب عمل ان يعد سجلا أو نظاما خاصا لقيد وحصر العمال قبل دخولهم الى اماكن العمل وعند خروجهم منها •

مادة ١٤٥

استثناء من أحكام المادة ١١٧ لا يجوز ابقاء العمال في اماكن العمل سواء فوق سطح الارض او في باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم •
واذا كان العمل في باطن الارض فيجب ان تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الارض الى مكان العمل في باطن الارض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن الى سطح الارض •
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 اذا كان العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر او اصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط الآتية :

أ — أن تبلغ الجهة الادارية المختصة خلال اربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لاتمام العمل والعمال المطلوبين لانجازه •

ب — ان يمنح العامل أجرا اضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية مضافا اليه ٥٠ ٪ على الاقل اذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ١٠٠ ٪ اذا كان يعمل بعد غروبها •

واذا كان العمل في أيام الراحة الاسبوعية او الاجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الاجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافا اليه ١٠٠ ٪ وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته •

مادة ١٤٧

مع عدم الاخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الاسبوعية للعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل بنصف أجر .

ملاحظة :

أوجب المشرع في هذه المادة على اصحاب العمل المشمولين باحكام هذا الفصل أن يدفعوا للعمال نصف الاجر اليومي عن يوم الراحة الاسبوعية اذا كانوا عمالا بالمياومة وحفظ حقوق من كان يستفيد من الاجر الكامل عن هذه الراحة .
وحبذا لو كان المشرع قد أوجب ذلك في المادة ١١٩ لما في ذلك من استقرار لمعيشة العامل ولمصلحة الانتاج ايضا .

مادة ١٤٨

على صاحب العمل أن يعلق في أمكنة العمل بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل او من يقوم مقامه الى الجهة الادارية المختصة كما يجب ابلاغها 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 الى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة اليها .

مادة ١٥٠

على صاحب العمل او المدير المسؤول أن يضع لائحة بالاوامر 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 - اصدار الاوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة .

- ب - منع وجود العمال في منطقة الانفجار الا بعد مضي فترة لزوال الخطر .
- ج - الا يسمح باستعمال غير مصاييح الامان المرتفعة في الاجزاء التي بها غازات قابلة للالتهابات أو مسببة للانفجار .
- د - تقديم الملابس والادوات الخاصة بالوقاية .
- هـ - تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعيا أو صناعيا .
- و - فحص حالة المنجم يوميا قبل بدء العمل وابداء الملاحظات للرئيس المسؤول لتنفيذها فورا .
- ز - . التفطيش أثناء العمل مرة في الاسبوع على الاقل واعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفطيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الاضاءة والتهوية ووسائل الاسعاف ومدى تنفيذ ماورد بالفقرة (أ) من هذه المادة .
- و تقيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض .

مادة ١٥٢

على صاحب العمل أو المدير المسؤول انشاء نقطة انتقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الانتقاذ والاسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تلفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الانتقاذ والاسعافات الاولية .

مادة ١٥٣

على صاحب العمل أن يعد في كل منجم او محجر يشتغل فيه ٥٠ عاملا على الاقل مكانا مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الانتقاذ والاسعافات الاولية وأخرى للتمريض ، فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس .

اما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن ٥٠ عاملا وتقع في دوائر قطرها ٢٠ كيلومترا فيجب أن تشترك في انشاء مكان للانتقاذ والاسعاف في مكان وسط .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الانقاذ والاسعاف
وذلك مع عدم الاخلال باحكام المادة ٦٥ (١) *

مادة ١٥٤

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الاغلاق منعا للتلوث
وتوضع تلك الاوعية في أماكن قريبة من متناول العمال * ويجب تغيير المياه
يومياً وتطهير الاوعية مرتين في الاسبوع على الاقل بطريقة معتمدة صحياً *

مادة ١٥٥

يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً 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 يعدها لهذا
الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية * وتحدد أنواع
وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة
بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وفي حالة تقديم الوجبات
أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعامل مغلفة تغليفا صحياً
أو معبأة في أواني محكمة الغطاء *

ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي *
ج — أن يتولى مسؤولية الاشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك
المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية
مصاريف في هذا الشأن *

ولا يسري هذا الالتزام الا بالنسبة للاماكن البعيدة عن العمران التي
تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل *

(١) راجع قسم القرارات الوزارية .

الفصل السادس

في تحديد الاجور

مادة ١٥٦

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الاجور في كل مديرية او محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة .

وتؤلف هذه اللجان على الوجه الآتي :

- ١ — مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيسا
 - ٢ — مندوب عن وزارة الصناعة أو عن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الاحوال
 - ٣ — مندوب عن ارباب العمل تختاره منظماتهم
 - ٤ — مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمال
- وتكون العضوية لمدة سنة قابلة للتجديد ، ولا تعتبر اجتماعاتها قانونية الا اذا حضرها جميع الاعضاء ، فاذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع الى جلسة ثانية تعقد بعد اسبوع على الاكثر يكتفى فيها بحضور ثلاثة اعضاء بينهم مندوبا ارباب العمل والعمال .

فاذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى اللجنة الى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أي عدد من الاعضاء وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين .
وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الاصوات .

انسحاب مندوب العمال

اجتهاد وزاري د/٢٠٦٦ تاريخ ٢٥/٢/١٩٦٠

من الرجوع الى المادة ١٥٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي تنص على أن : (... ولا تعتبر اجتماعاتها (لجنة تحديد الاجور) قانونية الا اذا حضرها جميع الاعضاء ، فاذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع الى جلسة ثانية تعقد بعد اسبوع على الاكثر يكتفى فيها بحضور ثلاثة اعضاء بينهم مندوبا ارباب العمل والعمال ...) .

ومن الاطلاع على الوقائع المبيّنة في كتابكم الآنف الذكر ، فان انسحاب ممثل العمال لدى اللجنة قبل انتهائها من وضع مقترحاتها النهائية والتوقيع على محضر الجلسة اصولا من شأنه أن يفقد قانونية الاجتماع لاتخاذ قرار بمقترحاتها النهائية وبالتالي فان متابعة اللجنة النظر في تحديد اجور كل او بعض فئات المهنة موضع البحث ، يعتبر بحكم مناقشة لمقترحات غير اصولية ولا ملزمة عند البحث بها في الجلسة الثانية .

وعلى ذلك نرى ان تدعى اللجنة الى الانعقاد مرة ثانية عملا بالنص المذكور اعلاه واعادة النظر في نفس الموضوع من الاساس والتقييد بمنطوق المادة ١٥٦ من القانون المذكور .

مادة ١٥٧

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت اعضاء وموظفي اللجنة المذكورة او بدل حضور جلساتها على أن تجتمع في غير اوقات الدوام الرسمي .

ملاحظة :

صدر القرار المنفذ لاحكام المادتين ١٥٦ و ١٥٧ برقم ٢٧١ تاريخ ٢١/٥/١٩٦٠ وليس فيه سوى أسماء اعضاء اللجان ، وقد عدل عدة مرات لتبديل هذه الاسماء .

مادة ١٥٨

تعقد اللجنة دورة على الاقل في السنة لاقتراح الحد الادنى للاجور ويحق لها أن تقترح اضافة زيادات الى الاجور مع مراعاة أن يكفي الاجر لسداد حاجات العامل الاساسية .

ولا تتخذ اللجنة قرارها الا بعد التحقيق وسماع رأي كل من منظمات اصحاب الاعمال وتقابات العمال ذوي الشأن . فاذا لم يكن لاصحاب الاعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأي من تختاره اللجنة .

مادة ١٥٩

تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لاصدار قرارات تعيين الحد الادنى للاجور .
ويجوز في الحالات الاستثنائية كالازمات الاقتصادية او هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيرا أن يدعو جميع اللجان الى اجتماع عام للنظر في تعديل الاجور .

الحدود الدنيا لمستخدمي وعمال مصرف سورية المركزي

اجتهاد وزاري د/٢/٨٣٥٤ تاريخ ١٩٥٩/١١/٤

اشارة الى كتابكم المؤرخ في ١٩٥٩/١٠/٥ المتضمن الاستفسار عما اذا كان قرار لجنة تحديد الحد الادنى لاجور عمال ومستخدمي المصارف المصدق بالقرار الوزاري رقم ٢٧٣ تاريخ ١٩٥٨/٨/٤ ينطبق على موظفي مصرف سورية المركزي .
نفيدكم ان القرار المشار اليه قد صدر وصدق قبل نفاذ قانون العمل الجديد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وبالتالي فهو ساري المفعول على عمال مؤسسة مصرف سورية المركزي .

الحد الأدنى لمن ((ازدوج عمله))

اجتهاد وزاري د/٢/٦٢١٢ تاريخ ١٩٦٠/٦/٣٠

١ - اذا ازدوج عمل العامل او قام بعمل آخر غير عمله الاصلي استحق الحد الاعلى لاجور احد العاملين ، فمثلا نص قرار تحديد الحد الأدنى لاجور عمال المؤسسات التجارية بدمشق ١٨/ح تاريخ ١٩٥٩/٢/١٠ الذي يسري على شركات توزيع البترول فيما يتعلق بالفئات التي لم يرد نص عليها في القرا والخاص بتحديد اجور عمال شركات توزيع النفط ، على ان الحد الأدنى لاجور الضاربة على الآلة الكاتبة ١٦٠ ل.س لمن تجيد لغة واحدة و ١٧٥ ل.س لمن تجيد اكثر من لغة واحدة .
ونص القرار رقم ٥٢/ح تاريخ ١٩٥٥/٩/١٧ الصادر عن لجنة تحديد الاجور بدمشق بتحديد اجور عمال ومستخدمي شركات توزيع البترول ، على ان الحد الأدنى لاجر القسم الثالث ومنهم مأمور الهاتف هو ٧٠٥ ق.س في اليوم .
فاذا ما ازدوج العاملان : الضاربة على الآلة الكاتبة ومأمور الهاتف استحق العامل الاجر الاعلى لاحد العاملين وهو هنا اجر مأمور الهاتف .

٢ - اذا بدأ العمل براتب اقل من الحد الأدنى المقرر له اعتبر ذلك مخالفة صريحة للاحكام القانونية ، فاذا ما اعطى صاحب العمل العامل زيادات سنوية اعتبرت هذه الزيادات من اصل الفرق المستحق له بين الحد الأدنى والراتب المقبوض ، واستحق العامل في هذه الحالة الفروق الناتجة عن عدم تقاضيه الحد الأدنى للاجور من بدء العمل حتى تاريخ تعادل الراتب مع الحد الأدنى القانوني .

الاجرة المدفوعة لعامل المياومة

اجتهاد وزاري د/٢/٦٢٧٢ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٦

ينظر الى الاجرة المدفوعة فعلا لعامل المياومة فان كانت تزيد على الحد الادنى الشهري المحدد له او معادلة له فانه يستمر على قبضها على الا يؤثر ذلك في تبديل صنعتته من عامل يومي الى عامل مشاهرة ، اما ان كانت الاجرة المدفوعة اقل من الاجرة المحددة فانه يصار الى تعديل الاجرة اليومية للعامل بحيث يعادل ما يقبضه منها شهريا الاجرة الشهرية المحددة في قرار لجنة تحديد الاجور .

حق العامل في حال التوقف بإرادة رب العمل

اجتهاد وزاري د/٢/٨٨٩٦ تاريخ ١٩٥٩/١١/١٩

ان عددا من العمال يتعطلون ثلاثة اشهر او اقل دون ان يلتحقوا بصاحب عمل آخر ويبقون مرتبطين بصاحب العمل الاول .. هل يحق لهم المطالبة بالحد الادنى للاجور على اعتبار ان سبب التوقف يعود لصاحب العمل .

ان استحقاق الحد الادنى للاجر في هذه الحالة يكون اما بناء على اتفاق صريح مع صاحب العمل او وفقا لاحكام نظامه الاساسي ان وجد وفي غير هذه الاحوال يكون مثل هذا التوقف بمثابة تسريح من العمل يتوجب دفع مكافأة الخدمة الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك .

الباب الرابع

في نقابات العمال

مادة ١٦٠

للعمال الذين يشتغلون بمهنة واحدة او صناعة واحدة من المهن او الصناعات التي يحددها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يكونوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية . كما يجوز للعمال الذين يشتغلون بمهن او صناعات متماثلة او مرتبطة بعضها ببعض او تشترك في انتاج واحد والتي يحددها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يكونوا فيما بينهم نقابة عامة .

ويكون للعمال المتدرجين ولخدم المنازل ومن في حكمهم الحق في الانضمام الى نقابة مهنتهم او صناعتهم (١) .

ملاحظة :

صدر القرار التنفيذي لهذه المادة برقم ٤٣٤ تاريخ ١١/٨/١٩٦٠ (راجع قسم القرارات الوزارية) .

مادة ١٦١

يكون للنقابات المشكلة طبقا لاحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية ولها

(١) عدلت هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠

حق انشاء صناديق ادخار وتكوين جمعيات تعاونية ونوادي للرياضة والثقافة
وابرام اتفاقات للتأمين الاجتماعي وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وينظم
كل ما يتعلق بذلك النظام الاساسي للنقابة .

مادة ١٦٢

لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال ومستخدمي المهنة او
الصناعة الواحدة في الاقليم الواحد .

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

مادة ١٦٣

لا يجوز للعامل أن ينضم الى نقابة الا اذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة
ولا ان ينضم الى أكثر من نقابة واحدة . كما لا يجوز له الاستمرار في النقابة
بعد سنتين من تاريخ تعطله عن العمل .

ملاحظة :

ان القانون منع انضمام العامل الى نقابتين عماليتين ، اما اذا كان ينتسب الى
نقابة المهندسين مثلا ويعمل لدى مؤسسة ويؤجر جميع جهوده لها فان بإمكانه
ان ينتسب الى نقابة العمال فيها ، وفي هذه الحالة لا يدخل انضمامه في اطار
المنع الوارد في هذه المادة .

واثيرت بالنسبة للفقرة الاخيرة قضية المتفرغين النقابيين الذين مضى على
تفرغهم عدة سنوات . ونرى أن النقابي المتفرغ لاعمال النقابة ليس متعطلا عن
العمل ليكون مجالا لتطبيق احكام هذه المادة ، لان وزارة الشؤون الاجتماعية
والعمل نفسها اعتبرت غياب العامل بسبب نقابي عن عمله مشروعا ، وبديهي أن
المتفرغ يعيش آمال عمال المهنة ويندمج في مطالبها اليومية ، بينما قصد المشرع
حرمان العامل الذي « ينقطع عن العمل » مدة سنتين بحيث لا تربطه بالنقابة
الرابعة المهنية المشتركة التي هي المقياس في التفريق بين المتعطل عن العمل وبين
المتفرغ النقابي .

حق المتفرغين النقابيين

اجتهاد وزاري ب/١/٩٠٣٨ تاريخ ١٠/٩/١٩٦٠

قطعا لكل التباس او غموض حول حق المتفرغين النقابيين بالاشتراك في انتخابات نقابة المهنة التي تفرغوا للعمل النقابي فيها .

ان هذه الوزارة تحيطكم علما بان العامل النقابي المتفرغ يحق له الاشتراك في انتخابات نقابة المهنة التي تفرغ لها وبالتالي يحق له ان يرشح نفسه الى عضوية مجالس ادارة النقابة الفرعية والعامّة فقط وعضوية الجمعيات العمومية للنقابة وذلك لان هذا المتفرغ النقابي انما انقطع عن العمل في المهنة لدى صاحب العمل لخدمة المهنة نفسها وخدمة عمالها والنقابة الخاصة بها ، وان انقطاعه عن العمل في العمل او المؤسسة لم يؤد في الحقيقة الى انقطاعه عن خدمة المهنة ذاتها بل بقي متصلا بها بصورة مستمرة .

لذلك فقد رأينا للاسباب المشار اليها اعتبار المتفرغ النقابي بحكم ممارسة المهنة ، له ما لهذا الاخير من حقوق وعليه نفس الواجبات ، فيحق له ان يشترك في انتخابات النقابة المهنية لهذه الدورة فقط مع عمال مهنته الاصلية وذلك في المؤسسات التي لا تشكل فيها لجان نقابية ، كما يحق له الاشتراك في انتخابات النقابة مع عمال آخر مؤسسة كان يعمل فيها عند تفرغه للعمل النقابي اذا كانت هذه المؤسسة ستشكل فيها لجنة نقابية ، على انه لا يحق له الترشيح الى عضوية مجلس ادارة اللجنة النقابية لتلك المؤسسة .

وينطبق هذا الحكم على المتفرغين النقابيين في الاتحاد العام لوحدة العملة والهدف .

مادة ١٦٤

تسير النقابة في اعمالها طبقا لنظامها الاساسي ويجب أن يشتمل على ما يأتي:

- ١ - اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانونا .
- ٢ - الاغراض التي أنشئت من أجلها .
- ٣ - شروط قبول الاعضاء وانسحابهم .
- ٤ - الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للاعضاء ان وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .
- ٥ - قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الاعضاء وحالات الاعفاء وشروطه .
- ٦ - مصادر اموال النقابات وكيفية استغلالها والتصرف فيها .
- ٧ - اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير اعمالها .

٨ — طريقة تشكيل مجالس ادارات كل من النقابة العامة والنقابة الفرعية واللجنة النقابية وشروط العضوية فيها ومدتها واختصاص كل منها والقواعد الخاصة بسير اعمالها وكيفية انتخاب اعضائها ، وطريقة رعاية مصالحهم في الجهات التي لا يوجد بها لجان نقابية او نقابات فرعية .

٩ — طريقة الاحتفاظ بمحاضر الجمعيات العمومية للجان النقابية والنقابات الفرعية بها وصورها وكشوف اسماء اللجان النقابية والنقابات الفرعية المشتركة في تكوين النقابة العامة ومقدارها وعدد المنضمين الى كل منها .

١٠ — بيان النسبة المئوية للمصاريف العامة والادارية للنقابة العامة ونقابات الفرعية ولجانها النقابية على الا تزيد على ٢٠ ٪ من الايراد السنوي للنقابة العامة .

ويجوز زيادة هذه النسبة بترخيص من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

١١ — بيان النسبة المئوية التي تخصص للاتفاق منها على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والثقافية والمهنية في مناطق النقابات الفرعية واللجان النقابية على الا تقل هذه النسبة عن ٨٠ ٪ مما يتبقى من ايرادات النقابة العامة بعد خصم المصاريف العامة والادارية المشار اليها بالبند ١٠ وتوزع هذه المبالغ بنسبة ما جمع من كل منها .

ويجوز عند الاقتضاء لأي من النقابات العامة وبناء على طلبها تعديل هذه النسبة بترخيص من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (١) .

مجلس الادارة صاحب الحق

اجتهاد وزاري ٤٩/ص/٢/٢ تاريخ ١١/٧/١٩٦٠

الواقع اننا نرى ان مجلس الادارة وحده هو ايضا صاحب السلطة في تقدير ظروف الحال وضرورة اعادة النظر في توزيع وظائف المكتب او عدم الضرورة لذلك . . وهو عن طريق الاقتراع يقرر وجه الضرورة سلبا او ايجابا . والنص القانوني المستند اليه (م ٥٠ و ٦٢ من النظام) لا يمكن

(١) راجع القرار رقم ٥٨٢ لسنة ١٩٦٠ المتضمن نموذج النظام الاساسي للنقابات .

ناويله على ما نرى بما يقيد صلاحية مجلس الإدارة المطلقة في هذا الصدد . بل ان النصوص القانونية السابقة كانت صريحة كل الصراحة فضلا عن ان التعامل والعرف النقابي يفرض مثل هذا الاتجاه والا لكان توزيع الوظائف الادارية يخضع لرقابة جهة اخرى غير اعضاء المكتب انفسهم ولكن النص في ان يكون التوزيع بالانتخاب في حكم العدم .

العضوية تحتاج لترخيص

اجتهاد وزاري د/٢/٥٥٦ هـ تاريخ ١٩٦٠/٥/٩

تقتصر عضوية النقابة على ممارسي المهنة الذين يحملون ترخيصا أصوليا بمزاومتها (في حالة كون ممارسة المهنة تحتاج لمثل هذا الترخيص كبيع التبغ والتبلاك) .

عدم دفع الاشتراك لا يحرم المنتسب من الانتخاب

اجتهاد وزاري ب/١/٨٠٧٦ هـ تاريخ ١٩٦٠/٨/٢٤

ولما كانت الاشتراكات النقابية التي لم يسدها العامل المنتسب انما تشكل التزاما مستقلا عليه تجاه النقابة التي لها حق استيفاء هذه الاشتراكات وفق احكام القانون ونظامها الداخلي ، فانه يحق للعامل المنتسب للنقابة الذي لم يسدد اشتراكاته المترتبة عليه ان يمارس حقه في الانتخاب ، وللنقابة سلوك الطرق التي حددها القانون ونظامها الداخلي لاستيفاء هذه الاشتراكات .

مادة ١٦٥

على مجلس الادارة الذي تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع الجهة الادارية المختصة خلال ١٥ يوما من تاريخ انتخابه :

١ — نسختين من النظام الاساسي للنقابة موقعتين من اعضاء مجلس الادارة ويجب أن تكون التوقيعات على احدى النسختين مصدقا عليها رسميا من الجهة المختصة .

٢ — نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الادارة .

٣ — كشفين بأسماء اعضاء مجلس الادارة وصفة كل منهم وسنه وصناعته ومحل اقامته .

٤ — كشفاً بأسماء اعضاء النقابة مبينا به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل اقامته وصناعته وجنسيته موقعا من كل منهم .

- ٥ - اقراراً موقعاً من أعضاء مجلس الادارة يثبت فيه تكوين النقابة طبقاً لاحكام هذا القانون .
- ٦ - طريقة تكوين الاحتياطي لميزانية النقابة لمواجهة المصروفات الادارية بحيث لا يزيد عن متوسط المصروفات في الثلاث سنوات السابقة .
- ويجب ان يتم الايداع بواسطة مندوب عن مجلس ادارة النقابة بناء على كتاب من اتحاد النقابات .
- وتحرر الجهة الادارية المختصة محضراً بايداع الاوراق السابقة وتعطى عنها ايصالاً لمقدمها .

تقديم الكشوف

اجتهاد وزاري د/٢/٨١٧٢ تاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٨

يجب على مجلس ادارة النقابة الفرعية ان يرفع المعلومات المتعلقة بالنقابة الفرعية والتي يعود الى مجلس ادارة النقابة العامة تنسيقها ورفعها الى الجهة الادارية المختصة .

مادة ١٦٦

لا يجوز للنقابة أن تبشر أعمالها الا بعد ايداع الاوراق المذكورة في المادة السابقة كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الاساسي .

مادة ١٦٧

للجهة الادارية المختصة أن تبلغ كلا من اتحاد النقابات ومجلس الادارة اعتراضها على اجراءات تكوين النقابة المخالفة لاحكام هذا الباب خلال ٣٠ يوماً من تاريخ محضر الايداع فاذا لم تقم النقابة بتصحيح الاجراءات المعترض عليها خلال الثلاثين يوماً التالية للاعتراض جاز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل رفع الامر للمحكمة الجزئية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة بطلب بطلان تكوينها وتفصل فيه بحكم نهائي .

مادة ١٦٨

على مجلس ادارة النقابة أن ينشر في احدى الصحف اليومية الصباحية

وفي احدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة وتحت مسؤوليته :

- ١ — ملخصا من محضر الايداع المذكور في المادة ١٦٥ *
 - ٢ — ملخصا لأي تعديل في نظامها الاساسي *
 - ٣ — ملخصا للحكم الذي يصدر تطبيقا للمادة ١٦٧ *
- ويكون النشر خلال سبعة ايام من تاريخ الايداع او الحكم *

مادة ١٦٩

يتم تشكيل النقابة العامة على الوجه والترتيب الآتي :

أ — تشكل لجنة نقابية لعمال المؤسسة الواحدة بشرط ان يبلغ طالبو الاشتراك منهم ٥٠ عاملا على الاقل *

ب — تشكل نقابة فرعية في المديرية او المحافظة تتكون جمعيتها العمومية من مندوبي اللجان النقابية الذين تنتخبهم جمعياتها العمومية وكذلك من مندوبي العمال المشتغلين بنفس المهنة او الصناعة او المهن او الصناعات المتماثلة او المرتبطة بعضها ببعض او التي تشترك في انتاج واحد في غير المؤسسات الموجودة بها لجان نقابية اذا بلغ عدد طالبي الاشتراك منهم ٥٠ عاملا على الاقل *

فاذا شكلت لجنة نقابية واستحال تشكيل نقابة فرعية في المحافظة او المديرية لعمال نفس المهنة او الصناعة او المهن او الصناعات مثلت هذه اللجنة في الجمعية العمومية للنقابة العامة مباشرة *

ويكون للنقابة الفرعية شخصية اعتبارية في حدود الاختصاصات المخولة لها في لائحة النظام الاساسي للنقابة العامة *

ج — تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من مندوبي النقابات الفرعية الذين تنتخبهم جمعياتها العمومية ومندوبي اللجنة النقابية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من البند ب (١) *

(١) عدلت هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠

وجوب توفر ٥٠ عاملا

اجتهاد وزاري د/٢٨٧٦/٩ تاريخ ١٩٦٠/٩/٥

لقد اشترط القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ لتشكيل نقابة مهنية توفر عدد من العمال الراغبين بتشكيل نقابة المهنة لا يقل عن ٥٠ عاملا في المحافظة الواحدة .
ولما كان عدد عمال السكك الحديدية في حماه يقل عن العدد القانوني المطلوب فانه لا يمكن تشكيل نقابة فرعية لمهنتهم في محافظتهم .
هذا مع العلم ان النقابة العامة للمهنة المذكورة هي التي ستقوم برعاية مصالح عمال المهنة الذين لم يتمكنوا من تشكيل نقابة فرعية في محافظتهم او الانتماء الى نقابة مماثلة اخرى في المحافظة .

مادة ١٧٠

يجب ان يكون لكل نقابة عامة مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها العمومية ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن سبعة ولا يزيد على واحد وعشرين .
وان يكون لكل نقابة فرعية مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها العمومية ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على احد عشر .
وان يكون لكل لجنة نقابية مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها العمومية ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن ثلاثة ولا يزيد على تسعة .
ويجري انتخاب اعضاء مجالس الادارة المشار اليه في الفقرات السابقة بطريق الاقتراع السري ولمدة سنتين .

وتودع محاضر الجمعيات العمومية التي تم فيها انتخاب اعضاء مجالس ادارات اللجان النقابية والنقابات الفرعية وكذلك كشوف باسماء اعضاء مجالس ادارتها وصفة كل عضو وسنه وصناعته ومحل اقامته مع الاوراق المنصوص عليها في المادة ١٦٠ .

ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة في المؤسسة الواحدة ، كما لا يجوز تكوين أكثر من نقابة فرعية واحدة للنقابة العامة الواحدة في المديرية او المحافظة الواحدة .

وتسري الاحكام المتعلقة بالجمعيات العمومية للنقابات العامة المشار اليها في المواد ١٧٣ ، ١٧٧ ، ١٧٨ ، والاحكام الخاصة باعضاء مجالس ادارتها المشار

اليها في المواد ١٧٣ ، ١٧٧ ، ١٧٨ على الجمعيات العمومية للنقابات الفرعية واللجان النقابية وعلى أعضاء مجلس ادارتها (١) .

مادة ١٧١

لا يجوز أن يكون عضوا في مجلس ادارة النقابة أحد المذكورين :

- ١ — من لم يبلغ سن الرشد وكذلك المحجور عليهم .
- ٢ — المحكوم عليهم بعقوبة جنحة في جريمة سرقة او اخفاء اشياء مسروقة او نصب او خيانة أمانة او رشوة او تفاليس مع التدليس او تزوير او استعمال اوراق مزورة او شهادة زور او اغراء شهود او تجارة مخدرات او حيازتها او في اية جريمة من جرائم هتك العرض وافساد الاخلاق او في شروع معاقب عليه في احدى الجرائم المذكورة .

مادة ١٧٢

يجب على صاحب العمل بناء على طلب كتابي من النقابة أن يستقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه في النقابة التي ينتمي اليها وان يسلم الى امين صندوق النقابة العامة او النقابة الفرعية او اللجنة النقابية قيمة الاشتراك خلال النصف الاول من كل شهر .

اشتراك العامل في النقابة

اجتهاد وزاري د/٦٣١٢/٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/٣

نصت المادة ١٧٢ من قانون العمل على ما يلي :

« يجب على صاحب العمل بناء على طلب كتابي من النقابة ان يستقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه في النقابة التي ينتمي اليها وان يسلم الى امين صندوق النقابة العامة او النقابة الفرعية او اللجنة النقابية قيمة الاشتراك خلال النصف الاول من كل شهر » .

ونرى ان النص المذكور يفيد ان يسلم المال المقتطع من قبل صاحب العمل ، الى امين صندوق اللجنة النقابية في المؤسسة والى امين صندوق النقابة الفرعية او النقابة العامة حسب واقع الحال اما صيرورة هذا المال الى النقابة الفرعية او الى النقابة العامة فامر يحدد كيفيته النظام الداخلي للنقابة .

(١) عدلت هذه المادة على هذا الشكل بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠

مادة ١٧٣

لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة الا بعد محاكمته أمام مجلس الإدارة وصدور قرار منه بأغلبية ثلثي الاعضاء وذلك بعد اخطار العامل في محل اقامته بما نسب اليه بكتاب مسجل قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الاقل فاذا تغيب بدون عذر مقبول او لم يبد دفاعه جاز اصدار القرار ثم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

ويجوز للعامل الطعن في قرار الفصل أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بالقرار والا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائيا .

ويجوز لمن رفض طلب انضمامه الى النقابة أن يتظلم من ذلك أمام المحكمة المشار اليها في الفقرة السابقة .

ولا يجوز فصل عضو مجلس ادارة النقابة الا بناء على قرار من الجمعية العمومية للنقابة .

مادة ١٧٤

لا يجوز للنقابات :

١ — توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية الا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

٢ — الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .

٣ — الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية .

٤ — قبول الهبات والوصايا الا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

٥ — انشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها الا بناء على قرار من الجمعية العمومية .

٦ — النزول عن أي جزء من أموالها سواء أكان عينا أم نقدا على سبيل الهبة أو الوصية أو أي تصرف آخر مماثل .

مادة ١٧٥

يجب على النقابات أن تعد وفقا للشروط والالوضاع التي يبينها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (١) :

أ — سجلات لقياد الاعضاء مبينة لاسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله في العضوية وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه •

ب — سجلاً تدون فيه محاضر جلسات مجلس الادارة •

ج — سجلاً تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية •

د — دفاتر للحسابات وبنوع خاص دفتر تقييد فيه المبالغ التي دفعها كل عضو والتي صرفت له ويشترط قبل البدء في العمل بالدفتر والسجلات المذكورة ان ترقم كل صفحة من صفحاتها وتختتم بخاتم الجهة الادارية المختصة الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة •

وعلى مجلس ادارة النقابة أن يعلن للاعضاء كل ستة أشهر بياناً مفصلاً عن الإيرادات والمصروفات •

وتسري في شأن النقابات احكام المواد ٢١٢ ، ٢١٣ والفقرة الثانية من المادة ٢٣٣ (٢) •

مادة ١٧٦

على النقابة أن تقدم للجهة الادارية المختصة الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال شهرين من انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي بعد اعتماده من محاسب قانوني ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التي صدق فيها عليه •

مادة ١٧٧

يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعيات العمومية للنقابات العامة اخطار

(١) راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٢٤٠ لسنة ١٩٥٩

(٢) عدلت الفقرة الاخرة بالقانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ •

يرسل الى الجهة الادارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الاقل .

مادة ١٧٨

في حالة مخالفة أو خروج رئيس النقابة أو أعضاء مجلس الادارة عن الاختصاصات المخولة لهم بمقتضى لائحة النظام الاساسي فانه يكون مسؤولا أو مسؤولين بالتضامن أمام الجمعية العمومية عن الاضرار التي لحقت النقابة من جراء هذا التصرف .

وللجمعية العمومية في هذه الحالة ان تطرح الثقة بهم أو بأحدهم .
وتكون اللجنة الموقته التي تباشر الاجراءات التمهيدية لتكوين النقابة مسؤولة بالتضامن عن الاضرار التي تلحق بالمؤسسين .
ويعاقب على تبديد أو اختلاس أموال النقابة بالعقوبة المقررة لاختلاس الاموال العامة .

مادة ١٧٩

يجوز حل النقابة اختياريا وتصفى أموالها بقرار يصدر من جميعيتها العمومية طبقا لنظامها الاساسي وموافقة ثلثي أعضائها على الاقل ويجب اخطار الجهة الادارية المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ قرار الحل .

مادة ١٨٠

لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يطلب الى المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها في الحالات الآتية :

١ — اذا وقعت منها مخالفة لاحد الاحكام الواردة في هذا الباب رغم سبق انذارها كتابة بازالة سبب المخالفة ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل .

٢ — اذا أصدرت النقابة قرارا أو أتت عملا من شأنه ارتكاب احدى الجرائم الآتية :

أ — التحريض على قلب نظام الحكم أو على كراهيته أو الازدراء به أو على تحييد أو ترويج المذاهب التي ترمي الى تغيير مبادئ الدستور الاساسية أو النظم الاساسية للهيئة الاجتماعية .

ب — التحريض على بغض طائفة أو طوائف من الناس أو على الازدراء بها .

ج — ترك العمل أو الامتناع عنه عمدا ممن يقوم بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو يعمل لسد حاجة عامة .

وكذلك المحرضين والمشجعين والمحبذين .

د — استعمال القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص أو في أن يشترك في جمعية من الجمعيات .

أو التحريض على ارتكاب احدى هذه الجرائم .

ويكون حكم المحكمة في الحالتين نهائيا .

مادة ١٨١

في حالة حل النقابة اختياريا أو قضائيا يجب تسليم أموال النقابة الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لانشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعمال .

مادة ١٨٢

للقابات العامة في كل اقليم المكونة طبقا لاحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها اتحادا يرعى مصالحها المشتركة .

ويسير الاتحاد في أعماله طبقا لنظامه الاساسي ، ويجب أن يتضمن القواعد

التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد في مجلس الادارة 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 اعضائها .

مادة ١٨٣

لاتحادي النقابات في الاقليمين تكوين اتحاد عام واحد للاشراف على شؤونهما وتوجيههما توجيهها موحدا والدفاع عن المصالح المشتركة التي تهمهما ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد في الاقليم الواحد واتحاد عام في الجمهورية العربية المتحدة .

مادة ١٨٤

يسري على تكوين الاتحادين الاقليميين والاتحاد العام وحل كل منهما النصوص الواردة في هذا الباب في شأن تكوين النقابات العامة وحلها .
ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات .

مادة ١٨٥

يسير الاتحاد العام في أعماله طبقا للنظام الاساسي ويجب أن يبين بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل الاتحادين المنضمين اليه في مجلس الادارة وفي الجمعية العمومية كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها له .

مادة ١٨٦

تقصر تسمية نقابة عامة للعمال او اتحاد نقابات عمال أو اتحاد عام للعمال على النقابات والاتحادات والاتحاد العام للعمال التي تشكل وفقا لاحكام هذا الباب .

مادة ١٨٧

يستثنى من احكام هذا الباب الوكلاء المفوضون الذين يمثلون اصحاب الاعمال في ممارسة سلطاتهم .

الباب الثاني

مادة ١٨٨

تسري احكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل او بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم .

النزاع الجماعي لا الفردي

اجتهاد وزاري د/٢/١٠٨٦٢ تاريخ ١٩٦٠/١١/٦

ان المادة ١٨٨ من قانون العمل نصت على : « تسري احكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل او بشروطه يقع بين واحد او اكثر من اصحاب العمل وجميع مستخدميهم او عمالهم او فريق منهم » .
لذلك فان النزاع الذي تختص اللجان والهيئات المذكورة في الباب الخامس بالنظر فيه هو النزاع الجماعي لا الفردي بدليل المادة ٢٠٩ من قانون العمل التي تحظر على العمال اللجوء الى الاضراب اذا ما قدم طلب التوفيق والتحكيم ، والاضراب الذي حظره القانون واستبدل به الاجراءات التحكيمية انما هو نزاع جماعي بين العمال او جزء منهم وبين صاحب العمل ويتصف هذا النزاع بانه رفض جماعي للعمل .

لذلك فان الطلبات الفردية التي يقدمها العمال وفي موضوع لا يفهم منه معنى النزاع الجماعي تعتبر اللجان المذكورة في الباب الخامس غير مختصة بالنظر فيها ويجب في هذه الحالة مراجعة الجهة الادارية المختصة لتسوية الخلافات الفردية ، وفي كل الاحوال لا يعتبر النزاع جماعيا ما لم يكن محله عدد من العمال يمثل الاغلبية في المؤسسة او اغلبية القسم الذي يكون لعماله شأن او طرف في النزاع (المادة ١٩٠) .

مادة ١٨٩

اذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسوية جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثليه طلبا الى الجهة الادارية المختصة الواقع في دائرتها محل العمل للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية ويبين في هذا الطلب اسماء طرفي النزاع أو ممثليهما ومحال اقامتهم وموضوع النزاع .

ملاحظة :

راجع المادة ٢٠٩ - الملاحظة - حول ما اذا كان تقديم الطلب المذكور في هذه المادة « اجباريا » أم « اختياريا » .

مادة ١٩٠

اذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل وجب أن يكون موقعا منه شخصا او من وكيله المفوض .

اما اذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون اليها بعد موافقة مجلس ادارة النقابة ، فان لم يكونوا منتمين الى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم بالمؤسسة الذين لهم شأن في النزاع .

ويجب أن يشتمل الطلب على اسماء من يتولون مفاوضات التوفيق والتحكيم بالنيابة عن النقابة أ والعمال على الا يزيد عددهم على ثلاثة . وتعطي الجهة الادارية المختصة ايصالا بتسلم الطلب موقعا من رئيسه أو من ينوب عنه ومحددا فيه تاريخ التسليم .

مادة ١٩١

اذا كان صاحب العمل الطرف في النزاع يستخدم ٥٠ عاملا فأكثر تعين على الجهة الادارية المختصة احالة الطلب مباشرة في مدة لا تجاوز اربع وعشرين ساعة من تاريخ تسلمه الى لجنة التوفيق . ويجوز احالة اوراق الموضوع الى هيئة التحكيم مباشرة اذا اتفق الطرفان كتابة على ذلك .

اما اذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا كان على الجهة الادارية المختصة أن تعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشدة في ذلك بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك في مدة لا تجاوز اسبوعين على الاكثر من تاريخ وصول الطلب .

مادة ١٩٢

اذا تمكنت الجهة الادارية المختصة من تسوية النزاع وديا اثبتت ما يتم

الاتفاق عليه في محضر يحضر من أربع نسخ يوقعها مديرها أو من ينوب عنه وممثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة في الجهة المذكورة للرجوع اليها عند الاقتضاء وترسل النسخة الرابعة الى الوزارة لقيدها في سجل خاص وايداعها محفوظاتها .
وتعطي الوزارة مستخرجا منها لذوي الشأن .
ويكون لهذا المحضر قوة الاحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقعة في دائرتها الجهة الادارية المختصة .

مادة ١٩٣

اذا لم تتمكن الجهة الادارية المختصة من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة ١٩١ رفعت تقريراً مفصلاً بنتيجة سعيها وأسباب اخفاقه الى هيئة التحكيم المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع وترسل صورة من هذا التقرير الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ١٩٤

تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي :
١ — رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضااتها تندبه الجمعية العمومية

- للمحكمة سنوياً
- ٢ — مدير الجهة الادارية المختصة أو من ينوب عنه
- ٣ — صاحب العمل او من ينوب عنه
- ٤ — ممثل للنقابة العامة أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال
- ٥ — مندوب عن منظمات أصحاب الاعمال المختصة متى وجدت والا فأحد أصحاب الاعمال 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

ويكون انعقاد اللجنة صحيحا اذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومدير الجهة الادارية المختصة أو من ينوب عنه .
وللجنة ان تستعين برأي من تختاره من الاخصائيين أو من أصحاب الاعمال أو العمال بدائرتها .
ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

مادة ١٩٥

يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها عشرة أيام من تاريخ وصول اوراق الموضوع الى اللجنة ويخطر به ممثلي طرفي النزاع ومدير الجهة الادارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الاقل .

مادة ١٩٦

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوما من تاريخ وصول الاوراق اليها فاذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضرا بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة ١٩٢ ويكون لهذا المحضر قوة الاحكام النهائية (المبرمة) بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق .
واذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع وديا كله أو بعضه أحالت نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها الى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام على الاكثر .

مادة ١٩٧

اذا أحيل النزاع الى هيئة التحكيم فعلى كل من طرفي النزاع أن يودع قلم كتاب هيئة التحكيم مذكرة بدفاعه والمستندات المؤيدة له وذلك خلال أسبوع من تاريخ الاحالة ان كان حاضرا الجلسة التي تمت بها الاحالة أو اخطاره بها بكتاب مسجل ان كان غائبا .

تتكون هيئة التحكيم من :

- ١ — احدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية
- ٢ — مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة
- ٣ — مندوب من وزارة الصناعة أو وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الحال يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة ويحضر امامها :
- ١ — مندوب عن منظمات اصحاب العمل ان وجدت والا فأحد اصحاب الاعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع .
- ٢ — مندوب عن نقابة لا علاقة لها مباشرة بالنزاع يختاره العمال أو النقابة صاحبة الشأن في النزاع .
- وعلى طرفي النزاع احضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأي في المداولات .
- واذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما اذا رأت الهيئة ذلك .
- ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير رئيس الهيئة عقدها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

احالة القضية لمحكمة الاستئناف

اجتهاد وزاري د/١٠٨٦٢/٢ تاريخ ١٩٦٠/١١/٦

ما دامت المادة ١٩٨ من قانون العمل قد نصت على ان انعقاد هيئة التحكيم يكون في مقر محكمة الاستئناف المختصة لذلك فاننا نرى احالة القضية الى الهيئة مباشرة وليس عن طريق وزارتنا ، ويكتفى بابلغ الوزارة صورة عن التقرير المرفوع الى الهيئة المذكورة (المادة ١٩٣) .

مادة ١٩٩

اذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع المنشأة 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 الادارية المختصة ويخطر به الاعضاء ومندوبي طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الاقل .

مادة ٢٠١

يحلف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق .

مادة ٢٠٢

تنظر 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 ينوب مندوبا عنه في الحضور .

وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال 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 ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الاجابة .

مادة ٢٠٣

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

وعليها قبل المداولة واصدار قرارها أخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار اليهما في المادة ١٩٨ فاذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأي المندوبين أو أحدهما وجب اثبات رأي المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به .
ويصدر القرار بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع .
ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والاوزاع والاجراءات المقررة في القوانين النافذة .
وعلى رئيس الهيئة اعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .
وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد اعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة الى الجهة الادارية المختصة لقيد منطوق القرار في سجل خاص ، وايداع الملف محفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوي الشأن .

مادة ٢٠٤

تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الاحكام الخاصة بتصحيح الاحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة ، كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحيهم ما يسري على رئيس الهيئة من الاحكام الخاصة برد القضاة وتنحيهم المنصوص عليها في تلك القوانين .

مادة ٢٠٥

يرفع ما يعرض في التنفيذ من اشكالات الى هيئة التحكيم بوصفها قاضيا للامور المستعجلة ، اذا كان المطلوب اجراء وقتيا ، وتجري على هذه الاشكالات الاحكام الخاصة باشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها .

مادة ٢٠٦

لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين الا أمام هيئة التحكيم .

مادة ٢٠٧

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام الجهة الادارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس ادارة النقابة على غيرهم .

مادة ٢٠٨

تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات انتقال واقامة ممثل العمال أو النقابة ومندوبيهم التي تقدرها وذلك في حالة صدور القرار لصالح العمال .

مادة ٢٠٩

يحظر على العمال الاضراب أو الامتناع عن العمل كلياً او جزئياً اذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة ١٨٩ أو أثناء السير في اجراءاته أمام الجهة الادارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم .

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً او جزئياً الا اذا كان مضطراً لذلك لاسباب جديّة وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على طلب يقدمه بكتاب مسجل وييت الوزير في هذا الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله اليه . فاذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه .

