بسم الله الرحمن الرحيم

قانون العمل لسنة 1997

ترتيب المواد

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

المادة :

1- إسم القانون .
2- إلغاء واستثناء .
3- إستثناء .
4- تفسير .

الفصل الثانى

القوى العاملة

5- اللجنة القومية للقوى العاملة وتشكيلها .
6- إختصاصات اللجنة .
7- الموارد المالية للجنة .

الفصل الثالث

تنظيم الإستخدام

8- إنشاء الإستخدام والستجيل فيها .
9- مكاتب الإستخدام الخاصة ووكالات الإستخدام .
10- حظر إستخدام الأشخاص غير المسجلين .
11- تقديم البيانات .
12- الترشيح للإستخدام .
13- إخطار مكتب الإستخدام بالتعيين .
14- إستخدام السودانيين بالخارج .
15- التفتيش والتحقيق .

الفصل الرابع

تنظيم الإستخدام

16- تدريب العمال .
17- عقد التدريب .
18- إنتهاء عقد التدريب .

الفصل الخامس

إستخدام النساء والأحداث

19- شروط إستخدام النساء .
20- مواعيد تشغيل النساء .
21- شروط إستخدام الأحداث .
22- الفحص الطبى اللأحداث .
23- ساعات عمل الأحداث .
24- وضع الأحكام الخاصة بالأحداث فى مكان ظاهر .
25- الإخطار فى حدوث بوادر الإنحراف .
26- إنتهاء عقد العمل مع الحدث .
27- إنشاء اللجان الخاصة وتشكيلها .

الفصل السادس

عقد العمل

28- تحرير العقد .
29- أنواع عقود العمل وأحكامها .
30- محتويات عقد العمل .
31- الشروط المخالفة لأحكام هذا القانون .

32- العمل المختلف عن العمل المتفق عليه .
33- طلب عرض العقد .
34- الإيصال بإيداع أوراق العامل وشهاداته .

الفصل السابع
الأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى

35- الأجر .
36- الإستقطاع بسبب الغياب .
37- السلفيات .
38- تكليف العامل بمهمة خارج محطة عمله .
39- مصروفات الإنتقال .
40- بيانات الإستحقاق .
41- بطلان المصالحة أو الإبراء أو التنازل .

الفصل الثامن
ساعات العمل والإجازات

42- ساعات العمل العادية .
43- العمل الإضافى .
44- الإجازات السنوية .
45- إجازة الطريق والعطلات والمناسبات الرسمة .
46- إجازة الوضع .
47- الإجازة المرضية .
48- إجازة العدة .
49- إجازة الحج .

الفصل التاسع
إنتهاء عقد العمل أو إنهاؤه

50- إنتهاء عقد العمل بإنذار .
51- إنهاء عقد العمل فى حالة المخالفات المتكررة .
52- الإستئناف .
53- إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل .
54- إنهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل .
55- عرض النزاع على السلطة المختصة .
56- تخفيض عدد العاملين لأسباب إقتصادية أو تقنية .
57- تخفيض عدد العاملين لأسباب إقتصادية أو تقنية .
57- إنهاء عقد العمل بإعلان من العامل .
58- إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل فى رحلة برية أو بحرية تتعلق بأعمال صاحب العمل .
59- شهادة الخدمة .

الفصل العاشر
فوائد ما بعد الخدمة

60- حساب المكافأة .
61- إستحقاق المكافأة .
62- مكافأة العمال الموسميين .
63- ضم مدة الخدمة السابقة .

الفصل الحادى عشر
أحكام عامة

64- لوائح العمل والجزاءات .
65- حفظ بيانات العاملين .
66- سريان عقد العمل مع الخلف .
67- حظر تنفيذ بعض العقود .
68- المبالغ التى تدفع عند وفاة العامل .

69- التفتيش .
70- مجدلس علاقات العمل القومى والولائى .
71- إمتياز إستحقاق العاملين .
72- الإعفاء من الرسوم القضائية .
73- سقوط الحق بالتقادم
74- شروط الخدمة والمزايا الأفضل .

الفصل الثانى عشر
الأمن الصناعى

75- تطبيق .
76- تسجيل المصانع .
77- سجلات المصانع .
78- الترخيص .
79- شروط الترخيص .
80- تقديم طلب الترخيص .
81- رسوم المعاينة .
82- الموافقة على الطلب .
83- التنازل عن الطلب .
84- رفض طلب الترخيص والتظلم منه .
85- طلب البيانات من صحاب الترخيص .
86- التنازل عن الترخيص ونقله فى حالة الوفاة .
87- تعيين مفتش الأمن الصناعى .
88- سلطات مفتش الأمن الصناعى .
89- اللجنة القومية الإستثمارية لشئون الأمن الصناعى .
90- تعيين ضابط الأمن الصناعى .
91- لجنة الأمن الصناعى .
92- التبليغ عن الحوادث .
93- المجمعات الصحية .
94- إحاطة العمال علماً بمخاطر المهنة .
95- تدريب العمال .
96- واجبات العمال .
97- إيقاف المصانع والعمليات الصناعية .
98- مسئولية صاحب المصنع .

الفصل الثالث عشر
منازعات العمل ومراحل تسوية النزاع

99- تطبيق .
100- حصانة النقابات من دعاوى المسئولية التقصيرية .
101- التآمر فيما يتعلق بنزاع عمالى .
102- خضوع الموظف العام للعقوبة .
103- الحصانة من دعاوى التحريض على الإخلاء بالعقد .
104- الإرهاب والمضايقة .

الفصل الرابع عشر
مراحل تسوية النزاع

105- التفاوض .
106- التوفيق .
107- حضور ممثل وزير المالية جلسات التفاوض والتوفيق .
108- شروط تقديم الطلب .
109- تسوية النزاع ودياً .
110- إثبات التسوية الودية للنزاع فى محضر .
111- مدة سريان الإتفاق .

112- إحالة النزاع الى هيئة التحكيم .
113- تشكيل هيئة التحكيم .
114- الجلسة الأولى لهيئة التحكيم والنصاب .
115- مدة الفصل فى النزاع .
116- سلطة هيئة التحكيم .
117- حضور المحاميين والمستشارين .
118- القوانين التى تطبقها هيئة التحكيم .
119- قرار هيئة التحكيم .
120- إلزامية قرار هيئة التحكيم .

121- مصروفات إقامة ممثلى العمل والنقابات .
122- تصحيح القرار أو تعديله .
123- مكافأة رئيس وأعضاء هيئة التحكيم .
124- عدم التوقف عن العمل أو قفل محال العمل .

الفصل الخامس عشر
أحكام ختامية

125- تعديل الجداول .
126- العقوبات .
127- سلطة إصدار اللوائح والأوامر والقواعد .

سم الله الرحمن الرحيم

قانون العمل لسنة 1