طلب التحكيم

اجتهاد وزاري د/٢/٥٣٣٢ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٠

نصت المادة ٢٠٩ من قانون العمل الموحد أنه يحظر على العمال الاضراب اذا ما قدم طلب التحكيم المنصوص عنه في المادة ١٨٩ من نفس القانون .

وبما ان تقديم مثل هذا الطلب يعتبر الزامياً في حال نشوء خلاف لم يتمكن الطرفان من تسويته بالطرق الودية ، فان الاضراب او توقف العمال عن العمل كلياً او جزئياً سواء وجد الخلاف أم لم يوجد فانه يسري عليه الحظر القانوني الوارد في المادة ٢٠٩ من القانون المذكور كما يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً او جزئياً الا في حدود ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة المذكورة .

ملاحظة (١) :

حظرت المادة ٢٠٩ على العمال اللجوء الى الاضراب « اذا » ما قدم طلب التحكيم المنصوص عليه في المادة ١٨٩ .
فاذا عدنا الى المادة ١٨٩ وجدنا أن تقديم الطلب ليس الزاميا بدليل كلمة « جاز » .

لذلك نشأ جدل حقوقي حول ما اذا كان يحق للعمال اللجوء الى الاضراب اذا « لم » يقدم أحد الطرفين الطلب المذكور في المادة ١٨٩ .
ونرى أن النص بشكله الحاضر لا يمكن أن يفيد معنى المنع المطلق للاضراب مع الاحتراز لما يمكن أن يصدر عن القضاء او مجلس الدولة من آراء وخاصة أن المادة ٦٧ من قانون العمل الموحد نصت على وجود جنحة اضراب غير مشروع والمفهوم المعاكس هو وجود اضراب مشروع .

الاضراب

ملاحظة (٢) :

يتجلى الاضراب بمظهرين : المظهر الاقتصادي ، والمظهر القانوني ، وتعتبر آخر هناك واقع الاضراب Le fait de grève ، وحق الاضراب Le Droit de Grève ولنبدأ بواقع الاضراب :

أ - واقع الاضراب :

لكي نعرف ما هو الاضراب ، يكفي ان ننظر الى الصفة الجائرة التي يمتاز بها عقد العمل في مطلع القرن التاسع عشر ، الا وهي عدم المساواة القائمة بين العامل ورب العمل ، فاذا تجرأ العامل وناقش رب العمل انصرف هذا عنه الى عامل آخر أكثر طواعية ، وبقي الاول بلا عمل وبالتالي بلا خبز . فالغاية من الاضراب اذن هي الحيلولة دون التسريح التعسفي ودون استبدال العامل المناقش ، لان الاضراب ليس هو الرفض الفردي للعمل انما هو رفض جماعي للعمل . بهذه الوسيلة يكف العمال عن مزاحمة بعضهم البعض ، والحاق الضرر بغيرهم . بهذه الوسيلة يصبحون أكثر تكافلا ، وأوثق تضامنا ، ويشكلون كتلة واحدة مرصوفة ، جذرية بان يجابهوا بها قوة رب العمل وتعنته ، ويقفوا على قدم المساواة يناقشونه شروطه .

ان رقما واحدا كفيل بان يعطينا فكرة جلية عن اهمية الاضراب ، فقد شهدت فرنسا بين عام ١٩٠١ - ١٩١٠ (١٠) آلاف اضراب تسببت في ٣٨ ١/٢ مليون يوم تعطيل .

والاضراب الذي نعتبره كواقع يتجلى باشكال رئيسية ثلاثة هي :

- ١ - الاضراب المتقن La grève Perlée
 ٢ - الاضراب الجزئي La grève Partielle
 ٣ - الاضراب العام La grève Générale

١ - **الاضراب المتقن** : هو رفض جماعي للعمل ، انما لا يتجلى بالمظهر الخارجي . فالعمال لا يباحون مكا نعملهم ، ولا ينقطعون عن عملهم ظاهريا ، ولكنه م يقومون به ببطء وتلكؤ كبيرين ، وبطريقة لا يمكن معها للانتاج ان يتابع سيره العادي . هذا الاضراب هو نوع من الهدم الجماعي Sabotage Collectif .

٢ - **الاضراب الجزئي** : انه رفض جماعي للعمل ، رفض يتجلى بالمظهر الخارجي ، في الشارع ، ولكنه لا يتعدى مشروعا واحدا ، او مجموعة مماثلة من المشاريع .

في بادئ الامر ، كان الاضراب الجزئي انجع طريقة يلجأ اليها العمال ، لانه عندما يعلن الاضراب في معمل معين ويصيب نجاحا ، يعلن الاضراب في معمل آخر ، وهكذا دواليك . لهذا السبب عرف الاضراب الجزئي بالاضراب الدائر La grève Tournante . ومن الطبيعي ان يشهر ارباب العمل في وجه هذه المناورة العمالية البارعة سلاحا قويا ماضيا هو ال Lock-out وهو ان يغلّقوا بين ليلة وضحاها ابواب معاملهم ، وينقطعوا عن دفع الاجور في منطقة معينة او في فرع من فروع الانتاج . وهذه الطريقة ليس من شأنها الا ان تعالج الداء بالداء .

ولكن العمال جابهوا ال « لوك اوت » بسلاح جديد هو ال Lock-in المعروف في فرنسا باسم « الاضراب في المكان Grève Sur tas » او الاضراب باشغال العامل . ويؤخذ على هذه الطريقة انها تعتمد الى المساس بحقوق الملكية الفردية . واذا ما اوغل ارباب العمل في طريقهم الشائك ، فانهم مهددون برد فعل اكثر خطورة واتساعا من ال « لوك ان » هو رد الفعل الذي ينجم عنه الاضراب العام .

٣ - **الاضراب العام** ، هذا الاضراب يصيب جميع فروع الانتاج ، وينشر الجمود في سائر اقتصاديات البلاد ، ومن المسلم به انه في البلاد التي يمتد فيها نشاط النقابات الى كافة مرافق الحياة ، يصبح الاضراب العام وسيلة محكمة وذات اثر فعال في يد العمال ، لانه اذا كانت الخسائر التي تنجم عن الاضراب العام في يوم واحد تشكل رقما قياسيا خياليا ، فان عدد ايام الاضراب - من جهة ثانية - لا يمكن ان يكون الا جدم محدود .

ان هذا النوع من الاضراب طلع به مذهب النقابية الثورية La Syndicalisme révolutionnaire الذي يمثله جورج سوريل والذي يتأثر الى حد كبير بغوضوية « برودون P.roudhon » ان هذا الاضراب خطر تكافحه جميع نظم العالم لانه يعمل من الاضراب ضربا من الوهم Fait de la Grève une Ste de Mythe يربطه بفكرة العنف الذي كثيرا ما يتجلى بالاشتباك المسلح . ويجدر بنا ان نعلم

ان نظرية سوريل هذه لم تلاق الا الهزء والسخرية . ولئن لم يكن لها من اثر آني فانها نالت حظا كبيرا لدى النقابيين الذين اصبحوا رؤساء دول . فموسولينى كان يعلن انه تلميذ لسوريل والثورة الفاشستية استوحيت بعض آرائه ، كما ان « لا كارديل » تلميذ آخر لسوريل اصبح وزيرا في حكومة فيشي .

ب - حق الاضراب من الوجهة الحقوقية :

مر الاضراب بمراحل ثلاث ، تشكل في مجموعها ، تطورا اجتماعيا حلزونيا :
Evolution en Spirale Sociologique

١ - المرحلة الاولى : هي مرحلة جنائية او جنحة الاضراب La délit de grève

فقد منع المجلس التأسيسي الفرنسي عام ١٧٩١ ما كان يسمى بالاعتصابات Coalitions وهو ان يتفق العمال على وقف العمل عن طريق الاضراب . من هنا يتضح ان الاضراب جرم ضمن الاعتبار القانوني .
الا ان قانون ٢٥ ايار ١٨٦٤ ، لم يعد يرى في الاعتصاب جرما ، وبالتالي ، ابعده عن غضب القانون الجزائي .

٢ - المرحلة الثانية : هي مرحلة حق الاضراب ، اذ فيها اعتبر الاضراب حقا ،

انما حق من نوع خاص ، من نوع القضاء الخاص ، لا القضاء العام ، اي انه اداة بيد العمال يستعملونها لآخذ حقوقهم بانفسهم ، تماما كالحرب ، التي هي وسيلة تلجأ اليها دولة ما للوصول الى حقها بنفسها ، على كل ، فوجه الشبه قريب بين الاضراب والحرب ، وفي الآونة الاخيرة ، ظهرت ال :

٣ - المرحلة الثالثة : التي هي مرحلة الرجوع الى عدم شرعية الاضراب ،

الا ان هذا الرجوع ، ليس عودا على بدء بالمعنى الكامل . فقبل عام ١٨٦٤ ، كانت السلطات قد حظرت على العمال في فرنسا ، ان يلجأوا الى انفسهم لاحقاق حقهم دون ان تقوم من جانبها بأي عمل ايجابي لتأمين هذا الحق . اما اليوم ، فالامر على النقيض ، فاذا كانت السلطات قد ابقت على قانون الحظر ، فلانها من جهة ثانية شعرت بأولى مهامها ، واتخذت موقفا ايجابيا حازما ينصف قضية العمال العادلة . وهذا هو التطور الحلزوني ، اذ ان تطور الاضراب كحق ، لم يكن ضمن حلقة مغلقة ، يدور ويلف فيعود الى نفس النقطة التي بدأ منها ، وانما كان تطورا على شكل لولب ، ضمن حلقة مفتوحة ، يندفع دائما الى الامام ، باتجاه خط الحلزون .

وانها خطوة تقدمية واسعة ان تعطي السلطات عام ١٨٦٤ ، الحق للعمال في انصاف انفسهم بانفسهم . ولكن - ويجب ان نقر بذلك - انه تقدم اسمي واقرب الى مبادئ الديمقراطية ، ان تنتقل البلاد ، من العتبة الدنيا للقضاء الخاص ، الى المجال الاعلى للقضاء العام . واذا كانت نظم بعض البلاد ، تعمل اليوم على منع الاضراب ، فلأن هناك ما يوازى هذا المنع من وسائل توفيق ، وتدابير تحكيم . فالغاية من التوفيق ، منع الاضراب ، وهدف التحكيم ، وضع حد له . وقد

كان اللجوء الى التوفيق والتحكيم ، اختياريا واراديا محضا ، واصبح فيما بعد اجباريا . ولاول مرة منذ عام ١٨٩٤ ، طبق التحكيم الاجباري في زيلاندا الجديدة . ويجدر بنا الاشارة هنا الى ان انظمتنا في الجمهورية العربية المتحدة ، تحظر على العمال الاضراب والامتناع عن العمل جزئيا وكليا . (المادة ٢٠٩) .

وقانون العمل الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ ، يقرر بابا خاصا للتوفيق والتحكيم في منازعات العمل ، هو الباب الخامس من قانون العمل .

فالمادة ١٩٤ عملت على تنظيم لجنة التوفيق في كل محافظة .

والمادة ١٩٨ عملت على تنظيم هيئة التحكيم .

كما ان المادة ١٨٩ تجيز لكل من طرفي النزاع ، اذا لم يوفقا فيما بينهما الى تسوية ، اللجوء الى لجنة التوفيق للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية .

والمادة ١٩٣ ، تعطي لجنة التوفيق الحق - اذا لم تتمكن من تسوية النزاع بالطرق الودية - برفع تقرير مفصل بنتيجة سعيها واسباب اخفاقه الى هيئة التحكيم المختصة .

ويلاحظ ان القانون منع اصحاب العمل ان يوقفوا العمل كليا او جزئيا الا ضمن اجراءات معينة (المادة ٢٠٩) . الا ان المشرع رتب على اصحاب العمل الذين لا ينفذون قرار الهيئة التحكيمية (المادة ٢٠٣) عقوبة حددتها المادة ٢٣٢ بين ١٠٠ ل.س و عشرة آلاف ل.س ، بينما حددت عقوبة العمال الذين يعلنون الاضراب بالحبس مدة تتراوح بين ٣ اشهر وسنة .

ونرى ان التوازن بين العقوبتين غير متوفر لان امتناع اصحاب العمل عن تنفيذ قرار الهيئة التحكيمية يجب ان يترتب عليه عقوبة مماثلة للعقوبة المترتبة على العمال في حال الاضراب ليكون التقابل القانوني متحققا .

مادة ٢١٠

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فئات الرسوم التي تحصل عن اعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بالقرارات التنظيمية العامة بشأن الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية (١) .

مادة ٢١١

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير العدل عدد هيئات التحكيم في كل اقليم ومقارها والاختصاص المحلي لكل منها .

(١) راجع قسم القرارات الوزارية القرار رقم ٢٧٠ تاريخ ١٩/٥/١٩٦٠

الباب السادس عشر

في تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ٢١٢

يكون للموظفين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له ان يزوروا أماكن العمل وفقا لتعليمات رؤسائهم ويسهروا على حسن تطبيق أحكامه ليكونوا على يقين من التقيد بها .

ويحلف مفتشو العمل ورؤسائهم اليمين أمام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عند تعيينهم مقسمين أن يقوموا بمهام وظيفتهم بأمانة واخلاص وان لا يفشوا سرا من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل .

ويحمل مفتشو العمل بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول أثناء ساعات العمل ليلا أو نهارا الى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والاوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الاعمال ومن ينوبون عنهم .

وينظم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ، ويحدد فيه مكافآت الموظفين والمستخدمين المكلفين بالتفتيش المذكور (١) .

(١) راجع القرار رقم ٤٢٨ تاريخ ١٣/٨/١٩٦٠ في قسم القرارات الوزارية .

حلف اليمين امام الوزير

اجتهاد وزاري د/٢/٥١٠٤ تاريخ ١٩٦٠/٥/٢٣

نصت المادة ٢١٢ من قانون العمل الموحد : « يحلف مفتشو العمل ورؤساؤهم اليمين امام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عند تعيينهم .. » .
لذلك فان مبدأ التفويض في هذا الموضوع يعتبر مخالفا لاحكام القانون ، ويمكن ارسال الموظفين الى دمشق بمهمة لحلف اليمين .

منع استمرار المخالفة

اجتهاد وزاري د/٢/٦٦٢٢ تاريخ ١٩٦٠/٧/١٣

ان لرجال الضبط القضائي وهم موظفو وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المحلفون وفق احكام المادة ٢١٢ من القانون المذكور ان يمنعوا استمرار المخالفة بالتدخل الاداري بواسطة السلطة الادارية المحلية ، كان يوقف عمل العمال في المؤسسة بعد انتهاء دوام العمل القانوني فيها والى حين استئناف العمال العمل في مواعيده القانونية وكذلك ايضا اغلاق المؤسسة في يوم العطلة الاسبوعية الاجبارية فقط .. وعدم الموافقة على تشغيل ساعات عمل اضافية فيما يتعلق بحالة استمرار العمل الاضافي بحيث يعتبر استمرار تشغيل العامل عملا اضافيا خلافا للاصول القانونية استمرارا للمخالفة يمكن معها تنظيم ضبط قضائي جديد كما يمكن عندئذ وقف العمل خلال تلك الساعات .
اما اغلاق المؤسسة بشكل مطلق او لمدة معينة فلا يجوز الا بحكم قضائي كما نصت عليه الفقرة الاخيرة من المادة ٢٢٢ من قانون العمل .

مادة ٢١٣

على اصحاب العمل وعلى وكلائهم أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة الموظفين المذكورين في المادة السابقة وان يقدموا لهم معلومات صادقة صحيحة عما يتعلق بمهمتهم .

مادة ٢١٤

على السلطات الادارية ان تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم
مساعدة فعالة .

الباب السابع

في العقوبات

مادة ٢١٥

مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار اليها فيها .

مادة ٢١٦

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، بغرامة لا تجاوز الف قرش مصري او مائة ليرة سورية .

وعلى مخالفة المادة ٢٢ بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تجاوز ألفي قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ولا تجاوز مائتي ليرة سورية في الاقليم السوري .

وفي حالة مخالفة أحكام المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ تقام الدعوى العمومية على رئيس المكتب ويكون مدير الجمعية أو المؤسسة أو الهيئة مسؤولا معه اذا كان عالما بالوقائع المكونة للمخالفة .

- وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة .
- ويحكم ايضا باغلاق المكتب عند مخالفة المادة ١٩ .

مادة ٢١٧

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الاول في شأن

التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهاً في الاقليم المصري ومائة ليرة سورية في الاقليم السوري وبالحبس مدة لا تتجاوز اسبوعين أو باحدى هاتين العقوبتين .

ويجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للعاجز الذي رشح له تطبيقاً للمادة ٢٩ وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الاجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك اعتباراً من تاريخ اثبات المخالفة ولا يجوز مطالبة صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد عن سنة ويزول هذا الالزام اذا قام بتعيين العاجز لديه ، أو اذا استغل العاجز فعلاً في عمل آخر ، وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الاجر أو المرتب المشار اليه يجوز تحصيله لصالح العاجز بطريق حجز الاداري .

وفي حالة تعدد الاحكام بالالزام بالدفع عند تعدد أصحاب الاعمال على الوجه السابق لا يستفيد العاجز الا من أول حكم يصدر وتؤول الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المبالغ المحكوم بها في الاحكام الاخرى لتقوم بصرفها في الاوجه وبالشروط والاوزاع المقررة في المادة التالية .

وتتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل العاجز الواحد تطبيقاً لحكم المادة ٢٩ وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له .

وتقام الدعوى في جميع الاحوال على صاحب العمل او وكيله او المدير المسؤول .

مادة ٢١٨

تخصص الغرامات المحكوم بها طبقاً لاحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للعاجزين طبقاً للشروط والاوزاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة ٢١٩

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً في الاقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الاقليم السوري او باحدى

هاتين العقوبتين كل اجنبي يخالف احكام المادة ٣٥ او يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لاحكام المادة ٣٦ •

ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسؤولاً عن المخالفات المذكورة •

مادة ٢٢٠

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الاول من الباب الثاني في شأن التدرج المهني بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تجاوز ألفي قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن ٢٠ ليرة ولا تجاوز مائتي ليرة في الاقليم 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 تجاوز ألفي قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تجاوز مائتي ليرة في الاقليم السوري •
وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة •

مادة ٢٢٢

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لا تجاوز مائة قرش في الاقليم المصري وعشر ليرات في الاقليم السوري •
ولرجال الضبط القضائي فضلا عن ذلك ، حق منع استمرار المخالفة بالتطبيق الاداري •
وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين او العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم •
واذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على

المخالف فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز اسبوعا .
وإذا ارتكب المخالف مخالفة جديدة خلال سنة حكم عليه فيها مرتين لمخالفة
احكام المادتين ١١٨ ، ١١٩ جاز الحكم باغلاق المحل مدة لا تتجاوز اسبوعا .
وتقام الدعوى على مدير المحل كما تقام ايضا على صاحبه اذا كانت
الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

مادة ٢٢٣

يعاقب كل من يخالف احكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن
تشغيل الاحداث بغرامة لا تزيد على مائة قرش في الاقليم المصري وعشر ليرات
في الاقليم السوري .
وتتعدد الغرامات بقدر عدد الاحداث الجاري تشغيلهم او قبولهم في
عنابر العمل بحالة مخالفة لاحكام الفصل المذكور .
وتتعدد الغرامة ايضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل .
وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية في خلال السنة التالية
للحكم جاز الحكم عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز اسبوعا .
وتقام الدعوى على مدير المحل أو المقاول أو المشرف على المكان الذي
يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل اذا كانت الظروف
تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .
وتقام الدعوى أيضا على الاشخاص الذين لهم الولاية الشرعية او الوصاية
على الاحداث اذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لاحكام الفصل آنف الذكر ،
وكذلك على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الاحكام
أو الذي يخالفها بأي شكل كان .

وإذا صدر حكم على الشخص الذي يستخدمه صاحب العمل لرقابة عمل
الاحداث في جناية او جنحة ارتكبها أثناء تأدية أعماله أو بسببها أو اذا تعددت
الاحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لاحكام الفصل المذكور خلال ثلاث
سنوات وجب على أصحاب ومديري العمل أو المقاول أو المحل بناء على تبليغ

المركز او القسم ان يفصلوه خلال ثمانية ايام من تاريخ ذلك التبليغ والا طبقت عليهم الاحكام المدونة في الفقرة الاولى من هذه المادة .

مادة ٢٢٤

يعاقب كل من يخالف احكام الفصل الرابع من الباب الثالث في شأن تشغيل النساء بغرامة لا تجاوز مائة قرش في الاقليم المصري وعشر ليرات في الاقليم السوري .

وتتعدد الغرامات بقدر عدد العائلات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لاحكام هذا الفصل .

وتتعدد الغرامات ايضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العاملة .
واذا ارتكب شخص منطبق الحكم عليه مخالفة ثانية في خلال السنة جاز الحكم عليه فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز اسبوعا .
وتقام الدعوى على مدير العمل او المقاول او المحل وكذا تقام على صاحب العمل اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد أنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

مادة ٢٢٥

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة ١٥٢ بالحبس مدة لا تقل عن اسبوع ولا تزيد على شهر .

ويعاقب على كل مخالفة اخرى لاحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على الف في قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة سورية ولا تزيد عن مائتي ليرة في الاقليم السوري .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

ويعاقب بالعقوبة المشار اليها في الفقرة الاولى من هذه المادة في حالة العود الى مخالفة احكام المادة ١٥٥ (ب) خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة .

مادة ٢٢٦

اذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد ١٥٢ ،

١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار قرار يبين فيه موضوع الاخلال ويكلف فيه صاحب العمل باتمام هذه الاعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه والا قامت الوزارة باتمام تلك الاعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز الاداري .

مادة ٢٢٧

يجوز لمفتشي الادارة العامة للعمل بالاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم ان يأمر بوقف العمل .

مادة ٢٢٨

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الاقليم المصري ولا تقل عن خمسين ولا تزيد على خمسمائة ليرة سورية في الاقليم السوري كل من يخالف الاحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لاحكام المادة ١٥٩ في شأن تحديد الاجور .
وتقضي المحكمة فضلاً عن ذلك بالزام المخالف بدفع فرق الاجر او العلاوة المستحقة .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ٢٢٩

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الاقليم المصري ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد عن خمسمائة ليرة في الاقليم السوري كل من يخالف الاحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لاحكام المادتين ١٠٧ ، ١٠٨ من هذا القانون .

مادة ٢٣٠

يعاقب على مخالفة أحكام المادة ١٧٢ بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد

على الفي قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد عن مائتي ليرة في الاقليم السوري •

ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه في الاقليم المصري والـ ليرة سورية في الاقليم السوري او باحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الادارة يعتمد اعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الاساسي او السجلات او الدفاتر او الحسابات التي فرض الباب الرابع في شأن نقابات العمال ابلاغها لذوي الشأن •

ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل شخص معين او منتدب لادارة شركة او جمعية او جماعة او رابطة او هيئة او غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات او في لوحات او في اعلان او في شارة او في بلاغ موجه الى الجمهور اسم نقابة او اتحاد عام او زاول اعمالا نقابية وكان ذلك بالمخالفة لاحكام الباب الرابع ويحكم أيضا بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة وكذلك الاموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم باغلاق المكان المتخذ مقرا لها •

مادة ٢٣١

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي ليرة ولا تزيد على ألف ليرة في الاقليم السوري كل صاحب عمل او من يقوم مقامه فصل أحد العمال او اوقع عليه عقوبة لارغامه على الانضمام الى النقابة او عدم الانضمام اليها او الانسحاب منها او بسبب قيامه بعمل من اعمال النقابة او تنفيذ قراراتها المشروعة • وتتعدد العقوبة بتعدد الاشخاص •

وفي تطبيق احكام الفقرة الاولى تعتبر اللجنة المؤقتة التي تبشر الاجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة • ويسري هذا الحكم ايضا بالنسبة لاعضاء النقابات الفرعية واللجان النقابية •

مادة ٢٣٢

يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر من هيئة التحكيم طبقا للمادة ٢٠٣ من هذا القانون خلال اسبوع من الموعد المحدد

لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه في الاقليم المصري ولا تقل عن مائة ليرة ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة في الاقليم السوري .
ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على الف قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشر ليرات ولا تزيد على مائة ليرة في الاقليم السوري .

مادة ٢٣٣

يعاقب على مخالفة احكام المادة ٢٠٩ بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تجاوز سنة .

ويعاقب على مخالفة حكم المادة ٢١٣ بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على الف 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 اسرار الصناعة او غير ذلك من اساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التنقيش .

مادة ٢٣٥

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونا لاسباب مخففة تقديرية .

مذكرة ايضاحية

لقانون العمل

كان عدد قوانين العمل النافذة في الاقليم المصري حتى عام ١٩٥٩ ستة عشر قانونا ، يرجع بعضها الى عام ١٩٣٣ وقد استمرت بعض أحكامها بغير تعديل حتى الآن رغم الحاجة الملحة الى ذلك التعديل فوقفت جامدة مسايرة التقدم الصناعي والاجتماعي للبلاد فضلا عما شاب بعضها من غموض او تكرار .

ولما اعلنت وحدة الجمهورية العربية المتحدة في ٢٢ فبراير (شباط) سنة ١٩٥٨ أصبح من الضروري توحيد التشريعات في الاقليمين بصفة عامة وقوانين العمل والقوانين الاجتماعية بصفة خاصة ، فتم توحيد قانون التعاون وقانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة ولم يبق سوى تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية .

وقد تم توحيد قوانين شؤون العمل والعمال في القانون المرافق واشترك في اعداده مندوبون من الاقليمين المصري والسوري . وقد قام قانون العمل الموحد المرافق على اغلب الاسس والاحكام التي تضمنتها تشريعات العمل المعمول بها حاليا في الاقليمين بصفة عامة كما قام على الاسس التالية بصفة خاصة :

١ - تكافؤ ظروف العمل بالنسبة لعمال الصناعة او المهنة الواحدة في الاقليمين . وهذا التكافؤ مبدأ مقرر لا غنى عن تطبيقه لتحقيق العدالة والمساواة بين أبناء الدولة الواحدة .

٢ - الاحتفاظ بحقوق العمال المكتسبة التي كفلتها لهم تشريعات العمل في أي سن الاقليمين الا ما يكفل في جملته مزايا أفضل .

٣ - مراعاة المستويات التي اوصت بها لجنة توحيد تشريعات العمل في الدول العربية التي شكلتها الامانة العامة للجامعة العربية عام ١٩٥٥ وكذلك مبادئ اتفاقيات العمل الدولية التي اقترتها مؤتمرات العمل في دورات انعقادها المختلفة .

ويقع القانون في ٢٣٥ مادة تضمها ثمانية ابواب .

فالباب الاول : باب تمهيدي يتضمن :

الفصل الاول : تعريف العامل وصاحب العمل والاجر .

الفصل الثاني : أحكام عامة : وقد استحدث نص عدم سريان احكام القانون على موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة الا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية . ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجيا في حدود الامتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة للمناطق والاقليم والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبالاتفاق مع وزير الخزانة (مادة ٤) .

وطبيعي أنه سראى عند سريان احكام القانون على هذه الطوائف عدم الاخلال بالامتيازات والحقوق الافضل لصالحهم .

الفصل الثالث : توظيف وتقديم العاطلين واستحدث فيه اجازة تشكيل لجان استشارية اعاونة مكاتب التوظيف والتقديم في تأدية رسالتها الامر الذي يتيح لممثلي العمال واصحاب الاعمال فرصة الاشتراك في رسم وتنفيذ سياسات التقديم (مادة ١٥) .

كما خولت المادة ٢١ لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يلزم اصحاب الاعمال باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتقديم وذلك في بعض الصناعات أو الاعمال أو الوحدات الادارية وطبقا للشروط والاوضاع التي يحددها بقرار منه وذلك تنفيذا لمبدأ تكافؤ الفرص .

ولما كانت التجربة قد اثبتت أن نظام تشغيل العمال عن طريق متعهدي توريد اعمال نظام تقتضي المصلحة العامة الحد منه بتشغيل العمال عن طريق مكاتب التوظيف والتقديم وحتى لا يكون تشغيلهم عن طريق متعهدي توريد العمال فيه تفويت لحقوقهم التي يجب أن يتساوا فيها مع بقية العمال لذلك فقد نصت المادة ٢٢ على قصر حق صاحب العمل على أن يعهد الى متعهد بتوريد عمال له في الجهات التي لا تسري عليها أحكام الفصل الثالث .

الفصل الرابع : التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم : وقد امتد سريان احكام هذا الفصل على الاقليم الشمالي .

الفصل الخامس : تنظيم عمل الاجانب : وهو فصل مستحدث في الاقليم المصري ، فحظرت المادة ٣٥ على الاجنبي أن يزاول عملا الا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وان يكون مصرحا له بالاقامة وبشرط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي اليها الاجنبي وفي حدود تلك المعاملة .

وخولت المادة ٣٦ لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل بيان الشروط العامة للتراخيص والبيانات التي يتضمنها الترخيص والرسوم التي تحصل عليه وكذلك حالات الاعفاء من شرط الحصول على ذلك الترخيص .

والباب الثاني : التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل :

الفصل الاول : ينظم التدرج والتدريب المهني ، وهو باب مستحدث في الاقليم المصري على غرار ما هو معمول به في الاقليم السوري ، وتكفل احكامه حماية الراغبين في تعلم مهنة او صناعة وتنظيم تدريبهم بما يحفظ حقوق كل من الطرفين ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومي بوجه عام .

فعرفت المادة ٣٧ العامل المتدرج بأنه كل من يتعاقد مع صاحب العمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة او صناعة .

واوجبت المادة ٣٨ ان يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة تحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والاجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الاقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى للاجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

ونصت المادة ٣٩ على ان تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب او اكثر عن كل من الجهات الادارية المختصة كوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، والصناعة ، والتجارة ، والاقتصاد ، والتربية والتعليم ، ومنظمات اصحاب الاعمال ، ونقابات العمال . وتختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل منها ونسب الاجور التي تعطى في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها على ان تعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

وأجازت المادة ٤٠ لصاحب العمل فسخ العقد ، كما أجازت للمتدرج أن ينهي عمله ، بشرط أن يعلن الطرف الراغب في الفسخ أو الانهاء الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة ايام على الاقل .

وخولت المادة ٤١ لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل بيان الشروط والاوزاع التي تتبع في التدريب المهني .

الفصل الثاني : عقد العمل الفردي :

اقتضت عملية التوحيد تحسين بعض المزايا التي يكفلها عقد العمل الفردي وذلك :

١ - استبعاد نظام السراكي الذي كان معمولاً به في الاقليم المصري والذي ليس

له مقابل في الاقليم السوري ، وترك لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يحدد الشروط والاوزاع التي تتبع في اثبات تقاضي الاجر (المادة ٤٩) .

٢ - النص على جواز تراكم الاجازة السنوية لمدة سنتين بناء على رغبة العامل الكتابية وذلك دون اخلال بضرورة حصول العامل على اجازة قدرها ستة ايام متصلة كل سنة (مادة ٥٩) .

٣ - ترك تحديد ايام اجازات الاعياد لقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، كما اجيز في المحال العامة التي يحددها الوزير تشغيل العمال في هذه الايام على ان يحصل كل عام على ايام أخرى عوضا عنها ، وذلك مراعاة لطبيعة العمل في هذه المحال (مادة ٦٢) .

٤ - زيادة المدة التي يستحق عنها العامل اجرا او ميزة نقدية خلال المرض فأصبح العامل الذي يثبت مرضه الحق في اجر يعادل ٧٠ ٪ من أجره عن التسعين يوما الاولى تزداد بعدها الى ٨٠ ٪ عن التسعين يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة (مادة ٦٣) .

وسيؤول بطبيعة الحال تطبيق هذا النص الى مؤسسة التأمينات الاجتماعية بمجرد صدور التشريع الخاص بالتأمين الصحي .

٥ - المساواة في احتساب مكافأة نهاية الخدمة بين العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر وغيرهم ممن يتقاضونها بغير ذلك . وقد أدت هذه المساواة الى رفع المكافآت التي تستحق لعمال الفئات الاخيرة ومساواتهم بعمال الفئة الاولى مع استبعاد الحد الأقصى للمكافأة عملا بالنظام المعمول به في الاقليم السوري .

ولما كان تطبيق هذا المبدأ قد يلحق ضررا بعمال الاقليم السوري لذلك فقد رُوي الاحتفاظ لهم بالحقوق التي اكتسبوها بمقتضى القانون الملغى اذا كان حسب المكافأة على اساسه افضل من حسابها على اساس احكام هذا القانون (مادة ٧٣) .

٦ - سريان نظام طلب وقف قرار الفصل في الاقليم الشمالي اذا كان الفصل بغير مبرر .

٧ - تعديل قيمة المكافأة في حالة الاستقالة فيستحق العامل ثلث المكافأة اذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين وقبل ان تبلغ خمس سنوات ، وثلثيها اذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ، ويستحقها كاملة اذا استقال بعد عشر سنوات .

٨ - سريان احكام عقد العمل على العمال الذين يعملون في منشآت تستخدم اقل

من خمسة عمال ولا تدار بالآلات ميكانيكية ولا تدفع ضريبة تزيد على عشرين جنيها ، وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد الضريبة التي يدفعونها على المبلغ المذكور ، غير أنه رؤي عدم انتفاعهم بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به وبذلك لا يكون له أثر رجعي بالنسبة لهم .

الفصل الثالث : عقد العمل المشترك :

وقد امتد نطاق سريانه الى الاقليم الشمالي وبهذا اعترف لعمال هذا الاقليم بحق المفاوضة الجماعية وهو حق أساسي لا ينقسم عن حق التنظيم النقابي ومن شأنه أن يتيح للعمال امكانيات الحصول على مزايا أسخى من تلك التي تكفلها أحكام قانون العمل باعتبار هذه الأحكام حدا أدنى .

والباب الثالث : تنظيم العمل :

الفصل الاول : أحكام عامة :

استحدث القانون الموحد نظام اللجان المشتركة بين أصحاب الاعمال والعمال في مستوى المؤسسة ، والمجالس المشتركة لهم في مستوى الصناعة ، وبذلك أدخل لأول مرة في الاقليمين نظام التشاور والتعاون بين الطرفين في مستوى المؤسسة والصناعة معا بما يكفل الاستقرار والنهوض بمستوى الانتاج والصناعة (المواد ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣) .

الفصل الثاني : تحديد ساعات العمل :

حددت ساعات العمل الفعلية بثمانى ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الاسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة (مادة ١١٤) . وأجازت المادة ١١٥ لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل زيادة ساعات العمل أو تخفيضها عن هذا الحد بمقدار ساعة واحدة في الحالتين في بعض الصناعات أو الاعمال أو بالنسبة لبعض فئات العمال تبعا للظروف والمقتضيات . ونصت المادة ١١٧ على ايجاب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من احدى عشرة ساعة في اليوم الواحد فيما عدا العمال المشتغلون في اعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه .

الفصل الثالث : تشغيل الاحداث :

لما كان سن تشغيل الاحداث المعمول به منذ عام ١٩٣٣ هو ١٢ سنة مع جواز تشغيلهم في بعض الصناعات البسيطة من سن ٩ سنوات نظرا لعدم توافر الامكانيات اللازمة للتعليم في المرحلة الاولى .

ولما كانت هذه الامكانيات قد توافرت في الوقت الحاضر فقد رؤي الفاء الاستثناء وجعل سن التشغيل الادنى للاحداث هو ١٢ سنة وهي السن التي تنتهي عندها المرحلة الابتدائية للتعليم .

الفصل الرابع : تشغيل النساء :

زيدت اجازة الوضع فأصبح للعاملة الحق في أن تحصل على اجازة وضع مدتها ٥٠ يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه . ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الاربعين يوما التالية للوضع (مادة ١٣٣) .

ونصت المادة ١٣٤ على أن يصرف للعاملة اجر عن مدة اجزة الوضع التي تحصل عليها تعادل ٧٠ ٪ من اجرها بشرط ان تكون قد اتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية في خدمة صاحب العمل نفسه .

وسيؤول بطبيعة الحال تطبيق هذا النص الى مؤسسة التأمينات الاجتماعية عند صدور التشريع الخاص بالتأمين الصحي .

واستحدثت المادة ٣٩ في الاقليم المصري الزام صاحب العمل في جميع الاماكن التي تعمل فيها نساء ان يوفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن اذا استدعت طبيعة العمل ذلك حتى يتساوى العاملات في الاقليمين نظرا لوجود نص مماثل في الاقليم الشمالي .

كما استحدثت في الاقليمين الزام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد ان يوفر دارا للحضانة يحدد شروط انشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل حيث قد اتضح ان معظم اصحاب الاعمال قد قام بتوفير مثل هذه الدور من تلقاء أنفسهم .

الفصل الخامس : تشغيل العمال في المناجم والمحاجر :

وقد امتد سريان احكام هذا الفصل على الاقليم السوري .

الفصل السادس : تحديد الاجور :

استحدثت في الاقليم المصري تشكيل لجان لتحديد الاجور اسوة بما هو متبع في الاقليم السوري .

فنصت المادة ١٥٦ على أن تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الاجور في كل محافظة او مديرية .

كما يجوز تشكيل لجان خاصة لهذا الغرض بالمراكز الصناعية الهامة .

وبينت المواد ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ كل ما يتعلق باختصاصاتها والعضوية فيها واجتماعاتها ومكافآت أعضائها واصدار القرارات التي تعين الحد الأدنى للاجور .

والباب الرابع : نقابات العمال :

وقد اخذ القانون بالمبادئ والاحكام التي تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية ولم يتضمن القانون اية نصوص من شأنها تمييز نوع معين من النقابات على الانواع الاخرى منها ويسر للنقابات في الوضع الجديد أن تتطور الى نقابات عامة للصناعة او المهنة تمشياً مع التطور الصناعي للبلاد وحتى تستطيع النقابات بهذا الوضع الجديد أن تؤدي ما عليها من واجبات نحو أعضائها ونحو المهنة او الصناعة بصفة عامة ويجوز لها أن تكون اتحاداً عاماً واحداً في الجمهورية العربية المتحدة .

والباب الخامس : التوفيق والتحكيم في منازعات العمل :

بسطت نظم واجراءات التوفيق والتحكيم في منازعات العمل على نحو يحقق سرعة تسوية المنازعات فاكثفي بمرحلة المصالحة بتدخل مكتب العمل دون حاجة الى مرحلة التوفيق بالنسبة لعمال المؤسسات التي تستخدم أقل من ٥٠ عاملاً فاذا تعذر على المكتب تسويتها أحالها الى التحكيم مباشرة وفي ذلك توفير للجهد والوقت .

وأما بالنسبة الى اصحاب الاعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملاً فأكثر فقد استبعدت مرحلة التوفيق بمعرفة مكتب العمل وعليه أن يحيل انزراع مباشرة الى لجنة التوفيق .

والباب السادس : تضمن بعض الاحكام الخاصة بتفتيش العمل والضبطية القضائية .

والباب السابع : تضمن بعض الاحكام الخاصة بالعقوبات .

هذا وقد تضمن قانون الاصدار بعض الاحكام الانتقالية والختامية :

١ - نصت المادة ٢ على انه عند تطبيق نظام معاش الشيخوخة يكون للمنضمين الى مؤسسة التأمينات الاجتماعية الخيار في استبدال مستحقاتهم المقابلة لمكافأة نهاية بلخدمة والاموال المدخرة لحسابهم في المؤسسة عند استحقاقها الى معاشات مدى الحياة طبقاً لجدول يصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على عرض مجلس ادارة المؤسسة بشرط الا تقل القيمة الاستبدالية لهذه الاموال المستحقة عن جنيهين شهرياً في الاقليم المصري و ٢٠ ليرة سورية في الاقليم السوري .

٢ - ولما كانت لجان تحديد الاجور قد تستغرق بعض الوقت لذلك فقد رؤي

استمرار العمل بأحكام الامر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ في الاقليم المصري الى ان تصبح القرارات التي تصدرها اللجان المذكورة نافذة المفعول .

٣ - ولما كانت احكام قانون العمل رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ المعمول به في الاقليم السوري تسري على مستخدمي وعمال الحكومة في الاقليم المذكور ، لذلك فقد رؤي النص على استمرار العمل بالاحكام الخاصة بهم في القانون المذكور ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بسريان احكام قانون العمل او أي قانون آخر عليهم (مادة ٤) .

٤ - وخولت المادة ٥ للنقابات والاتحادات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون في ممارسة اعمالها الى ان تعدل نظمها مع الاحكام الواردة فيه وعلى ان يتم ذلك خلال اربعة اشهر على الاكثر من هذا التاريخ والا اعتبرت منحلة وتوجه في هذه الحالة اموالها الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لصالح النقابات الجديدة او لصرفها في وجوه نافعة للعمال .

٥ - لما كان لاصحاب الاعمال منظمات خاصة بهم في الاقليم السوري فقد رؤي ابقاء اختصاصاتها قائمة فيما لا يتعارض واحكام هذا القانون (مادة ٧) .

٦ - وقد استحدثت المادة ١٠ حكما جديدا في الاقليمين بمقتضاه تؤول الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات احكام هذا القانون لتقوم بصرفها في الاوجه والشروط والاوزاع .

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي

جدول القرارات الصادرة تنفيذا لقانون العمل الموحد

نشر في الجريدة الرسمية العدد التاريخ	ملاحظات	الموضوع	تاريخه	القرار
٩٥٩/٧/٩ ٣٠	الغني بالقرار ٥٣٥	الترخيص للأجانب بالعمل	٩٥٩/٦/٢	٣٠٣
٩٥٩/٨/٢٧ ٣٨		نموذج النظام الأساسي لانتقابات	٩٥٩/٨/٣	٣٢٧
٩٥٩/٨/٢٧ ٣٨	الغني بالقرار ٤٣٤	جدول المهن	٩٥٩/٨/٣	٣٢٨
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		سجلات الانتقابات	٩٥٩/٨/١٠	٣٤٠
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		تحديد الجهات الإدارية المختصة	٩٥٩/٨/٢٥	٤٠٧
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		تشغيل العمال بدون فترات راحة	٩٥٩/٨/٢٥	٤٠٨
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		لجنة التدرج	٩٥٩/٨/٢٥	٤١٠
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		تحديد المناطق البعيدة عن العمران	٩٥٩/٨/٢٥	٤١١
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		لجنة بحث طلبات وقف العمل	٩٥٩/٨/٢٥	٤١٢
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		تشغيل الاحداث	٩٥٩/٨/٢٦	٤١٥
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		تشغيل النساء	٩٥٩/٨/٢٦	٤١٦
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		الصناعات المنفوعة تشغيل الاحداث دون ١٧ فيها	٩٥٩/٨/٢٦	٤١٧
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠		ايام الاعياد وتحديدها	٩٥٩/٨/٢٦	٤١٨
٩٥٩/٩/١٠ ٤٠	الغني بالقرار ٣٦٣	وسائل الاسعاف في المناجم	٩٥٩/٨/٢٦	٤١٩

نشر في الجريدة الرسمية
التاريخ العدد

ملاحظات

الموضوع

تاريخه

القرار

٤٤٥	٩٥٩/٩/٨	تحديد الحد الأقصى لساعات العمل	(اضيف مهن بالقرارين) ٥٢٩ و ٥٣٩	٤٢	٩٥٩/٩/٢٤
٤٥٩	٩٥٩/٩/١٦	الاستثناء من حكم الاغلاق الاسبوعي		٤٣	٥٩/١٠/١
٤٦٤	٩٥٩/٩/١٩	تحديد الحد الأقصى لما يحمله عمدة عمال العتالة		٤٣	٥٩/١٠/١
٤٨٧	٥٩/١٠/٢٦	اضافة عزل الصوف للقرار ٣٢٨	الغني مع القرار ٣٢٨	٤٦	٥٩/١٠/٦
٥٢٦	٥٩/١٠/٢٦	تصحيح غلط مطبعي بالقرار ٣٠٣	الغني مع القرار ٣٠٣	٤٩	٥٩/١١/١٢
٦٣٩	٥٩/١٢/١٥	تسجيل عقود العمل المشتركة		٥٦	٥٩/١٢/٣١
٦٤	٩٦٠/٢/٦	اضافة شركات الملاحة الجوية للقرار ٤٥٩		٩	٩٦٠/٢/٢٥
٨٦	٩٦٠/٣/١	اضافة صناعة الاسنان للقرار ٣٢٨	الغني مع القرار ٣٢٨	١٢	٩٦٠/٣/١٧
٢٦٣	٩٦٠/٥/١٧	تحديد الاعياد المأجورة		٢٢	٩٦٠/٦/٢
٢٧٠	٩٦٠/٥/١٩	تطبيق الرسوم على صور القرارات		٢٢	٩٦٠/٦/٢
٢٧١	٩٦٠/٥/٢١	لجان تحديد الاجور		٢٣	٩٦٠/٦/١٨
٣١٠	٩٦٠/٦/١٤	تخصيص مبالغ الفرامات		٢٦	٩٦٠/٦/٣٠
٣٣٢	٩٦٠/٦/٢٣	تحديد شروط اثبات الاجر		٢٧	٩٦٠/٧/٧
٣٦٩	٩٦٠/٧/٩	عدد هيئات التحكيم ومقارها		٢٩	٩٦٠/٧/٢١

٩٦٠/٩/١ ٣٥
٩٦٠/٩/٢٢ ٣٤
٩٦٠/٩/٢٢ ٣٨
٩٦٠/٩/٢٩ ٣٩

جدول المهن الجديدة	٩٦٠/٨/١١	٤٣٤
تحديد طريقة تمثيل العمال في اللجان	٩٦٠/٨/١١	٤٣٥
تنظيم التفتيش الليلي	٩٦٠/٨/١٣	٤٣٨
تعديل القرار ٤٣٥ بشأن الدائرة الواحدة	٩٦٠/٩/٤	٤٦٦
توزيع اموال النقابة بعد التسيكل الجديد	٩٦٠/٩/١٤	٤٨٣
اضافة عمال الشوديرات للقرار ٤٤٥	٩٦٠/٩/٢٨	٥٢٩
الحصول على ترخيص الاجانب	٩٦٠/٩/٢٩	٥٣٥
اضافة مكافحة تهريب الدخان للقرار ٤٤٥	٦٠/١٠/٣	٥٣٩
تعديل القرار ٢٧١	٦٠/١٠/٨	٥٤٥
تعديل القرار ٤٣٥	٦٠/١٠/٢٢	٥٧٤
انموذج النظام الاساسي للانتخابات	٦٠/١٠/٢٩	٥٨٢
تعديل القرار ٤٣٤	٦٠/١١/٥	٥٩٥
تحديد الاعمال والاحوال التي يمنع فيها تشغيل النساء ليلا	٦٠/١١/١٦	٦١٨
تمثيل النقابة الفرعية في مجلس النقابة العامة	٦٠/١١/١٦	٦١٩

قرار رقم ٣٤٠

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على المادة ١٧٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة
يقرر ما يلي :

المادة ١

تعد سجلات قيد الاعضاء ودفاتر الحسابات المبينة في المادة ١٧٥ من
القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ طبقا للنماذج المرفقة .

المادة ٢

يجب ان يتضمن السجل الذي تعده النقابة لاثبات محاضر جلسات الادارة
ما يلي بالغرض الذي انشيء من اجله وبوجه خاص على المعلومات الآتية :
١ - الرقم المتسلسل لكل محضر وتاريخ كل جلسة وساعة انعقادها .
٢ - اسماء الاعضاء الحاضرين وصفة كل منهم واسماء الاعضاء الغائبين بعذر
مشروع وبدون عذر وصفة كل منهم .
٣ - المسائل المعروضة على المجلس وخلاصة ما دار بشأنها من مناقشات .
٤ - القرارات المتخذة في الجلسة واسماء المعارضين لها وبيان اوجه المعارضة
اذا رغبوا في ذلك .
٥ - ثبت بكل محضر ما يفيد تلاوة محضر الجلسة السابقة ويصدق عليه بعد
اثبات ما ابدى بشأنه من ملاحظات ويوقع في ذيله من الرئيس وامين
السر والاعضاء الحاضرين ، ويمنع منعاً باتاً ترك فراغ بين كل محضر
وآخر .

المادة ٣

يجب ان يتضمن السجل الذي تعده النقابة لاثبات محاضر جلسات الجمعية

العمومية ما يفي بالغرض الذي انشئ من اجله وبوجه خاص على المعلومات الآتية :

- ١ — الرقم المتسلسل لكل محضر وتاريخ كل جلسة وساعة انعقادها ومكانه .
- ٢ — اسم رئيس الجلسة وامين سرها وعدد الاعضاء الحاضرين بعد ان يتثبت امين السر من شخصية كل عضو .
- ٣ — جدول اعمال الجمعية وتاريخ ارساله للاعضاء .
- ٤ — خلاصة ما دار في الاجتماع من مناقشات .
- ٥ — القرارات التي اتخذتها الجمعية وعدد الاعضاء الذين وافقوا على كل قرار والمعارضين له وبيان اوجه المعارضة اذا رغبوا في ذلك على ان تتم تلاوة القرارات التي يشترط لصحتها موافقة نسبة معينة من مجموع اعضاء النقابة مع ذكر عدد هؤلاء الاعضاء .

المادة ٤

ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
دمشق في ١٠/٨/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

نقابة (نموذج رقم ٥ نقابات)

الرقم المتسلسل

ايصال

قبضت من السيد بتاريخ

مبلغ

لقاء

توقيع القابض وصنعتة

الخاتم الرسمي للنقابة

سجل حساب السلف الدائمة

عن شهر سنة ١٩

اسم الصفحة (نموذج رقم ٤ نقابات)

البيان	التاريخ	المبلغ ق.ل.س	البيان	التاريخ	الاجمال ق.ل.س	المفردات ق.ل.س

سجل حساب المصرف

اسم الصفحة (نموذج رقم ٣ نقابات)

البيان	التاريخ	المبلغ ق.ل.س	البيان	التاريخ	المبلغ ق.ل.س

قرار رقم ٤٠٧

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في الاقليم السوري
بعد اطلاعه على قانون العمل
وبناء على المادة ١٢ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
باصدار قانون العمل

يقرر :

المادة ١ — تعيين الجهات الادارية المختصة الموكل اليها القيام ببعض
الاختصاصات في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلي :

الاختصاصات المحددة بمواد قانون العمل	الجهة الادارية المختصة
١٥	وزارات الشؤون الاجتماعية والعمل ، التربية والتعليم ، الصناعة ، الداخلية •
١٧	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية العمل في الادارة المركزية •
١٨	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية العمل في الادارة المركزية •
٢٢	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
٥٥	وزارة الداخلية وفروعها في المحافظات •
٦٨	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية العمل في الادارة المركزية •
٧٥	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية العمل في الادارة المركزية وفروع الوزارة في المحافظات •
٧٦	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية

العمل وفروع الوزارة في المحافظات دائرة

الشرطة والامن •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، وزارة ٧٧

الصحة ، وزارة الشؤون البلدية والقروية •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ٧٩

العمل ، فروعها في المحافظات •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ٨٤

الضمان

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ٩٢ و ٩٣ و ١٠٠ و ١٠١ و ١٠٥

العمل •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، المحافظ في ١١٠

المحافظات •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ١١١

العمل في الادارة المركزية وفروع الوزارة

في المحافظات •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ١٢٠ و ١٢٨ و ١٤٦ و ١٤٨

العمل في الادارة المركزية وفروع الوزارة ١٦٥ و

في المحافظات •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ١٦٧

العمل •

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مديرية ١٧٥ و ١٧٦ و ١٧٧ و ١٧٩

العمل في المركز ، فروع الوزارة في المحافظات ١٨٩ و ١٩٠ و ١٩١ و ١٩٢

١٩٣ و

مديرية العمل في الادارة المركزية ، مديريات ١٩٤ و ١٩٥ و ٢٠٠ و ٢٠٣

ودوائر الشؤون الاجتماعية والعمل في • ٢٠٧ و ٢٠٩ و ٢٢٧

المحافظات •

المادة ٢ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
دمشق في ٢٥ / ٨ / ١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤٠٨

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على المادة ١١٦ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — يجوز تشغيل العمال باستمرار دون فترات راحة في الاحوال
والاعمال الآتية :

١ — في حالة العمل باستمرار خلال اربع وعشرين ساعة في ثلاثة افواج من
العمال .

٢ — اذا كانت ساعات العمل اليومية في مجموعها لا تتجاوز ست ساعات في
اليوم .

٣ — في اعمال النقل بكافة فروعها .

٢ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ٢٥ / ٨ / ١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤١٠

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على المادة ٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — تتشكل اللجان المنصوص عليها في المادة ٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في الادارة المركزية وفي المحافظات من ممثل عن كل من الهيئات التالية :

- ١ — ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيسا
 - ٢ — ممثل عن وزارة الصناعة عضوا
 - ٣ — ممثل عن وزارة التربية والتعليم عضوا
 - ٤ — ممثل عن منشآت اصحاب العمل تسميه غرفهم عضوا
 - ٥ — ممثل عن نقابات العمال يسميه اتحادهم عضوا
- المادة ٢ — تختص اللجنة المشار اليها في المادة السابقة باعداد النماذج لكل مهنة بما يحقق الاغراض التي نصت عليها المادة المذكورة .
- المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
- دمشق في ١٩٥٩/٨/٢٥

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤١١

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على المادة ٦٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

- المادة ١ — تعتبر مناطق بعيدة عن العمران في حكم المادة ٦٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المناطق الآتية :
- أ — المحطة الثانية في محافظة دير الزور
 - ب — محطة حجيل والمحطة الثالثة والرابعة والسخنة في محافظة حمص
 - ج — كافة الاعمال التي تؤدي على طول خط انابيب النفط

د — مناطق العمل التي تبعد مسافة تزيد عن ١٥ كيلومترا عن اقرب مركز ناحية ، او منطقة او محافظة •

هـ — مناطق التنقيب عن البترول او المياه في محافظة الجزيرة •

المادة ٢ — ينشر هذا القرار ويبلغ لمن يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ٢٥/٨/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزاري رقم ٤١٢ لسنة ١٩٥٩

في شأن تشكيل لجنة بحث طلبات اصحاب الاعمال وقف العمل

كلياً أو جزئياً

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على احكام الفقرة الثانية من المادة ٢٠٩ من قانون العمل الصادر

بالتقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

يقرر :

المادة ١ — تشكل لجنة بحث طلبات اصحاب الاعمال لوقف العمل لديهم

كلياً او جزئياً على الوجه الآتي :

الامين العام لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او من ينوب عنه رئيساً

مدير العمل

مدير التخطيط والدراسات بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

اعضاء

مندوب عن وزارة الصناعة

مندوب عن وزارة الخزانة

مندوب عن وزارة الزراعة

المادة ٢ — تختص اللجنة ببحث الطلبات التي تقدم من اصحاب الاعمال

في الاحوال المنصوص عليها في المادة ٢٠٩ من القانون المشار اليه ، وعلى

اللجنة ان تقدم لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل نتيجة بحثها لاتخاذ القرار
اللازم قبل الميعاد الذي حددته المادة المذكورة للبت فيها •
وللجنة ان تستعين بمن ترى الاستئناس برأيه •
المادة ٣ — يختار احد الموظفين الفنيين بمديرية العمل ليكون امينا للجنة •
مادة ٤ — ينشر هذا القرار ويبلغ لمن يلزم للعمل بموجب احكامه •
دمشق في ١٩٥٩/٨/٢٥

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤١٥

الصناعات والاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها
اذا كان سنهم اقل من ١٥ سنة الا اذا كانت لديهم شهادة طبية
ثبتت مقدرتهم الصحية والجسمية على القيام بها
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على احكام المادة ١٢٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

- المادة ١ — تحدد الصناعات والاعمال المشار اليها بالمادة ١٢٦ من القانون
المشار اليه بما يلي :
- ١ — طبخ الدم
 - ٢ — طبخ العظام
 - ٣ — طبخ الصابون
 - ٤ — اذابة الشحوم
 - ٥ — صنع الفراء
 - ٦ — حلج القطن (العمل في العنابر الموجودة بها الدواليب والماكينات المعروفة
باسم الغربال والعفريّة او في عنابر الفرفة) •

- ٧ — صنع السكر
 - ٨ — الطباعة
 - ٩ — نسل الخرق ومعالجتها
 - ١٠ — تحضير قشر القنب والكتان والصوف
 - ١١ — نحت الحجارة والرخام وحفرها وتشذيبها *
 - ١٢ — غزل ونسج وحيكة الحرير والقطن والكتان والصوف بالآلات الميكانيكية التي تدار بالمحركات على اطلاقها *
 - ١٣ — العمل على احوال النسيج اليدوية او آلات التريكو اليدوية *
 - ١٤ — اعمال البناء ما عدا ابنية الارياف التي لا يتجاوز ارتفاعها ثمانية امتار *
 - ١٥ — العمل في اكوار النار في صناعة الحدادة
 - ١٦ — طرق النحاس
 - ١٧ — ضرب الارز *
- المادة ٢ — ينشر هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره
دمشق في ٢٥/٨/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤١٦

الصناعات والاعمال الضارة بالصحة والشاقة التي يمنع تشغيل النساء بها
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بناء على احكام المادة ١٣٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

- المادة ١ — تحدد الصناعات والاعمال الضارة صحيا والشاقة المشار اليها
بالمادة ١٣٢ من القانون المذكور والتي يمنع تشغيل النساء فيها بما يلي :
- ١ — المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة *

- ٢ — العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية او تصفيتها او انصاجها (وطبخها) .
 - ٣ — تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .
 - ٤ — صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والاعمال المتعلقة بها .
 - ٥ — اذابة الزجاج وانصاجه .
 - ٦ — لحام المعادن الذاتي (اوتوجين) بالاكسجين والاستيلين او بالتيار الكهربائي .
 - ٧ — معالجة او تهيئة او اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
 - ٨ — صنع القصدير او المركبات المعدنية المختلفة المحتوية على اكثر من ١٠٪ من الرصاص .
 - ٩ — صنع اول اوكسيد الرصاص — المرتك الذهبي — واوكسيد الرصاص الاصفر وثاني اوكسيد الرصاص — السلقون — وفحات الرصاص واكسيد الرصاص البرتقالي وكبريتات الرصاص وكروماته وسيليكاته .
 - ١٠ — عملية المزج والعجن في صناعة او اصلاح المدخرات الكهربائية (البطاريات)
 - ١١ — تنظيف الاماكن التي تزاوّل بها الاعمال الواردة في ٧ و ٨ و ١٠ و ٩ .
 - ١٢ — صناعة الزفت (الاسفلت) .
 - ١٣ — صنع الاسمدة المستخرجة من المواد البرازية او روث البهائم او الفظام او الدماء والعمل في مستودعات الاسمدة المذكورة .
 - ١٤ — تقصيب الحيوانات وسلخها وتقطيع رمم الحيوانات وسمطها واذابة شحمها .
 - ١٥ — العمل في المداغ وجميع الاعمال المتعلقة بتحضير الجلود .
- المادة ٢ — يمنع تشغيل النساء في حمل الاثقال او جرّها او دفعها اذا زاد وزنها عما هو مبين بالجدول المرفق .
- المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره .
- دمشق في ٢٥ / ٨ / ١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

اقصى اوزان الانتقال التي يجوز للنساء حملها او دفعها او جرّها

السن	الائقل التي يجوز حملها	الائقل التي تدفع على القضبان	الائقل التي تدفع على عربة ذات عجلتين	الائقل التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة
١٧ سنة فأكثر	١٥ كغ	٥٠٠ كغ	١٢٠ كغ	٥٠ كغ

قرار رقم ٤١٧

بالصناعات والاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها

اذا كان سنهم أقل من ١٧ سنة

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على احكام المادة ١٢٤ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وبناء على اقتراح الامين العام

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — تحدد الصناعات والاعمال المشار اليها في الفقرة الثالثة من

المادة ١٢٤ من القانون المذكور بما يلي :

١ — العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر وجميع الاعمال المتعلقة

باستخراج الفلزات المعدنية والحجارة والفحم الحجري •

٢ — العمل على الافران المعدة لصهر المواد المعدنية او تصفيتها او انصاجها •

٣ — صناعة تصفيح الرصاص •

٤ — صناعة مركبات الرصاص — اول او كسيد الرصاص بشكلييه ، اول

او كسيد الرصاص الاصفر (الماسيكو) والمرتك الذهبي (ليتارج)

او كسيد الرصاص الاحمر (السيرقون) ثاني او كسيد الرصاص ، فحمت

الرصاص (السبيداج) كبريتات الرصاص وسيليكااته وكروماته •

- ٥ — صناعة خلاط الرصاص المختلفة المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص
- ٦ — صناعة حروف الطباعة وسائر الادوات والاشياء والمنتجات المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص .
- ٧ — صناعة الدهانات المحتوية على الرصاص او مركباته او خلاطه .
- ٨ — صناعة الصباغات المحتوية على الرصاص او مركباته او خلاطه او على الزرنيخ او مركباته .
- ٩ — صناعة الميناء المحتوية على الرصاص او الزرنيخ وجميع استعمالاتها لتزيين المعادن وغيرها .
- ١٠ — تهيئة او اختزال او معالجة الرماد المحتوي على الرصاص .
- ١١ — استخلاص الفضة من فلزاتها الرصاصية .
- ١٢ — استخلاص التوتياء من فلزاتها الرصاصية .
- ١٣ — صناعة او اصلاح المدخرات الكهربائية الرصاصية — البطاريات —
- ١٤ — اعمال بخ الدهانات المحتوية على الرصاص او مركباته او خلاطه او على الزرنيخ او مركباته بطريقة الديكو .
- ١٥ — صناعة وتحضير الزرنيخ ومركباته .
- ١٦ — صناعة وتحضير الزئبق ومركباته وملقماته .
- ١٧ — تفضيض المرايا بالزئبق .
- ١٨ — صناعة تقطير قطران الفحم الحجري .
- ١٩ — صناعة تكرير وتصفية البترول .
- ٢٠ — صناعة واقتاج وتقطير البنزول والبنزين ومشتقاتهما .
- ٢١ — صناعة المشتقات الكلورية والآزوتية والكلورو آزوتية للبنزين والبنزول واملاح الانيلين .
- ٢٢ — صناعة الاصبغة والورنيش والمذيبات والحبر وكل المنتجات المحتوية على البنزول او البنزين ومشتقاتهما ومشتقاتهما .
- ٢٣ — صناعة الانيلين والاصبغة (ورشات وصناعة المشتقات الآزوتية للانيلين)

- ٢٤ — تعبئة وتنظيف الصفائح والبراميل وغير ذلك من الوسائل المعدة لجمع
البنزول والبنزين ومشتقاتهما ومشتقاتهما •
- ٢٥ — استخراج المواد الشحمية •
- ٢٦ — تصميم الحرير الاصطناعي •
- ٢٧ — صناعة المواد المتفجرة والمفرقات وكل ما يتعلق بها — المشتقات الآزوتية
والامينية للبنزين ومشتقاتها •
- ٢٨ — صناعة الكلور والهيوكلوريت والمركبات المماثلة •
- ٢٩ — صناعة حمض سيانور الماء ومركباته — الاملاح والفيروسيانور —
- ٣٠ — صناعة الاسمدة من المواد البرازية او روث البهائم او الدماء او العظام
والعمل في مستودعاتها •
- ٣١ — صناعة الاتير •
- ٣٢ — صناعة الكحول وسائر المشروبات الروحية •
- ٣٣ — صناعة كبريت الفحم •
- ٣٤ — صنع السوديوم وفحماته •
- ٣٥ — صناعة الكاوتشوك — اذابة الكاوتشوك بالمذيبات المختلفة وتقسيمه •
- ٣٦ — تقطير المراتنجات •
- ٣٧ — دباغة الجود وكل الاعمال المتعلقة بصناعتها وتجارتها •
- ٣٨ — تقصيب وسلخ الحيوانات والعمل في المذابح والمسالخ •
- ٣٩ — تقطيع رمم الحيوانات وسمطها •
- ٤٠ — صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل تفعيمها •
- ٤١ — العمل في معامل التبغ والتبناك وصنع اللقائف •
- ٤٢ — العمل في دور الاشعة السينية — روتجن — او اي عمل تتولد عنه
الاشعاعات المختلفة الضارة بالصحة •
- ٤٣ — شحن وتفريغ وحمل البضائع في الاحواض والارصفة والموانئ ومحطات
السكك الحديدية ومخازن الاستيداع والعتالة بصورة عامة •
- ٤٤ — صف (تستيف) بذور القطن في مخازن (عنابر) السفن •

٤٥ — لحام المعادن الذاتي (اوتوجين بالاكسجين والاستيلين او بالقوس الكهربائية) •

٤٦ — صنع الزيت (الاسفلت) واستعماله لفرش وتعبيد الطرقات وغير ذلك •

٤٧ — صناعة الكروم ومركباته •

٤٨ — العمل في الحانات والمشارب التي تقدم فيها المشروبات الروحية على اختلاف انواعها ونوادي القمار والفنادق •

٤٩ — العمل في معامل صنع الثياب — عملية صهر ومزج المركبات الكيميائية الفوسفورية •

٥٠ — العمل في الحمامات العامة •

المادة ٢ — لا يجوز تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة في حمل الاثقال او جرّها او دفعها اذا زادت اوزانها عما هو مبين في الجدول المرفق •

المادة ٣ — تستثنى المدارس الصناعية وسائر معاهد ومؤسسات ومراكز التعليم والتدريب المهني الفني من التقيد باحكام المادة الاولى من هذا القرار اذا احتوى نظامها على ضمانات كافية لمراقبة الاحداث وحمايتهم وعلى ان تكون لديهم شهادات طبية من مكتب الصحة تثبت مقدرتهم الصحية والجسمية على تحمل الاعمال التي يقومون بها •

المادة ٤ — ينشر هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره •

١٩٥٩/٨/٢٦

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

اقصى اوزان الاثقال التي يجوز للاحداث من الجنسين حملها او دفعها او جرّها

السن		الاثقال التي يجوز حملها		الاثقال التي تدفع على القضبان		الاثقال التي تدفع على عربة ذات عجلتين		الاثقال التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة	
		ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
من ١٢ لغاية ١٥ سنة		١٠ كغ	٧ كغ	٢٠٠ كغ	١٥٠ كغ	لايجوز تشغيل الأحداث فيها	لايجوز تشغيل الأحداث فيها	لايجوز تشغيل الأحداث فيها	لايجوز تشغيل الأحداث فيها
من ١٥ لغاية ١٧ سنة		١٥ كغ	١٠ كغ	٤٠٠ كغ	٣٠٠ كغ	١٥٠ كغ	١٠٠ كغ	٥٠ كغ	٣٥ كغ

قرار رقم ٤١٩

في شأن تحديد وسائل الانتقاذ والاسعافات الولى

في المناجم والمحاجر في الاقليم السوري

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على المادة ١٥٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وبناء على اقتراح الامين العام

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — على مدير المنجم في حالة ما اذا كان العمل في مغارات او تحت سطح الارض ان يعد غرفة انتقاذ خارج المنجم يبقى بها ثلاثة عمال على الاقل مدربين على وسائل الانتقاذ وعلى معرفة تامة بكل ممرات المناجم وان تكون هذه الغرفة مزودة بما يأتي :

- ١ — هاتف متصل بكل فروع المنجم والادارة .
- ٢ — اجراس يدوية للتنبيه والانذار في حالة قطع التيار الكهربائي .

٣ — عدد مناسب من ادوات الحفر اليدوية (محفر) والفؤوس الميكانيكية
او الكهربائية *

٤ — عدد مناسب من زجاجات الاكسجين *

٥ — عدد مناسب من الاقنعة الواقية من الغازات *

٦ — عدد مناسب من اجهزة التنفس الصناعي *

٧ — كمية من الماء النقي الصالح للشرب لاستخدامها في حالة قطع مورد المياه

٨ — عدد مناسب من البطاريات الكهربائية *

٩ — مكيف هواء ميكانيكي محمل على عربة ذات محرك خاص ادارته كما

يزود بخراطيم صالحة لدفع الهواء المضغوط النقي لداخل المناطق التي

يفسد هوائها في حالة قطع مورد الهواء المستخدم في التهوية *

١٠ — مضخة ذات محرك خاص محملة على عربة لسحب المياه المتراكمة داخل

المنجم *

١١ — عدد مناسب من الاعمدة الخشبية الصالحة لدعم الجدران *

المادة ٢ — على مدير المنجم ان يخصص في كل مغارة داخل المنجم مكانا

لحفظ وسائل الانقاذ وان يكون مدهونا بلون مميز يحتوي على :

١ — عدد مناسب من ادوات الحفر *

٢ — عدد مناسب من البطاريات الكهربائية *

٣ — عدد مناسب من زجاجات الاكسجين *

٤ — عدد مناسب من الاقنعة الواقية من الغازات *

٥ — جهاز للتنفس الصناعي *

٦ — اجراس انذار يدوية *

وعليه كذلك ان يوفر في هذا المكان ايضا :

١ — هاتف متصل بحجرية الانقاذ الرئيسية *

٢ — كمية من الماء النقي الصالح للشرب *

٣ — عدد مناسب من الاعمدة الخشبية الصالحة لدعم الجدران

وعليه ان يدرب عددا من العمل المشتغلين في المغارات على عمليات

الانقاذ وان يعلن كشفا باسمائهم في مكان ظاهر *

المادة ٣ — على صاحب العمل دون الاخلال باحكام المادة ٦٥ من قانون العمل المشار اليه ان يزود غرفة الاسعافات بما يأتي :

- ١ — حوض املس عليه صنوبر ماء نقي .
- ٢ — نقالة واحدة على الاقل لكل ٥٠ عاملا .
- ٣ — منضدة لمكشف والغيار .
- ٤ — وسيلة تعقيم الادوات الطبية بحيث تكون كافية لتعقيم الادوات الطبية اللازمة لعدد لا يقل عن ١٠٪ من عدد العمال .
- ٥ — كمية من الغيارات والاربطة تكون كافية لاستعمالها من اجل ٥٪ على الاقل من عدد العمال .
- ٦ — كمية كافية من الجبائر .
- ٧ — كمية كافية من المحاقن بحيث لا يقل عددها عن ثلاثة من مختلف المقاسات
- ٨ — وسائل للتغلب على النزيف الخارجي
- ٩ — الادوات اللازمة للتعقيم مستلزمات الغيار والتغلب على النزيف والاسعاف الاولوي للصدمة .

المادة ٤ — على صاحب العمل ان يعهد الى ممرض او اكثر مؤهل على اعمال الاسعاف للاشراف عليها وان يوفر على نفقته سيارة او اكثر لنقل المصابين بعد اسعافهم الى المستشفيات في الحالات التي تستلزم ذلك .

المادة ٥ — يجب ان تكون هذه الادوات والمعدات والاجهزة الطبية وسائر مستلزمات الوقاية والاسعاف والعلاج مستوفاة دائما للشروط الفنية وصالحه في كل وقت للاستعمال وان تحفظ باستمرار في اماكن مناسبة .

المادة ٦ — ينشر هذا القرار ويبلغ لمن يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ٢٦/٨/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤٤٥

بشأن تحديد الحد الاقصى لساعات العمل في بعض المهن
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على احكام المادة ١١٥ من قانون العمل الصادر بالقرار رقم ٩١ لسنة

١٩٥٩

وبناء على اقتراح الامين العام
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — يعتبر الحد الاقصى لساعات العمل في اليوم أي خلال اربع وعشرين ساعة لغير الاحداث من العمال سبع ساعات في المهن الآتية :

١ — المناجم ومقالع الاحجار

٢ — النحت والبناء .

٣ — الطباعة ، (صف الحروف والاعمال الاخرى التي يتداول العامل فيها الرصاص) .

٤ — التحميل (العتالون والجمالون)

٥ — الدباغة

٦ — عمال المخابز (العجان اليدوي والخباز)

٧ — الحدادة العربية

٨ — قاعات النشاء

٩ — تهيئة وتحضير التبغ والتبناك

١٠ — صنع الزجاج ، (فئات القطع ، القوارير ، النفخ ، الافران ، الشودير)

١١ — استخراج الاسفلت

١٢ — صناعة الاسمنت (الافران التعبئة) .

١٣ — الدهان بالرش بطريقة (الديكو)

١٤ — صنع القضاة (التحميص والتقشير)

١٥ — الحفر بالآلات الضغط

١٦ — صناعة الغزل والنسيج (عمال المراحل ، الشوديرات ذات الحرارة المرتفعة

محطة توليد الكهرباء) اضيفت بالقرار رقم ٥٢٩ تاريخ ٢٨/٩/١٩٦٠

المادة ٢ — يعتبر الحد الاقصى لساعات العمل في اليوم أي خلال اربع وعشرين ساعة لغير الاحداث من العمال تسع ساعات في المهن الآتية :

١ — الحراسة (الحراس والنواطير)

٢ — سوق السيارات الخاصة

٣ — مساعدة الاطباء في العيادات الخاصة ومساعدة الصيادلة •

٤ — الحلاقة

٥ — المقاهي والفنادق

٦ — المطاعم (عمال تقديم الطعام لرواد فقط)

٧ — المحلات التجارية (البائعون)

٨ — المشافي الخاصة (باستثناء الخدم)

٩ — اعمال مكاتب الطيران في المطارات (العمال والمستخدمون)

١٠ — مكافحة التهريب لدى ادارة حصر التبغ والتبناك (اضيفت بالقرار رقم

٥٣٩ تاريخ ١٠/٣/١٩٦٠) •

المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ١٩٥٩/٩/٨

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤٥٩

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على المادة ١٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وبناء على اقتراح الامين العام

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — يستثنى من حكم الاغلاق يوما كاملا في الاسبوع المحال

التجارية وما في حكمها الآتية :

آ — المحال التجارية الموجودة في مدن وقصبات وقرى الاقليم غير عواصم

المحافظات •

ب — الفنادق والمطاعم والمقاهي ومحال بيع المربطات والمثلجات والحلويات والملاهي والاندية والمسارح ودور السينما وصلات الموسيقى والغناء والمحلات المماثلة لها .

ج — المستشفيات والمصحات ودور العلاج الاخرى .

د — الحمامات على اختلاف انواعها .

هـ — المخازن

و — محطات بيع المحروقات السائلة .

ز — شركات الملاحة الجوية والقطارات (اضيفت بالقرار رقم ٦٤ تاريخ

١٩٦٠/٢/٦)

المادة ٢ — في المحال غير الخاضعة لنظام الاغلاق الاسبوعي وكذلك في الحالات التي لا يراعى فيها الاغلاق استنادا الى الاستثناءات الواردة في المادة الاولى من هذا القرار ، يجب اعطاء كل عامل يوما كاملا للراحة في الاسبوع لا يقل عن ٢٤ ساعة كما يجب تعليق كشف في مكان ظاهر بالمحل يبين فيه يوم الراحة الاسبوعية المقرر لكل عامل .

المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٦/٩/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤٦٤

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بناء على احكام المادة ١٠٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة ١ — يعين الحد الاقصى لما يمكن تحميله لعمال الحمل والعتالة بمئة وخمسة وعشرين كيلوغراما .

المادة ٢ — يسجل وزن الاحمال من البضائع والمحاصيل المختلفة بصورة

واضحة وظاهرة على الاوعية المعبأة فيها من الاكياس والجوالق (الشوالات)
او الصنادق او غير ذلك .

المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٩/٩/١٩٥٩

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٥٩

بتحديد الاوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة

والانضمام اليها واستخراج صور عنها

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاقليم السوري

بعد الاطلاع على المادة ١٠٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن

العمل .

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

الباب الاول — في طلب تسجيل عقود العمل المشتركة

المادة ١ — يقدم طلب تسجيل عقد العمل المشترك من ممثلي الطرفين
المتعاقدين الى دائرة النقابات والعلاقات المهنية بمديرية العمل ، على النموذج
المعد لذلك .

المادة ٢ — يقدم الطلب من ثلاث نسخ مصدقا على صفحات احداها من
مجلس ادارة النقابة او من مجلس ادارة اتحاد النقابات حسب الحالة ، ويرفق
صورة طبق الاصل عن محضر اجتماع الجمعية العمومية التي وافقت فيه على
العقد مصدقا على صفحاته كذلك من مجلس ادارة النقابة او الاتحاد .

المادة ٣ — تقوم الدائرة بالنشبت من صحة توقيعات ممثلي الطرفين
المتعاقدين على العقد وتسلم كلا منهما ايصالا موقتا يفيد استلامها العقد
ومرفقاته ، ثم تقوم الدائرة بمراجعة احكام العقد للتأكد من ان مزاياه لا
تقل عن المزايا التي تضمنتها احكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن
العمل والقرارات المتتمة له .

المادة ٤ — اذا اتضحت للدائرة صحة العقد تقوم بتسجيله في سجل خاص ينشأ بها لهذا الغرض ، وتسلم كلا من الطرفين المتعاقدين اخطارا بذلك ونسخة من العقد مؤشرا عليها بحصول التسجيل ، ثم تنشر اعلانا عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية يشتمل على ملخص لاحكام العقد وذلك على نفقة الطرفين المتعاقدين بالتساوي بينهما •

المادة ٥ — اذا تبين للدائرة ان العقد يخالف احكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه او القرارات المتتمة له ترفض تسجيله ، ويجب عليها في هذه الحالة ان تبلغ الطرفين طالبي التسجيل بهذا الرفض واسبابه مفصلة بكتاب يرسل بالبريد المسجل وذلك خلال ثلاثين يوما من تقديم طلب التسجيل •

المادة ٦ — اذا لم تبلغ الدائرة الطرفين المتعاقدين برفض طلب تسجيل العقد خلال المدة المحددة بالمادة السابقة ، يجب عليها تسجيل العقد ونشره وفقا لاحكام المادة الرابعة ، ويتم التسجيل والنشر في هذه الحالة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل •

الباب الثاني — في طلب الانضمام الى عقود العمل المشتركة

المادة ٧ — يقدم طلب الانضمام الى عقد العمل المشترك المسجل من طرفي العقد طالبي الانضمام الى دائرة النقابات والعلاقات المهنية على النموذج المعد لذلك مبينا به رقم وتاريخ تسجيل العقد المطلوب الانضمام اليه • ويرفق بالطلب ثلاث نسخ من العقد موقعا على صفحات احداها من مجلس ادارة النقابة او مجلس ادارة اتحاد النقابات ومن صاحب العمل او المنظمة الممثلة له ، وصورة من محضر اجتماع الجمعية العمومية للنقابة او الاتحاد الذي وافقت فيه على الانضمام الى العقد موقعا على صفحاته كذلك من مجلس ادارة النقابة او الاتحاد •

المادة ٨ — بعد ان تثبت الدائرة من صحة طلب الانضمام وصحة توقيعات ممثلي الطرفين طالبي الانضمام الى العقد ، تقوم الدائرة بالتأشير على هامش التسجيل بما يفيد حصول الانضمام واخطار الطالبين بذلك • ثم تنشر ملخصا

لهذا التأشير في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوما من حصوله وذلك على نفقة الطرفين طالبي الانضمام بالتساوي بينهما .

الباب الثالث — في طلب صور من عقود العمل المشتركة

المادة ٩ — يقدم طلب الحصول على صورة طبق الاصل من عقد العمل المشترك المسجل من كل ذي مصلحة الى دائرة النقابات والعلاقات المهنية على النموذج المعد لذلك مينا به وجه المصلحة في الطلب .

المادة ١٠ — تحقق الدائرة وجه المصلحة الذي يديه الطالب ثم تسلمه صورة طبق الاصل من العقد مصدقا على صفحاتها بعد الحصول على توقيعه بما يفيد استلام الصورة ، وتحفظ الدائرة لديها بالطلب ومرفقاته .

المادة ١١ — تؤثر الدائرة في سجل عقود العمل المشتركة في مجال خاص امام العقد بما يفيد استخراج صورة منه مع بيان اسم طالبها وتاريخ حصوله عليها .

المادة ١٢ — ينشر هذا القرار في ملحق الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

دمشق في ١٥/١٢/١٩٥٩

قرار رقم ٢٦٣ لسنة ١٩٦٠

في شأن تحديد ايام الاعياد التي تعتبر اجازة اجبارية يتقاضى عنها العمال اجرا

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بعد الاطلاع على القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل والمعدل بالقانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٠
وعلى القرار الوزاري رقم ٤١٨ الصادر بتاريخ ٢٦/٨/١٩٥٩ في شأن تحديد ايام الاعياد التي تعتبر اجازة اجبارية يتقاضى عنها العمال اجرا والمعدل بالقرار الوزاري رقم ١٥٣ الصادر بتاريخ ٢٦ آذار ١٩٦٠

يقرر :

المادة ١ — مع عدم الاخلال بالنظم الاساسية الاكثر فائدة للعامل والحقوق المكتسبة له المتبعة في بعض المؤسسات ، تحدد ايام الاعياد المنصوص عليها في المادة ٦٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

١ — ثلاثة ايام عيد الفطر

٢ — الايام الثلاثة الاولى من عيد الاضحى

٣ — يوم المولد النبوي الشريف

٤ — عيد الوحدة ٢٢ شباط (فبراير)

٥ — عيد الجلاء ١٧ نيسان (ابريل)

المادة ٢ — يمنح غير المسلمين من العمال اجازة اجبارية باجرة كاملة بدلا من عطلتي عيد الفطر والاضحى على الوجه التالي :

١ — يومان في عيد الميلاد

٢ — يوم عيد رأس السنة الميلادية

٣ — ثلاث ايام عيد الفصح

المادة ٣ — يجوز منح الاجازات المشار اليها في المادتين ١ و ٢ من هذا القرار في غير مواعيدها او بالتناوب بين العمال المشتغلين في الاعمال الآتية :

١ — المطاعم والفنادق

٢ — المخازن

٣ — وسائل النقل المختلفة

٤ — مؤسسات المياه والكهرباء والغاز

٥ — الصيدليات ودور العلاج

٦ — دور السينما والمسارح والملاهي

٧ — مراكز بيع المحروقات السائلة .

المادة ٤ — يلغى القرار الوزاري رقم ٤١٨ الصادر بتاريخ ٢٦/٨/١٩٥٩ المشار اليه .

المادة ٥ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٧/٥/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٦٠

في شأن تحديد فئات الرسوم المستحقة عن اعطاء صور القرارات والمستخرجات

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على احكام المادة ٢١٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وعلى قانون الرسوم والتأمينات القضائية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٣ والقوانين المعدلة له

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

يقرر :

المادة الاولى — يستوفى رسم طابع مالي قيمته خمسة وعشرون قرشاً سورياً عن كل مستخرج من القرارات وغيرها الصادرة عن لجان التوفيق والتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

المادة الثانية — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٩/٥/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٣١٠ لسنة ١٩٦٠

في شأن تخصيص مبالغ الغرامات المحكوم بها عن مخالفات قانون العمل
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادة ١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون
العمل •

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

المادة ١ — تخصيص مبالغ الغرامات المحكوم بها عن مخالفات قانون
العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه لنفع العمال المحتاجين والمتعطلين عن
العمل • وذلك حسبما هو موضح في المواد التالية •

المادة ٢ — تقتطع نسبة ٤٠٪ من هذه المبالغ وتنفق بمعرفة وزارة الشؤون
الاجتماعية والعمل في الخدمات والمشاريع الاجتماعية والعمالية •

المادة ٣ — توزع النسبة الباقية وقدرها (٦٠ ٪) على صناديق المساعدة
الاجتماعية او النقابات العمالية على ان تخصص نسبة ١٠٪ منها لحالات المرض
ولانشاء المستوصفات العمالية وتأمين الخدمات فيها وذلك وفق الاحكام
المنصوص عليها فيما بعد •

المادة ٤ — تسلم المبالغ المبينة في المادة السابقة الى صناديق المساعدة
الاجتماعية عن طريق نقاباتها ذات العلاقة كما تسلم الى النقابات المختصة
مباشرة عند عدم وجود مثل هذه الصناديق لديها • ثم توزع بمعرفتها على
المحتاجين من العمال والمتعطلين منهم عن العمل •

المادة ٥ — يقدم الصندوق او النقابة كل ثلاثة اشهر بيانا اصوليا مفصلا
معتمدا من مجلس ادارة النقابة الى الوزارة يتضمن اسماء اصحاب الاستحقاق
والمستفيدين ومؤيدات التوزيع والاستلام والمبالغ الموزعة ولا تبرأ ذمة كل
منها الا بعد اعتماد البيان من الوزارة •

المادة ٦ — يراعي مجلس ادارة صندوق المساعدة الاجتماعية عند توزيعه
للاعانات جميع الاحكام والقيود الشكلية المتعلقة باصول الاستحقاق والتوزيع
المنصوص عليها في النظام الاساسي او التعليمات العامة المبلغة اليه •

المادة ٧ — مع عدم الاخلال باحكام الانظمة الداخلية لصناديق المساعدة الاجتماعية او للنقابات ذات العلاقة ، يكون توزيع الاعانات المشار اليها في المواد السابقة وفق الشروط التالية •

أ — يجب التثبت من احتياج العامل المستحق •

ب — الا يمنح العامل المساعدة وفق احكام هذا القرار اكثر من مرتين في السنة ولا يجوز ان تجاوز هذه المساعدة خمسين ليرة سورية خلال سنة واحدة الا في الحالات الاستثنائية او الطارئة فيحق عندئذ للصندوق او للنقابة تجاوز هذا الحد بقرار يصدر بأكثرية ثلثي مجلس ادارة كل منهما بحسب الاصول •

ج — يعطى حالات المرض افضلية على حالات الاحتياج الاخرى •

المادة ٨ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ١٤/٦/١٩٦٠

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

رقم ٣٣٢ لسنة ١٩٦٠

في شأن تحديد الشروط والاوزاع في اثبات تقاضي العمال لاجورهم
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادة ٤٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١
لسنة ١٩٥٩

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة •

يقرر :

المادة ١ — يتبع في اثبات تقاضي الاجر المنصوص عليه في الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه ، الشروط والاوزاع الآتية :

آ - اذا كان صاحب العمل ينظم جدولاً (كشفاً) بالاجور فيكون اثبات قبض العامل لاجره بتوقيعه او بختمه او بصمته في الحقل المخصص لاستحقاقاته في الجدول المذكور واذا كان الاجر مقدراً على اساس الانتاج او الانتاج والمقطوع معا وجب ان يتضمن الجدول بيان مقدار انتاج العامل واجره عن الوحدة المنتجة .

ب - اذا كان صاحب العمل يدفع اجور عماله بموجب بطاقات اجرة يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها فيجب ان يضمن صاحب العمل بطاقتي الاجرة بياناً بالاجور المستحقه للعامل عن كل مدة يقبض عنها اجره وان يوقع العامل على قبضه استحقاقه في البطاقة التي يحتفظ بها صاحب العمل واذا كان الاجر مقدراً على اساس الانتاج وجب ان تتضمن البطاقة بيان مقدار انتاج العامل مع بيان اجره عن الوحدة المنتجة .

المادة ٢ - لا تبرأ ذمة صاحب اعمل من الاجور المستحقه لعماله اذا لم يتبع احدى الطريقتين المشار اليهما في المادة السابقة .

المادة ٣ - على صاحب العمل ان يحتفظ بالمستندات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القرار لمدة اربعة وعشرين شهراً على الاقل من تاريخ سداد الاجور الثابتة بها .

المادة ٤ - ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
دمشق في ٢٣/٦/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٣٦٩ لسنة ١٩٦٠

في شأن تحديد عدد هيئات التحكيم ومقارها واختصاصاتها المحلية
المحلية في الاقليم السوري

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادتين ١٩٨ و ٢١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
باصدار قانون العمل .

وعلى المادة ٥ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ في شأن السلطة القضائية
وعلى موافقة وزير العدل
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة
قرر :

المادة ١ — يحدد عدد هيئات التحكيم المنصوص عليها في المادة ١٩٨ من
القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه بثلاث هيئات •

المادة ٢ — آ — تنعقد هيئة التحكيم في مقر محكمة الاستئناف التابعة
لها ولكون لها ذات اختصاصها المحلي •

ب — يجوز لرئيس هيئة التحكيم ان يقرر عقد هيئة التحكيم
في مقر المحكمة الابتدائية او الجزئية التي يقع في دائرتها
النزاع اذا ما قرر ذلك رئيس هيئة التحكيم وفقا للفقرة
الاخيرة من المادة ١٩٨ من قانون العمل •

ج — ويجوز بقرار من وزير العدل بناء على طلب رئيس محكمة
الاستئناف ان تعقد هيئة التحكيم في أي مكان آخر في
دائرة اختصاص محكمة الاستئناف التابعة لها •

المادة ٣ — يحدد الاختصاص المحلي لكل من هيئات التحكيم على الوجه
التالي :

آ — يشتمل اختصاص هيئة التحكيم بدمشق محافظات دمشق
وحمص ودرعا والسويداء

ب — يشتمل اختصاص هيئة التحكيم بحلب محافظات حلب
وحماه واللاذقية •

ج — يشتمل اختصاص هيئة التحكيم بدير الزور محافظتي دير
الزور والحسكة •

المادة ٤ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ٩/٧/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٤٣٤

في شأن تحديد المهن والصناعات الواحدة والمتماثلة او المرتبطة بعضها ببعض
او التي تشترك في انتاج واحد

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وعلى القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ المتضمن تعديل القانون رقم ٩١
لسنة ١٩٥٩

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

المادة ١ — تحدد المهن والصناعات تطبيقا لاحكام المادة ١٦٠ من قانون
العمل المعدلة بالمادة ٣ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ وفقا للجدول المرافق :

أ — المهن والصناعات التي يكون عمالها نقابات عامة

ب — المهن والصناعات المتماثلة او المرتبطة بعضها ببعض او تشترك في انتاج
واحد والتي يجوز لعمالها ان يكونوا نقابة عامة فما اذا ارادوا والاندماج
معا (المجموعات المهنية)

المادة ٢ — تعتبر المهن والصناعات الواردة ضمن المجموعات المهنية المبينة
في الجدول المرافق منها او صناعات متماثلة .

المادة ٣ — تعتبر المهن التي تؤدي في سلسلة انتاج واحد لدى مؤسسة
واحدة ، منها مرتبطة ببعضها او مشتركة في انتاج واحد .

المادة ٤ — يلغى قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٣٢٨ المؤرخ
في ١٩٥٩/٨/٣ بشأن تحديد المهن والصناعات المتماثلة او المرتبطة بعضها او
التي تشترك في انتاج واحد .

المادة ٥ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره
دمشق في ١٩٦٠/٨/١١

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

جدول تحديد المهن والصناعات
وتحديد المهن والصناعات المتماثلة

المجموعة المهنية	المهنة أو الصناعة	شمول المهنة وفروعها
المهن والصناعات المتماثلة	١ - الصيد	وتشمل جميع انواع الصيد وعلى الاخص : آ - الصيد المائي ب - الصيد البري ج - استخراج الاسفنج وغيره من المحاصيل المائية
	٢ - الصناعات الريفية والمحلية	وتشمل على الاخص استصناع جميع الخامات الزراعية الكائنة في مناطق زراعية وصنع : آ - الحصر ب - الجبال ج - القش والسلال د - المكاتب هـ - الاقفاص وغيرها
	٣ - المناجم والمحاجر	وتشمل اعمال استخراج المواد من الارض (ما عدا البترول) وعلى الاخص : آ - الفحم ب - الاحجار والرمل ج - المعادن د - الملح

هـ - الكبريت

و - الاسفلت

صناعات النفط ٤ - استخراج النفط وتشمل على الاخص اعمال :
وتكريره آ - استخراج البترول الخام والغاز

الطبيعي

ب - تكرير البترول الخام والغاز

"طبيعي"

٥ - نقل البترول الخام وتشمل على الاخص اعمال نقل
البترول الخام دوليا بواسطة
الانابيب والضخ وتحميله على
البواخر.

٦ - توزيع البترول وتشمل على الاخص اعمال :

آ - توزيعه بالجملة وبيعه

ب - توزيعه بالمفرق بواسطة محطات
خاصةج - توزيعه بالمفرق بواسطة العربات
او السيارات .

٧ - صناعة اللحوم وتشمل على الاخص :

آ - عمال المسالخ وبيع اللحم
بالجملة .

ب - تحضير وبيع اللحوم بالمفرق .

ج - تحضير وبيع الرؤوس والاحشاء
والكوارع

د - السمك والدواجن والطيور

صناعة المواد
الغذائية

٨ - صناعة الخبازة وتشمل على الاخص اعمال وصنع

والتحميص

وبيع :

أ - الخبز

ب - الكعك

ج - المعكرونة

د - القضاة

و - البن

٩ - الصناعة الفنية وتشمل على الاخص اعمال

للمأكولات

أ - تهيئة وتعبئة الاغذية المحفوظة

ب - صنع الزبدة واللبن والسمن

ج - صنع الجبن

١٠ - صناعة السكر وتشمل على الاخص صناعة السكر

وتكريره

وتكريره ومنتجاته كالعسل

الاسود

١١ - صناعة السكاكر وتشمل على الاخص عمليات صنع

المربيات

الملبس والكرميلا والمربيات

والشوكلاته والشوكلاته

١٢ - صناعة الطحن وتشمل على الاخص اعمال :

أ - طحن الحبوب

ب - صنع النشا

١٣ - صناعة المشروبات وتشمل على الاخص اعمال :

أ - المياه الغازية والمعدنية

ب - الشرابات بمختلف انواعها

وعصير الفواكه

ح - صنع الثلج

د - صنع الحليب المجمد

هـ - تحضير وتقطير مشروبات الخمر

والبيرة والنبيذ وغيرها من

المشروبات الكحولية

وتشمل على الاخص جميع اعمال حلج

الاقطان وكبسها والتحضير

الاولي للصوف وغسله •

١٤ - صناعة الحلج

والتحضير

صناعة الغزل

والنسيج

١٥ - الغزل والنسيج وتشمل على الاخص :

آ - اعمال تحضير القطن وغزله

ونسجه

ب - اعمال تحضير الحرير وأنواع

الخيوط الاخرى وغزلها

ونسجها •

ج - اشغال السنارة (التريكو)

والنيلون •

١٦ - النسيج اليدوي وتشمل على الاخص :

آ - اعمال تحضير الخيوط للنسيج

اليدوي

ب - اعمال النسيج اليدوي

ج - انهاء النسيج اليدوي من صقل

وتنشية

الغزل والنسيج ١٧ — صباغة الخيوط وتشمل على الاخص :
والاقمشة وطبعها آ — اعمال تهيئة وصنع وطبع الاقمشة

والخيوط

ب — عمليات غسل الالبسة وكيها

وصباغتها *

١٨ — الخياطة وتشمل على الاخص اعمال :

آ — الخياطة الافرنجية

ب — الخياطة النسائية

ج — الخياطة العربية

د — خياطة القمصان والبيجامات

هـ — التطريز

و — التنجيد العربي *

ز — الرتي

الصناعات الجلدية ١٩ — صناعة الدباغة وتشمل على الاخص كافة الاعمال
التي تجري على جلود الحيوانات
لاستصنائها

٢٠ — المصنوعات وتشمل على الاخص اعمال :

الجلدية بانواعها آ — صنع الاحذية الافرنجية

ب — صنع الاحذية البلدية

ج — درز الاحذية

د — تصليح الاحذية وتنظيفها

هـ — صنع اسرجة الخيول واعنتها

وغيرها من المواد *

و — صنع الحقائب

- ٢١ — صناعة منتجات وتشمل على الاخص اعمال :
المطاط
آ — صنع الاحذية من المطاط
والبلاستيك
ب — صنع وتصليح الاطارات من المطاط
ج — صنع المواد من البلاستيك
- صناعات
الخشب
٢٢ — النجارة
ومصنوعات
الفلين
وتشمل على الاخص :
آ — نجارة الموييليا والاثاث
ب — نجارة الابواب وانوافذ وتنجيدها
ج — نجارة الصناديق
د — نجارة العربات والعجلات
هـ — نجارة القباقيب
و — صنع الخشب المضغوط
ز — تحضير الخشب للنجارة
ج — نجارة الخيزران والقوالب
ي — مصنوعات الفلين
- ٢٣ — صناعة الورق وتشمل على الاخص :
والكرتون
آ — صنع ورق الكرتون والعلب
ب — صنع الاكياس والظروف
ج — صنع الاطباق والورد من الورق
- ٢٤ — الطباعة والتجليد وتشمل على الاخص :
آ — صف الحروف والطباعة
ب — الطبع على الحجر والتصوير
الحجري ونقش النماذج وعمل

• الاختتام

ج — التجليد

د — طباعة الصحف والمجلات

٢٥ — صناعة الزجاج وتشمل على الاخص اعمال :

والخزف والفخار آ — صنع الزجاج آليا

ب — صنع الزجاج يدويا

ج — صنع الاواني الخزفية ونقشها

د — صنع المرايا وتركيب الزجاج

هـ — صنع الاواني الفخارية ونقشها

٢٦ — صناعة الزيوت وتشمل على الاخص :

النباتية ومنتجاتها آ — عصر الزيوت النباتية

ب — صنع الصابون

ج — صنع الحلوى الطحينية

د — استصناع المنتجات الاخرى من

الزيوت

٢٧ — الصناعة

الكيمياوية

وتشمل على الاخص كافة الاعمال

لاستصناع :

آ — المستحضرات الطبية

ب — الروائح والاصباغ والدهان

ج — الكبريت

د — الهواء السائل

هـ — الاسمدة ومواد اباداة الحشرات

و — المفرقات وغيرها من المواد التي

تصنع كيمياويا •

- البناء ٢٨ — صناعة الاسمنت وتشمل كافة اعمال صنع الاسمنت
- ٢٩ — صناعة المواد الاسمنتية وتشمل على الاخص :
 أ — صب الاسمنت المسلح
 ب — التطين والتكليس
 ج — صب البلاط والموزاييك
 د — البلوك والمجاري
- ٣٠ — النحت والبناء وتشمل على الاخص اعمال :
 أ — اشادة الابنية
 ب — نحت الاحجار
 ج — تقطيع احجار الرخام وصقلها
 د — تركيب البلاط
 هـ — دهان الابنية
- الصناعات المعدنية والميكانيكية ٣١ — صناعة المنتجات المعدنية واصلاحها وتشمل على الاخص اعمال :
 أ — صنع الاثاث المعدني
 ب — صنع الصفائح المعدنية
 ج — الادوات المنزلية من النحاس والالمنيوم
 د — صنع المسامير والموازين
 هـ — صنع طلاء المعادن
 و — صنع المنتجات المعدنية الاخرى
 ز — الحدادة والتמידات الصحية
- ٣٢ — صناعة المحركات والانفجارية وتشمل على الاخص :
 أ — ميكانيك السيارات ومحركات
 الديزل وتصليحها

- ب - قطع الغيار
- ج - هياكل السيارات وبخها
- د - كهرباء المحركات الانفجارية
- هـ - الحام الكهرباء والاكسجين
- و - تشحيم السيارات وتنظيفها

وتشمل على الاخص :

- آ - صنع وتصحيح الاجهزة اللاسلكية
- ب - صنع وتصليح المولدات الكهربائية وادوات نقل الكهرباء

ج - التمديدات الكهربائية

٣٣ - الصناعة
الكهربائية

٣٤ - الصناعة الدقيقة وتشمل على الاخص :

- آ - صياغة وبيع المعادن الثمينة والمجوهرات
- ب - تصليح وبيع الساعات والعدسات واجهزة القياس
- ج - صنع وتصميم وبيع الآلات العلمية والطبية
- د - صنع وتصليح الآلات الموسيقية

وتشمل على الاخص :

- آ - اعمال بيع وشراء هذه المواد
- ب - اعمال الكتابة التي تستلزمها هذه التجارة .

٣٥ - تجارة المواد
الغذائية

المؤسسات
التجارية

ج — اعمال الجباية التي تستلزمها

هذه التجارة

د — اعمال الدعاية التي تستلزمها

هذه التجارة

٣٦ — تجارة الاقمشة وتشمل اعمال بيع وشراء هذه المواد

والمبوسات واعمال الكتابة والجباية والدعاية

واداوت الزينة التي تستلزمها *

٣٧ — تجارة الادوات وتشمل اعمال بيع وشراء الادوات

والآلات والآلات المعدنية وغيرها واعمال

الكتابة والجباية والدعاية التي

تستلزمها *

٣٨ — محاسبة المؤسسات

وتشمل اعمال المحاسبة وفق اصولها

التجارية

القانوني *

والصناعية

٣٩ — المصارف

ومؤسسات

التأمين

وتشمل على الاخص اعمال :

٤٠ — سائقو وعمال

النقل البري

أ — قيادة السيارات الكبيرة

النقل البري

والصغيرة

ب — معاونو السائقين

ج — مكاتب سفر النقل البري

المجموعة المهنية	المهنة او الصناعة	شمول المهنة وفروعها
	٤١ —	الخطوط الداخلية وتشمل اعمال نقل الركاب بالاتوبوس لنقل الركاب داخل المدن
	٤٢ —	النقل البحري وتشمل على الاخص اعمال : داخل المدن آ — المرافي ب — وكالات ومكاتب الملاحة
	٤٣ —	النقل الجوي وتشمل على الاخص عمال المطارات ومؤسسات النقل البحري *
	٤٤ —	الخدمات وتشمل على الاخص الاعمال الادارية الصحفية والخدمات المتعلقة بدور الصحف والمجلات ووكالات الانباء ومكاتب الاعلان والديكور
خدمات المهن الحرّة	٤٥ —	الخدمات الاجتماعية وتشمل على الاخص : آ — عمال ومكاتب النقابات والجمعيات والنوادي ب — دور القنصلات وغيرها والهيئات والبعثات الدولية الاخرى *
	٤٦ —	الخدمات الصحية وتشمل على الاخص : آ — عمال التمريض والقبالة والصيادلة ومخابر التحليل الطبي والاشعة والتخطيط * ب — صناعة الاسنان والاطراف الصناعية

المجموعة المهنية	المهنة او الصناعة	شمول المهنة وفروعها
٤٧ — الخدمات	التجيلية	أ — الحمامات والمساح
٤٨ — مكاتب المهن	الحرّة	ب — الحلاقة والتجميل
		وتشمل على الاخص عمال مكاتب المحامين والمهندسين والمكاتب العقارية ومكاتب الآلة الكاتبة والاختزال والترجمة
٤٩ — خدمات اعمال	السمرّة	وتشمل على الاخص عمال :
	والتجارة	أ — الموزعين والوكلاء
		ب — مكاتب التصدير والاستيراد وتخليص البضائع
		ج — السمرّة
		د — اعمال الكيل والوزن بالقبان
٥٠ — الخدمات	السياحية (١)	وتشمل على الاخص :
		أ — عمال المطاعم والمقاهي
		ب — عمال الفنادق
		ج — عمال المسارح ودور السينما
٥١ — خدم المنازل		وتشمل على الاخص اعمال الخدمة الخاصة بالمنازل *
٥٢ — التمثيل		ويشمل بالاضافة الى التمثيل التوزيع والانتاج والاخراج *
٥٣ — الموسيقى والغناء		

(١) استبدل اسم الخدمات العامة بالخدمات السياحية بالقرار رقم ٥٩٥ تاريخ ١٩٦٠/١١/٥

- ٥٤ — الرسم والتصوير وتشمل على الاخص التصوير الشمسي والكهربائي والسينمائي والكاريكاتوري واليدوي •
- ٥٥ — توليد القوى الكهربائية واستعمالها في الجر والتنوير وتشمل عمال مؤسسات توليد القوى الكهربائية
- ٥٦ — مصالح المياه وتشمل اعمال مؤسسة نقل المياه وتوزيعها وتنقيتها •
- ٥٧ — السكك الحديدية وتشمل اعمال مؤسسات السكك الحديدية في الاقليم
- ٥٨ — صناعة التبغ والتبناك وتشمل اعمال تحضير ورق التبغ وصناعة السجاير وورق السجاير
- ٥٩ — مصالح الدولة وتشمل العمال المستخدمين لدى :
 أ — البلديات
 ب — مصالح الهاتف واللاسلكي
 ج — ورش اصلاح الطرق
 د — مصالح الدولة الاخرى •

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٤٣٥

بشأن تحديد طريقة تمثيل أعضاء اللجان النقابية والنقابات الفرعية
في الجمعيات العمومية للمستوى الاعلى

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادة ٧ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل لقانون
العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

المادة ١ — تتكون الجمعية العمومية للنقابة الفرعية في المحافظة من :

أ — مندوبي اللجان النقابية الواقعة في المحافظة .

ب — مندوبي العمال في غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية .

المادة ٢ — ينتخب المندوبين المشار اليهم بالمادة الاولى من هذا القرار على
اساس مندوب واحد عن كل خمسين عاملا (اذا كان عدد عمال المهنة الراغبين
في الاشتراك لا يقل عن ١٢٥٠ عاملا) .

وفي حال كون مجموع عدد المشتركين من عمال المهنة في المحافظة أقل من
١٢٥٠ ، فيجب الا يقل عدد المندوبين المنتخبين في هذه الحالة عن ٢٥ مندوبا
يوزعون بنسبة عدد العمال المشتركين في كل مؤسسة تشكلت فيها لجنة نقابية
وفي غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية .

المادة ٣ — اذا كان عدد العمال المنتظمين في اللجنة النقابية أو العمال في
غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية يزيد على الف ومئتين وخمسين
خصص لكل الف ومائتين وخمسين عاملا دائرة انتخاب خاصة .

يوزع العمال على هذه الدوائر بعدد متساو بقدر الامكان ويراعي في
هذا التوزيع أحد الاعتبارات الآتية بحسب تسلسلها :

١ — اختلاف مكان العمل بالنسبة للمؤسسة الواحدة .

٢ — اقسام العمل في المؤسسة الواحدة •

٣ — فروع المهنة حسبما هي محددة في جدول المهن وذلك بالنسبة للمؤسسات التي لم تشكل فيها لجان نقابية •

« يجوز اجراء الانتخابات النقابية في دائرة انتخابية واحدة بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وذلك في المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها ال ١٢٥٠ عاملا فيما اذا اقتضت طبيعة العمل وتوزيع العمال فيها مثل هذا الاجراء » (١) •

المادة ٤ — اذا كان عدد عمال المهنة او الصناعة في المحافظة لا يتجاوز خمسين عاملا يحق لهم الالتساب الى نقابة فرعية لمهنة متماثلة او الاشتراك مع عمال في مهنة او مهن متماثلة لتكوين جمعية عمومية لنقابة فرعية وذلك وفقا لجدول المهن المقرر اصولا •

المادة ٥ — ينتخب المندوبون المشار اليهم في المواد السابقة ليمثلوا بقدر الامكان كافة اقسام المؤسسة او كافة فروع المهنة في غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية وذلك بصورة متناسبة مع عدد العمال في هذه الاقسام او الفروع •

المادة ٦ — أ — ينتخب مندوبو النقابات الفرعية للجمعية العمومية للنقابة العامة طبقا للاسس التالية :

١ — مندوب عن كل خمسين عاملا بشرط الا يقل عدد المندوبين عن ٥٠ مندوبا في الجمعية العمومية للنقابة العامة التي تضم اقل من ٢٥٠٠ عاملا •

٢ — مندوب عن كل خمسين عاملا من الالفين وخمسمائة الاولين من عمال النقابة العامة ثم مندوب واحد عن كل مئة عامل من العمال الباقين مهما بلغ عددهم وذلك في النقابة العامة التي تضم اكثر من ٢٥٠٠ عاملا •

ب — يوزع عدد المندوبين للجمعية العمومية على النقابات الفرعية

(١) اضيفت الفقرة الاخيرة من المادة ٣ بالقرار رقم ٤٦٦ تاريخ ١٩٦٠/٩/٤

واللجان النقابية التي تقوم مقام النقابات الفرعية بنسبة العمال المنضمين لكل منها *

ج - يكون لكل مندوب في الجمعية العمومية للنقابة العامة صوت واحد.

د - اذا لم تشكل للمهنة سوى نقابة فرعية واحدة في الاقليم ، تعتبر الجمعية العمومية لهذه النقابة الفرعية ومجلس ادارتها ، جمعية عمومية ومجلس ادارة للنقابة العامة *

اما اذا شكلت فيما بعد نقابة فرعية او اكثر للمهنة نفسها في الاقليم فيعاد تشكيل الجمعية العمومية للنقابة العامة وفق أحكام البندين (أ و ب) من هذه المادة (١) *

المادة ٧ - يقصد بكلمة العامل الواردة في هذا القرار العمال المنضمون الى النقابة والعمال الذين اعلنوا عن رغبتهم بالانضمام اليها وجرى تسجيلهم *

المادة ٨ - ينتخب المندوبون المشار اليهم في المادتين ٢ و ٦ لمدة سنتين ويجوز اعادة انتخابهم كما يجوز الجمع بين صفة المندوب في الجمعية العمومية وعضوية مجلس الادارة *

المادة ٩ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره دمشق في ١١/٨/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار رقم ٤٣٨

لسنة ١٩٦٠ في شأن تنظيم التفتيش الليلي على اماكن العمل

ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادة ٢١٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١

لسنة ١٩٥٩

(١) اضيفت الفقرة (د) بالقرار رقم ٥٧٤ تاريخ ٢٢/١٠/١٩٦٠

وعلى المرسوم التشريعي رقم ٩٥ الصادر بتاريخ ١٠/٤/١٩٥٣ في شأن
تعويضات الموظفين •

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر ما يلي :

المادة ١ — تفتيش العمل ليلا وفي غير اوقات الدوام الرسمي هو تفتيش
المعامل والمصانع والمؤسسات الصناعية والتجارية والمهن الحرة وغيرها من
المؤسسات التي تخضع على اختلاف انواعها لاحكام قانون العمل ، فيما بين
الساعة الرابعة عشرة والساعة الثامنة من صباح اليوم التالي •

المادة ٢ — يقوم بتفتيش العمل ليلا موظفو وزارة الشؤون الاجتماعية
والعمل الاختصاصيون الذين يكلفهم بذلك المدير المختص في المركز والمحافظات
بموجب كتاب رسمي •

المادة ٣ — ينظم المدير المختص في المركز والمحافظات في مطلع كل شهر
جدولا يتضمن اسماء المؤسسات المطلوب تفتيشها واوقات التفتيش واسماء
الموظفين المكلفين به ويبلغ لاصحاب العلاقة من الموظفين ويجوز له تعديل
الجدول حسب الحاجة •

المادة ٤ — يقدم الموظفون المشار اليهم في المادة ٣ من هذا القرار بيانات
تفتيشية بنتائج التفتيش الى رؤسائهم في اليوم التالي لاجرائه •

المادة ٥ — يتقاضى الموظفون المكلفون بتفتيش العمل ليلا وفي خارج
اوقات الدوام الرسمي التعويضات المبينة فيما يلي ، على الا يتجاوز عدد
الساعات المكلف بها كل موظف اثنتي عشرة ساعة في كل شهر والا يزيد
التعويض اليومي لأكثر من ساعتين :

- أ — اربع ليرات سورية عن كل ساعة تفتيش فعلي لموظفي الحلقة الاولى •
- ب — ثلاث ليرات سورية عن كل ساعة تفتيش فعلي لموظفي الحلقة الثانية •
- ج — ليرتان سوريتان عن كل ساعة لسائقي سيارات التفتيش الذين يرافقون
المفتشين خلال التفتيش •

المادة ٦ — يصرف التعويض المشار اليه في المادة السابقة بموجب جدول شهري يتضمن اسماء الموظفين الذين قاموا بالتفتيش والسائقين واسماء المؤسسات التي جرى تفتيشها وايام وتواريخ وعدد ساعات التفتيش .
• يصادق المدير المختص في المركز والمحافظات على هذا الجدول .

المادة ٧ — تصرف النفقات الناشئة عن تنفيذ هذا القرار في حدود الاعتمادات المرسدة في ميزانية وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للسنة المالية ١٩٦٠ —
٩٦١ الباب (٢) البند (١٢) نفقات التفتيش الليلي .

المادة ٨ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
دمشق في ١٣/٨/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٤٨٣

لسنة ١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بعد الاطلاع على القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل المعدل
بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة
يقرر ما يلي :

المادة ١ — في حال تأسيس نقابة عامة لمهنة او صناعة تطبيقا للمادة ١٦٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه وكان عمالها منتسبين لنقابة عامة للمهن او الصناعات المتماثلة او المرتبطة بعضها ببعض او التي تشترك في إنتاج واحد تؤول الى النقابة العامة المشكلة حديثا حصتها من اموال النقابة العامة القائمة حاليا وفق القواعد الآتية :

آ — تستحق النقابة العامة المشكلة حديثا ، من الاموال المنقولة التي تملكها النقابة العامة القائمة حاليا ، بنسبة عدد عمالها الذين كانوا منضمين الى النقابة العامة القائمة حاليا .

ب — اما الاموال غير المنقولة فيراعى فيها ما يلي :

١ — تستحق النقابة العامة المشكلة حديثا من الاموال غير المنقولة التي ملكتها النقابة العامة القائمة حاليا خلال مدة قيامها بنسبة عدد عمالها الذين كانوا منضمين اليها •

٢ — تؤول الاموال غير المنقولة التي كانت تملكها في الاصل نقابة قديمة مشكلة في ظل القانون ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ الملقى الى النقابة العامة المشكلة حديثا التي سينضم اليها عمال النقابة القديمة سواء آكانت هذه النقابة القديمة محتفظة بوضعها الاصلي او اندمجت في نقابة عامة اخرى •

المادة ٢ — تكلف جميع النقابات العامة التي انبثقت عنها نقابات عامة اخرى وفق احكام المادة (١٦٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه باجراء تصفية لحساباتها حتى غاية ٢٥ ايلول عام ١٩٦٠ على ان تضع هذه النقابات بيانات مفصلة بما ورد اليها من ارصدة واموال منقولة وغير منقولة ورصيد هذه الاموال وكذلك جداول باسمااء المنتسبين الى النقابة العامة وعددهم وذلك بالنسبة الى كل فرع من فروعها جرى اعتباره مهنة خاصة •

المادة ٣ — تقدم نسخ عن الحسابات الختامية الميينة لتوزيع الاستحقاقات وعن الجداول والبيانات المشار اليها في المادة السابقة الى النقابة او النقابات المشكلة وفق المادة ١٦٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه وذلك عن طريق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتحفظ الوزارة بنسخة وترسل الاخرى الى النقابة او النقابات المشار اليها •

المادة ٤ — تقوم النقابات العامة المشكلة وفق احكام المادة ١٦٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه بتوزيع الاموال الواردة اليها تنفيذا للمواد السابقة على نقاباتها الفرعية في المحافظات وفقا لانظمتها الاساسية •

المادة ٥ — يجري تقسيم الاموال غير النقدية العائدة للنقابات التي تنبثق عنها نقابات عامة جديدة وفق جدول المهن المعتمد بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٤٣٤ تاريخ ١١/٨/١٩٦٠ بواسطة لجنة تؤلف من

مندوب عن كل من النقابات ذات العلاقة وخبير ترشحه وزارة الشؤون الاجتماعية او دوائرها في المحافظات حسب الحال .

المادة ٦ — تعتمد البيانات الختامية وجداول الاعضاء المنصوص عليها في المادة من هذا القرار وجداول التوزيع المشار اليها في المادة ٤ منه من قبل مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظات التي توجد فيها هذه النقابات .

المادة ٧ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية .
دمشق في ١٤/٩/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
رقم ٥٣٥ لسنة ١٩٦٠

في شأن تبيان شروط الحصول على تراخيص العمل وحالات الاعفاء منها
وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بعد الاطلاع على المادة ٣٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل والمعدل بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠
وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٣٠٣ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم بطاقة العمل .
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة
قرر :

المادة ١ — على كل اجنبي يرغب في مزاولة اي عمل مهما كانت صفته ، في الاقليم السوري ان يحصل على ترخيص بالعمل يخوله هذا الحق ، ويقصد بكلمة العمل في تطبيق احكام هذا القرار كل عمل صناعي او تجاري او زراعي او مالي او غيره ، وكذلك اية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية .

المادة ٢ — يعطى الترخيص بالعمل من مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل في المركز وفي المحافظات ، وذلك بناء على طلب يقدمه الاجنبي اليها مرفقا

بتصريح بالاقامة معطى من الدوائر المختصة ، ويجب ان يبين الاجنبي في طلبه اسمه وكنيته وتاريخ ميلاده وجنسيته ومحل اقامته الاصلي ووضعه العائلي ونوع اختصاصه والشهادات التي يحملها ونوع عمله السابق والعمل الذي سيقوم به في الاقليم السوري والمؤسسة او صاحب العمل الذي تعاقد معه مع صورة عن العقد المبرم بينهما او اسم صاحب العمل الذي يعمل لديه دون عقد او الذي سيستخدمه مع تصريح من صاحب العمل بذلك ورقم وتاريخ تصريح الاقامة .

المادة ٣ — يعامل الاجانب من حيث منح بطاقة العمل كما يلي :

أ — الاجانب الذين يفدون الى البلاد من أجل تمثيل مصالحهم التجارية او الصناعية والاشراف عليها او من اجل ادارة الاعمال التجارية او الصناعية او الزراعية او غيرها لدى احدى المؤسسات الاقتصادية مهما كان نوعها فهؤلاء يمنحون تراخيص العمل بعد استشارة الوزارة التنفيذية ذات العلاقة تبعا لطبيعة عمل الاجنبي .

ب — الاجانب من فئات العمال اليوميين والمستخدمين الشهيدين او السنويين يمنحون تراخيص العمل بعد دراسة اوضاعهم من قبل المديرية المختصة في المركز والمحافظات ، مع الاخذ بعين الاعتبار مبدأ المعاملة بالمثل المنصوص عليه في المادة ٣٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه بشرط عدم مزاحمتهم لليد العاملة الوطنية في الاقليم السوري .

ج — يجوز منح الاجانب الخبراء والاختصاصيين والفنيين تراخيص العمل دون التقيد بمبدأ المعاملة بالمثل في الحالات الآتية :

١ — عندما لا يتوفر بين المواطنين اخصائيون وفنيون مماثلون لهم في مهنتهم .

٢ — عندما لا يتوفر بين ابناء الاقطار العربية الشقيقة المقيمين بالاقليم السوري مماثلون لهم في خبرتهم الفنية واختصاصهم المهني .

المادة ٤ — يعفى من شرط الحصول على ترخيص العمل الاجانب المحددون فيما يلي شريطة ان يخطر صاحب العمل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل

المختصة خلال ثماني واربعين ساعة من تاريخ مزاولة الاجنبي للعمل •

آ — الخبراء الفنيون والاختصاصيون المهنيون الموفدون من قبل مؤسساتهم بالبلاد الاجنبية لتتركب اجهزة المعامل التي تستورد من الخارج او للاشراف على تجهيز وتحضير العقاقير والمركبات الطبية والصيدلانية والكيمائية او لغاية اخرى مماثلة •

ب — الخبراء الفنيون والاختصاصيون الذين تتعاقد معهم الوزارات او الادارات الحكومية او المؤسسات العامة •

المادة ٥ — يعطى ترخيص العمل لمدة لا تتجاوز مبدئيا مدة التصريح للاجنبي بالاقامة عى الا تتجاوز في حدها الاقصى سنة واحدة ويكون الترخيص بالعمل قابلا لتمديد او التبديل حسب الاحوال •

المادة ٦ — آ — يتقدم المرخص له بالعمل عند انتهاء المدة المحددة للعمل بالترخيص او لدى انتهاء آخر حق للتمديد فيه الى دوائر الوزارة في المركز او المحافظات بطلب تمديد مدة العمل بالترخيص او بطلب اعطائه بدلا عنه •

ب — لدى استبدال ترخيص العمل بآخر يعطى الترخيص الجديد نفس الرقم السابق للترخيص القديم •

المادة ٧ — يجب ان يشتمل ترخيص العمل على جميع البيانات المتعلقة بوضع الاجنبي صاحب العلاقة ويجب ان يذكر فيه اسمه وكنيته وتاريخ ولادته وجنسيته وجنسه (ذكر — اثنى) ومحل اقامته ببلده الاصلي ومهنته وتاريخ دخوله الى الاقليم السوري ورقم وتاريخ التصريح بالاقامة •

المادة ٨ — يجب على صاحب الترخيص بالعمل ان يبرزه لدى كل طلب يوجه اليه من مفتشي ومراقبي العمل او موظفي الوزارة المختصين •

المادة ٩ — أ — يحظر على كل مؤسسة او صاحب عمل ان يستخدم لديه اجنبيا ايا كان لا يحمل ترخيصا بالعمل •

ب — يحظر استخدام الاجنبي في مهنة او محافظة غير المهنة او المحافظة المحددة له في ترخيص العمل ، وعلى الاجنبي عند انتقاله لمحافظة اخرى

مراجعة المديرية المختصة في تلك المحافظة للتأشير على الترخيص بغية الاستفادة منه حتى انتهاء المدة المحددة فيه ، وفي حالة تغيير المهنة يجب على صاحب العلاقة ان يتقدم بطلب جديد وفقا لاحكام المادة (٢) من هذا القرار .

المادة ١٠ — أ — يجب على كل مؤسسة او صاحب عمل يستخدم اجنيا ان يسجل اسمه خلال ثمان واربعين ساعة من تاريخ استخدامه في سجل خاص بالاجانب لدى المؤسسة او صاحب العمل وان يذكر في هذا السجل اسم العامل وكنيته وتاريخ ولادته وجنسيته وجنسه (ذكر — انثى) ومهنته ونوع العمل الذي يقوم به حاليا وشهاداته واختصاصاته وعمله السابق ومقدار اجرتة ورقم وتاريخ الترخيص بالعمل ورقم وتاريخ تصريح الإقامة .

ب — يجب على مدير المؤسسة او صاحب العمل ان يبرز هذا السجل لمفتشي ومراقبي العمل عند الطلب .

المادة ١١ — على كل مؤسسة او صاحب عمل يستخدم اجنيا ان يقدم بذلك تصريحاً لمديريات الوزارة في المركز او المحافظات خلال اسبوع على الاكثر من تاريخ استخدام الاجنبي .

المادة ١٢ — على كل مؤسسة او صاحب عمل يرغب في التعاقد مع اجنبي بغية توظيفه او استخدامه ان يتقدم قبل ابرام العقد مع الاجنبي الى مديريات الوزارة في المركز او المحافظات بطلب السماح له بذلك .

المادة ١٣ — على المؤسسات واصحاب الاعمال ان يقدموا لمديريات الوزارة في المركز او المحافظات بيانين نصف سنويين (في آخر كل من شهري تموز وكانون الثاني من كل عام) يبين فيهما عدد الاجانب الذين استخدموهم لديهم خلال الستة اشهر السابقة وطبيعة مهنتهم ومقدار اجورهم .

المادة ١٤ — يلزم اصحاب المؤسسات الذين يرخص لهم باستخدام خبراء وفنيين او موسيقيين من الاجانب بتعيين مساعدين لهم من المواطنين للتمرن

على الاعمال التي يقومون بها كي يحلوا محلهم عقب انتهاء مدة التراخيص
الممنوحة لهم *

المادة ١٥ — يحدد رسم الحصول على ترخيص العمل وعلى تمديده كما

يلي :

للترخيص	لتمديد العمل
ل.س	ل.س

- | | | |
|----|----|--|
| ١٠ | ٢٠ | ١ — المديرون ووكلاؤهم وممثلو الاعمال والخبراء ومن يماثلهم بالوضع من العمال العرب |
| ٢٠ | ٤٠ | ٢ — المديرون ووكلاؤهم وممثلو الاعمال والخبراء ومن يماثلهم بالوضع من غير العرب |
| ٣ | ١٠ | ٣ — الموسيقيون والفنانون والفنانات من العرب |
| ٥ | ١٥ | ٤ — الموسيقيون والفنانون والفنانات من غير العرب |
| ٤ | ٨ | ٥ — الرهبان والراهبات |
| ١٠ | ٢٠ | ٦ — العمال بالمياومة والمستخدمون الشهيرون والسنويون لمن كان راتبه او معدل اجرتيه الشهرية (٥٠٠) خمسمئة ليرة سورية فاكثر من العمال العرب |
| ٢٠ | ٤٠ | ٧ — العمال بالمياومة والمستخدمون الشهيرون والسنويون لمن كان راتبه او معدل اجرتيه الشهرية (٥٠٠) خمسمئة ليرة سورية فاكثر من غير العرب |
| ٥ | ١٠ | ٨ — العمال بالمياومة والمستخدمون الشهيرون والسنويون لمن كان راتبه او معدل اجرتيه الشهرية (٤٠٠) ل.س ولا يبلغ ال ٥٠٠ ل.س من العمال العرب |

للمتدبر العمل	للحصول على
بالترخيص	الترخيص
ل.س	ل.س

٩	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه او معدل اجرتة الشهرية (٤٠٠) ل.س ولا يبلغ الـ ٥٠٠ ل.س من غير العرب	٢٠	١٠
١٠	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه او معدل اجرتة الشهرية (٣٠٠) ل.س ولا يبلغ ٤٠٠ ل.س من العمال العرب	٥	٣
١١	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه (٣٠٠) ولا يبلغ ٤٠٠ ل.س من غير العرب	١٠	٥
١٢	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه (٢٠٠) ولا يبلغ ٣٠٠ ل.س من العمال العرب	٣	١
١٣	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه (٢٠٠) ولا يبلغ ٣٠٠ ل.س من غير العرب	٦	٣
١٤	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه (١٥٠) ولا يبلغ ٢٠٠ ل.س من العمال العرب	٢	١
١٥	العمال بالمياومة والمستخدمون الشهريون والسنويون لمن كان راتبه (١٥٠) ولا يبلغ ٢٠٠ ل.س من غير العرب	٣	٢

للحصول على	لتمديد العمل
الترخيص	بالترخيص
ل.س	ل.س

١٦ — العمال بالمياومة والمستخدمون الشهيرون
والسنويون لمن كان راتبه اقل من (١٥٠)
ل.س من العرب

١ ١

١٧ — العمال بالمياومة والمستخدمون الشهيرون
والسنويون لمن كان راتبه اقل من (١٥٠)
من غير العرب

١ ٢

المادة ١٦ — تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادة ٢١٩ من قانون العمل
الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بحق كل من يخالف احكام هذا القرار .
المادة ١٧ — على مديريات الوزارة في المحافظات ان ترسل في نهاية كل
شهر الى مديرية العمل في المركز بيانا احصائيا بتراخيص العمل التي منحت من
قبلها للاجانب وتمديداتها وذلك حسب جنسيات الاجانب ومهنتهم وا ن ترسل
في نهاية كل عام احصاء عاما يتضمن كل هذه المعومات .

المادة ١٨ — يلغى القرار رقم ٣٠٣ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

المادة ١٩ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ٢٩/٩/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

رقم ٥٨٢ لسنة ١٩٦٠

بشأن اعتماد انموذج لائحة النظام الاساسي للنقابات

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على المادة ١٦٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار

قانون العمل وتعديلاته .

قرر :

المادة ١ — يعتمد انموذج لائحة النظام الاساسي لنقابات المرفق بهذا القرار لتسترشد به في اعداد انظمتها الاساسية •

المادة ٢ — يلغى القرار رقم ٣٢٧ تاريخ ٨/٣/١٩٥٩

المادة ٣ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويبلغ من يلزم •
دمشق في ٢٩/١٠/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

انموذج

لائحة النظام الاساسي لنقابة عامة

(الباب الاول)

اسم النقابة — مقرها — ممثلوها

المادة ١ — تأسست في
بالمقتضى قانون العمل الصادر
بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته النقابة العامة لعمال
وتشكل النقابة الفرعية واللجان النقابية لعمال هذه المهنة وفق القواعد المنصوص
عليها في هذه اللائحة وطبقا لاحكام قانون العمل المشار اليه والقرارات
المنفذة له •

المادة ٢ — مقر النقابة

المادة ٣ — يمثل النقابة قانونا رئيس مجلس ادارتها او من ينوب عنه بقرار
من مجلس الادارة •

(الباب الثاني)

اغراض النقابة

المادة ٤ — تقوم النقابة بتحقيق اغراض الآتية في ميدان التنظيم النقابي
والعلاقات المهنية والميدان الاجتماعي والقومي والدولي •

اولا - في ميدان التنظيم النقابي :

- أ - تحقيق التضامن الاجتماعي بين عمال مهنة وذلك بتشجيعهم على الانضمام الى النقابة العامة للمهنة والمحافظة على عضويتهم فيها *
- ب - تنمية روح التعاون والتكافل بين اعضائها *
- ج - دعم الاتحاد العام للعمال في الجمهورية العربية المتحدة *
- د - الانضمام الى الرابطة القومية للعمل والعمال في الاتحاد القومي وعلى جميع المستويات وذلك لتوحيد الجهود المؤدية لخدمة العمال ورفع مستواهم وفق أنظمة الرابطة المذكورة *

ثانيا - في ميدان العلاقات المهنية :

- أ - الدفاع عن حقوق عمال المهنة والعمل على تحسين مستواهم وحماية شروط عملهم *
- ب - ضمان الاستقرار في العلاقات المهنية بالطرق القانونية كالمفاوضة الجماعية وعقد اتفاقات العمل المشتركة وكذلك بواسطة اجهزة التوفيق والتحكيم واللجان المشتركة في مستوى المؤسسة والمهنة والصناعة *
- ج - جعل استقرار العلاقات المهنية أداة فعالة لزيادة الانتاج ورفع الدخل القومي للبلاد *

ثالثا - في الميدان الثقافي والاجتماعي والصحي :

- أ - رفع المستوى الثقافي لجميع عمال المهنة بما تنشئه النقابة من مؤسسات لمكافحة الامية وما تنظمه من فصول ودورات للدراسة العلمية والمهنية وما تصدره من نشرات وكتب ومطبوعات اخرى *
- ب - خلق قيادة نقابية واعية مدربة والمساهمة بتحقيق مشروعات الثقافة العمالية *
- ج - تأمين الخدمات الاجتماعية للاعضاء بما توفره لهم من مساعدات وخدمات وما تنشئه من اندية وملاعب ومؤسسات ونظم للادخار والتأمين والتعاون والتخديم والتربية *

د — رفع المستوى الصحي للاعضاء وعائلاتهم بما توفره لهم من معالجة وادوية
ووسائل العلاج الاخرى مجانا او لقاء بدل مخفض .

رابعاً — في الميدان القومي :

أ — تدعيم وحدة العمال العرب في كفاحهم المشترك في سبيل تحقيق اهداف
القومية العربية .

ب — مناهضة الصراع المهني والطبقي وخلق المزيد من التعاون والتكامل بين
جميع العاملين في ميدان الانتاج لرفع مستواه وتحقيق النفع العام
للمجتمع على اسس من العدالة الاجتماعية والاشتراكية الديمقراطية
التعاونية .

خامساً — في الميدان الدولي :

أ — تمثيل عمال في المنظمات والمؤتمرات المهنية والدولية .

(الباب الثالث)

شروط قبول الاعضاء وانسحابهم وفصلهم

المادة ٥ — يقبل عضوا في النقابة كل عامل بلغ الخامسة عشرة من عمره
ويشتغل في مهنة

المادة ٦ — على راغب الانضمام الى النقابة ان يقدم طلبا الى النقابة الفرعية
في المحافظة وفق الاستمارة المعدة لذلك مع مراعاة الحالات التالية :

أ — اذا كان الراغب يعمل في مؤسسة تشكلت فيها لجنة نقابية :

يقدم الطلب عن طريق مجلس ادارة اللجنة النقابية لقاء ايصال موفت
وعلى مجلس الادارة المذكور ان يرفع الطلب الى النقابة الفرعية خلال
اسبوع على الاكثر مشفوعا برأيها ، فان لم يتم بذلك يحق للراغب تقديم
طلب جديد الى النقابة الفرعية مباشرة مرفقا بالايصال المشار اليه .

ب — اذا كان الراغب في الانضمام الى النقابة يعمل في مؤسسة لم تشكل فيها
لجنة نقابية يقدم الطلب الى النقابة الفرعية مباشرة .

المادة ٧ — وفي حال عدم وجود نقابة فرعية في المحافظة ، تقوم مقامها اللجنة النقاية للمهنة بالبت في الطلبات المقدمة اليها خلال مدة شهر واحد على الاكثر . وعند عدم وجود لجنة نقابية او نقابة فرعية في المحافظة يقدم الطلب مباشرة الى النقابة العامة ويعتبر مقبولا حكما اذا لم تبت به نهائيا خلال مدة شهر على الاكثر .

المادة ٨ — تقوم النقابة الفرعية بابلاغ النقابة العامة واللجنة النقاية اسماء الاشخاص الذين قبلتهم في عضوية النقابة مع بيان تاريخ القبول ورقم القرار الذي قبل بموجبه الطلب . وكذلك تقوم اللجنة النقاية بابلاغ النقابة العامة اسماء الاشخاص الذين قبلتهم في عضوية النقابة .

المادة ٩ — تبلغ الجهة التي اتخذت القرار صاحب العلاقة خطيا قرارها بالقبول او الرفض مع بيان اسباب الرفض خلال اسبوع من تاريخ صدوره . وللعامل الذي يرفض طلبه ان يتظلم من ذلك امام المحكمة الجزئية الواقعة في دائرة اختصاصها اللجنة النقاية او النقابة الفرعية او النقابة العامة حسب الاحوال خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بالقرار .

المادة ١٠ — تعطي الجهة التي اصدرت قرار القبول للعامل بعد تسديد رسم الانتساب المحدد في هذا النظام بطاقة عضوية في النقابة ذات رقم متسلسل تتضمن اسم العضو وعمله ومكان عمله وعنوانه وسنه ورقم وتاريخ قرار قبوله ، بالاضافة الى البيانات الاخرى التي يقررها مجلس ادارة النقابة العامة وفق الانموذج الذي يعده لذلك .

المادة ١١ — في حال انتقال العامل من لجنة نقابية الى اخرى او من نقابة فرعية في محافظة الى نقابة فرعية اخرى يؤشر بالنقل في سجلات الجهتين المنقول منها والمنقول اليها وتبلغ النقابة العامة بذلك من قبل الجهة التي انتقل اليها .

المادة ١٢ — تراعى في الانسحاب من النقابة الاصول والمهل المحددة في هذا الباب لقبول طلبات الانضمام .

المادة ١٣ — لا يجوز فصل احد اعضاء النقابة الا في الحالات التالية :

- ١ — اذا زالت صفة عامل في المهنة .
- ٢ — اذا تعطل عن العمل في المهنة أكثر من سنتين .
- ٣ — اذا خالف العضو قرارات النقابة او انظمتها او ارتكب افعالا من شأنها الاساءة الى سمعتها او الاضرار بمصلحتها .
- ٤ — اذا امتنع عن تسديد اشتراكه ثلاثة اشهر متوالية في غير حالات الاعفاء المحددة في هذا النظام .
- ٥ — اذا اختلس اموال النقابة او بددها او زور اختامها او وثائقها او سجلاتها او اخفاها او تلفها .

المادة ١٤ — آ — يتم الفصل بموافقة ثلثي اعضاء مجلس الادارة المختص باقرار الانضمام طبقا للشروط والاوزاع الواردة في المادة ١٧٣ من قانون العمل .

ب — يقوم مجلس الادارة في حال فصل احد الاعضاء للاسباب المبينة في البند الخامس من المادة السابقة بملاحقة العضو المفصول امام القضاء خلال ثلاثة ايام على الاكثر ، كما يقوم باخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او فرعها في المحافظة خطيا فور حدوث الافعال المشار اليها او اثارها امامه بالاجراءات المتخذة وتبليغها صورة من قراره مهما كان قرار مجلس الادارة في هذا الشأن وذلك خلال ٢٤ ساعة من تاريخ صدوره .

المادة ١٥ — يفصل عضو مجلس الادارة اذا ارتكب احد الافعال اواردة في المادة ١٣ ، ويتم الفصل بقرار من الجمعية العمومية للجنة النقابة او النقابة الفرعية او النقابة العامة حسب الحال .

(الباب الرابع)

التشكيلات النقابية

الفصل الاول

اللجان النقابية

المادة ١٦ — تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من جميع عمال المؤسسة المنضمين اليها والمسدين اشتراكاتهم حتى نهاية الشهر السابق لتاريخ اجتماع الجمعية العمومية .

المادة ١٧ — تجتمع الجمعية العمومية للجنة النقابية مرة واحدة في السنة بصفة عادية وذلك خلال الاشهر الثلاثة الاولى من كل عام . ويذكر في الدعوة الى الاجتماع جدول الاعمال المعروضة للبحث ، ويجوز عقد الجمعية العمومية بصفة غير عادية في الاحوال الآتية :

أ — بناء على قرار من مجلس ادارة النقابة العامة او النقابة الفرعية او بناء على طلب من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لبحث موضوع من الموضوعات التي تعرض عليها .

ب — بناء على طلب مجلس ادارة اللجنة النقابية او ربع اعضاء جمعيتها العمومية وفي كل الاحوال يوجه الدعوة للاجتماع مجلس الادارة ويذكر فيها جدول الاعمال المعروضة للبحث وذلك قبل اسبوع على الاقل من موعد الاجتماع .

المادة ١٨ — يرأس اجتماعات الجمعية العمومية رئيس مجلس الادارة .

المادة ١٩ — يكون الاجتماع الاول قانونيا اذا حضره ربع اعضاء الجمعية العمومية ، فاذا لم يتكامل هذا النصاب يؤجل الاجتماع اسبوعا على الاكثر .

ويعتبر الاجتماع الثاني صحيحا مهما بلغ عدد الحاضرين وتصدر القرارات بأغلبية اصوات الحاضرين الا اذا نص على خلاف ذلك .

المادة ٢٠ — تصدر قرارات الجمعية العمومية بأغلبية اصوات اعضائها الحاضرين الا اذا ورد النص على خلاف ذلك .

المادة ٢١ — تختص الجمعية العمومية للجنة النقابية بما يلي :

أ — انتخاب اعضاء مجلس الادارة بطريق الاقتراع السري وفق احكام هذا النظام .

ب — سحب الثقة او تجديدها لبعض او كل اعضاء مجلس الادارة .

ج — انتخاب مندوبي اللجنة النقابية بالاقتراع السري الى الجمعية العمومية للنقابة الفرعية او العامة حسب الحال لمدة سنتين ووفق احكام هذا النظام ويراعى في انتخاب المندوبين ان يكونوا ممثلين بقدر الامكان لجميع اقسام المؤسسة .

د — البحث في تقرير مجلس الادارة عن اعمال السنة المنتهية .

هـ — الموافقة على مشروع الميزانية وقرار الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية

و — النظر في التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس ادارة اللجنة النقابية او المحالة اليها من النقابة الفرعة او العامة او الوزارة .

ز — النظر في الاقتراحات التي يقدمها الاعضاء خطيا الى مجلس الادارة قبل

٢٤ ساعة على الاقل من موعد الاجتماع .

المادة ٢٣ — أ — يتكون مجلس ادارة اللجنة النقابية من (٣ — ٩) اعضاء ينتخبون لمدة سنتين . ويجوز اعادة انتخاب كل او بعض اعضاء المجلس الذين انتهت مدتهم وينتخب المجلس بالاقتراع السري من بين اعضائه في اول اجتماع رئيسا ونائبا للرئيس وامينا للسر ومحاسبا وخازنا ، وفي حال اقتصار المجلس على ثلاثة اعضاء يكتفى بالرئيس وامين السر والخازن وتكون مدة توزيع

الوظائف لسنة واحدة فقط ويقوم مجلس الادارة باعلام الوزارة ومديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة بهذا التوزيع خلال اسبوع *

ب — يجتمع مجلس ادارة اللجنة النقابية العامة في حال عدم وجود نقابة فرعية والى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة المستندات الآتية :

ج — العناية بامتلاكات النقابة والاشراف على مشروعاتها الاجتماعية التي ترتبط بالنقابة العامة مباشرة ، ومراقبة المشاريع التي تقوم بها النقابات الفرعية حسب الانظمة الخاصة *

د — اعداد التقرير السنوي عن نشاط النقابة العامة بالاستناد الى تقارير النقابات الفرعية واللجان النقابية ويجب ان يتضمن على الاخص استعراض الاحوال العامة للمهنة وتطور حركة العضوية في النقابة وما حققته في جميع ميادين نشاطها ومجالات فعاليتها تنفيذا لاغراضها *

ه — اعداد مشروع ميزانة النقابة العامة وتنسيق مشاريع ميزانيات الهيئات النقابية المرتبطة بها واعداد الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية *

و — اعداد بيان مفصل عن الواردات والنفقات كل ستة اشهر وتوزيعه على الهيئات النقابية المرتبطة بالنقابة *

ز — رعاية مصالح اعضاء النقابة في الجهات التي لا توجد بها لجان نقابية او نقابات فرعية ، وذلك بواسطة ممثل او اكثر من ممارسي المهنة في هذه الجهات لتسيير اداء الخدمات المختلفة لهم *

الفصل الثاني

النقابات الفرعية

المادة ٢٥ — تتكون الجمعية العمومية للنقابة الفرعية من :

١ — مندوبي اللجان النقابية الواقعة في دائرة النقابة الفرعية ومندوبي العمال في غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية بحيث يكون تمثيلهم

على الاساس مندوب واحد عن كل خمسين عاملا اذا كان مجموع عدد عمال المهنة المنضمين في المحافظة يتجاوز ١٢٥٠ عاملا على ان يعتبر كسر ال (٥٠) عددا صحيحا اذا تجاوز ال ٢٥ عاملا ويمثل بمندوب واحد ، واذا كان مجموع عدد المنضمين من عمال المهنة بالمحافظة يتراوح بين ٥٠ - ١٢٥٠ وجب الا يقل عدد المندوبين المنتخبين في هذه الحالة عن ٢٥ مندوبا يوزعون بنسبة عدد العمال المنضمين في كل مؤسسة تشكلت فيها لجنة نقابية وفي غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية ، ويقصد بالعمال المنضمين الذين ادوا اشتراكاتهم حتى نهاية الشهر السابق لعقد اجتماع الجمعية العمومية .

ب - يكون لكل مندوب صوت واحد في الجمعية العمومية ، ويعقد الاجتماع برئاسة رئيس الجمعية العمومية ويكون هذا الاجتماع قانونيا متى حضره نصف الاعضاء ، فاذا لم يتكامل هذا النصاب يؤجل الاجتماع اسبوعا على الاكثر ، ويعتبر الاجتماع الثاني صحيحا مهما بلغ عدد الحاضرين .

وتصدر القرارات باغلبية اصوات الحاضرين الا اذا نص على خلاف ذلك .

المادة ٢٦ - آ - تعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها برئاسة رئيسها المنتخب وحضور امين سرها . . . ويتم انتخاب رئيس الجمعية العمومية وامين سرها بطريقة الاقتراع وبالاكثرية النسبية لمدة سنتين ، ولا يجوز الجمع بين وظيفة رئيس الجمعية العمومية وامانة سرها وبين احدى الوظائف في مجلس الادارة .
ب - في حال تغيب رئيس الجمعية العمومية او وفاته او استقالته او فصله من النقابة ، يرأس الاجتماع اكبر الاعضاء سنا .

المادة ٢٧ - تجتمع الجمعية العمومية للنقابة الفرعية مرة واحدة في السنة بصفة عادية وذلك خلال الاشهر الثلاثة الاولى من كل عام وباتفاق مسبق مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، ويذكر في الدعوة الى الاجتماع جدول

الاعمال المعروضة للبحث ، ويجوز عقد الجمعية العمومية بصفة غير عادية في الاحوال الآتية :

آ — بناء على قرار من مجلس ادارة النقابة الفرعية او من مجلس ادارة النقابة العامة او بناء على طلب من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لبحث موضوع من الموضوعات التي تعرض عليها .

ب — بناء على طلب ربع اعضاء الجمعية العمومية للنقابة الفرعية .

ج — في جميع الاحوال التي تدعى فيها الجمعية العمومية للنقابة الفرعية لاجتماع عادي كان أم غير عادي يجب ان توجه الدعوة للاعضاء قبل اسبوع واحد على الاقل من تاريخ الاجتماع ، وينبغي ان يذكر في هذه الدعوة بالاضافة الى جدول الاعمال ، مكان الاجتماع وزمانه .

المادة ٢٨ — تمارس الجمعية العمومية للنقابة الفرعية بالاضافة الى الاختصاصات المبينة في المادة ٢٢ من هذا النظام ما يلي :

١ — انتخاب اعضاء مجلس ادارة النقابة الفرعية ومندوبيها الى مندوبي النقابة الفرعية في الجمعية العمومية للنقابة العامة لمدة سنتين .

٢ — التصديق على عقود العمل المشتركة التي تعقدها النقابة الفرعية في المحافظة .

المادة ٢٩ — آ — يتكون مجلس ادارة النقابة الفرعية من (٥ — ١١) عضوا ، وتسري بشأنه الاحكام الواردة في المادة ٢٣ من هذا النظام .

ب — يجتمع مجلس الادارة في كل خمسة يوما بصفة عادية وله ان يعقد اجتماعات غير عادية بدعوة من الرئيس او بناء على طلب ربع الاعضاء .

المادة ٣٠ — يقدم مجلس الادارة الى النقابة العامة والى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وفرعها في المحافظة بالاضافة الى ما هو مبين بالمادة ٢٣ من هذا النظام المستندات الآتية :

آ — كشفين بتوزيع الوظائف الادارية بين اعضاء مجلس الادارة .

ب — كشفين باسماء الجان النقابية المنضمة الى النقابة الفرعية والمؤسسات التي تمثلها ومقامها •

ويحتفظ مجلس الادارة بصورة طبق الاصل عن كل من هذه المحاضر والكشوف والمستندات •

المادة ٣١ — يقوم مجلس ادارة النقابة الفرعية بكل ما يؤدي الى تحقيق اغراض النقابة وعلى الاخص ما يلي :

آ — تنظيم انضمام العمال الى عضوية النقابة والسعي لتوسيع نظامها باستمرار
ب — البت في قبول او رفض طلبات الانتساب للنقابة وتحصيل الاشتراكات من اعضائها التابعين للنقابة الفرعية مباشرة •

ج — تنفيذ قرارات الجمعية العمومية •

د — السعي لتسوية المنازعات الخاصة باعضائها بالطرق الودية •

هـ — السعي لتسوية المنازعات الخاصة بعمال المؤسسات الموجودة بها لجان نقابية وتكون تدخل النقابة الفرعية بناء على طلب من مجلس ادارة اللجنة النقابية •

و — تنفيذ برامج المساعدات والخدمات الاجتماعية التي توكل اليه حسب الانظمة الخاصة بهذه الخدمات •

وما خصص منها للنقابة العامة وما ارسل اليها مناقشة •

ز — ارسال كشف كل ثلاثة اشهر الى النقابة العامة يتضمن مجموع مواردها

ح — ارسال كشف كل ثلاثة اشهر باسماء الاعضاء المنضمين حديثا واسماء الاعضاء المنسحبين •

ط — ارسال تقرير نصف سنوي على نسختين عن نشاط النقابة •

ي — اعداد مشروع الموازنة اسنوية للنقابة والحساب الختامي لعرضهما على الجمعية العمومية وارسالهما الى النقابة العامة •

ك — القيام بكل الاعمال التي تكلفه بها النقابة العامة في حدود الاختصاصات الممنوحة له •

ل — تأليف لجان من بين اعضاء الجمعية العمومية للنقابة الفرعية كل منها برئاسة احد اعضاء مجلس ادارة هذه النقابة لتحقيق اهداف النقابة الرياضية والثقافية والاجتماعية والصحية .

وضع انظمة خاصة لكل من اللجان المذكورة في الفترة السابقة لتنظيم عملها بما يساعد على تحقيق اهدافها .

الفصل الثالث — النقابة العامة

المادة ٣٢ — الجمعية العمومية للنقابة العامة هي السلطة العليا في النقابة وتتكون من مندوبي النقابات الفرعية او اللجان النيابية عند عدم وجود نقابات فرعية .

المادة ٣٣ — أ — تعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة برئاسة رئيسها دورتها العادية خلال الاشهر الثلاثة الاولى من كل عام في المدينة التي يكون بها مقر النقابة العامة . ويحدد مجلس الادارة باتفاق مسبق مع مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ذات العلاقة موعد ومكان عقد الجمعية العمومية ويبلغ ذلك خطيا الى المديرية المذكورة والى النقابات الفرعية بكتب مسجلة وذلك قبل موعد انعقاد الجمعية العمومية بثلاثين يوما على الاقل ويكون الاجتماع الاول صحيحا اذا حضره مندوبون يزيد عددهم عن نصف عدد اعضاء الجمعية العمومية .

فاذا لم يتكامل العدد القانوني يؤجل الاجتماع ٢٤ ساعة . يكون الاجتماع الثاني بعدها صحيحا مهما كان عدد الحاضرين .

ولا يحق لنقابات الفرعية التي لم تسدد اشتراكها الى النقابة العامة الاشتراك في الاجتماع .

ب — يكون لكل مندوب في الجمعية صوت واحد .

المادة ٣٤ — تطبق احكام المادة (٢٦) من هذا النظام بشأن انتخاب رئيس الجمعية العمومية وامين سرها .

المادة ٣٥ — يخطر مجلس الادارة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او مديريتها في المحافظة التي يقع في دائرتها مقر النقابة بموعد ومكان اجتماع الجمعية العمومية بسبعة ايام على الاقل .

المادة ٣٦ — يتم تمثيل العمال المنضمين للنقابة العامة في جمعيتها العمومية طبقا للاسس التالية :

١ — مندوب واحد عن كل خمسين عاملا على الاقل عدد المندوبين عن (٥٠) مندوبا في الجمعية العمومية للنقابة العامة التي تضم اقل من (٢٥٠٠) عامل منضم للنقابة .

٢ — مندوب واحد عن كل خمسين عاملا من الالفين وخمسمائة الاولى من العمال المنضمين الى النقابة العامة بالاقليم ، ثم مندوب واحد عن كل مائة عامل من العمال الباقين مهما بلغ عددهم وذلك في النقابة العامة التي تضم اكثر من ٢٥٠٠ عاملا .

٣ — يوزع عدد المندوبين للجمعية العمومية للنقابة العامة في الاقليم على النقابات الفرعية في المحافظات بنسبة عدد العمال المنضمين لكل منهما .

٤ — يكون لكل مندوب صوت واحد .

٥ — ينتخب مندوبو العمال الى الجمعية العمومية لنقابة العامة لمدة سنتين .

المادة ٣٧ — يجوز ان تعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة دورة غير عادية في الاحوال الآتية :

آ — بقرار من مجلس الادارة .

ب — بناء على طلب ربع اعضاء الجمعية العمومية .

ج — بناء على طلب من مجلس ادارة نقابات فرعية او لجان نقابية لا يقل عدد مندوبيها للجمعية العمومية للنقابة العامة عن الـ ٥٠٪ من الاعضاء .

د — بناء على طلب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

ويتبع في انعقاد الدورة غير العادية الاجراءات التي تتبع في الدورات العادية .

المادة ٣٨ — تصدر قرارات الجمعية العمومية للنقابة العامة بأغلبية اصوات الحاضرين الا اذا نص على خلاف ذلك . وللجمعية العمومية تأليف لجان من المندوبين لبحث المسائل الواردة في جدول اعمالها واعداد مشروعات قرارات بشأنها تعرض على الجمعية العمومية لمناقشتها والتصويت عليها .

المادة ٣٩ — تتولى الجمعية العمومية على الاخص الاعمال الآتية :

أ — انتخاب رئيس الجمعية العمومية وامين سرها واعضاء مجلس ادارة النقابة العامة ومندوبيها الى اتحاد نقابات العمال بطريق الاقتراع السري .
ب — سحب الثقة او منحها لبعض او كل اعضاء مجلس ادارة النقابة العامة .
ج — مناقشة تقرير مجلس الادارة عن السنة المنتهية .

د — اعتماد ميزانية النقابة العامة بما فيها مشاريع ميزانيات النقابات الفرعية واللجان النقابية المرفوعة اليها ، وقرار الحساب الختامي للنقابة العامة من السنة المالية المنتهية .

هـ — بحث التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس الادارة او من النقابات الفرعية او من الوزارة واتخاذ القرارات بشأنها .

و — وضع وتعديل لائحة النظام الاساسي للنقابة العامة ويكون ذلك بموافقة ثلثي اعضاء الجمعية على الاقل .

ز — التصديق على عقود العمل المشتركة التي تعقدها النقابة العامة على مستوى الاقليم وعلى عقود العمل المشتركة التي تتناول عمال لجنة نقابية تابعة لها مباشرة .

ح — الموافقة على انشاء او شراء المباني اللازمة لمباشرة اوجه نشاطها .

ط — حل النقابة اختياريا ويكون ذلك بقرار من ثلثي اعضاء الجمعية على الاقل وفق احكام هذا النظام .

ي — انتخاب مندوبي النقابة العامة لاتحاد نقابات العمال في الاقليم .

ك — فصل عضو مجلس الادارة بعد اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في

المادتين (١٧٣ و ١٧٨) من قانون العمل ومراعاة احكام المادة من هذا النظام .

المادة ٤٠ — آ — يتكون مجلس ادارة النقابة العامة من (٧ — ٢١) عضوا تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة العامة لمدة سنتين بطريق الاقتراع السري .
وينتخب اعضاء المجلس من بينهم رئيسا ونائبا للرئيس وامينا للسر ومحاسبا وخازنا الخ ... لمدة سنة واحدة ، ويقوم مجلس الادارة باعلام الوزارة ومديريتها في المحافظة بتوزيع الوظائف المذكورة . ويجوز اعادة انتخاب كل او بعض اعضاء المجلس الذي انتهت مدته .

ب — يجتمع مجلس ادارة النقابة العامة مرة كل شهرين بصفة عادية . وله ان يعقد اجتماعات غير عادية بدعوة من الرئيس او بناء على طلب ربع الاعضاء وتكون اجتماعات المجلس صحيحة بحضور اغلبية الاعضاء . ويوجه امين السر الدعوة للاعضاء قبل موعد الاجتماع بمدة عشرة ايام على الاقل مرفقة بجدول الاعمال .

المادة ٤١ — مجلس ادارة النقابة العامة هو السلطة التنفيذية لما تقرره الجمعية العمومية تحقيقا للاغراض المشروعة للنقابة . ويتولى بصورة خاصة ما يلي :

آ — تنظيم العلاقات الداخلية للنقابة وما يتطلبه ذلك من اشراف على النقابات الفرعية واللجان النقابية .

ب — الاهتمام بالعلاقات المهنية لاعضاء النقابة مثل المفاوضة الجماعية وتنظيم المساهمة الفعالة في هيئات التوفيق والتحكيم واللجان المشتركة وذلك دون اخلال الاختصاصات الموكولة الى اللجان النقابية والنقابات الفرعية في هذا الشأن .

الفصل الرابع - احكام عامة

مادة ٤٢ - يشترط في عضو مجلس الادارة ما يلي :

أ - ان يكون قد بلغ سن الرشد غير محجور عليه .

ب - الا يكون محكوما عليه بعقوبة جنائية او عقوبة جنحة في جريمة سرقة او اخفاء اشياء مسروقة او نصب او خيانة امانة او رشوة او تفاليس مع التدليس او تزوير او استعمال اوراق مزورة او شهادة زور او اغراء شهود او في اية جريمة من جرائم العرض والاخلاق او في مشروع يعاقب عليه في احدى الجرائم المذكورة .

ج - ان يكون ملما بالقراءة والكتابة .

د - ان يكون منتسبا للاتحاد القومي .

مادة ٤٣ - تحدد اختصاصات اعضاء مجلس الادارة في كل من اللجنة النقابية والنقابة الفرعية والنقابة العامة على الوجه الآتي :

أ - الرئيس :

هو المشرف على اعمالها ويرأس جلسات مجلس الادارة ويوقع على محاضر جلساتها وعلى المعاملات الادارية مع امين السر ، ويوقع مع المحاسب على اوامر الصرف وسائر المعاملات .

ب - نائب الرئيس :

يمارس اختصاصات الرئيس في حال غيابه مع عدم الاخلال بحكم المادة الثالثة من هذه اللائحة .

ج - امين السر :

بختص امين السر بتحضير جدول اعمال جلسات مجلس الادارة وندوين محاضرها وتوقيعها مع الرئيس ويقوم بالاشراف على الاعمال الكتابية

والمراسلات والملفات والدفاتر والاوراق والعقود ، كما يقوم بتحضير جدول اعمال الجمعية العمومية باشراف مجلس الادارة •

د - الخازن :

يتولى حفظ الاموال وقبض الايرادات وصرف النفقات وفق الاصول المحددة في هذا النظام وايداع الاموال في المصرف الذي يعينه مجلس الادارة •

هـ - المحاسب :

يراقب التحصيل وقيد الاشتراكات ومطابقة حالة الايرادات والمصروفات في حدود الميزانية واحكام القانون وهذه اللائحة كما يراقب تنفيذ ميزانيات النقابات الفرعية واللجان النقاوية ويحفظ السجلات والمستندات المالية • وكذلك يشترك مع الخازن بتقديم تقرير كل ثلاثة اشهر الى مجلس الادارة عن الحالة المالية للايرادات والمصروفات •

المادة ٤٤ - يحق لمجلس الادارة اعادة النظر في توزيع الوظائف الادارية فيما بين اعضائه قبل انتهاء مدة السنة وفقا لما يلي :

١ - في حالات الوفاة ، الفصل ، المرض الطويل ، السفر خارج الجمهورية لمدة تتجاوز الثلاثة اشهر يجتمع مجلس الادارة حسب الاصول ويعيد توزيع الوظائف بالاكثريه النسبية •

٢ - في غير الحالات المشار اليها في البند السابق ، يناقش مجلس الادارة الاسباب الداعية لتعديل توزيع الوظائف بعد دعوة الاعضاء الذين سيتناولهم التغيير بكتاب مسجل ويتخذ قرارا معللا بهذا الشأن بأكثريه ثلثي اعضائه •

وعند اقرار التعديل يصار الى اعادة التوزيع بالاكثريه النسبية •

المادة ٤٥ - يكمل المجلس في حالة وفاة او استقالة او فصل احد اعضائه نصابه من بين الاعضاء الذين نالوا الاصوات حسب تسلسلها • وتكون مدة العضو الجديد الى نهاية الدورة •

اما اذا كان مجلس ادارة النقابة قد فاز بالاكثرية فيجوز له ان يستمر في القيام باعماله الى نهاية الدورة وله ان يكمل نصابه من اعضاء الجمعية العمومية شريطة الا يزيد عدد الاعضاء الذين خلا مكانهم للاسباب المذكورة عن نصف اعضاء المجلس والا وجب عرض الامر على الجمعية العمومية للنقابة • وتراعى احكام المادة ٤٤ بشأن اعادة توزيع الوظائف •

المادة ٤٦ — يحل مجلس الادارة حكما اذا تبدل :

للاسباب الواردة في المادة السابقة نصف عدد اعضائه على الاقل دفعة واحدة او في فترات مقاربة لا تتجاوز الستة اشهر •
ويحل كذلك دون مراعاة هذه النسبة اذا كان عدد الاعضاء غير المستقلين يقل عن الحد الادنى المحدد في المادة ١٧٠ من القانون •
وفي حال اعتبار المجلس منحلا يقوم رئيس الجمعية العمومية بدعوة الجمعية المذكورة للانعقاد بصفة غير عادية خلال عشرين يوما على الاكثر من تاريخ الحل لانتخاب مجلس ادارة جديد يكمل مدة المجلس السابق •

المادة ٤٧ — يحق لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تشكيل لجنة من اعضاء الجمعية العمومية لتقوم باجراءات الدعوة لانتخاب المجلس في حال عدم قيام رئيس الجمعية العمومية بذلك خلال المدة المحددة بهذا الشأن •

الفصل الخامس

حل النقابة وتصفية اموالها

المادة ٤٨ — يحق للجمعية العمومية للنقابة العامة ان تقرر حل النقابة اختياريا بأكثرية ثلثي اعضائها وعليها في هذه الحالة اخطار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار الحل خلال خمسة عشر يوما من تاريخه •

المادة ٤٩ — تعيين الجمعية العمومية للنقابة العامة بقرار منها مصفيا مهمته تصفية اموال النقابة وتسليمها الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لحفظها ريثما تشكل نقابة جديدة لنفس المهنة •

المادة ٥٠ — في حال عدم تشكيل نقابة عامة اخرى لنفس المهنة خلال سنة من تاريخ الحل تصرف اموال النقابة بقرار يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لمنفعة العمال .

المادة ٥١ — يستتبع حل النقابة العامة حل النقابات الفرعية واللجان النقابية المرتبطة بها .

الباب الخامس

الاجراءات الانتخابية

المادة ٥٢ — يتم انتخاب مجلس ادارة كل من اللجنة النقابية والنقابة الفرعية والنقابة العامة والمندوبين الى الجمعيات العمومية بالاقتراع السري وفق القواعد والاصول المبينة في المواد التالية :

المادة ٥٣ —

١ — يعد مجلس الادارة المنتهية مدته كشفا حسب الاحرف الابدجية من ثلاث نسخ باسماء الاعضاء الذين يحق لهم الاشتراك في الانتخاب اي الذين سددوا اشتراكاتهم حتى اول الشهر الذي يجري خلاله الانتخاب ، ويذكر في الكشف اسم العضو وكنيته وتاريخ تولده ومهنته ويبين في ذيله كتابة عدد المدونين فيه ويختم بخاتم الهيئة النقابية ويوقع من قبل رئيسها .

٢ — يقوم مقام مجلس الادارة في حال عدم وجوده لسبب ما لجنة مؤقتة من ثلاث اشخاص لمباشرة اجراءات الانتخاب يسميهم مجلس ادارة النقابة الفرعية في انتخاب اللجنة النقابية ومجلس ادارة النقابة العامة في انتخاب النقابة الفرعية واتحاد نقابات العمال في انتخاب النقابة العامة .

٣ — في حال عدم قيام احدى الجهات المذكورة في الفقرة الثانية من هذه المادة بتشكيل اللجنة المؤقتة خلال مدة خمسة عشر يوما من اخطارها بذلك من

قبل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة قامت المديرية
مباشرة بتشكيل هذه اللجنة •

المادة ٥٤ —

١ — ترسل النسخة الاولى من الكشف الى مديرية الشؤون الاجتماعية
والعمل بتشكيل مجلس ادارة اللجنة النقاوية وانتخاب مندوبيها الى
الجمعية العمومية للنقابة الفرعية وقبل اسبوع على الاقل من انتخاب
مجلس ادارة النقابة الفرعية وانتخاب مندوبها الى الجمعية العمومية
للقابة العامة •

٢ — تعلق قبل موعد الانتخاب باسبوع على الاقل صورة من الكشف في مقر
الهيئة النقاوية كما يخطر مجلس الادارة واللجنة المؤقتة في الموعد نفسه
مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة خطيا بموعده ومكان
الانتخاب •

٣ — يوجه رئيس مجلس الادارة او اللجنة المؤقتة دعوة عامة للانتخاب وفتح
باب الترشيح قبل موعد الانتخاب باسبوعين بالنسبة لانتخابات مجلس
ادارة اللجنة النقاوية ومندوبها الى الجمعية العمومية للنقابة الفرعية
ومندوبيها الى الجمعية العمومية للنقابة العامة وذلك باعلان ينشر في
احدى الصحف الاكثر انتشارا في المحافظة ان وجدت ويعلق على باب
مقر الهيئة النقاوية ومراكز عمل الناخبين الرئيسية يتضمن مكان الانتخاب
وساعة بدئه ونهايته وعدد المندوبين المراد انتخابهم ووجوب اصطحاب
الناخبين هوياتهم الشخصية او النقاوية او ما يثبت شخصيتهم أثناء الاقتراع •

٤ — تقدم طلبات الترشيح الى مجلس الادارة او اللجنة المؤقتة حتى اليوم
الثالث الذي يسبق تاريخ الانتخاب ، ويعطى المرشح ايصالا موقتا مبينا
فيه اسم المرشح وكنيته وصفة ترشيحه وساعة تقديم الطلب وتاريخه •

٥ — يعلن رئيس مجلس الادارة او اللجنة المؤقتة اسماء المرشحين المقبولين على
باب مقر الهيئة النقاوية وعلى باب مركز الانتخاب وفي غرف الاقتراع
السرية وفق تسلسل ساعة وتاريخ تقديم الطلب •

٦ — اذا لم يتجاوز عدد المرشحين الحد المطلوب يعتبر المتقدمون ناجحين بالتركية •
٧ — اذا نقص عدد المرشحين عن الحد المطلوب انتخابه تعين مواعيد جديدة
للاتخاب خلال شهرين على الاكثر واذا لم يكتمل العدد خلال هذه
المدة الى الحد المطلوب تعتبر الهيئة النقابية منحلة • ويستمر مجلس
الادارة او اللجنة الموقته خلال هذه الفترة بتصريف شؤون الهيئة النقابية •

المادة ٥٥ — تشكل لجنة الانتخاب (للاقتراع والفرز معا) برئاسة مندوب
يسميه مجلس ادارة النقابة العامة من عمال المحافظة ومندوب تسميه الهيئة
النقابية التي يجرى لها الانتخاب ومندوب من عمال المهنة يتفق عليه المندوبان
السابقان وان اختلفا تسميه مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة
وتكون الرئاسة في انتخابات النقابات العامة لمندوب يسميه اتحاد نقابات
العمل في الاقليم من المحافظة التي يجري فيها الانتخاب •

المادة ٥٦ — تشكل لجنة للنظر في الاعتراضات التي ترد على جداول
الانتخاب وعلى طلبات الترشيح وعلى اجراءات الاقتراع والفرز من :

أ — مندوب عن مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة رئيسا
ب — مندوب يسميه مجلس ادارة النقابة العامة من الناجحين غير المرشحين عضوا
ج — مندوب الهيئة العامة للهيئة النقابية يسمى باتفاق المندوبين السابقين
من غير المرشحين عضوا

واذا تخلف احد العضوين عن الحضور او فقد شرطا من شروط العضوية
يسمى رئيس اللجنة بديلا عنه •

اما اذا كانت الانتخابات تتناول النقابة العامة يحل عندئذ محل مجلس
ادارتها مجلس ادارة اتحاد نقابات العمال في تسمية المندوب الاول •

المادة ٥٧ —

١ — تقبل الاعتراضات على صحة الجداول الانتخابية خلال اربعة ايام من
تاريخ اعلانها ويبت بالاعتراض عليها خلال ٤٨ ساعة من تاريخ انتهاء
مهلة الاعتراض •

٢ — تقبل الاعتراضات على طلبات الترشيح حتى غاية اليوم التالي لاقفال باب الترشيح ويبت بها خلال ٢٤ ساعة من انتهاء مدة الاعتراض .

٣ — لا تقبل الاعتراضات على اجراءات الاقتراع والفرز الا اذا كانت مسجلة في ضبوط الانتخاب ، حيث تجتمع لجنة الاعتراض بدعوة من مندوب مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل في المحافظة للبت بالاعتراضات قبل استكمال اعمال الانتخاب او اعلان النتائج حسب الحال .

المادة ٥٨ — القرارات الصادرة عن لجنة الاعتراض في جميع الاحوال قطعية .

المادة ٥٩ — يبدأ الاقتراع وينتهي في الموعد المحدد باعلان الدعوة ، حيث يغلق باب الاقتراع على من فيها من الناخبين ويستمر الاقتراع حتى انتهاء هؤلاء من الادلاء باصواتهم ، ثم يختم الصندوق بالشمع الاحمر ويأشر باحصاء عدد المقترعين من الكشف الموجود لدى اللجنة ، فاذا تبين بأن عددهم بلغ نصف الاعضاء المسجلين في الكشف يباشر بالفرز والا فيؤجل الانتخاب لمدة عشرين يوما على الاكثر وتتبع نفس الاجراءات التي اتبعت في المرة الاولى .

المادة ٦٠ —

١ — قبل المباشرة بالاقتراع تطلب لجنة الانتخاب الى المرشحين اختيار وكلاء عنهم من غير المرشحين لمراقبة سير الانتخاب على ان لا يتجاوز عدد هؤلاء الوكلاء ثلاثة اشخاص .

٢ — تعد اللجنة غرفة سرية للانتخاب او اكثر تلصق فيها قائمة باسماء المرشحين وصفة ترشيح كل منهم .

٣ — تفتح لجنة الانتخاب الصندوق قبل بدء الاقتراع امام وكلاء المرشحين للتأكد من سلامته وخلوه من ورقة ما ثم تغلقه وتختمه بالشمع الاحمر وتنظم محضرا بذلك .

المادة ٦١ —

١ — تسلم اللجنة الى كل مقترع بعد التأكد من هويته ورقتين احدهما بيضاء وتخصص لانتخاب اعضاء مجلس الادارة ان وجد ، والثانية ملونة

تخصص لانتخاب المندوبين مع مغلف واحد يختم بخاتم اللجنة ويوقع عليه من قبل رئيسها •

- ٢ — تضع اللجنة اشارة مبدئية حذاء اسم المقترح عند تسليمه اوراق الاقتراع كدلالة على ممارسة المقترح حقه بالتصويت وتؤشر على هويته بما يفيد استعمال حقه في الانتخاب ويحق للمرشحين ان يشكّلوا قوائم فيما بينهم •
- ٣ — يعتبر الاقتراع لاغيا اذا تبين نقص او زيادة في عدد مغلفات الاقتراع يتجاوز ٥ ٪ من عدد المقترعين •

- ٤ — تعتبر لاغية كل ورقة اقتراع تتضمن أكثر من العدد المطلوب انتخابه •
- ٥ — تنظم اللجنة ضبطا اصوليا وفق النموذج المعد لذلك بعد انتهاء عملية الفرز وتعلق النتائج الرسمية وتلف جميع اوراق الاقتراع •

الباب السادس

مالية النقابة

المادة ٦٢ — تتكون مالية النقابة العامة من :

- ١ — ارصدة وممتلكات النقابات التي تشكّلت منها النقابة العامة •
- ٢ — رسم الانضمام وقدره
- ٣ — الاشتراك الشهري وقدره
- ٤ — الهبات والتبركات والاعانات التي ترد الى النقابة ويوافق على قبولها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل •
- ٥ — ريع المشاريع والحفلات التي تقوم بها النقابة بعد موافقة الجهات المختصة •
- ٦ — الارباح والفوائد الناتجة عن استثمار اموالها وفق احكام قانون العمل •

المادة ٦٣ — يعفى العضو من دفع اشتراكه مع الاحتفاظ بعضويته في النقابة في الحالات الآتية :

- أ — خلال مدة تأديته لخدمة العلم •
- ب — اذا كان قد انقطع اجره بسبب مرضه الطويل •

ج - في حال تعطله عن العمل وعدم تقاضيه أي أجر عن مدة التعطل •
اما اذا استوفى أجرا عن المدة المذكورة او جزء منها بصورة لا حقة ووجب
عليه عندئذ تسديد اشتراكاته عن تلك المدة •

المادة ٦٤ - لا يجوز ان تزيد المصروفات العامة الادارية للنقابة العامة
ونقابات الفرعية ولجانها النقابية عن النسبة المحددة بالمادة ١٦٤ المعدلة من
قانون العمل من الايراد السنوي للنقابة العامة •

المادة ٦٥ - يخصص ما يتبقى من الايرادات العامة للنقابة بعد خصم
المصاريف العامة والادارية المشار اليها في المادة السابقة ٨٠ ٪ على الاقل
للاتفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والثقافية والمهنية في مناطق
النقابات الفرعية واللجان النقابية •

وتوزع المبالغ المخصصة للاغراض المبينة في الفقرة السابقة على النقابات
الفرعية واللجان النقابية بنسبة ما جمع من كل منها •

المادة ٦٦ - تحتفظ النقابة سنويا بما لا يقل عن

من ايراداتها السنوية لتكوين احتياطي لها • ولا يجوز التصرف في المال
الاحتياطي للنقابة او في جزء منه الا بقرار من الجمعية العمومية للنقابة العامة •

المادة ٦٧ - تودع اموال كل من النقابة العامة والفرعية واللجنة النقابية في
مصرف يعينه مجلس ادارة كل منها خلال الشهر الاول من تاريخ تشكيله •

وتخطر النقابة العامة بدورها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او مديريتها
في المحافظة باسماء المصارف التي اودعت فيها اموال النقابة بجميع هيئاتها •
ولا يجوز سحب أي مبلغ من اموال النقابة العامة او الفرعية او اللجنة النقابية
الا بتوقيع من رئيسها ومحاسبها وخازنها •

المادة ٦٨ - تبدأ السنة المالية للنقابة العامة ونقابات الفرعية ولجانها النقابية
من اول تموز الى نهاية حزيران من كل عام •

المادة ٦٩ - تقدم النقابة العامة الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

والى مديرية العمل الواقع في دائرتها مقر النقابة خلال شهرين على الاكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي بعد اعتماده من محاسب قانوني ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التي صدق فيها عليه .

المادة ٧٠ — يجوز للنقابة العامة والنقابة الفرعية ان تحتفظ بمبلغ ٥٠٠ ل. س اما اللجنة النقابية فتحتفظ بمبلغ لا يتجاوز ال ٢٠٠ ل. س .

يحدد مجلس الادارة المبلغ الذي يحتفظ به ضمن الحدود المبينة في هذه المادة ويخطر بذلك وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل او مديرياتها في المحافظة حسب الحال خلال اسبوع من تاريخ اتخاذ قرار التحديد .

المادة ٧١ — يقدم كل من رئيس مجلس الادارة والمحاسب والخازن خلال ثلاثين يوما من تاريخ توزيع الوظائف الادارية كفالة قانونية ضمانا لاموال الهيئة النقابية التي تكون في عهده وتتحمل الهيئة النقابية نفقات هذه الكفالة .

المادة ٧٢ — لا تعقد اية نفقة الا في حدود الاعتمادات المرصدة في الموازنة لكل باب من ابواب النفقات وبقرار من مجلس الادارة . وتصرف النفقات في حدود هذه الاعتمادات وفق احكام هذا النظام بموجب اوامر صرف ترفق بها الوثائق الشبوتية لاداء النفقة . ويمكن للنقابة الفرعية في حال الضرورة ان تقرر تعيين مستخدمين لديها او للعمل في اللجان النقابية العائدة لها .

المادة ٧٣ — تقوم الجمعية العمومية للنقابة عند اعداد ميزانية النقابة عن السنة التالية بتقرير قيمة ما يخص كل نقابة فرعية او لجنة نقابية للصرف منها في حدود اختصاصاتها وذلك مع مراعاة احكام الفقرتين ١٣ و ١٤ من المادة ١٦٤ من قانون العمل والمواد ٦٣ و ٦٤ و ٦٧ من هذه اللائحة .

المادة ٧٤ — مجالس ادارة النقابة العامة والنقابات الفرعية واللجان النقابية مسؤولة بالاضافة الى مسؤولية كل عضو على حده ، عن اموال النقابة وعن أي تصرف فيها يكون مخالفا لاحكام القانون او لاحكام هذه اللائحة .

وفضلا عما للجمعية العمومية المختصة في حالة خروج أحد الاعضاء عن

حدود الاختصاصات المخولة له من حق طرح الثقة به فان من يبدد او يخلس اموال النقابة يعاقب بالعقوبة المقررة لاختلاس الاموال العامة .

الباب السابع

السجلات والمستندات

المادة ٧٥ — تمسك كل من النقابة العامة ونقابات الفرعية ولجانها النقابية السجلات والدفاتر المنصوص عنها في المادة ١٧٥ من قانون العمل حسب النماذج الصادرة بهذا الشأن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وترقم كل صفحة من صفحاتها وتختتم بخاتم مديرية العمل الواقع في دائرتها مقرر النقابة العامة او النقابة الفرعية او اللجنة النقابية حسب الاصول وذلك قبل البدء في العمل بها .

المادة ٧٦ — تعد النقابة وتمسك دفاتر او سجلات او ملفات اخرى مساعدة او مكملة للدفاتر والسجلات المشار اليها في المادة السابقة وعلى الاخص مايلي:

١ — سجلات لقيد جميع العقارات او المنقولات وغيرها من الاموال التي تملكها النقابة العامة على ان يثبت في هذا السجل وصف مختصر عن كل منها وثمان شرائها وتاريخه والمكان الموجودة فيه واسم الشخص الذي في عهده وصفته وعنوانه بالتفصيل وكذلك يثبت في السجل المذكور كل تغيب يطرأ على حالتها .

٢ — سجلا تدون فيه اسماء النقابات الفرعية واللجان النقابية المشتركة في تكوين النقابة العامة ومقارها وعدد المنضمين الى كل منها .

٣ — ملفات منظمة يحفظ فيها محاضر الجمعيات العمومية للجان النقابية والنقابات الفرعية او بصور طبق الاصل عنها .

المادة ٧٧ — تستوفى اولاً بأول جميع السجلات والدفاتر والملفات المشار اليها في المادتين السابقتين ويحق لاي عضو من اعضاء مجلس الادارة الاطلاع عليها في أي وقت من الاوقات المخصصة للعمل في دار النقابة وذلك بحضور الشخص الموجودة في عهده .

الباب الثامن

الخدمات والمساعدات

المادة ٧٨ — يلحق بهذا النظام انظمة خاصة بالمشاريع الاجتماعية التي تقوم بها النقابات العامة او النقابات الفرعية والتي تنظم اوضاع المساعدات والخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية والمهنية وغيرها من المزايا التي يتمتع بها الاعضاء وفق الانموذج المرفق .

المادة ٧٩ —

- أ — لمجلس ادارة النقابة العامة وضع انظمة خاصة لمشاريع المساعدة الاجتماعية والصحية على ان تعتمد هذه الانظمة من الوزارة دون موافقة الجمعية العمومية في المرحلة التأسيسية (الدورة الاولى) .
- ب — تعرض هذه الانظمة في اول اجتماع للجمعية العمومية لاقرارها او لتعديلها .

الباب التاسع

احكام انتقالية

المادة ٨٠ — تباشر مجالس الادارة التأسيسية المنتخبة قبل وضع هذا النظام اعمالها واختصاصات مجالس الادارة المنصوص عليها في هذا النظام بعد ايداع وثائق تأسيس النقابة العامة لدى الوزارة حسب المادة ١٦٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

ويجوز لمجالس الادارة التأسيسية التي يزيد عدد اعضائها عن العدد المحدد في هذا النظام ان تستمر بالعمل بكامل اعضائها وذلك حين انتهاء المدة القانونية التي انتخبوا من أجلها .

المادة ٨١ — مع عدم الاخلال باحكام المادة (٣٩) من هذا النظام ، يحق لمجلس ادارة النقابة العامة تعديل هذا النظام بما يتفق والاعتراضات التي تبديها عليه وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عند الايداع .

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
رقم ٦١٨ لسنة ١٩٦٠

في شأن تحديد الاحوال والاعمال والمناسبات التي يجوز فيها
تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا
وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بعد الاطلاع على المادة رقم ١٣١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم
٩١ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة
قرر :

المادة ١ — تحدد الاحوال والاعمال والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل
النساء ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا وفقا لما يلي :

- اولا — عمل الفنانات في دور الملاهي .
- ثانيا — عمل الممثلات والمساعدات في المسارح والفرق التمثيلية .
- ثالثا — عمل المضيفات والعاملات في المطارات وشركات الطيران .
- رابعا — عمل الممرضات والقابلات وعاملات المستشفيات والمصحات
والعيادات .
- خامسا — العمل في المطاعم والمشارب والفنادق ودور التسلية .
- سادسا — العمل في دوائر مديرية البريد والبرق والهاتف .
- سابعا — العمل في المؤسسات التجارية والمهن الحرة على ان تحصل هذه
المؤسسات على ترخيص من دوائر العمل المختصة .
- ثامنا — العمل لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط ابلاغ مديرية
العمل المختصة بذلك خلال ٢٤ ساعة مع بيان الحالة الطارئة
والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .
ويجوز ان تكون هذه الموافقة لاحقة .
- تاسعا — العمل في نظام المناوبتين يوميا مع عدم تشغيلهن في المناوبة

الصباحية قبل الساعة الخامسة صباحا وفي المناوبة المسائية بعد
الساعة التاسعة مساء •

المادة ٢ — يحدد دوام العاملات في المؤسسات والدوائر والمحال الميينة في
البنود ٥ و ٦ و ٧ وعاملات شركات الطيران بعد موافقة دوائر العمل المختصة •

المادة ٣ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ١٦/١١/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

رقم ٦١٩ لسنة ١٩٦٠

بشأن تمثيل المندوبين في مجلس ادارة النقابة العامة للمهنة
وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

بعد الاطلاع على احكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لسنة ١٩٥٩
وتعديلاته وخاصة الفقرة (ج) من المادة ١٦٩ منه

قرر ما يلي :

مادة ١ — تمثل في مجلس ادارة النقابة العامة للمهنة جميع النقابات الفرعية
التابعة لها كل بنسبة عدد مندوبيها الى الجمعية العمومية للنقابة العامة ، على
ان تمثل كل نقابة فرعية بعضو واحد على الاقل مهما بلغ عدد المندوبين
المشار اليهم •

مادة ٢ — ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه •

دمشق في ١٦/١١/١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

مشروع القرار الخاص بالعلاج الطبي

فيما يلي ثبت مشروع القرار المتعلق بالمادة ٦٥ بعد أن أقرته وزارته
الشؤون الاجتماعية والعمل والصحة والذي هو قيد الدراسة في مجلس الدولة
ان وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
بعد الاطلاع على المادة ٦٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١
لسنة ١٩٥٩

وعلى موافقة وزير الصحة التنفيذي
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر :

مادة اولى — على صاحب العمل الذي يستخدم من ٢٠ — ١٠٠ عامل ان
يهيئ في مؤسسته مكانا خاصا لاجراء الاسعافات الاولى اللازمة للعمال
المرضى او المصابين ويجهز هذا المكان بما يلي :

أ — طاولة للمعاينة الطبية لا يقل طولها عن ١٨٠ سم ولا يقل عرضها عن ٨٠
سم .

ب — نقالة واحدة لنقل المصابين او المرضى .

ج — خزانة اسعاف مزودة بالادوية وبجميع مواد ولوازم الاسعاف الآتي بيانها :

١ — علبة معدنية ذات غطاء محكم السد — علبة ضماد — تحتوي على
قطع من الغزي — الشاش — الطاهر الطبي من مختلف الاشكال
والقياسات ، ويجب المحافظة على مقاء الغزي فيها طاهرا .

٢ — علبة معدنية ذات غطاء محكم السد — علبة ضماد — تحتوي على
قطع من القطن الطاهر الطبي من مختلف الاشكال والقياسات ، على
ان لا يقل ما تحويه من القطن عن (٢٥٠) غراما ، ويجب المحافظة
على بقاء القطن طاهرا .

٣ — لفافتين من القطن الطبي لا يقل وزن كل منها عن (٥٠٠) غرام
لاستعمالها في حشو وتثبيت الجبائر .

٤ — اربطة طبية من مختلف القياسات بالعدد التالي :

أ — رباط عرض ٢ انش وطول ٥ يارد عدد ١٢

ب — رباط عرض ٣ انش وطول ٥ يارد عدد ١٢

ج — رباط عرض ٤ انش وطول ٥ يارد عدد ١٢

د — رباط مثلث عدد ١

هـ — رباط جسد عدد ١

٥ — مشمع لاصق بشكل لفافة عرض ٤ انش وطول لا يقل عن ٤ يارد .

٦ — ملقط — بانس — كوثر عدد ١ ، وملقط — بانس — بايان عدد ١ .

٧ — محلول الميركوري كروم المائي بنسبة ٢٪ مقدار ١٠٠ غرام .

٨ — محلول اليود الكحولي بنسبة ٢٪ مقدار ١٠٠ غرام .

٩ — كحول طبي تقي ابيض مقدار ٥٠٠ غرام .

١٠ — محلول روح النشادر — الامونياك — العطري مقدار ١٠٠ غرام ،

في زجاجة ذات سدادة زجاجية محكمة .

١١ — محلول داكان بنسبة ٢٪ مقدار ليتر واحد .

١٢ — محلول حمض البورين المشبع مقدار ليتر واحد .

١٣ — المصل الملحي الغريزي المعقم ٩ بالالف ضمن حبابات سعة كل منها

٢٥٠ — ٥٠٠ سم^٣ على ان لا تقل كمياتها عن ليتر واحد .

١٤ — علبة رشاش تحتوي على مسحوق السولفا المعقم بمقدار ١٠ غرام

عدد ٢

١٥ — انبوبة مرهم حمض البوريك العيني بنسبة ١٪ عدد ١

١٦ — قطرة محول الارجيرول بنسبة ٢٪ ضمن زجاجة ذات قطارة .

١٧ — مرهم للحروق يحوي تركيبة احد المرديات — سولفا بنيسيلين او

غير ذلك مقدار ١٠٠ غ على الاقل .

١٨ — جبائر مختلفة لتثبيت الكسور — جبيرة توماس عدد ١ ، جبيرة

خلفية عدد ١ جبائر معدنية سلكية باشكال ومقاييس مختلفة عدد ١٢

١٩ — رباط ضاغط من المطاط لقطع النزيف — رباط ايسمارك — عدد ١

٢٠ — دبابيس انكليزية — شكالات — متوسطة الحجم عدد ١٢
٢١ — زجاجة كورامين نقط عدد ١ او ما يماثله مع فنجان صغير لاستعمالها

عند اللزوم •

٢٢ — حبات منعشة ومنبهة كالكورامين او ما يماثله عدد ٦ سعة ٢ سم^٢
عدد ٤ سعة ٥ سم^٢ على ان لا تستعمل الا من قبل الطبيب او

المرض الممتاز •

٢٣ — محقنة — سيرينغ — سعة ٥ سم^٢ عدد ٢ مع ابر مختلفة الاشكال
وتوضع كل محقنة مع الابرتين في علبة مناسبة وعلى ان لا تستعمل

الا من قبل الطبيب او المرض المجاز •

المرض المجاز •

مادة ثانية — اذا زاد عدد عمال المؤسسة على مائة عامل وجب على صاحب
العمل اعداد خزائن مجهزة بالمواد والادوية المشار اليها في المادة السابقة بحيث
يخصص خزانة لكل مائة عامل او كسور المائدة ، كما يخصص حقيبة اسعاف
لكل مجموعة عمال يزيد عددها عن العشرين اذا كان العمل يجري في مناطق
متباعدة وتزيد المسافة بين كل مجموعة واخرى عن ٣٠٠ متر ، على ان تكون
الحقيبة المذكورة في مكان عملهم •

مادة ثالثة — على اصحاب الاعمال المشار اليهم في المادة الاولى ان يعهدوا
الى شخص مسؤول للقيام باجراء الاسعافات الاولى للمصابين في جميع اوقات
العمل ويكون ذلك الشخص :

آ — عامل من عمال المنشأة يحمل وثيقة من احد المستشفيات او المؤسسات
الصحية الرسمية بانه قد زاول اعمال الاسعاف وقادر على القيام بها
وذلك في المنشآت التي يقل عدد عمالها عن ١٠٠ عامل •

ب — ممرضا من احدى المؤسسات الصحية الرسمية تثبت كفاءته للقيام
بالاسعافات الاولى وذلك في المؤسسات التي يزيد عدد عمالها عن مائة ،
على ان يقتصر عمله على الاسعافات الاولى والاعمال الادارية والتنظيمية
للييادة الطبية للمؤسسة •

مادة رابعة — يستثنى من حكم المواد السابقة كل صاحب عمل اعد بمكان العمل عيادة طبية تتوافر فيها الشروط التالية :

آ — ان تكون مستوفية للشروط الصحية *

ب — ان تكون العيادة في مكان مناسب يمكن وصول المرضى والمصابين او نقلهم اليه بسرعة وسهولة *

ج — ان لا تزيد المسافة بين العيادة الطبية وأقصى مكان للعمل عن ٣٠٠ متر ، ما لم تتوفر وسيلة النقل السريع كالسيارات او غيرها *

د — ان يتوفر بها عدد مناسب من النقالات بحيث يخصص نقالة واحدة للمائة الاولى من عمال المؤسسة ثم نقالة واحدة لكل مائتي عامل او كسور المائتين من عمالها الباقين *

هـ — ان لا تقل محتويات العيادة الطبية من ادوية ومواد الاسعاف الاولى عن الكميات المناسبة لعدد العمال عما هو مبين في هذا القرار *

و — ان يتوفر فيها ، في جميع اوقات العمل ، وجود ممرض او ممرضة يحمل مؤهلا مصدقا من الدوائر الصحية الرسمية يثبت كفاءته للقيام بالاسعافات الاولى *

مادة خامسة — يجوز لمدير العمل في لدوائر المركزية ان يطلب زيادة محتويات خزانة الاسعاف في بعض الصناعات التي تتطلب ذلك او ان يشترط توفر وسائل معينة للاسعاف في حالة تطبيق المادة السابقة *

مادة سادسة — يجب تلافي النقص في خزائن الاسعاف كلما قلت كمية او مواد الاسعاف فيها عن الحد المشار اليه في هذا القرار *

مادة سابعة — يجب ان تكون خزائن الاسعاف في اماكن مناسبة ونظيفة ومعدة دائما للاستعمال ويسهل الوصول اليها بسرعة في كل وقت وكذلك النقالات وجميع وسائل الاسعاف *

مادة ثامنة — على صاحب العمل الذي يزيد عدد عماله ، حسب الشروط الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٦٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، على

مائة عامل ان يعهد الى طبيب لعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وان يقدم لهم كل الادوية اللازمة للعلاج .

وفضلا عن ذلك ، عليه اذا زاد عدد عماله بالشروط نفسها ، على (٥٠٠) عامل ان يوفر لهم جميع وسائل التطبيب والعلاج الاخرى كالاستعانة بالاطباء الاختصاصيين او القيام بالعمليات الجراحية او اجراء الفحوص المخبرية او الشعاعية والخ . . . التي يرى طبيب المؤسسة المعالج ضرورتها للتشخيص والعلاج .

واذا عولج العامل المريض في هاتين الحالتين في مستشفى حكومي او خيري او خاص فتكون اقامته فيها على اساس الدرجة الدنيا ووفق التعريفات المعتمدة لهذه المستشفيات .

وتقع كافة النفقات والمصاريف المترتبة بموجب هذه المادة على عاتق صاحب العمل .

مادة تاسعة — على صاحب العمل ان يخبر الجهة الادارية المختصة باسم طبيب المؤسسة وبمكان العيادة وبنظام العمل فيها وباسماء الاطباء الاختصاصيين المتفق معهم لتقديم الخدمات الطبية ، وعليه ايضا اخبارها عن كل تغير او تبدل قد يطرأ على تنظيمات العيادة الطبية في مؤسسته .

مادة عاشرة — يجب ان يعلن في مكان ظاهر ، في مختلف اماكن العمل ، عن مكان العيادة الطبية وعن كيفية المراجعات الطبية وعن اوقات استقبال المرضى فيها وعن مكان الاسعاف الطبي وخزانة الاسعاف في المؤسسة وعن اسم الممرض او العامل المسؤول عن الاسعافات الاولى .

مادة حادية عشر — اذا زاد عدد عمال المؤسسة على مائتي عامل وجب على صاحب العمل او يجهز مكان الاسعاف او العيادة الطبية في مؤسسته ، علاوة على ما تقدم ذكره في هذا القرار ، سرير مفروش واحد مع بطاقتين على الاقل لراحة المرضى او المصابين فيه موقتا ريثما تتحسن حالتهم ويتم نقلهم الى حيث تجري لهم الاسعافات النهائية .

واذا كان في المؤسسة عاملات فيجب ان يخصص لهن سرير مماثل في مكان خاص منفصل عن السرير المخصص للعمال .

مادة ثانية عشر — على صاحب العمل ان يعد لكل عامل استمارة صحية وفق الانموذج رقم (١) المرفق بهذا القرار وتسجل عليها جميع المعلومات المذكورة فيها .

مادة ثالثة عشر — على صاحب العمل ان يرسل للجهة الادارية المختصة ، خلال الاسبوع الاول من كل شهر تقريراً شهرياً عن الحالات المرضية البادية بين عماله خلال الشهر السابق وفق الانموذج رقم (٢) المرفق بهذا القرار .

مادة رابعة عشر — يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً او أقل ان يجهز مكان العمل بخزانة او حقيبة اسعاف تحتوي على المواد التالية:

١ — علبة معدنية ذات غطاء محكم السد — علبة ضماد — تحتوي على قطع الغزي — الشاش — الطاهر الطبي من مختلف الاشكال والقياسات مع قطع من القطن الطبي الطاهر باشكل وقياسات مختلفة ، ويجب المحافظة على بقاء الغزي والقطن فيها ظاهراً .

٢ — لفافة قطن طبي زنة ٥٠٠ غ عدد ١

٣ — مشمع لاصق بشكل لفافة بعرض ٤ انش وطول ٤ يارد .

٤ — محلول الميركوريكروم المائي بنسبة ٢٪ مقدار ١٠٠ غ

٥ — محلول اليود الكحولي بنسبة ٢٪ مقدار ١٠٠ غ .

٦ — كحول طبي ابيض مقدار ٢٠٠ غ .

٧ — علبة (رشاش) تحوي مسحوق السولفا المعقم سعة ١٠ غ عدد ١

٨ — محلول روح النشادر — الامونياك — العطري مقدار ٥٠ غ في زجاجة ذات سدادة زجاجية محكمة .

٩ — اربطة من مختلف الاشكال والقياسات بالعدد التالي :

آ — رباط عرض ٢ انش طول ٥ يارد عدد ٤

- ب — رباط عرض ٣ انش طول ٥ يارد عدد ٤
 ج — رباط عرض ٤ انش طول ٥ يارد عدد ٤
 د — رباط ميث عدد ١
 هـ — رباط جسد عدد ١

- ١٠ — جبائر معدنية سلكة مختلفة الاشكال والقياسات عدد ٦
 ١١ — رباط ضاغط من المطاط لقطع النزيف — رباط ايسمارك — عدد ١
 ١٢ — زجاجة كورامين نقط او ما يماثله مع فنجان صغير عدد ١
 ١٣ — قطرة الارجيول العينية بنسبة ٢٪ مقدار ٢٠ غ ذات قطارة •
 ١٤ — مرهم للحروق يحوي تركيبه احد المرديات — سولفا او بنسيلين او غير ذلك مقدار ٥٠ غ •
 ١٥ — دبائيس انكليزية متوسطة — شكالات عدد ٦
 ١٦ — ملقط — بانس — كوشر او بايان عدد ١
 مادة خامسة عشر — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية •

دمشق في / / ١٩٦٠

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

انموذج لائحة الجزاءات (١)

صادر بالاستناد الى احكام المادة ٦٨ من قانون العمل

القسم الاول

العقوبات

المادة ١ — تصنف العقوبات التي يجوز توقيعها على العمال في فئتين :

الفئة الاولى : العقوبات الخفيفة وهي :

آ — التنبيه : وهو تذكير يوجه الى العامل ويشار فيه الى المخالفة التي ارتكبها كما ينبه فيه الى ضرورة التقيد بالنظام .

ب — الانذار الكتابي : وهو توجيه كتاب للعامل في حالة ارتكابه مخالفة ولفت نظره الى تعرضه لعقوبات أشد من الانذار في حالة استمرار المخالفة او تكرارها .

ج — حسم الاجر في حدود جزء اليوم .

الفئة الثانية : العقوبات الشديدة وهي :

حسم جزء من اجرة العامل : ويتراوح هذا الجزء ما بين اجرة يوم وخمسة ايام في الشهر ، ولا يجوز ان يتجاوز الحسم هذا الحد مهما كانت الاسباب .
التوقيف عن العمل : وهو منع العامل من ممارسة عمله مدة من الزمن وفق احكام هذه اللائحة دون ان تترتب له اجرة او تعويض ما ، وتفرض هذه الشهر مهما كانت الاسباب .

العقوبة من يوم الى خمسة ايام ولا يجوز ان يتجاوز التوقيف هذا الحد في ابطال الترقية او تأخيرها : وهو حجب اية زيادة في الاجرة تقرر للعامل وفق احكام هذه اللائحة .

(١) هذا الانموذج هو صورة عن مشروع القرار الذي اعدته وزارة العمل والذي سيصدر قريبا وضعناه هنا للاستئناس به في بعض الانظمة .

الفصل عن الخدمة مع المكافأة : وهو انتهاء خدمة العامل مع دفع المكافأة المستحقة له حسب الاحكام القانونية .

الفصل من الخدمة بدون صرف المكافأة : وهو انتهاء خدمة العامل دون ان يترتب له اية مكافأة ما وذلك عند ما يرتكب عملا ينطبق على المادة ٧٦ من قانون العمل .

المادة ٢ — لا يحول تطبيق العقوبات الشديدة المشار اليها بالمادة السابقة دون لجوء العامل الى القضاء اصولا في حالة عدم قبوله بما فرض عليه من عقوبات وفق احكام هذه اللائحة .

المادة ٣ — تفرض العقوبات الخفيفة من قبل صاحب العمل او وكيله .

المادة ٤ — تفرض العقوبات من قبل لجنة تأديبية في المؤسسة تضم :

١ — صاحب العمل او وكيله

٢ — رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل او مندوبه

٣ — رئيس اللجنة النقابية او مندوبا عن العمال

حسب الحال

عضوا

المادة ٥ — آ — تحدد المخالفات التي تستحق العقوبات الخفيفة او العقوبات الشديدة وفقا للجدول المرفق بهذه اللائحة .

ويجوز ان يضاف اليها اية مخالفة اخرى بالاستناد الى قرار تصدره لجنة التأديب .

ب — تحرر المخالفات بحق العمال من قبل رؤسائهم المباشرين وتحال الى المرجع المختص بالمعاقبة اصولا .

المادة ٦ — لا يجوز ان يفرض على المخالفة الواحدة اكثر من عقوبة واحدة كما لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من اجر العامل تطبيقا للمادة ٥٤ من قانون العمل وبين أية عقوبة .

المادة ٧ — يجوز ان تكون العقوبة مبلغا محددا ، او مبلغا مساويا للاجر

عن مدة معينة ، وفي الحالة الاخيرة يقدر اجر العامل الذي يشتغل بالقطعة على اساس متوسط كسبه اليومي خلال الخمسة عشر يوما السابقة على ارتكابه المخالفة .

المادة ٨ — لا يجوز توقيع عقوبة شديدة على العامل من قبل لجنة التأديب (أي عقوبة خفيفة من قبل صاحب العمل او وكيله) الا بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه والتحقيق معه في ذلك وسماع دفاعه وتدوين هذا كله في محضر يودع في ملفه الخاص .

ويجوز للجنة التأديب عند الاقتضاء وقف العامل عن العمل بصورة مأجورة ريثما تنتهي تحقيقاتها مع مراعاة الحالات المنصوص عليها في المادة ٦٧ من قانون العمل .

المادة ٩ — لا يجوز توقيع عقوبة شديدة على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل الا اذا كان له علاقة بالعمل او بصاحبه او مديره المسؤول ، وذلك مع عدم الاخلال باحكام المادة (٧٦) من القانون .

المادة ١٠ — يجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبات شديدة ونوعها ومقدارها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة التكرار ، فاذا امتنع العامل عن استلام البلاغ ارسل اليه بالبريد المضمون لعنوانه المبين بملفه الخاص .

المادة ١١ — لا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضي ثلاثة ايام على الاقل من تاريخ الابلاغ المنصوص عليه في المادة السابقة وذلك فيما عدا حالة فسخ العقد

المادة ١٢ — على صاحب العمل ان يمكن مفتشي العمل من الاطلاع على التحقيقات التي تجريها لجان التأديب .

المادة ١٣ — يكون لكل عامل صحيفة عقوبات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التي وقعت عليه من اجلها وتحفظ في الملف المنصوص عليه في المادة ١٦٩ من القانون .

القسم الثاني

في المكافآت

المادة ١٤ — تكافئ الادارة عمالها المجدين والنشيطين وفق الاحكام التالية او وفق اية احكام اخرى تتفق وطبيعة العمل في الموسم وشريطة ان لا تقل الاحكام المقررة في هذه اللائحة عما هو مقرر حاليا في المؤسسة .

المادة ١٥ — تصنف المكافآت في فئتين :

الفئة الاولى : المكافآت المعنوية : وهي كتاب التقدير وكتاب بالوعد بمنح مكافأة مادية في اقرب فرصة اذا ما ثابر العامل على جده ونشاطه

الفئة الثانية : الكافأة التشجيعية المادية وه :

- ١ — الترفيع
- ٢ — مكافآت الانتاج
- ٣ — مكافآت الاختراع وتحسين طرق العمل .
- ٤ — المكافآت السنوية .

المادة ١٦ — تقرر هذه المكافآت بنوعيتها من قبل صاحب العمل .

المادة ١٧ — يعتمد كأساس في منح مكافآت الترفيع التقرير الدوري الذي يضعه رؤساء العمل كل ثلاثة اشهر او كل ستة اشهر او كل سنة عن عمالهم ويتضمن هذا التقرير بصورة اساسية وضع العامل في كل الاحوال الآتية :

- ١ — الخبرة ، ٢ — المقدرة على العمل ، ٣ — الابتكار ، ٤ — الشخصية ، ٥ — السلوك ، ٦ — المواظبة والدوام .

المادة ١٨ — يتم تصنيف العامل في كل دورة من دورات هذه التقارير من قبل الادارة في احدى الدرجات التالية :

أ — جيد جدا

ب - جيد

ج - وسط

د - سيء *

المادة ١٩ - يصنف عمال المؤسسة اليوميون والشهريون وفقا للاعمال التي يؤدونها في احدى فئات الملاك المرفق بهذه اللائحة والمتضمن الحدين الادنى والاعلى للاجر او الرواتب في كل فئة ، ومقدار العلاوة التي يمكن اعطاؤها في كل ترفيع وتعتبر هذه الحدود معدلة حكما بما قد يصدر من قرارات اصولية تتعلق بتحديد الحد الادنى للاجور في المؤسسة .

المادة ٢٠ - يتم الترفيع في الفئة الواحدة ضمن حدود العلاوة المقررة بعد مضي سنة على الاقل .

اما الترفيع من فئة الى اخرى فيتوقف على شرطين :

أ - وجود شاغر

ب - اجتياز تدريب مهني مكثف .

المادة ٢١ - يرفع حكما كل سنة كل عامل بلغت درجته جيد جدا بالتقرير السنوي . اما العمال الذين حصلوا على درجات ادنى من ذلك فيرفعون بمذكرة خطية تصدر عن الادارة وفقا لما ترتأيه ، ويتوجب حكما ترفيع العامل في الفئة الواحدة بعد مضي (سنتين) على آخر ترفيع له اذا لم يبلغ اجره الحد الاعلى في فئته وذلك بنسبة الفئات الثلاث الاولى وبعد مضي ثلاث سنوات بالنسبة للفئات الاخرى .

المادة ٢٢ - تقرر مكافأة الانتاج لعمال الذين يتجاوز انتاجهم المعدل الوسطي المقرر لانتاج العامل في نفس الفئة . وتحدد نسب الانتاج هذه مع مقدار «علاوة الانتاج» وفقا للجدول المرفق بهذه اللائحة .

المادة ٢٣ - تحدد مكافأة الاختراع وتحسين طرق العمل بعدد من العلاوات الاضافية في فئة العامل وفقا لما تقرره ادارة المؤسسة .

تقبل لتحديد هذه المكافأة المقترحات الكتابية التي تقدم للإدارة مباشرة
او التي يضعها العمال في صندوق المؤسسة ويؤدي تطبيقها عمليا لرفع معدل
الانتاج او تحسين نوعه .

المادة ٢٤ — المكافأة السنوية هي منحة نقدية تعطى للعمال في نهاية كل
عام ، وتقرر بالاستناد الى التقارير السنوية المحفوظة في سجل كل عام .
تمنح هذه المكافأة كاملة لكل عامل بلغت درجته (جيد جدا) في التقرير
السنوي ، ونصفها لمن بلغت درجته (جيد) ، ورבעها لمن بلغت درجته (وسط)
ولا تمنح هذه المكافأة للعمال الذين تبلغ درجتهم (سيء) .

المادة ٢٥ — يحدد مبلغ المكافأة السنوية الكاملة باجرة عشرة او خمسة
عشر يوما او شهر .

المادة ٢٦ — يمكن للمؤسسة التي تستخدم ما بين خمسة عمال وخمسة
عشر عاملا الاخذ باحكام هذه اللائحة وقواعدها .

اما المؤسسات التي تستخدم اقل من خمسة عمال فيمكن لها ان تأخذ
باحكام اللائحة مع مراعاة ما يلي :

أ — تفرض العقوبة بنوعيتها من قبل صاحب العمل او وكيله .

ب — تحدد المخالفات التي تخضع للعقوبة بالاعمال المشار اليها في المادتين
٧٦ و ٥٤ من قانون العمل .

ج — اما المخالفات الاخرى فتعاقب بالانذار الكتابي لثلاث مرات ويعاقب بعدها
بعقوبة شديدة اذا تكررت المخالفة خلال الاشهر الثلاثة التالية لآخر انذار

الجدول رقم (١) بشأن المخالفات والعقوبات التي تقابلها

٢ - مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :

درجة الجزاء				نوع المخالفة
اول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
ملاحظات				
من الاجر اليومي	٢٠ ٪	١٠ ٪	٥ ٪	
اذا تكررت نفس المخالفة لاكثر من اربع مرات قبل مضي شهر من وقوع المخالفة السابقة لها فوسعت العقوبة المقررة رابع مرة بما لا يجاوز ايام .	٥٠ ٪	٢٥ ٪	١٥ ٪	١٠ ٪
اذا وقعت المخالفة بعد مضي ٣ شهور من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الاولى	٥٠ ٪	٢٥ ٪	١٥ ٪	١٠ ٪
اذا تكررت نفس المخالفة لاكثر من رابع مرة خلال ثلاثة شهور على وقوع المخالفة السابقة لها يجوز لصاحب العمل فصل العامل مع الكافاة .	٢٠ ٪	١٠ ٪	٥ ٪	٢ ٪
١ - التأخر عن مواعيد الحضور لغاية انذار كتابي ١٥ دقيقة بدون إذن وعذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة بدون عذر مقبول (اذا ترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
٢ - التأخر عن مواعيد الحضور لمدة اكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)
٣ - التأخر عن مواعيد الحضور لمدة اكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٤٥ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٣٠ دقيقة لغاية ٤٥ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٣٠ دقيقة لغاية ٤٥ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٣٠ دقيقة لغاية ٤٥ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٣٠ دقيقة لغاية ٤٥ دقيقة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)
٤ - التأخر عن مواعيد الحضور لمدة اكثر من ٤٥ دقيقة لغاية ١ ساعة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٤٥ دقيقة لغاية ١ ساعة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٤٥ دقيقة لغاية ١ ساعة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٤٥ دقيقة لغاية ١ ساعة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)	٤٥ دقيقة لغاية ١ ساعة بدون إذن او عذر مقبول (اذا لم يترتب على التأخر تعطيل عمال آخرين)

ملاحظات

درجة الجزاء

اول مرة ثاني مرة ثالث مرة رابع مرة

نوع المخالفة

٥ - التأخر عن مواعيد الحضور لمدة اكثر من ٤/١٠ يوم ٢/١٠ يوم ٣/٤ يوم
٣٠ حتى ٦٠ دقيقة بدون اذن او عذر
مقبول (اذا لم يترتب على التأخير
تعطيل عمال آخرين)

٦ - التأخر عن مواعيد الحضور اكثر من ٣٠ حتى ٦٠ دقيقة بدون اذن او عذر
مقبول (اذا ترتب على التأخير تعطيل
عمال آخرين)

٧ - التأخر عن مواعيد الحضور لمدة ساعة او اكثر بدون اذن او عذر
مقبول سواء
ترتب او لم يترتب على التأخير تعطيل
عمل آخرين .

٨ - الغياب في يوم العمل بدون اذن او عذر
مقبول

الغياب

٩ - ترك العمل او الانصراف قبل الميعاد
بدون اذن او عذر مقبول بما لا يجاوز
الربيع ساعة .

يجوز السماح للعامل بالدخول على ان
يحرم من اجر ساعات التأخر بالإضافة
الى توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون
اذن .

يجوز بالنسبة للمخالفة رقم ٩ اذا كان
ترك العمل او الانصراف من العمل قبل
الميعاد بمدة ربع ساعة او اكثر حرمان

ملاحظات

درجة الجزاء

اول مرة ثاني مرة ثالث مرة رابع مرة

نوع المخالفة

العامل من اجرة مدة الغياب وذلك فضلا عن توقيع العقوبة المقررة .

يوم ١/٤

انذار كتابي

١٠ - البقاء في المؤسسة او العودة اليها بعد انتهاء مواعيد العمل بدون مبرر

ب - مخالفات تتعلق بنظام العمل :

يوم ١/٤

انذار كتابي

١ - الخروج من غير المكان المحدد للخروج

اذا وقعت المخالفة بعد مضي ٣ شهور من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتي من نوعها اعتبرت الاولى .

يوم ١/٤

انذار كتابي

٢ - استقبال زائرين من غير عمال المؤسسة في اماكن العمل بدون اذن من الادارة

يوم ١/٤

انذار كتابي

٣ - الاكل في غير المكان او الميعاد المحدد لذلك

يوم ١/٤

انذار كتابي

٤ - الكلام او الحديث في غير ما يتعلق بالعمل

يوم ١/٤

انذار كتابي

٥ - النوم اثناء العمل

درجة الجزاء

نوع المخالفة

١٦ - عدم تنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل بالعمـل
بشـرط ان تكون معلقة في مكان ظاهر
اذا تكررت المخالفة اكثر من ذلك فيفصل
مع المكافاة

انذار ٥٠٪ يوم يومان
٣ ايام ٥ ايام
الفصل
مع المكافاة
١٧ - التحريض على مخالفة الاوامر والتعليمات
الخطية الخاصة بالعمل

١٨ - رفض العامل العمل دون مبرر بعمل
لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله
يثبت الامتناع في محضر ويعتبر
العامل بعد موافقة مفتش العمل مستقيلا

الموكل اليه

١٩ - استعمال الآلات او الخـمات بافـراض
خاصة
انذار ٣ ايام ٥ ايام
اذا تكررت المخالفة اكثر من ذلك فيفصل
مع المكافاة

٢٠ - الاهمال او التعاون الجسيم في العمل
الذي قد ينشأ عنه ضرر ببيع في مع المكافاة
اليومان ٣ ايام ٥ ايام
الفصل

الاشياء

١١ - العبث واتلاف آلات العمل او منتجاته
مع المكافاة ٣ ايام ٥ ايام
الفصل

٢٢ - التدخين في الاماكن الممنوعة منها
للمحافظة على سلامة العمال والعمل مع المكافاة ٣ ايام ٥ ايام
فصل

ج - مخالفات تتعلق بسلوك العامل :

١ - ادخال اشياء غير مصرح بها او اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل	انذار	يوم ٢	٣ ايام	٥ ايام
٢ - ادخال مشروبات روجية لاماكن العمل	يوم ٢	يومان	٣ ايام	٥ ايام
٣ - التشاجر مع الزملاء او احداث مشاغبات في محل العمل	يوم ٢	يومان	٣ ايام	٥ ايام
٤ - الاعتماد على الرؤساء او وكلائهم او اهانتهم	يوم ٢	يومان	٣ ايام	٥ ايام
٥ - التمارض (اذا ثبت ذلك)	يوم ٢	يومان	٣ ايام	٥ ايام
٦ - الامتناع عن اجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب المؤسسة	يوم ٢	يومان	٣ ايام	٥ ايام
٧ - رفض التفتيش عند الانصراف	٢٥ ٪	يوم ٢	يوم ٢	يومان
٨ - مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانية العمل	٥٠ ٪	يوم ٣	يوم ٣	يومان
٩ - قبول هدايا او تقود على سبيل الرشوة بقصد التأثير على اعمال المؤسسة	فصل مع الكفاة			
١٠ - عدم تسليم النقود المحصلة لحساب المؤسسة في المواعيد المقررة بدون مع الكفاة	يومان ٣ ايام	٥ ايام	٥ ايام	الفصل

تبرير

ملاحظة ١ - ان اية مخالفة يصر عليها ستة اشهر تعتبر الاولى من نوعها . وتطبق بشأنها تسلسل العقوبات الوارد في هذا الجدول .

٢ - تطبق هذه العقوبات من قبل صاحب العمل او وكيله او من قبل لجنة التأديب وفقا للتحديد الوارد توضع من المادة الاولى من هذه اللائحة .

٣ - يحق لصاحب العمل بالنسبة لاية مخالفة تركب للمرة الاولى استبدال العقوبة المقررة بالانذار الكتابي .

الجدول رقم (٢) المتضمن تصنيف فئات العمال في المؤسسة
والحد الأدنى والاعلى للاجرة في كل درجة

أ - العمال المياومون

الفئة	العلاوة الدورية	الحد الأدنى	الحد الأعلى
١ فئة الفعلة والعمال			
المساعدین	١٥	٣٠٠	٤٢٠
٢ فئة العمال	٢٠	٣٥٠	٤٧٠
٣ فئة	٢٥	٣٨٥	٥٣٥
٤ فئة نصف الاختصاصيين	٣٠	٤٣٥	٦١٥
٥ فئة الاختصاصيين	٤٠	٥١٠	٧٥٠
٦ فئة الفنيين	٥٠	٦٠٠	١٠٠٠

- ١ - تصنيف الفئة الاولى كل من الاعمال الآتية :
- ٢ - تصنف في الفئة الثانية كل من الاعمال الآتية :
- ٣ - تصنف في الفئة الثالثة كل من الاعمال الآتية :
- ٤ - تصنف في الفئة الرابعة كل من الاعمال الآتية :
- ٥ - تصنف في الفئة الخامسة كل من الاعمال الآتية :
- ٦ - تصنف في الفئة السادسة كل من الاعمال الآتية :

الفئة	العلاوة الدورية	الحد الأدنى	العمال الشهيرون
١			
٢			
٣			
٤			
٥			

الجدول رقم (٣)

المتعلق بحدود المعدلات الوسطية لحدود عمال الانتاج
وعلاوات الانتاج المقررة

الفئة	نوع العمل	المعدل الوسطي للانتاج اليومي او الاسبوعي	العلاوة المقررة
-------	-----------	---	-----------------

الجدول رقم (٤)

المتعلق بمستوى مردود العمال العاديين وعلاوات الانتاج المقررة لهم

الفئة	نوع العمل	درجة تقدير المردود في الانتاج	العلاوة المقررة لكل درجة
-------	-----------	----------------------------------	-----------------------------

جـمـرول بالقوانين المعدلة للقانون

القانون	السنة	الموضوع
١٦٢	١٩٥٩	الغاء المادة ١٠
٢٢٧	١٩٥٩	المحافظة على الحقوق المكتسبة
١٦٢	١٩٦٠	رفع الحد الأدنى المعفى من ضريبة الدخل
٢٥٥	١٩٥٩	تمديد المهلة للنقابات
١٨٧	١٩٥٩	تمديد المهلة للنقابات
٢٢	١٩٦٠	تمديد المهلة للنقابات
٢٢٨	١٩٦٠	تمديد المهلة للنقابات
١٠٦	١٩٦٠	زيادة ايام الاعياد
١٣٢	١٩٦٠	تعديل عدة مواد
١٣٤	١٩٦٠	قرار نائب رئيس الجمهورية

★ ★ ★

قرار رئيس الجمهورية

بالقانون رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٠

باسم الامة ، رئيس الجمهورية
بعد الاطلاع على الدستور الموقت
وعلى المرسوم التشريعي رقم ٨٥ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢١ الناظم لاحكام
ضريبة الدخل ومعدلاته
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

مادة ١ — يضاف الى الفقرة الثانية من المادة ٤٤ من المرسوم التشريعي
رقم ٨٥ تاريخ ١٩٥٩/٥/٢١ بعد عبارة (قدره ١٠٠ ليرة سورية في الشهر)
النص التالي :

ويرفع هذا الحد الى ١٥٠ ل.س بالنسبة الى المكلفين الذين لا يتجاوز
دخلهم غير الصافي الشهري ٢٠٠ ل.س .

مادة ٢ — يطبق هذا التعديل بدءا من اول الشهر الذي يلي تاريخ نفاذ
هذا القانون .

مادة ٣ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في الاقليم
السوري .

في ٢٨ أيار ١٩٦٠

(نشر في العدد رقم ١٢٤ من الجريدة الرسمية تاريخ ٣١ أيار ١٩٦٠)

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩

بإضافة فقرة جديدة الى المادة ٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
باصدار قانون العمل

باسم الامة

رئيس الجمهورية ، بعد الاطلاع على الدستور الموقت وعلى القانون

رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل والقوانين المعدلة له
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر القانون الآتي :

مادة ١ — تضاف فقرة اخيرة الى المادة ٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
المشار اليها نصها الآتي :

« لا يسري حكم المادة ٧٣ من القانون المرافق فيما يتعلق بمكافأة مدة
الخدمة السابقة على العمل به الا في حدود ما كان منصوصا عليه في القانون
رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ وعلى اساس الاجر وقت
انقضاء العقد » .

مادة ٢ — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في اقليمي
الجمهورية من تاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

٣٠ سبتمبر ١٩٥٩

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٠

باسم الامة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور الموقت

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر القانون الآتي :

مادة ١ — تعدل الفقرة الاولى من المادة ٦٢ من قانون العمل الصادر
بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وتصبح كما يلي :

لكل عامل الحق في اجازة باجر كامل في الاعياد التي يصدر بتحديد

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على الا تزيد على تسعة ايام في السنة .

مادة ٢ — ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به في اقليمي الجمهورية .
١٥ آذار ١٩٦٠

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠

بتعديل بعض احكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل باسم الامة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور الموقت

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باصدار قانون العمل والقوانين المعدلة له وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر القانون الآتي :

المادة الاولى — يستبدل بنص الفقرة الاولى من المادة ٢ وبنص المادة ٧ والفقرة الثانية من المادة ١٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه النصوص الآتية :

مادة ٢ — الاشخاص الذين يشتغلون في اقليم مصر في محال لا تدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الارباح التجارية والصناعية المستحقة على اصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها سنويا ، وكذلك عمال اصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم حسب آخر ربط على المبلغ المذكور ، لا ينتفعون باحكام هذا القانون الا من تاريخ العمل به .

مادة ٧ — مع عدم الاخلال باحكام المادة ١٦٩ من القانون المرافق يكون لنقابات العمال القائمة ان تطبق الاحكام الواردة في الباب الرابع من قانون العمل خلال مدة لا تجاوز آخر اغسطس سنة ١٩٦٠ وتكون الجمعية العمومية التأسيسية للجنة النقابية من عمال المؤسسة •

وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة الفرعية من مندوبي النقابة المشار اليها في الفقرة السابقة ومندوبي العمال في غير المؤسسات التي تشكلت فيها لجان نقابية •
وتتكون الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة العامة على الوجه المبين بالمادة ١٦٩ من القانون المرافق •

ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه طريقة تمثيل اعضاء اللجان النقابية والنقابات الفرعية في الجمعيات العمومية للمستوى الاعلى •

مادة ١٥ — فقرة ٢ — ويستمر العمل بالقرارات المنفذة للقوانين الملغاة فيما لا يتعارض مع احكامه الى ان يصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل التنفيذي في كل اقليم القرارات المنفذة له •

المادة الثانية — على النقابات العامة التي تم ايداع اوراق تكوينها في الفترة ما بين ٧ ابريل سنة ١٩٥٩ وتاريخ نشر هذا القانون ان تعدل لوائح نظمها الاساسية بالتطبيق لاحكام المواد ١٦٠ ، ١٦٤ ، ١٦٩ ، ١٧٠ من قانون العمل خلال المهلة المشار اليها في الفقرة الاولى من المادة ٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والا اعتبرت منحلة • ويستمر العمل باحكام لوائح النظم الاساسية لهذه النقابات خلال تلك المهلة • واذا تكونت نقابة عامة للمهنة او الصناعة بالتطبيق لحكم المادة ١٦٠ خلال الفترة المشار اليها في الفقرة الاولى وكان عمالها منضمين الى نقابة عامة للمهن او الصناعات المتماثلة او المرتبطة ببعضها او التي تشترك في انتاج

واحد آل اليها نصيبها من اموال هذه النقابة طبقا للشروط
والاوضاع التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل •

المادة الثالثة — يستبدل بنصوص المادتين ٣٦ ، ١٦٠ والبنود ٨ ، ٩ ، ١٣ ، ١٤ ،
من المادة ١٦٤ والمادتين ١٦٩ ، ١٧٠ من قانون العمل المشار اليه
النصوص الآتية :

مادة ٣٦ — يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط
الحصول على الترخيص المشار اليه في المادة السابقة والبيانات
التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على الا يزيد على خمسة
جنيهات مصرية او خمسين ليرة سورية حسب الاحوال •
كما يحدد بقرار منه حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل او من
شرط الحصول على الترخيص •

ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم اجنبيا اعفي من شروط
على الترخيص ان يخطر الوزارة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من
تاريخ مزاوله الاجنبي للعمل •

مادة ١٦٠ — للعمال الذين يشتغلون بمهنة واحدة او صناعة واحدة من
المهن او الصناعات التي يحددها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية
والعمل ان يكونوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم وتدافع
عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية كما
يجوز للعمال الذين يشتغلون بمهن او صناعات متماثلة او مرتبطة
بعضها ببعض او تشترك في انتاج واحد والتي يحددها قرار من
وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يكونوا فيما بينهم
نقابة عامة •

ويكون للعمال المتدرجين ولخدم المنازل ومن في حكمهم الحق
في الانضمام الى نقابة مهنتهم او صناعتهم •

مادة ١٦٤ — ٨ — طريقة تشكيل مجالس ادارات كل من النقابة العامة

والنقابة الفرعية واللجنة النقابية وشروط العضوية فيها ومدتها واختصاص كل منها والقواعد الخاصة بسير اعمالها وكيفية انتخاب اعضائها ، وطريقة رعاية مصالحهم في الجهات التي لا يوجد بها لجان او نقابات فرعية .

٩ - طريقة الاحتفاظ بمحاضر الجمعيات العمومية للجان النقابية والنقابات الفرعية بها وصورها وكشوف اسماء اللجان النقابية والنقابات الفرعية المشتركة في تكوين النقابة العامة ومقارها وعدد المنضمين الى كل منها .

١٣ - بيان النسبة المئوية للمصاريف العامة والادارية للنقابة العامة ونقابات الفرعية ولجانها النقابية على الا تزيد على ٢٠٪ من اليراد السنوي للنقابة العامة . ويجوز زيادة هذه النسبة بترخيص من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

١٤ - بيان النسبة المئوية التي تخصص للاتفاق منها على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والثقافية والمهنية في مناطق النقابات الفرعية واللجان النقابية على الا تقل هذه النسبة عن ٨٠٪ مما يتبقى من ايرادات النقابة العامة بعد خصم المصاريف العامة والادارية المشار اليها بالبند ١٣ وتوزع هذه المبالغ بنسبة ما جمع من كل منها .

مادة ١٦٩ - يتم تشكيل النقابة العامة على الوجه والترتيب الآتي :

أ - تشكل لجنة نقابية لعمال المؤسسة الواحدة بشرط ان يبلغ طالبوا الاشتراك منهم ٥٠ عاملا على الاقل .

ب - تشكل نقابة فرعية في المديرية او المحافظة تتكون جمعيتها العمومية من مندوبي اللجان النقابية الذين تنتخبهم جمعياتها العمومية وكذلك من مندوبي العمال المشتغلين بنفس المهنة او الصناعة او المهن او الصناعات المتماثلة او المرتبطة بعضها ببعض

او التي تشترك في انتاج واحد في غير المؤسسات الموجود بها
لجان نقابية اذا بلغ عدد طالبي الاشتراك منهم ٥٠ عاملا على الاقل
فاذا شكلت لجنة نقابية واستحال تشكيل نقابة فرعية في المحافظة
او المديرية لعمال نفس المهنة او الصناعة او المهن او الصناعات
مثلت هذه اللجنة في الجمعية العمومية للنقابة العامة مباشرة •

ويكون للنقابة الفرعية شخصية اعتبارية في حدود الاختصاصات
المخولة لها في لائحة النظام الاساسي للنقابة العامة •

ج - تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من مندوبي النقابات
الفرعية الذين تنتخبهم جمعياتها العمومية ومندوبي اللجنة
النقابية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من البند ب •

مادة ١٧٠ - يجب ان يكون لكل نقابة عامة مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها
العمومية ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن سبعة ولا يزيد
على واحد وعشرين •

وان يكون لكل نقابة فرعية مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها العمومية
ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على احد
عشر •

وان يكون لكل لجنة نقابية مجلس ادارة تنتخبه جمعيتها العمومية
ويشكل من اعضاء لا يقل عددهم عن ثلاثة ولا يزيد على تسعة •
ويجري انتخاب اعضاء مجالس الادارة المشار اليه في الفقرات
السابقة بطريق الاقتراع السري ولمدة سنتين •

وتودع محاضر الجمعيات العمومية التي تم فيها انتخاب مجالس
ادارات اللجان النقابية والنقابات الفرعية وكذلك كشوف باسماء
اعضاء مجالس ادارتها وصفة كل عضو وسنه وصناعته ومحل
اقامته مع الاوراق المنصوص عليها في المادة ١٦٠

ولا يجوز تكوين اكثر من لجنة نقابية واحدة في المؤسسة

الواحدة ، كما لا يجوز تكوين اكثر من نقابة فرعية واحدة
للقابة العامة الواحدة في المديرية او المحافظة الواحدة .
وتسري الاحكام المتعلقة بالجمعيات العمومية للنقابات العامة
المشار اليها في المواد ١٧٣ ، ١٧٧ ، ١٧٨ ، والاحكام الخاصة
باجضاء مجالس ادارتها المشار اليها في المواد ١٧١ ، ١٧٨ على
الجمعيات العمومية للنقابات الفرعية واللجان النقابية وعلى اعضاء
مجالس ادارتها .

المادة الرابعة — تضاف فقرة جديدة الى المادة ١٧٥ من قانون العمل نصها الآتي:
(وتسري في شأن النقابات احكام المواد ٢١٢ ، ٢١٣ ، والفقرة
الثانية من المادة ٢٣٣) .

المادة الخامسة — تلغى الفقرة الثانية من المادة ١٦٢
المادة السادسة — ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في اقليمي
الجمهورية من تاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
صدر برياسة الجمهورية في ٢ شوال سنة ١٣٧٩ (٢٨ مارس سنة ١٩٦٠)

قرار نائب رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠

نائب رئيس الجمهورية
بعد الاطلاع على قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٧ لسنة ١٩٥٩
وعلى ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة
قرر :

المادة ١ — تطبق احكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والمؤسسة والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة .

المادة ٢ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به في الاقليم السوري .

صدر في ١٩٦٠/٦/٩

نائب رئيس الجمهورية

* * *

تأمين اصابات العمل في قانون التأمينات الاجتماعية (١)

مادة ١٩ — مع مراعاة احكام المادة ٢ من هذا القانون تسري احكام هذا الفصل على عمال الزراعة المشتغلين بآلات ميكانيكية او المعرضين لاحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم «١» الملحق بهذا القانون ، وكذلك على العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة وعلى الاخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسمين وعمال الشحن والتفريغ .

مادة ٢٠ — لا تلتزم المصالح الحكومية والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة والمؤسسات العامة بالاشتراك في المؤسسة في تأمين اصابات العمل . ولا يمتد هذا الاستثناء الى المقاولين الذين يقومون باعمال لها . وعلى المصالح والهيئات المشار اليها في الفقرة السابقة ان تقوم بعلاج المصابين من موظفيها ومستخدميها وعمالها وبدفع التعويضات المقررة طبقا لاحكام هذا الافضل او أي قانون آخر ايهما أفضل للمصاب .

مادة ٢١ — تتكون اموال هذا التأمين مما يأتي :

أ = الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بواقع ٣٪ من اجور عماله .

ب = الاعانات والهبات التي يقرر مجلس الادارة قبولها .

ج = ريع استثمار هذه الاموال .

مادة ٢٢ — لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي أن يقرر زيادة او تخفيض الاشتراكات المنصوص عليها في المادة السابقة وذلك بالشروط والاوزاع التي يصدر بها قرار منه بناء على اقتراح مجلس الادارة .

(١) يسري هذا النص على :

١ — عمال الحكومة والمؤسسات العامة المشمولة بقانون التأمينات وغير المشمولة ايضا من تاريخ صدور قانون التأمينات .

٢ — عمال القطاع الخاص الذين شملهم قانون التأمينات الاجتماعية من تاريخ شمولهم .

مادة ٢٣ — لمجلس الادارة أن يقرر تخفيض الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل بنسبة لا تتجاوز ٧٥٪ من قيمتها اذا كان يستخدم مائة عامل فأكثر ويقوم بتقديم العلاج الطبي وصرف المعونة اليومية طبقا لاحكام هذا القانون .

القسم الاول — في التعويضات والمعاشات

مادة ٢٤ — لكل مصاب او للمستحقين عنه بعد وفاته الحق في الحصول من المؤسسة على تعويض عن اصابته طبقا للقواعد المقررة في هذا الفصل .
ولا يستحق التعويض النقدي في الحالات الآتية :
أ = اذا تعمد المؤمن عليه اصابة نفسه .

ب = اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك :

- ١ — كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات .
- ٢ — كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل .

وذلك كله ما لم ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه او تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل وفقا لاحكام المادة ٣٢ .
ولا يجوز التمسك باحدى الحالتين أ ، ب الا اذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري وفقا للمادة ٤٢ .

مادة ٢٥ — تتولى المؤسسة علاج المصاب الى ان يشفى من اصابته أو يثبت عجزه .

مادة ٢٦ — يجري تقدير العجز المتخف عن الاصابة عند ثبوته أو بعد مرور سنة من تاريخ وقوع الاصابة ان لم يكن قد تم شفاؤها وذلك بشهادة طبية من طبيب المؤسسة يعين شكلها وبياناتها قرار من مجلس الادارة .

مادة ٢٧ — على المؤسسة اخطار المؤمن عليه بانتهاء العلاج وبما تخلف لديه من عجز مستديم ونسبته .

مادة ٢٨ — اذا نشأ عن اصابة المؤمن عليه عجز يمنعه عن أداء عمله ، فعلى المؤسسة أن تؤدي له خلال فترة عجزه معونة مالية تعال $\frac{70}{100}$ من اجره لمدة تسعين يوما تزداد بعدها الى $\frac{80}{100}$ من الاجر بشرط الا تقل المعونة عن الحد الأدنى المقرر قانونا للاجر اليومي او الاجر الفعلي للمصاب ان قل عن ذلك .

ويستمر صرف المعونة طوال مدة عجزه عن أداء عمله او حتى ثبوت العجز المستديم او حدوث الوفاة او انقضاء عام من تاريخ استحقاقها أيها اسبق .
ويتحمل صاحب العمل في هذه الحالة أجر يوم الاصابة ايا كان وقت وقوعها .

مادة ٢٩ — اذا نشأ عن الاصابة عجز كامل استحق المصاب عنه معاشا شهريا يعادل $\frac{60}{100}$ من اجره . ويجب ألا يقل معاش العجز الكامل عن ٢٤٠ قرشا أو ٢٤ ليرة ولا يجاوز ٢٤ جنيها أو ٢٤٠ ليرة شهريا ويستحق المتدرجون بغير أجر معاشا شهريا يحدد بواقع مائة قرش أو ١٠ ليرات شهريا .

مادة ٣٠ — اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ $\frac{35}{100}$ أو أكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشا يوازي نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل .

مادة ٣١ — اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم لا تقل نسبته عن $\frac{10}{100}$ ولا تصل الى $\frac{35}{100}$ من العجز الكامل استحق المصاب تعويضا معادلا لنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل عن خمس سنوات ونصف ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة .

مادة ٣٢ — تقدر نسبة العجز الجزئي وفقا لقواعد الآتية :

أ = اذا كان العجز مبينا بالجدول رقم ٢ الملحق بهذا القانون روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلي المبينة به .

ب = اذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادات الطبية .

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي تعديل الجدول المذكور بناء على اقتراح مجلس ادارة المؤسسة .

مادة ٣٣ — اذا كان المصاب قد سبق أن اصيب باصابة عمل روعيت في تعويضه القواعد الآتية :

١ — اذا كان مجموع نسب العجز الناشئ عن الاصابة الحالية والاصابات السابقة أقل من ٣٥٪ عوض المصاب عن اصابته الاخيرة على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها والاجر وقت حدوثها .

٢ — اذا كان مجموع نسب العجز الناشئ عن الاصابة الحالية والاصابات السابقة يوازي ٣٥٪ أو أكثر فيعوض على الوجه الآتي :

أ = اذا كان المصاب قد عوض عن اصابته السابقة تعويضا من دفعة واحدة قدر معاشه على اساس مجموع نسب العجز المتخلف عن اصابته جميعها وأجره وقت الاصابة الاخيرة .

ب = اذا كان المصاب مستحقا في معاش العجز قدر معاشه على أساس مجموع نسب العجز المتخلف عن اصاباته جميعها واجره وقت الاصابة الاخيرة بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه وقت وقوع الاصابة الاخيرة .

مادة ٣٤ — اذا أدت الاصابة الى وفاة المصاب ، فعلى المؤسسة أن ترتب معاشا شهريا قيمته ٥٠٪ من أجر المتوفى بحيث لا يقل عن ٢٠٠ قرش او ٢٠ ليرة ولا يجاوز ٢٠ جنيها او ٢٠٠ ليرة شهريا يوزع على المستحقين من بعده على الوجه المبين في المادة ٨٩ .

ويستثنى من الحكم السابق المستحقون عن العمال المتدرجين بغير اجر ويكون تعويضهم على أساس مائة جنية دفعة واحدة توزع عليهم طبقا لاحكام المادة ٨٩

مادة ٣٥ — على المؤسسة ان تبشر او توفر الخدمات التأهيلية اللازمة بما في ذلك الاطراف الصناعية طبقا لما يقرره مجلس ادارتها .

القسم الثاني - في الاجراءات

مادة ٣٦ - على المؤمن عليه أن يبلغ صاحب العمل او مندوبه فوراً بأي حادث يكون سببا في اصابته والظروف التي وقع فيها متى سمحت حالته بذلك .

مادة ٣٧ - على صاحب العمل أن يخطر المؤسسة بكل تغيير في عدد العمال أو أجورهم زيادة أو نقصا ويكون هذا الاخطار طبقا للشروط والالوضاع التي يحددها قرار من مجلس الادارة .

ويسري حكم المادة ٧٦ في حالة تأخير صاحب العمل عن القيام بالاخطار المشار اليه في الفقرة السابقة اذا كان هذا الاخطار زيادة قيمة اشتراكات التأمين . اما اذا كان الاخطار المذكور يسندعي تخفيض قيمة تلك الاشتراكات سقط حق صاحب العمل في ذلك التخفيض عن مدة التأخير ويؤول الفرق الى المؤسسة .

وللمؤسسة الرجوع على صاحب العمل بما تنكلفه قبل أي مصاب من عماله لم يسبق له الاخطار عنه أو عن التغيير في أجره .

مادة ٣٨ - على صاحب العمل أن يوفر وسائل الاسعاف الطبية في أماكن العمل وذلك بالشروط والالوضاع التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي بالاتفاق مع وزير الصحة المركزي . وعليه في جميع الاحوال أن يقدم الاسعافات الاولية للمصاب ولو لم تمنعه الاصابة من مباشرة عمله .

مادة ٣٩ - على صاحب العمل أو المشرف على العمل اخطار المؤسسة عن كل اصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمراقفه صورة من هذا الاخطار .

ويكون الاخطار طبقا للنموذج الذي تعده المؤسسة لهذا الغرض .

مادة ٤٠ - على صاحب العمل عند حدوث الاصابة أن يتولى نقل المصاب الى مكان العلاج الذي تعينه له المؤسسة وتكون مصاريف الانتقال من مكان العلاج واليه على حساب المؤسسة طبقا للقواعد التي يقررها مجلس الادارة .

مادة ٤١ — على صاحب العمل أو المشرف على العمل ابلاغ البوليس عن كل حادث يصاب به أحد عماله اصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ تعيبه عن العمل بسبب تلك الاصابة ويجب أن يكون البلاغ مشتملا على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه ونوع الاصابة والجهة التي نقل اليها المصاب لعلاجها .

مادة ٤٢ — تجري الجهة القائمة باعمال التحقيق تحقيقا من صورتين في كل بلاغ يقدم اليه ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ويثبت فيه أقوال الشهود ، كما يوضح به بصفة خاصة ما اذا كان الحادث نتيجة تعمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب طبقا للمادة ٢٤ ويثبت فيه أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته بذلك . وعلى هذه الجهة ابلاغ الجهة الادارية المختصة عن هذه الحالات فور الانتهاء من تحقيقها أو موافاتها بصورة من التحقيق وللجهة الادارية أن تطلب استكمال التحقيق اذا رأت محلا لذلك .

وعلى الجهة الادارية المختصة اخطار المؤسسة بجميع الحالات التي يثبت فيها أن الاصابة لم تكن نتيجة لحادث عمل أو كانت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب او كانت عن عمد .

مادة ٤٣ — على صاحب العمل أن يعهد الى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين للاصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون وذلك في اوقات دورية يعينها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي ويبين في هذا القرار الشروط والاوضاع التي يجب أن يجري عليها الفحص الدوري .

مادة ٤٤ — على الاطباء ان يبلغوا الجهة الادارية المختصة والمؤسسة وصاحب العمل بحالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها .

واذا لم يتم الطبيب بالابلاغ المنصوص عليه في الفقرة السابقة وجب على

الجهة الادارية المختصة ان تبلغ ذلك الى النقابة العليا للمهن الطبية للنظر في أمره ، كما يجوز لها أن تطلب الى صاحب العمل استبدال غيره به .

مادة ٤٥ — على صاحب العمل ان يعد في كل محل او فرع او مكان يزاول فيه العمل السجلات الآتية :

١ — سجل القيد والاجور وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالعمل ويكون لكل منهم رقم خاص مع اثبات رقم بطاقة التأمين ، ان وجدت ، وكذلك مقدار الاجر اليومي او الاسبوعي او الشهري او أجر القطعة او العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائيا .

٢ — سجل اصابات العمل ويدون فيه ما يقع من اصابات العمل نتيجة لحوادث أو أمراض مهنية وذلك بمجرد علمه بها عن طريق الابلاغ المنصوص عليه في المادة ٣٦ .

٣ — سجل الفحص الطبي الدوري ويدون فيه اسم الطبيب الذي يعهد اليه بفحص العمال طبقا للمادة ٤٣ وتاريخ كل زيارة واسماء العمال المرضى ونوع مرض كل منهم .

ويجب أن تكون جميع هذه السجلات موضوعة ومستوفاة بالشكل الذي تقرره الجهة الادارية المختصة بالتطبيق للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي .

مادة ٤٦ — تلتزم المؤسسة بتنفيذ احكام هذا الفصل حتى ولو كانت الاصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل وتحل المؤسسة قانونا محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسؤول بما تكلفته .

مادة ٤٧ — لا يجوز للمصاب فيما يتعلق باصابات العمل ان يتمسك ضد المؤسسة بأحكام أي قانون آخر . ولا يجوز له ذلك ايضا بالنسبة لصاحب العمل الا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبه .

مادة ٤٨ — تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ احكام هذا الفصل خلال

سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه اذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلال هذه المدة سواء كان بلا عمل أو كان يشتغل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض .

مادة ٤٩ — لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي بقرار منه تعديل جدول أمراض المهنة الملحق بهذا القانون .

مادة ٥٠ — على صاحب العمل أن يتبع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من اصابات العمل طبقاً للشروط والالوضاع التي تصدر بها قرارات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي .

مادة ٥١ — على المؤسسة أن تقوم بالدراسات الخاصة بالوقاية من اصابات العمل وعلى الاخص :

أ — بحث الوسائل التي تكفل تعاون اصحاب الاعمال فيما يتعلق بتطبيق اساليب الوقاية في اماكن العمل ، وشروط تقديم المعونة الفنية والمالية اللازمة لهم عند الاقتضاء .

ب — بحث الوسائل التي تكفل تعاون العمال فيما يتعلق باتباع تعليمات الوقاية أثناء العمل .

ج — بحث اصابات العمل من حيث اسبابها ومعدلات تكرارها وشدها وطرق الوقاية منها .

د — القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسائل الوقاية المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أحسنها .

هـ — اعداد البحوث والنشرات والملصقات وكذا تنظيم المحاضرات والندوات وعرض الافلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه رفع الوعي الوقائي بين اصحاب الاعمال والعمال .

و — انشاء معامل لاجتيازات الوقاية من اصابات العمل وكذا معارض لادواتها واجهزتها ومكتبة أو أكثر تضم المراجع المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من اصابات العمل .

القسم الثالث - في التحكيم الطبي

مادة ٥٢ - للمؤمن عليه ان يتقدم خلال اربعة ايام من تاريخ اخطاره طبقا لاحكام المادة ٢٧ بانتهاء العلاج أو بعدم اصابته بمرض مهني وخلال اسبوعين من تاريخ اخطاره بعدم ثبوت العجز او بتقدير نسبته بطلب اعادة النظر في ذلك وعليه أن يرفق بطلبه الاخطار المذكور والشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره .

وتقدم تلك الطلبات الى الجهة الادارية المختصة وعلى المؤسسة ان تودع الجهة المذكورة جميع الاوراق المتعلقة بالاصابة محل النزاع فور طلبها مالم تتم تسوية الخلاف .

مادة ٥٣ - على الجهة الادارية المختصة احالة الموضوع على لجنة تحكيم طبي تشكل من طبيب تندبه الجهة الادارية المختصة وطبيب تندبه المؤسسة . وعلى اللجنة في حالة الخلاف أن تضم اليها الطبيب الشرعي المختص أو طبيبا حكوميا في الجهات النائية .

وينظم اجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم وتحديد الجهات النائية قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي بالاتفاق مع وزير العدل والصحة المركزيين .

مادة ٥٤ - على الجهة الادارية المذكورة اخطار كل من المصاب والمؤسسة بقرار التحكيم الطبي فور وصوله اليها ويكون ذلك القرار نهائيا وغير قابل للطعن . وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات .

احكام طوارئ العمل وامراض المهنة في القانون ٢٧٩ الملقى (١)

مادة ١٧٨ — طوارئ العمل هي كل الاصابات التي يصاب بها العمال اثناء العمل او بسببه او بسبب ما يتعلق به .

وتشمل احكام هذا الفصل السابع جميع العمال على الاطلاق ، ايا كانوا ومهما كان العمل ، ولا يستثنى منها الا العمال الذين يشتغلون في الزراعة على آلات غير الآلات الزراعية الحديثة .

القسم الاول — في التعويضات

مادة ١٧٩ — يقع الخطر القانوني في كل طوارئ العمل (أي المسؤولية المالية فيها) على عاتق رب العمل ايا كان . فعليه ، اذا تجاوز العجز عن العمل ثلاثة ايام ، ان يدفع للعامل او لعياله تعويضا مقطوعا يحدد في المواد التالية .

مادة ١٨٠ — اذا نتج عن الطارئ عجز عن العمل دائم وكامل ، يحق للمصاب تعويض مساو لاجرة (٥٠٠) خمسمائة يوم عمل اذا كان عمر المصاب ستين سنة فما فوق ، ويضاف الى هذا التعويض اجرة شهر عن كل سنة من عمر المصاب تنقص عن ال (٦٠) حتى الثامنة عشرة من العمر ، ويعد العجز الدائم كاملا اذا اصبح المصاب عاجزا عن العمل في اية مهنة من المهن .

مادة ١٨١ — اذا نتج عن الطارئ عجز دائم ولكنه جزئي ، يبنى التعويض على أسس العجز الكامل ، ويحسم منه نسبة مئوية مساوية لما بقي للمصاب من القدرة على العمل .

وتقرر نسبة عجز المصاب عن العمل بنتيجة تقرير طبي دقيق ، ويجب على الطبيب او الاطباء واضعي التقرير ان يتبعوا في تقدير النسبة المئوية للعجز الدائم عن العمل ، النسب المئوية التي تضعها الوزارة بجدول يصدر بمرسوم

(١) في القانون ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ السارية على العمال الذين لم تشملهم التأمينات الاجتماعية بعد .

يبين فيه نوع الاصابات والآفات والنسبة المئوية للعجز الدائم عن العمل ، الذي ينتج عن كل منها •

مادة ١٨٢ — اذا نتج عن الطارئ عطل عن العمل موقت مدته اكثر من ثلاثة ايام يحق للعامل مساو لنصف أجرته يستمر على قبضه منذ يوم الطارئ الى ان يشفى او يموت او يثبت عجزه عن العمل ، ويدفع هذا التعويض عن مدة العطل كلها بما فيها ايام الاعياد والعطلة الاسبوعية ، ويدفع في الاوقات المعروفة في المؤسسة او المصنع ، على ان لا تتجاوز الفترة بين دفعة واخرى خمسة عشر يوما •

واذا حدثت الوفاة او تحقق العجز الدائم في مدة تزيد عن ستة اشهر اعتبارا من يوم المباشرة بدفع التعويض المنصوص عنه في هذه المادة ، فان التعويضات المدفوعة بعد الاشهر الستة تحسم من التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ و ١٨١ و ١٨٣ من هذا القانون •

مادة ١٨٣ — اذا نتج عن الطارئ وفاة العامل ، حق لعياله تعويض مبني على الاسس التالية :

١ — نصف المبلغ الذي يحق للعامل في حالة العجز الدائم الكامل ، اذا لم يخلف العامل من عياله الا شخصا واحدا ،

٢ — يضاف الى النصف المذكور ١٥٪ (خمسة عشر بالمئة) عن كل شخص آخر خلفه العامل ، على ان لا يتجاوز التعويض في اية حال ١٠٠٪ من تعويض العجز الدائم •

وعلى رب العمل فوق ذلك دفع نفقات الدفن ، على ان لا يتجاوز ما يدفعه اجرة شهر واحد •

مادة ١٨٤ — في تطبيق احكام المادة السابقة ، تعتبر عيال العامل مؤلفة من الاشخاص الآتية :

١ — الزوج او الزوجات ،

٢ — الاصول ،

٣ - الفروع - من الاناث - والاخوات اللواتي لسن في عصمة زوج ،
٤ - الفروع - من الذكور - والاخوة ما عدا الرجال منهم الذين هم فوق
الثامنة عشرة والصالحين للعمل ، ولا يعامل الفروع من غير الابناء كالأبناء الا
اذا كان العامل المتوفى يعيلهم فعلا .

مادة ١٨٥ - يعطى التعويض المنصوص عنه بالمادتين ١٥٧ و ١٨٣ لمن كان
يعولهم فعلا العامل المتوفى من افراد عائلته المحددين في المادة ١٨٤ . وتقسم
بينهم على التساوي بقرار من حاكم الصلح يعطى بصورة نهائية ، ويدخل في
عدد افراد العائلة الجنين اذا ولد حيا .

مادة ١٨٦ - لا يدفع الا نصف التعويض المنصوص عليه في المواد ١٨٠
و ١٨١ و ١٨٣ ، اذا كان العامل المصاب مستخدما في المصانع ، حسب ما
المادة ١١ من هذا القانون ، التي يستخدم فيها من اربعة الى تسعة عمال ، ولا
يدفع الا خمسها في المصانع التي يستخدم فيها ثلاثة عمال فما دون .

مادة ١٨٧ - يتخذ كأساس لحساب التعويض المنصوص عيه في المواد ١٨٠
الى ١٨٣ وفي المادة ١٨٦ الاجرة الوسطية التي كان يتقاضاها العامل تقدا او
عينا خلال الاشهر الستة الاخيرة ، اذا كان العامل يعمل في المؤسسة نفسها
منذ ستة اشهر او تزيد ، واذا لم يكن قد مضى على العامل في المؤسسة نفسها
ستة اشهر ، يتخذ كأساس لحساب التعويض متوسط الاجرة التي نالها العامل
منذ استخدامه مضافا اليه عشرون بالمائة .

واذا كان العامل غير دائم او كان موسميا ، تتخذ كأساس لحساب التعويض
الاجرة الوسطية المدفوعة خلال ايام العمل .

مادة ١٨٨ - اذا كان المصاب بالطارئ عاملا متدرجا او كان دون السادسة
عشرة من العمر ، فلا يجوز ان تتخذ اساسا لحساب التعويض ، اجرة نقل عن
نصف الاجرة التي تدفع لعامل جدير من فئته .

مادة ١٨٩ - اذا زادت اجرة العامل الشهرية على مائتين وخمسين ليرة سورية
او زادت اجرته اليومية على عشر ليرات سورية ، فلا يتخذ اساسا لحساب

التعويض المنصوص عليه في المواد ١٨٠ و ١٨١ و ١٨٣ الا القيمة المذكورة في هذه المادة ويهمل الجزء الزائد من الاجرة •

واما في الشركات المساهمة وفي المؤسسات التي تستخدم ثلاثين عاملا او اكثر فيضاف الى ذلك نصف الجزء الذي يتراوح بين مائتين وخمسين ليرة سورية واربعمائة ليرة سورية في الشهر او بين عشر وخمس عشرة ليرة سورية في اليوم •

مادة ١٩٠ — لا يحق للعمال الذين تشملهم احكام هذا الفصل السابع ، ان يستندوا الى قانون آخر في حق التعويض عن الطوارئ التي يصابون بها ، مع الاحتفاظ باحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٩٢

مادة ١٩١ — اذا كان دفع التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ و ١٨١ و ١٨٣ من هذا القانون دفعة واحدة ، من شأنه ان يززع مركز رب العمل المالي ، فيحق للمحكمة ان تحكم بالتعويض مقسما على سنتين على الاكثر ، شرط ان يؤمن المصاب او عياله تأمينا كافيا على دفع الاقساط •

مادة ١٩٢ — لا يجوز ان يعطى للمصاب شيء من التعويضات المنصوص عليها في هذا القانون اذا ثبت انه هو الذي سبب الطارئ عمدا •

ويجوز انقاص مبلغ التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ الى ١٨٣ من هذا القانون حتى النصف اذا ثبت ان سبب الطارئ ذنب لا عذر له صدر عن المصاب ، وتعتبر في هذا الانقاص فداحة الخطأ وحالة المصاب المالية والعائلية معا •

ويجوز من جهة اخرى زيادة مبلغ هذه التعويضات ، اذا ثبت ان الطارئ ناتج عن ذنب لا عذر له وصدر عن رب العمل او عن وكلائه •

مادة ١٩٣ — على رب العمل دائما أن يؤمن لعماله المعالجة السريعة الاولى حال اصابتهم بطارئ ولو لم تضطر الاصابة العامل الى مغادرة عمله ، وعليه ان يقوم بنفقات المعالجة وثمان الادوية ، واذا اقتضى الامر ، بنفقات النقل الى المستشفى وبنفقات المستشفى على ان يحق له ان يختار المستشفى •

ويحق للأطباء والصيادلة والمستشفيات ومديري مؤسسات الاستشفاء ان يطالبوا رب العمل رأساً أمام المحاكم بدفع اجورهم ونفقاتهم •

مادة ١٩٤ — اذا كان للحكومة او للبلديات مستشفى على مسافة خمسين كيلومترا على الاكثر من محل حدوث الطارئ يحق للمصاب ان يدخل اليه مجانا ويحتل اول محل يشعر فيه وان يبقى فيه المدة التي تقرر ادارة المستشفى ضرورتها المتابعة المعالجة •

مادة ١٩٥ — اذا كان للمؤسسة طبيب خاص ، فلا يحق للعامل المطالبة باجرة الطبيب ، وعليه فوق ذلك ان يخضع لمعالجة طبيب المؤسسة ، والا فقد حقه في التعويض عن جزء العجز عن العمل الناتج عن عدم خضوعه لهذه المعالجة •

مادة ١٩٦ — على كل معمل يستخدم اكثر من عشرين عاملا ان يكون لديه خزانة للادوية الضرورية ، تحفظ بحالة جيدة طبقا للقوانين والانظمة المتعلقة بالصيدلة وتجارة الادوية ، وتحتوي على الادوية والادوات التي قد يحتاج اليها بسرعة نظرا لنوع العمل ولاخطار الطوارئ التي قد تنجم عنه •

مادة ١٩٧ — يثبت شفاء المصاب او عجزه عن العمل كليا او جزئيا ، بتقرير طبي يعطيه الطبيب الذي عالج المصاب ويحق لكل من الفريقين اذا شك في صحة هذا التقرير ان يطلب من حاكم الصلح اجراء كشف طبي آخر يتم في خلال خمسة ايام تبتدىء منذ الطلب •

مادة ١٩٨ — علاوة على حق العامل في مطالبة رب العمل بالتعويضات وفقا لاحكام هذا الفصل ، يحق لكل من المصاب وعياله ورب العمل ان يطالب المسبب للطارئ (اذا كان شخصا آخر) بالتعويض عن الاضرار الناجمة عنه ، حسب القوانين العامة ، واذا اقام احدهم الدعوى ، يحق للآخر التدخل فيها ، واذا نال رب العمل حكما على مسبب الطارئ حل محله المصاب او عياله في حق المطالبة بالمبلغ المحكوم به الى حد التعويضات وتوابعها المنصوص عليها في هذا القانون •

والمبالغ التي يدفعها المسبب وقتئذ الى المصاب ، تبرئ ذمة رب العمل من مبلغ مساو لها من اصل المبالغ الواجبة عليه عملا بأحكام هذا الفصل .

مادة ١٩٩ — لا يجوز حجز أي تعويض من التعويضات المستحقة الاداء عملا بأحكام هذا الفصل او تحويلها لوفاء أي دين كان ، ما عدا ديون المهر دالنفقة ، وعلى شرط ان لا يتجاوز الربع فقط .

مادة ٢٠٠ — اذا كان رب العمل قد أمن نفسه بضمان (سيكورتاه) على المسؤولية المالية التي تقع على عاتقه بسبب الطوارئ ، يحق للمصاب ان يطالب بالتعويض شركة الضمان أساسا ، واذا كان ثمة مسبب للطوارئ غير العامل او رب العمل ، حسبما ورد في المادة السابقة ، تحل شركة الضمان التي تكون قد سبقت فدفعت تعويضا للمصاب محل رب العمل في حق مطالبة المسبب بالتعويض الى حد المبلغ الذي دفعته ، واذا اعلن افلاس رب العمل أو تصفيته القضائية ، فلا تدخل المبالغ التي له بذمة المسبب او بذمة شركة الضمان ضمن موجودات طابق الافلاس .

مادة ٢٠١ — يزول حق المصاب وعياله بمطالبة رب العمل بالتعويض ، اذا كان رب العمل قد سبق فعقد ضمانا (سيكورتاه) يضمن به خطر الطوارئ الذي اصيب به العامل بكامله ، والمسؤولية المالية الموضوعة على عاتقه من جراء الطوارئ بموجب هذا القانون ، وتزول عندئذ مسؤولية رب العمل المالية ، الا في حالة الذنب الذي لا عذر له حسب الفقرة الاخيرة من المادة ١٩٢ وتضع الوزارة جدولا باسماء شركات الضمان المقبولة .

مادة ٢٠٢ — يجوز ان ينظم بمرسوم ، يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ، الضمان الاجباري على طوارئ العمل . ويعين المرسوم المؤسسات وارباب العمل الذين يجبرون على ان يضمنوا (بسيكورتاه) اخطار طوارئ العمل والمسؤولية المالية الموضوعة على عاتقهم بسببها ، ويعين ايضا ارباب العمل المعفيين من وجوب الضمان ، ويحدد شروط تطبيق الضمان الاجباري والواجبات والحقوق الناشئة عنه لكل من ارباب العمل والعمال وشركات الضمان وسائر ما يتعلق به .

مادة ٢٠٣ — ديون المصاب وعياله على رب العمل (من تعويضات وتوابعها) هي ديون ممتازة لها الامتياز العام في جميع اموال رب العمل المنقولة . وفي حال اعلان افلاس رب العمل او تصفيته القضائية ، تسجل هذه الديون كديون ممتازة على الطابق ، الا اذا كان قد سبق وسجل تأمين عقاري لهذه الديون وفقا للفقرة التالية :

وتؤمن ، فوق ذلك ، هذه الديون بتأمين عقاري جبري من نوع ال (هيبوتيك) يسجل على عقارات رب العمل ، ضمن الشروط المنصوص عليها في قانون الملكية العقارية .

بيد انه خلافا لاحكام المواد المذكورة ، يعين حاكم الصلح من تلقاء نفسه او بناء على طلب المصاب او عياله ، مبلغ الدين المؤمن والعقار الواجب تسجيل التأمين عليه وشروط التأمين الاخرى ، ويبقى مفعول هذا التسجيل الاحتياطي نافذا الى صدور الحكم النهائي في التعويض او الى صدور حكم حاكم الصلح وفقا للفقرة الثانية من المادة ٢١٥ من هذا القانون . واذا ابرم الحكم تسجيل الدين كله او بعضه ، يرجع مفعول التسجيل ورتبته ، كما قرره الحاكم ، الى تاريخ التسجيل الاحتياطي .

مادة ٢٠٤ — اذا أحال متعهد اشغال تعهده ، كلها او بعضها ، الى متعهد آخر ، فانه يبقى مسؤولا معه بالتضامن عن التعويضات المستحقة للمصاب او عياله بسبب طوارئ العمل الناتجة عن هذا التعهد . واذا اجر رب العمل احد عماله لغيره او اعاره له مؤقتا ليشغل لديه ، فانه يبقى مسؤولا امام العامل المذكور عن طوارئ العمل وفقا لاحكام هذا الفصل .

مادة ٢٠٥ — امراض المهنة هي الامراض التي يثبت بعد كشف طبي انها مسببة مباشرة عن ممارسة بعض المهن التي تؤثر بطبيعتها على صحة العامل ، وتحدد هذه المهن بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير بعد أخذ رأي مديرية الصحة العامة . ويحق للمبتلين بأمراض المهنة تعويضات المصابين بطوارئ العمل وميزاتهم وحقوقهم نفسها المنصوص عليها في القانون ، ويحدد معدل العجز عن العمل بتقرير طبي وفقا لاحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٨١

ويقع واجب دفع التعويضات على عاتق رب العمل الذي ابتلى العامل بمرض المهنة وهو بخدمته ، واذا اصاب العامل بمرض المهنة من جراء عمله لدى ارباب عمل مختلفين ، يقسم التعويض فيما بينهم بنسبة مدة عمل المصاب لدى كل منهم ، وبالاتناد الى تقرير طبي تبين به العلة الناتجة عن المهنة .

انما يحق للمصاب ان يطالب رب عمله الاخير او شركة الضمان بدفع التعويضات بكاملها ، ويحفظ لرب العمل هذا او لشركة الضمان الحق بالرجوع على ارباب العمل السابقين لمطالبتهم بقسم التعويض المتوجب عليهم .

مادة ٢٠٦ — يستفيد من احكام هذا الفصل جميع العمال السوريين الذين جرى عقد عملهم في سورية ، ولو وقع الطارئ خارج الاراضي السورية .

ويحق للعمال الاجانب العاملين في سورية المساواة مع العمال السوريين في الاستفادة من كل الاحكام الواردة في أي فصل من فصول الباب الثاني من هذا القانون المتعلقة بحماية العمال ، بشرط اثبات المعاملة بالمثل بصك دولي .

ولا يحق لورثة العامل الاجنبي ، اذا كانوا اجانب ، ان يستوفوا شيئاً من التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ الى ١٨٣ من هذا القانون ، اذا لم يكونوا مقيمين في سورية او في لبنان عند حدوث الطارئ ، الا اذا كانت قوانين بلاد العامل الاجنبي تمنح ورثة العامل السوري في هذه الحال حق استيفاء التعويض .

اما العمال التابعون لاحدى دول الجامعة العربية ، فيعاملون دائماً معاملة العمال السوريين فيما يتعلق بجميع احكام قانون العمل هذا .

مادة ٢٠٧ — كل عقد يتعارض واحكام هذا الفصل باطل حكماً ، وفي هذه الحال تبثدى مدة مرور الزمن مجدداً من تاريخ كل حكم نهائي يعلن بطلان العقد .

انما يستفيد العمال دائماً من احكام وشروط نظام المؤسسة التي يعملون بها اذا كانت هذه الاحكام والشروط انفع لهم من احكام هذا القانون وافيد .

مادة ٢٠٨ — كل مصلحة يعقدها العامل على التعويضات المنصوص عليها

في هذا الفصل السابع ، وكل تنازل عن الحقوق التي يمنحها له ، باطل حكما اذا اجري قبل انقضاء ثلاثين يوما على الاجابة .

القسم الثاني

الاصول القانونية الواجب اتباعها في حالة حدوث الطوارئ

مادة ٢٠٩ — على رب العمل وعلى وكلائه ان يقدموا الى حاكم صلح المنطقة تصريحاً عن كل طارئ يصاب به احد العمال ويسبب له عطلا عن العمل ، وذلك في مدة اربعة ايام ، وعلى حاكم الصلح ان ينظم في الحال محضرا بالتصريح ويعطي ايصالا به .

ويجب ان يذكر في التصريح وفي المحضر : اسم العامل واجرته ، واسم رب العمل وعنوانه ، ومحل وقوع الطارئ وساعته ونوعه وسائر ما يتعلق به وماهية الاصابة ، واسم الشهود وعنوانهم ، واذا كان ثمة ضمان ، اسم شركة الضمان وعنوانها ، ويجب ان يرفق التصريح بتقرير طبي يبين حالة المصاب وتنازع الاصابة المحتمل وقوعها والوقت الذي يمكن به معرفة نتائجها النهائية . ويحق للمصاب او وكلائه وممثليه ان يصرحوا عن الطارئ بالشروط نفسها خلال ستة اشهر تبتدىء من يوم الطارئ .

مادة ٢١٠ — يحق لحاكم الصلح ان يوكل الى أحد الاطباء فحص المصاب اذا كان التصريح غير مرفق بتقرير طبي او اذا تبين ان التقرير المرفق غير كاف . ويجب على الحاكم ان يفعل ذلك اذا طعن حد اصحاب العلاقة بصحة التقرير المرفق ، وفي كل حال يدفع رب العمل نفقات الفحص الطبي . ولا يحق للحاكم ان يوكل اجراء هذا الفحص او الكشف المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ١٩٧ للطبيب الذي عالج المصاب ولا للطبيب الذي عهد اليه رب العمل بمعالجته ولا لطبيب شركة الضمان (اذا كان رب العمل او العامل قد عقد ضمانا) .

مادة ٢١١ — عندما يدعي رب العمل او العامل ان سبب الطارئ ذنب لا عذر له صدر عن الآخر وفقا للمادة ١٩٢ ، او عندما يظن ، بعد الاطلاع على

التقرير الطبي ، ان الطارىء قد يسبب الوفاة او العجز الدائم عن العمل ولو كان هذا العجز جزئيا ، او عندما يكون المصاب قد توفي ، يقوم حاكم الصلح بتحقيق لتبيان ما يلي :

- ١ — سبب الطارىء ونوعه واحواله ،
- ٢ — المصاب او المصابين وعنوان اقامتهم وجنسياتهم وتاريخ ولادتهم ومحلها
- ٣ — اصحاب الحق في التعويض فيما اذا حكم بالتعويض مع ذكر محل ولادتهم وتاريخها ،

٤ — نوع الاصابة او الجرح وكيف حدث الطارىء ،

٥ — معدل اجرة العامل خلال الاشهر الستة التي سبقت الطارىء ،

٦ — اسم شركة الضمان ، اذا كان ثمة من ضمان .

وتسلف الخزينة نفقات هذا التحقيق عند الاقتضاء .

مادة ٢١٢ — يجري التحقيق في محل حدوث الطارىء وبحضور كل من له علاقة به او بعد عودتهم بكتاب مسجل ، وعلى حاكم الصلح ان يذهب الى مقر المصاب اذا كانت حالته لا تسمح له بحضور التحقيق ويمكنه ان يعين خيرا يؤازره في التحقيق علاوة على الطبيب الممكن تعيينه عملا بالمادة ٢١٠

مادة ٢١٣ — يجب على حاكم الصلح ان ينهي التحقيق بسرعة على ان لا يتجاوز الوقت عشرة ايام الا اذا كان ثمة احوال تمنع ذلك ، ويجب عندئذ ذكر المانع في المحضر .

ثم يعلم الحاكم اصحاب العلاقة بكتاب مسجل ان التحقيق قد انتهى وان النسخة الاصلية للمحضر قد اودعت في قلم محكمة الصلح حيث يمكنهم ان يطلعوا عليه وان يحصلوا مجانا على نسخة منه .

مادة ٢١٤ — مع مراعاة احكام المادة ٢٥٢ ، يفصل حاكم الصلح في جميع الخلافات المتعلقة بنفقات الدفن او التطيب او المعالجة وبالتعويضات الموقته مهما بلغت قيمتها ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الدعوى . ان الاحكام المتعلقة بدفع التعويض اليومي المنصوص عليه في المادة ١٨٢

هي معجلة التنفيذ ، ولا يوقف تنفيذها لجوء الخصم لأي طريق من طرق المراجعة .

مادة ٢١٥ — عندما يكون على الحاكم ان يفصل في قضية وفاة او عجز دائم عن العمل ، يدعو بكتاب مسجل المصاب او عياله ورب العمل وممثل شركة الضمان (اذا كان ثمة ضمان) في مدة خمسة ايام تبتدىء منذ نهاية التحقيق اذا كان المصاب قد توفي قبل نهايته ، او تبتدىء منذ ابراز شهادة الوفاة او شهادة طبية تثبت العجز الدائم ، او ابراز اتفاق كتابي وقع عليه اصحاب العلاقة واعترفوا فيه ان العجز دائم .

واذا عقد بين اصحاب العلاقة اتفاق موافق لاحكام هذا القانون ، فعلى حاكم الصلح ان يسجل هذا الاتفاق ويقرر مبلغ التعويض نهائيا ، وعليه ان يذكر في قراره قيمة الاجرة الاساسية ، واذا كان العجز دائما يذكر النقص الحاصل في مقدرة المصاب على العمل ، واذا لم يذكر ذلك كان قراره باطلا . وفي حال عدم الاتفاق يفصل حاكم الصلح بسرعة في القضية ، ويكون حكمه خاضعا لطرق المراجعة القانونية .

واذا كان ثمة ضمان ، يذكر القرار او الحكم ان شركة الضمان حلت محل رب العمل وفقا لاحكام المادة ٢٠٠ من هذا القانون .

مادة ٢١٦ — يجب اقامة الدعوى للمطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل خلال سنة واحدة تبتدىء منذ اليوم التالي لحدوث الطارئ او انتهاء التحقيق ، او منذ اليوم التالي للتوقف عن دفع التعويضات المؤقتة ، والا ردت الدعوى بسبب مرور الزمن .

واما امراض المهنة فيجب اقامة الدعوى بخصوصها خلال سنة واحدة من تاريخ نهاية خدمة المصاب لدى آخر رب عمل استخدم لديه .

مادة ٢١٧ — كل عامل اصيب بطارئ عمل يستفيد هو وعياله حكما من المعونة القضائية .

تعفى من رسوم الطوابع التقارير الطبية والمعاملات الاخرى المتعلقة بالتصريح عن الطارئ ، وتعفى ايضا من رسوم الطوابع وتعطى مجانا

المحاضرات والشهادات المختلفة واعلامات الاحكام والتبليغات والاوراق
والمعاملات الاخرى التي تحرر او تجري تنفيذا لاحكام هذا الفصل .

مادة ٢١٨ — يجوز للفريقين ان يتفقا على عرض الخلاف الناتج عن طوارئ
العمل على لجنة تحكيم المونة المختلطة في المحافظة ، ويجب ان تراعي اللجنة
في قرارها الاحكام الواردة في هذا الفصل .

مادة ٢١٩ — على كل مؤسسة صناعية تستخدم أكثر من عشرة عمال ان
تلتصق ملخصا عن احكام الفصل السابع هذا وخاصة المواد ١٧٨ الى ١٨٧
والمواد ١٩٢ و ١٩٨ و ٢٠٠ و ٢٠١ في مكان ظاهر في محل العمل وباللغة
العربية .

مادة ٢٢٠ — يعاقب بغرامة تتراوح بين خمس عشرة ليرة سورية ومائتي
ليرة سورية عن كل مخالفة رب العمل الذي يحسم جزءا على اجور عماله لقاء
ضمان مسؤولية الطوارئ الملقاة على عاتقه بموجب احكام هذا القانون ،
وتضاعف الغرامة اذا تكررت المخالفة خلال سنة .

مراسيم تشريعية مختلفة

المرسوم التشريعي رقم ١١٥

تاريخ ١٩٥٣/١٠/٥

المتضمن قانون خدمة العلم

مادة ٨٣ — (جديدة) المعدلة بموجب القانون رقم ٢٦٥ تاريخ ١٤/٨/٩٥٦

١ — تدخل مدة خدمة العلم الفعلية المؤداة وفق احكام هذا القانون أو قوانين خدمة العلم السابقة في حساب التقاعد وتعويض التسريح والترفع شريطة دفع العائدات التقاعدية عنها وفقا للاحكام النافذة ، يستفيد من احكام هذه الفقرة من يدعى لاداء هذه الخدمة من :

أ — الموظفين الداخلين في ملاك دائم في الدولة أو في مؤسساتها العامة بصفة متمرن أو اصيل والمتقاعدين منهم .
ب — المستخدمين والعمال الدائمين لدى مختلف دوائر الدولة أو مؤسساتها العامة بصفة متمرن أو اصيل .

ج — الاحتياطيين من عسكري الجيش أو الشرطة أو الدرك .
٢ — تحسب مدة خدمة العلم الفعلية التي أداها أو سيؤديها عسكري الجيش والشرطة والدرك في حساب القدم للترفع لرتبة أو درجة أعلى وفي حساب المهلة الصغرى ، المؤهلة للاعتراف .

٣ — لا تدخل الخدمة الاضافية المترتبة على المكلف بموجب احكام الباب الثالث من هذا القانون في حساب التقاعد والتسريح والترفع والاحتراف .

مرسوم تشريعي رقم ١٤٦

تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨

تحديد التعويض العائلي

ان رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء

بناء على الامر العسكري رقم ٢ والمؤرخ في ١٩٥١/١٢/٣

يرسم ما يلي :

مادة ١ — يستفيد من التعويض العائلي المحدد في هذا المرسوم التشريعي :

١ — موظفو الملاك الاصلاء والمتمرنون •

٢ — المستخدمون الدائمون الاصلاء والمتمرنون •

٣ — الموظفون والمستخدمون المؤقتون المعينون لمدة تتجاوز السنة الكاملة والخاضعون لانظمة خاصة •

٤ — اصحاب المعاشات التقاعدية •

٥ — المستفيدين من التعويض بموجب احكام نصت عليها قوانينهم او انظمتهم الخاصة •

مادة ٢ — يستفيد الاشخاص المذكورون في المادة الاولى من هذا المرسوم التشريعي من التعويض العائلي عن افراد عائلاتهم المبينة فيما يلي :

أ — الزوجة غير الموظفة أو المستخدمة •

ب — في حالة تعدد الزوجات لا يعطى الزوج تعويضا عائليا الا عن زوجة واحدة •

ج — الاولاد مهما كان عددهم ضمن الشروط الآتية :

١ — الاولاد الذكور الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم •

٢ — الاولاد الذكور الذين يتممون التحصيل الثانوي في المدارس الثانوية لغاية الحادية والعشرين من العمر والاولاد الذكور الذين يتممون التحصيل العالي حتى غاية السادسة والعشرين من العمر •

٣ — الاولاد الذكور المعلولون مهما كان عمرهم •

٤ — الاولاد الطبيعيون المعترف بهم والمتبنون وذلك بموجب وثائق شرعية •

٥ — البنات العازبات اللواتي لا يتقاضين راتبا او معاشا من الدولة او البلديات والمؤسسات او الشركات •

٦ — الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن •

٧ — يستثنى من التعويض العائلي الاولاد الذين تتولى الدولة نفقات

دراستهم واعاشتهم والمستفيدين من المنح المجانية الدراسية •

مادة ٣ — يجوز اعطاء الارملة من الموظفين والمستخدمات التعويض العائلي عن اولادها ، وكذلك المطلقة منهن ان لم يكن مطلقها موظفا او مستخدما ، على أنه في حال ترتب نفقة شرعية لها عن اولادها فانها تتقاضى الفرق بين هذه النفقة الشرعية والتعويض العائلي الذي تستحقه وفقا لاحكام هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٤ — يحدد التعويض العائلي عن كل فرد من افراد العائلة المعروفة بمقتضى احكام هذا المرسوم التشريعي كما يلي :

ل.س

- ٤ لموظفي المرتبة العاشرة او لمن يتقاضى راتبا او معاشا يعادل او يقل عن رواتب هذه المرتبة .
 - ٦ لموظفي المراتب التاسعة والثامنة والسابعة او لمن يتقاضى راتبا او معاشا يتراوح بين الحد الادنى لراتب المرتبة التاسعة والحد الاقصى لراتب المرتبة السابعة .
 - ٨ لموظفي المرتبتين السادسة والخامسة او لمن يتقاضى راتبا او معاشا يتراوح بين الحد الادنى لراتب المرتبة السادسة والحد الاقصى لراتب المرتبة الخامسة .
 - ١٠ لموظفي المرتبتين الرابعة والثالثة او لمن يتقاضى راتبا او معاشا يتراوح بين الحد الادنى لراتب المرتبة الرابعة والحد الاقصى لراتب المرتبة الثالثة .
 - ١٢ لموظفي المراتب الثانية والاولى والممتازة او لمن يتقاضى راتبا او معاشا يتراوح بين الحد الادنى لراتب المرتبة الثانية والحد الاقصى لراتب المرتبة الممتازة .
- ويقصد بالراتب الراتب غير الصافي او الراتب المقطوع وبالمعاش المعاش التقاعدي .

مادة ٥ — يبدأ الحق بتقاضي التعويض العائلي من تاريخ تسجيل عقد الزواج او الولادة في مديرية الاحوال المدنية في سوريا أو لدى البعثات الخارجية او المعتمدة او من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة .

مادة ٦ — يجب على كل مستفيد من أحكام هذا المرسوم التشريعي أن يقدم بيانا عائليا جديدا عند كل تبدل يطرأ على وضعه العائلي مصدقا من مديرية الاحوال المدنية .

مادة ٧ — يقطع التعويض العائلي بكامله ونهائيا اذا قدم المستفيد منه بيانا كاذبا بقصد الحصول على تعويض عائلي يزيد عما يستحقه بمقتضى احكام هذا المرسوم التشريعي ويلاحق صاحب هذا البيان قضائيا وتطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في المادة ٤٥٢ من قانون العقوبات .

مادة ٨ — في حالة تخلف المستفيد من التعويض العائلي عن تقديم بيان عائلي جديد بالتبدل الذي طرأ على وضعه العائلي — اذا كان من شأن هذا التبدل تقاضيه تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه — يؤخر ترفيعه سنة كاملة .

مادة ٩ — اذا تقاضى المستفيد من احكام هذا المرسوم التشريعي تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه تسترد منه الزيادة التي تقاضاها .

مادة ١٠ — تنفذ احكام هذا المرسوم التشريعي اعتبارا من ١ آذار ١٩٥٢

مادة ١١ — تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا المرسوم التشريعي ولا سيما المادة ٦ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٣٨/اس تاريخ ١٠/٣/١٩٤٣

مادة ١٢ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .
دمشق في ٣/٦/١٣٧١ و ٢٨/٢/١٩٥٢

مرسوم تشريعي رقم ١٣٨

ان رئيس الدولة

بناء على الامر العسكري رقم ٢ تاريخ ٣/١٢/١٩٥١ والمرسوم التشريعي رقم ٢٥٧ تاريخ ٨/٦/١٩٥٢ المتضمن تنظيم السلطات العامة

وقرار مجلس الوزراء رقم ٣٥١ تاريخ ٥/١١/١٩٥٢

يرسم ما يلي :

المادة ١ - ١ — يحق لوزير الاقتصاد الوطني ان يتخذ قرارات تنظيمية لممارسة المهن الصناعية والتجارية والحرّة (١) .

٢ — يحصر حق اتخاذ قرارات من هذا النوع في المواضيع الآتية :

١ — تحديد يوم للراحة الاسبوعية للممارسين .

٢ — تنظيم ساعات العمل وساعات الفتح والاعلاق .

٣ — تقرير كل قاعدة آيلة لمنع الغش في المهن ومنع المضاربات غير المشروعة .

٤ — تنظيم الاسعاف الاجتماعي في المهن وتأمين الموارد اللازمة له .

المادة ٢ — تتخذ القرارات التنظيمية المشار اليها وفقا للاصول التالي :

١ — يتبنى مكتب النقابة المختصة موضوع التنظيم بقرار يصدر عن اغلبية اعضائه ويبلغه الى وزارة الاقتصاد الوطني في المركز او الى المحافظ في المحافظات .

٢ — يحيل المحافظ الطلب الى دوائر الاقتصاد الوطني في المحافظات ، وتحيله هذه الدوائر بدورها الى وزارة الاقتصاد الوطني مرفقا برأيها ومطالعتها الخاصة .

٣ — تقوم الوزارة او دوائرها الفرعية بتحقيق عن اهداف التنظيم من حيث موافقة المصلحة العامة ولها ان تستنير في هذا الصدد بمطالعة دوائر الامن العام او بآراء نقابات اخرى يرتبط نشاطها بنشاط المهنة موضوع البحث وخاصة نقابة العمال .

٤ — للوزير ملء الحق بقبول اقرار التنظيم المقترح او برفضه .

٥ — يصدر القرار التنظيمي عن وزير الاقتصاد الوطني بناء على اقتراح مدير العمل والشؤون الاجتماعية .

(١) انتقلت صلاحية وزير الاقتصاد الى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .

- المادة ٣ - ١ - توضع القرارات التنظيمية المهنية موضع التنفيذ فور نشرها في الجريدة الرسمية .
- ٢ - ويعاقب مخالفوها بعقوبة تتراوح بين ٢٠ الى ٢٠٠ ل.س وتضاعف العقوبة في حال التكرار .
- ٣ - تخصص جميع الغرامات التي يحكم بها المخالفون لنفع العمال العاطلين والمحتاجين وفقا لاحكام المادة ٢٥٠ من قانون العمل .
- المادة ٤ - ١ - يكلف رجال الضابطة وموظفو مديرية العمل والشؤون الاجتماعية الذين يسميهم وزير الاقتصاد الوطني لهذا الغرض بتطبيق احكام المقررات التنظيمية وتحرير الضبوط القانونية بحق مخالفيها .
- ٢ - تعتبر الضبوط المشار اليها صحيحة الى حين ثبوت عكسها .
- ٣ - تحال الضبوط الى المحاكم المختصة من قبل مدير العمل والشؤون الاجتماعية في الادارة المركزية ومن قبل اعلى موظفي هذه المديرية في المحافظات .
- المادة ٥ - ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ٦/١١/١٩٥٢

* * *

تنفيذا لكتاب وزارة الداخلية رقم ١٠/٢٢٠٨ المؤرخ في ٢٣/٣/١٩٥٤ اجتمع في شعبة الشؤون الاجتماعية بوزارة الداخلية في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم الاربعاء ٤ شعبان ١٣٧٣ الموافق ٧ نيسان ١٩٥٤ السادة :

نزهة المدني مندوب وزارة الاقتصاد الوطني

اندره دروس مندوب وزارة الداخلية

كمال الحافظ مندوب المديرية العامة للشرطة والامن

لبحث شؤون الراحة الاسبوعية واوقات العمل في المهن والنظر في وضع خطة موحدة للسير عليها في هذا الصدد . وبعد الاطلاع على المرسوم

التشريعي رقم ١٣٨ المؤرخ في ١١/١١/١٩٥٢ المتضمن تنظيم ممارسة المهن الصناعية والتجارية والحرّة ، ولا سيما نصوصه التالية :

المادة الاولى — ١ — يحق لوزير الاقتصاد الوطني ان يتخذ قرارات تنظيمية لممارسة المهن الصناعية والتجارية والحرّة .

٢ — يحصر حق اتخاذ قرارات من هذا النوع في المواضيع التالية :

١ — تحديد يوم الراحة الاسبوعية للممارسين .

٢ —

المادة الثانية — تتخذ القرارات التنظيمية المشار اليها وفقا للاصول التالي :

١ — يتبنى مكتب النقابة المختصة موضوع التنظيم بقرار يصدر عن اغلبية

اعضائه ويبلغه الى

٢ — تقوم الوزارة او دوائرها الفرعية بتحقيق عن اهداف التنظيم من

حيث موافقته للمصلحة العامة ولها ان تستنير في هذا الصدد بمطالعة دوائر

الامن العام او بآراء نقابات

٣ — للوزير ملء الحق بقبول اقرار التنظيم المقترح او برفضه .

اجتمعت الآراء على انتهاج خطة العمل التالية :

١ — لا يقر لممارسي مهنة واحدة في مدينة واحدة سوى يوم راحة واحد

وفي حال عدم الاتفاق على يوم يهمل تحديد يوم راحة لممارسي تلك المهنة .

٢ — من المفيد الاستئارة دوما بمطالعة دوائر الامن العام في تقرير يوم

الراحة الاسبوعي ويستحسن ان يكون ذلك بطريق وزارة الداخلية .

٣ — في حال وقوع اعتراض على تحديد يوم الراحة الاسبوعية ، يكون

هذا التحديد واجب التنفيذ اذا كان عدد ممارسي المهنة الذين يؤيدونه لا يقل

عن ثمانين بالمائة من المجموع العام .

يتحقق من ذلك بدعوة الهيئة العامة الى الاجتماع في النقابة وتعتبر نسبة

الثمانين بالمائة من مجموع الاعضاء الحاضرين ويسقط حق من لا يحضرون

الاجتماع .

ولبيان نظم هذا المحضر في اليوم نفسه وجرى التوقيع عليه .

فهرس

رقم الصفحة	الموضوع
٣	الاهداء
٥	المقدمة
	القسم الاول
٧	قرار رئيس الجمهورية بقانون العمل الموحد
٩	المحافظة على الحقوق المكتسبة
	كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة
١٣	اللجان السابقة واحكامها
١٤	حول الفاء المادة ١٠
١٥	وزارة العمل كمرجع اداري
١٧	احكام طوارئ العمل
١٩	حول نشر القوانين
٢١	القسم الثاني - قانون العمل .
٢٣	الباب الاول - الفصل الاول - تعريف صاحب العمل ، عمل العامل في بيته .
٢٤	طريقة دفع الاجرة وصفة العامل .
٢٥	ارتباط العامل باكثر من رب عمل واحد .
٢٦	علاوة الانتاج ، تعويض السكن ، مسؤولية الوظيفة ، بدل الطعام ، الاجر الفعلي والحد الادنى للاجر .
٢٧	التعويض العائلي وضمانم القدم ، علاوات الانتاج ، ما يخرج من مفهوم الاجر .

الموضوع	رقم الصفحة
الشهران الثالث والرابع عشر ، اجور عمال القاهرة .	٢٨
ضمان الترفيع ، المساواة بين عمال المؤسسة ، هل المنحة جزء من الاجر .	٢٩
الفصل الثاني - احكام عامة - خدم المنازل	٣٠
الشرط الاكثر فائدة للعامل	٣١
المخالصة في القانون .	٣٢
الشهر في تطبيق احكام القانون	٣٤
الفصل الثالث - توظيف وتخديم العاطلين .	٣٥
شركات التوظيف الخاصة	٣٩
الفصل الرابع - في التأهيل المهني .	٤٠
الفصل الخامس - في تنظيم عمل الاجانب	٤٥
الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل .	٤٦
الباب الثاني - في التدرج والتدريب والعقود الواردة على العمل المهني .	٤٧
الفصل الاول - شروط التدرج	٤٨
الفصل الثاني - عقد العمل الفردي ، العمال العرب	٥٠
الطابع على عقد العمل ، العقد مكتوبا .	٥١
الفصل التسفي اثناء فترة الاختبار ، عقد الاختبار خطي	٥٢
العامل المتمرن ، الحد الادنى للاجور من النظام العام .	٥٣
دفاتر رب العمل ، الطوابع على وصولات العمال .	٥٤
كيفية اقتطاع الديون	٥٥
حقوق عمال المتعهدين ، رب العمل الاصلي والثانوي .	٥٧

رقم الصفحة	الموضوع
٥٨	رفض العامل للنقل ، عدم تخفيض الاجر ، النقل الى درجة ادنى .
٥٩	النقل والفصل بلا مبرر
٦٠	تحويل العامل اليومي الى شهري
٦١	حساب اجر العامل الشهري
٦٢	المحاسبة والتفتيش ، تكليف العامل بعمل ادنى مرتبة ، العمل الاضافي .
٦٣	الاجازة الاسبوعية تدخل ضمن الاجازة السنوية
٦٤	التراكم في القانون ٩١ ، اعلام العامل مسبقا بموعد اجازته .
٦٥	ارتباط العامل باكثر من رب عمل واحد ، تداخل الاجازة السنوية مع الاجازة المرضية ، تأجيل الاجازة السنوية ، التعويض عن لاجازة السنوية .
٦٦	كيفية حساب المدة ، تحديد الاجازة وكميتها ، استحقاق الاجازة ، الاجازة السنوية من النظام العام .
٦٧	الاجازة للجميع ، اجازة الحج ، الاجازة بلا راتب .
٦٨	تداخل اجازة العيد مع الاجازة السنوية ، تداخل الراحة الاسبوعية والاعياد مع الاجازة السنوية
٦٩	الاجازة ب ٢١ يوما ، تداخل الاجازات .
٧١	السنة الفعلية لا الميلادية ، العمل المتقطع تسقط به الاجازة ، على العامل طلب الاجازة ، على رب العمل اثبات منح الاجازة ، شهر الانذار والاجازة ، طلب الاجازة ، الاجازة السنوية من النظام العام .
٧٢	مضي السنة شرط استحقاق ، الاجازة وترك العمل ، الطعام منحة لا تدخل في الاجر
٧٤	حق العامل بالاجازة ، حول انقضاء السنة .
٧٥	تداخل المرض مع العيد ، تداخل العيد مع يوم الراحة .
٧٦	استهلاك اجازة العيد ، تداخل يوم الراحة مع العيد ، عيدان في يوم واحد .
٧٧	الاعياد في المؤسسات العامة ، الاجر المضاعف عن الايام التسعة فقط
٧٨	لجنة تحديد الاجور والاعياد ، اعياد في الوزارات ، تداخل الاجازة الاسبوعية مع المرضية

بعد استهلاك الاجازة المرضية ، عبء اثبات المرض ، اثبات العذر المقبول .	٧٩
اسباب المرض ، امتناع صاحب العمل من احالة العامل على الطبيب	٨٠
طارىء العمل والاجازة المرضية	٨١
الاقامة البعيدة عن العمران	٨٢
الشجار والمرضى ، اجراء الفحوص في المكان المعد ، المقصود بوسائل الاسعاف .	٨٣
شمول الحاملات بالمادة ٦٥ ، الفتق طارىء عمل ، التحاليل الطبية، العلاج في المؤسسات ، النظارات وطقم الاسنان .	٨٤
الجودة في الجهاز العلاجي ، اختيار الاطباء الاختصاصيين ، حضور العامل للعيادة ، العلاج لكل العمال .	٨٥
طبيب المؤسسة يعين الدواء ، التحلل من تخصيص الطبيب .	٨٦
رقابة القضاء على تأديب العمال .	٨٧
تصنيف العمال .	٨٨
بدل الانذار	٨٩
كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة .	٩٠
عامل استخدم في ظل القانون ٢٧٩ وانتهت خدمته في ظل القانون ٩١	٩١
عامل استخدم في ظل القانون ٩١ وانتهت خدمته في ظله ايضا .	٩٢
عامل استخدم في ظل القانون ٩١ وانتهت خدمته في ظله ايضا ،	٩٢
عامل استخدم في ظل القانون ٢٧٩ وانتهت خدمته في ظل القانون ٩١	٩٣
انتهاء العقد المحدد المدة ، فصل العامل بسبب مطالبته بحقوقه ، تطوع العامل في الحرس الوطني ، تطوع العامل في المقاومة الشعبية المحافظة على الحقوق المكتسبة ، مثال على تعويض الاستقالة .	٩٤
التقادم الخمسي	٩٦
كيفية تقديم الشكوى من التسريح ، الفصل بلا مبرر ، فوات مدة الاسبوع ، وقف تنفيذ الفصل ، عدم وجود اخطار بالفصل ، ترك الدعوى .	٩٧
الفصل في العقد المحدد المدة ، التنازل عن وقف الفصل ، اللجوء الى القضاء المستعجل ، استمرار دفع اجر العامل المفصول ، تقدير الدعوى .	٩٨

تعديل الطلب بالدعوى ، اقرار صاحب العمل بالحق ، مدة توقيف العامل ، توقف رب العمل ، اساس التقادم الحولي ، كيفية حساب مكافأة الخدمة .	٩٩
التقادم الخمسي ، مدة السنة في القانون المدني ، اعادة العامل للعمل	١٠٠
فوات ميعاد الشكوى ، هل تقدم النقابة الشكوى ، التحاق العامل بعمل آخر .	١٠١
الغياب وازدواج العقوبة .	١٠٢
العمل خارج المؤسسة .	١٠٣
التغيب بسبب العمل النقابي ، الغياب دون سبب مشروع ، اعتقال العامل .	١٠٤
الانذار قبل الفصل ، الخسارة الجسيمة ، الاهمال لا يبرر الفصل ، اخطار الجهة المسؤولة ، الالتزامات الجوهرية ، النقص في الانتاج .	١٠٥
عجز العامل لمرضه ، نوم العامل ، ، الامتناع عن النقل ، السبب ، المشادة الكلامية .	١٠٦
تقديم الشكوى الكاذبة ، الجنحة ودعوى التعويض ، اجر العامل اثناء ايقافه .	١٠٧
ثبوت الزواج ، خدمة العلم .	١٠٩
عمال المؤسسة الخاصة	١١٠
اثر التعديل ٢٢٧ ، كيفية حساب تعويض الاستقالة «انظر الصفحة ٩٤» ، اجتهاد مؤسسة التأمينات حول الاستقالة	١١١
الانذار بالاستقالة هي من صالح العامل ، تصفية حقوقه السابقة ؟	١١٢
الاستقالة الصورية	١١٣
المقصود بالعجز	١١٤
بيع المحل والافلاس .	١١٧
المستأجر ليس خلفا خاصا .	١١٨
الاعمال العرضية والموقته	١١٩

الفصل الثالث - في عقد العمل المشترك

دراسة نظرية حول تاريخ العقود المشتركة .	١٢٠
الشرط الافضل للعمال ، ساعات العمل وتنظيمها بالعقود المشتركة	١٢٥

١٢٩	الباب الثالث - في تنظيم العمل
	الفصل الاول - احكام عامة
١٣١	تفسير المادة ١١١ ، شركة المرفأ تجارية .
١٣٤	الفصل الثاني - في تحديد ساعات العمل .
١٣٥	توزيع ساعات العمل ، تشغيل العامل اكثر من ٨ ساعات .
١٣٦	عمال بناء المرافيء ، تخفيض ساعات العمل ، تخفيض الاجر .
١٣٧	نقل العامل واجره ، ساعات عمال محطات البنزين ، ساعات عمل الحراس ، ساعات عمل سائقي السيارات الخاصة .
١٣٨	المقصود بسائقي السيارات ، المؤسسات العامة صاحب عمل تجاري
١٣٩	انقاص الاجر ، تشغيل العامل اكثر من ١٠ ساعات .
١٤١	استبدال يوم الراحة الاسبوعية ، السماح بالعمل في يوم الراحة العطلة الاسبوعية المأجورة .
١٤٢	بداية يوم الراحة الاسبوعية ، العمل الاضافي في يوم الراحة .
١٤٣	تداخل يوم الراحة مع العيد ، التصنيف والعطلة المأجورة .
١٤٤	مدة العمل الاضافي ، حساب اجر العمل الاضافي
١٤٥	الساعات الاضافية ، العمل الليلي ، متى تبدأ فترة الليل ، العمل على اساس الانتاج .
١٤٦	الاجر على اساس اسبوعي ، التوقف الجزئي عن العمل ، التوقف الطارىء .
١٤٧	الحد الاعلى لساعات العمل .
١٤٨	الفصل الثالث - في تشغيل الاحداث ، الاحداث والخدم في المنازل
١٥١	الفصل الرابع - في تشغيل النساء ، فترة الليل في عمل النساء
١٥٥	الفصل الخامس - في تشغيل العمال في المناجم ، المقصود بالمناجم
١٥٧	شركة الاسفلت تخضع لاحكام هذا الفصل .

١٦٣	الفصل السادس - في تحديد الاجور .
١٦٤	انسحاب منادى العمل من لجنة تحديد الاجور
١٦٥	الحد الأدنى لعمال المصرف المركزي ، الحد الأدنى لمن ازدوج عمله
١٦٦	الاجرة المدفوعة لعمال اليومية ، اجرة العامل في حال التوقف بارادة صاحب العمل .
١٦٧	الباب الرابع - في نقابات العمال .
١٦٨	انضمام العمال للنقابات
١٦٩	المتفرغون النقابيون
١٧٠	مجلس الادارة وتبديل الوظائف
١٧١	الترخيص شرط العضوية ، عدم دفع الاشتراك .
١٨٢	تقديم الكشف
١٧٤	وجود ٥٠ عاملا لتأليف نقابة
١٧٥	اشتراك العامل في النقابة
١٨١	الباب الخامس - النزاع الجماعي والتوفيق والتحكيم
١٨٥	احالة القضية للاستئناف
١٨٨	طلب التحكيم اجباري
١٨٩	مناقشة حق الاضراب وتعريفه في القانون وفي التشريع المقارن وتطوره على مراحل التاريخ .
١٩٣	الباب السادس - في تفتيش العمل والضبطية القضائية .
١٩٤	حلف اليمين من المفتش ، منع استمرار المخالفة
١٩٥	الباب السابع - في العقوبات
٢٠٣	مذكرة ايضاحية
٢١١	جدول بالقرارات المنفذة للقانون بما فيها الملغاة مع تواريخ نشرها في الجريدة الرسمية

القرار ٣٤٠ سجلات النقابة	٢١٤
القرار ٤٠٧ بتحديد الاختصاصات .	٢٢٣
القرار رقم ٤٠٨ بتشغيل العمال دون فترات راحة .	٢٢٥
القرار ٤١٠ لجان الترخيم .	
القرار ٤١١ المناطق البعيدة عن العمران	٢٢٦
القرار ٤١٢ طلبات وقف العمل	٢٢٧
القرار ٤١٥ تشغيل الاحداث	٢٢٨
القرار ٤١٦ الاعمال الضررة للنساء .	٢٢٩
القرار ٤١٧ تشغيل الاحداث	٢٣١
القرار ٤١٩ وسائل الاسعافات في المناجم والمحاجر	٢٣٥
القرار ٤٤٥ وتعديلاته بتحديد الحد الاقصى لساعات العمل .	٢٣٧
القرار ٤٥٩ حكم الاغلاق الاسبوعي	٢٣٩
القرار ٤٦٤ ما يمكن تحميله للعتالة .	٢٤٠
القرار ٦٣٩ بتحديد الاوضاع الخاصة بتسجيل العقود المشتركة .	٢٤١
القرار ٢٦٣ في تحديد ايام الاعياد	٢٣٤
القرار ٢٧٠ رسوم الطابع - القرار ٣١٠ تخصيص مبالغ الغرامات	٢٤٥
القرار ٣٣٢ في اثبات الاجر	٢٤٧
القرار ٣٦٩ هيئات التحكيم	٢٤٨
القرار ٤٣٤ جدول المهن	٢٥٠
القرار ٤٣٥ تمثيل العمال في النقابات	٢٦٤
القرار ٤٣٨ التفطيش الليلي	٢٦٦
القرار ٤٨٣ اموال النقابات	٢٦٨
القرار ٥٣٥ التراخيص للاجانب	٢٧٠
القرار ٥٨٢ انموذج النظام الاساسي للنقابات	٢٧٦
القرار ٦١٨ المهن التي يسمح فيها للنساء بالعمل ليلا	٣٠٤
القرار ٦١٩ تمثيل المندوبين في النقابات العامة	٣٠٥
مشروع القرار الخاص بالعلاج الطبي	٣٠٦
انموذج لائحة الجزاءات	٣١٣

الموضوع	رقم الصفحة
جدول بالقوانين المعدلة للقانون	٣٢٧
قرار رئيس الجمهورية بالقانون ١٦٢ لسنة ١٩٦٠ بتخفيض ضريبة الدخل .	٣٢٨
قرار رئيس الجمهورية بالقانون ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ بالمحافظة على الحقوق المكتسبة .	٣٢٨
قرار رئيس الجمهورية بالقانون ١٠٦ لسنة ١٩٦٠ بزيادة ايام الاعياد	٣٢٩
قرار رئيس الجمهورية بالقانون ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ بتعديل بعض احكام قانون العمل	٣٣٠
قرار نائب رئيس الجمهورية رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠ بشمول عمال الدولة بالقانون الموحد .	٣٣٥
نظام اصابات العمل في قانون التأمينات	٣٣٧
احكام طوارئ العمل في القانون ٢٧٩	٢٤٤
مراسيم تشريعية مختلفة	٣٥٨
المرسوم ١١٥ بشأن خدمة العلم	
المرسوم التشريعي ١٤٦ بشأن التعويض العائلي	
المرسوم التشريعي ١٣٨ بشأن الاغلاق الاسبوعي	٣٦١
الفهرس	٣٦٥

جدول مساعد

الباب الاول

باب تمهيدي

الصفحة	المادة	الفصل
٢٣	١	الاول - تعاريف
٣٠	٤	الثاني - احكام عامة
٣٥	١١	الثالث - في توظيف وتدريب العاطلين
٤٠	٢٣	الرابع - في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم
٤٥	٣٥	الخامس - في تنظيم عمل الاجانب

الباب الثاني

في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل

٤٧	٣٧	الاول - في التدرج والتدريب المهني
٥٠	٤٢	الثاني - في عقد العمل الفردي
١٢٠	٨٩	الثالث - في عقد العمل المشترك

الباب الثالث

في تنظيم العمل

١٢٩	١٠٧	الاول - احكام عامة
١٣٤	١١٤	الثاني - في تحديد ساعات العمل
١٤٨	١٢٤	الثالث - في تشغيل الاحداث
١٥١	١٣٠	الرابع - في تشغيل النساء
١٥٥	١٤١	الخامس - في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر
١٦٣	١٥٦	السادس - في تحديد الاجور

الباب الرابع

١٦٨	١٦٠	في نقابات العمال
-----	-----	------------------

الباب الخامس

١٨١	١٨٨	في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل
-----	-----	--------------------------------------

الباب السادس

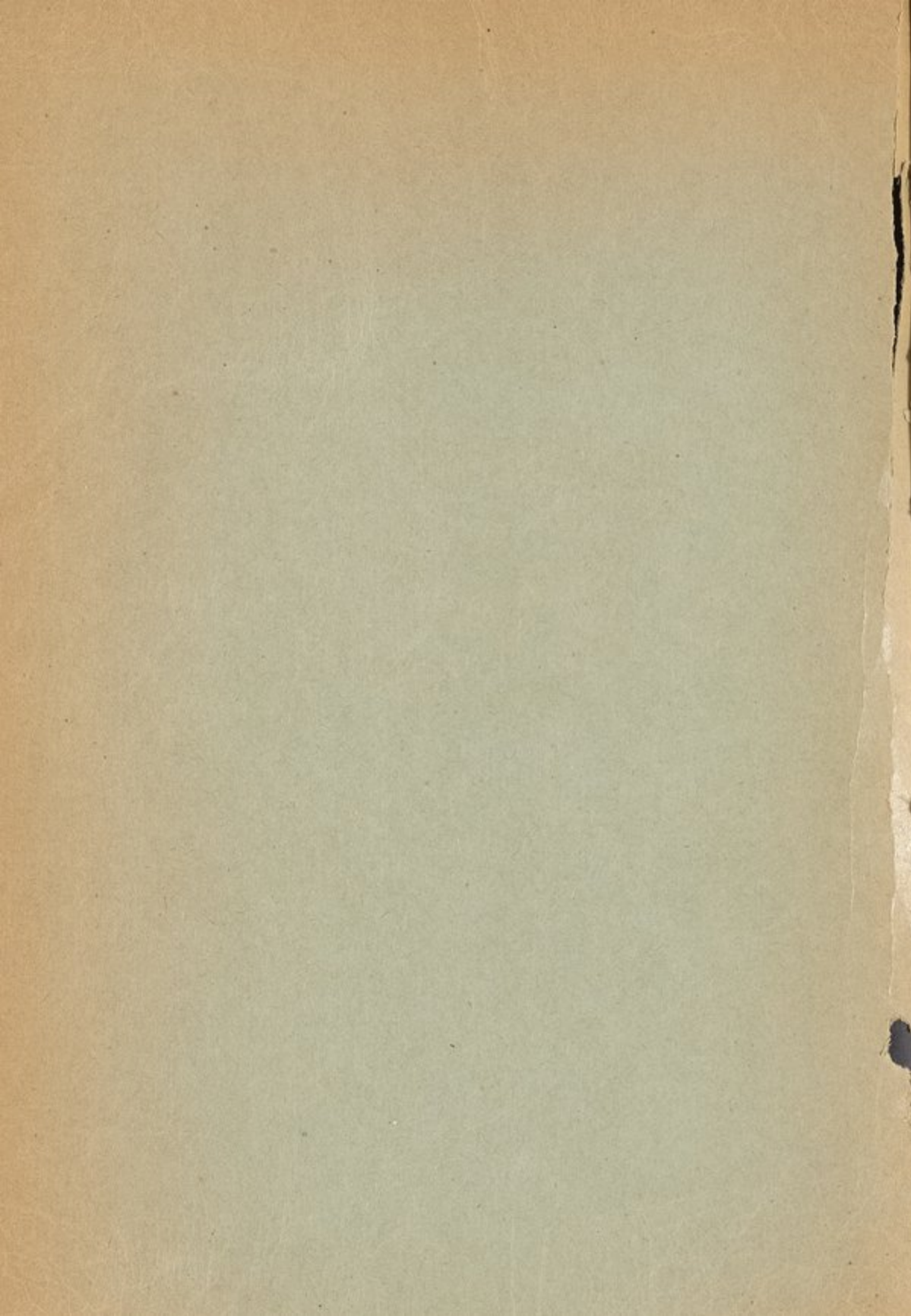
١٩٣	٢١٢	في تفتيش العمل والضبطية القضائية
-----	-----	----------------------------------

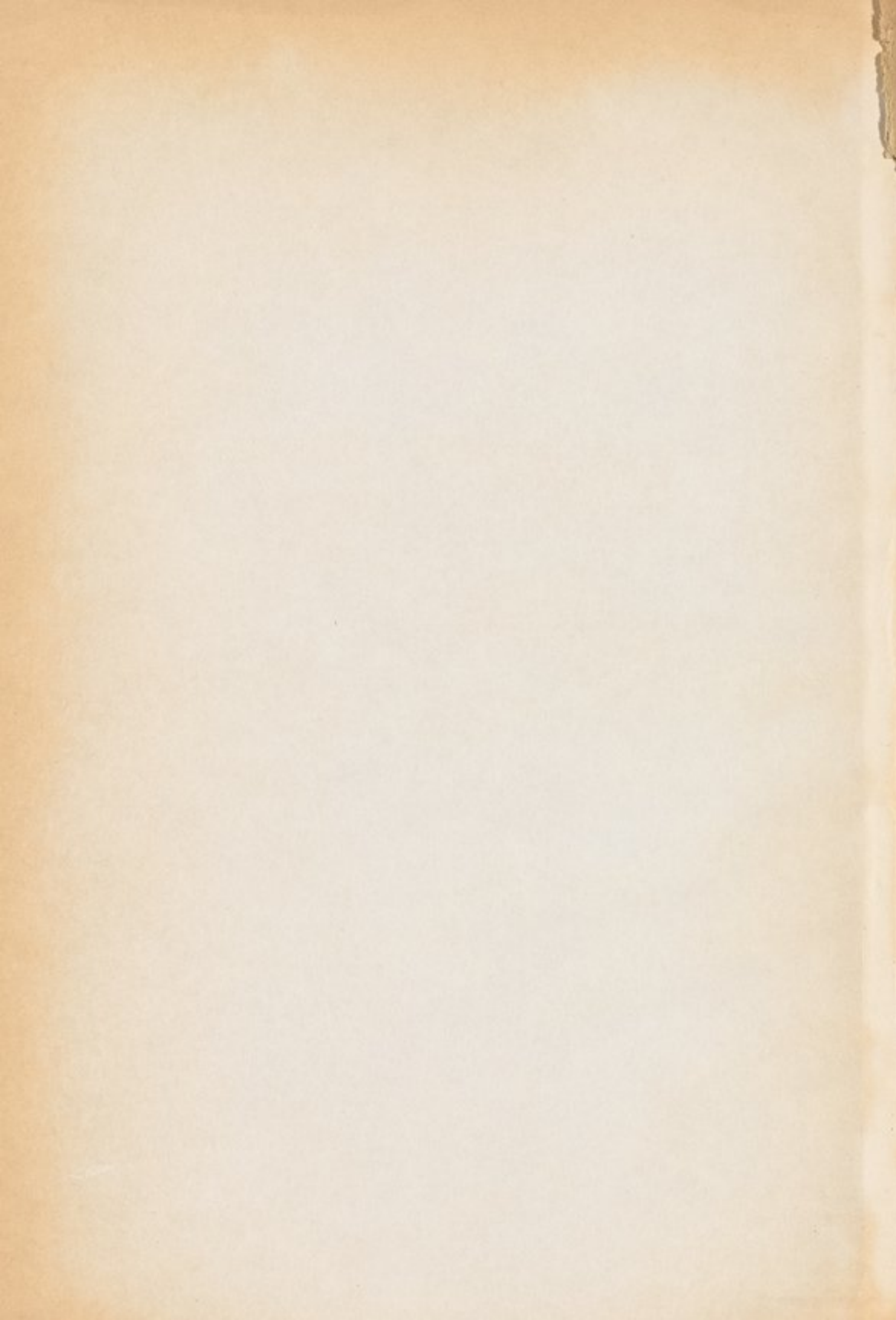
الباب السابع

١٩٥	٢١٥	في العقوبات
-----	-----	-------------

٢٠٣		مذكرة إيضاحية
٢١١		جدول القرارات المنفذة لاحكام القانون
٣١٩		جدول العقوبات التأديبية
٣٢٧		جدول بالقوانين المعدلة للقانون
٣٣٧		نظام اصابات العمل في قانون التأمينات الاجتماعية
٣٤٦		احكام طوارئ العمل في القانون ٢٧٩
٣٦٥		الفهرس

مقدمة	١
الفصل الأول	١
الفصل الثاني	١
الفصل الثالث	١
الفصل الرابع	١
الفصل الخامس	١
الفصل السادس	١
الفصل السابع	١
الفصل الثامن	١
الفصل التاسع	١
الفصل العاشر	١
الفصل الحادي عشر	١
الفصل الثاني عشر	١
الفصل الثالث عشر	١
الفصل الرابع عشر	١
الفصل الخامس عشر	١
الفصل السادس عشر	١
الفصل السابع عشر	١
الفصل الثامن عشر	١
الفصل التاسع عشر	١
الفصل العشرون	١
الفصل الحادي والعشرون	١
الفصل الثاني والعشرون	١
الفصل الثالث والعشرون	١
الفصل الرابع والعشرون	١
الفصل الخامس والعشرون	١
الفصل السادس والعشرون	١
الفصل السابع والعشرون	١
الفصل الثامن والعشرون	١
الفصل التاسع والعشرون	١
الفصل الثلاثين	١
الفصل الحادي والثلاثين	١
الفصل الثاني والثلاثين	١
الفصل الثالث والثلاثين	١
الفصل الرابع والثلاثين	١
الفصل الخامس والثلاثين	١
الفصل السادس والثلاثين	١
الفصل السابع والثلاثين	١
الفصل الثامن والثلاثين	١
الفصل التاسع والثلاثين	١
الفصل الأربعين	١
الفصل الحادي والأربعين	١
الفصل الثاني والأربعين	١
الفصل الثالث والأربعين	١
الفصل الرابع والأربعين	١
الفصل الخامس والأربعين	١
الفصل السادس والأربعين	١
الفصل السابع والأربعين	١
الفصل الثامن والأربعين	١
الفصل التاسع والأربعين	١
الفصل الخمسين	١
الفصل الحادي والخمسين	١
الفصل الثاني والخمسين	١
الفصل الثالث والخمسين	١
الفصل الرابع والخمسين	١
الفصل الخامس والخمسين	١
الفصل السادس والخمسين	١
الفصل السابع والخمسين	١
الفصل الثامن والخمسين	١
الفصل التاسع والخمسين	١
الفصل الستين	١
الفصل الحادي والستين	١
الفصل الثاني والستين	١
الفصل الثالث والستين	١
الفصل الرابع والستين	١
الفصل الخامس والستين	١
الفصل السادس والستين	١
الفصل السابع والستين	١
الفصل الثامن والستين	١
الفصل التاسع والستين	١
الفصل السبعين	١
الفصل الحادي والسبعين	١
الفصل الثاني والسبعين	١
الفصل الثالث والسبعين	١
الفصل الرابع والسبعين	١
الفصل الخامس والسبعين	١
الفصل السادس والسبعين	١
الفصل السابع والسبعين	١
الفصل الثامن والسبعين	١
الفصل التاسع والسبعين	١
الفصل الثمانين	١
الفصل الحادي والثمانين	١
الفصل الثاني والثمانين	١
الفصل الثالث والثمانين	١
الفصل الرابع والثمانين	١
الفصل الخامس والثمانين	١
الفصل السادس والثمانين	١
الفصل السابع والثمانين	١
الفصل الثامن والثمانين	١
الفصل التاسع والثمانين	١
الفصل التسعين	١
الفصل الحادي والتسعين	١
الفصل الثاني والتسعين	١
الفصل الثالث والتسعين	١
الفصل الرابع والتسعين	١
الفصل الخامس والتسعين	١
الفصل السادس والتسعين	١
الفصل السابع والتسعين	١
الفصل الثامن والتسعين	١
الفصل التاسع والتسعين	١
الفصل المائة	١







LIBRARY
OF
PRINCETON UNIVERSITY

Princeton University Library



32101 072541772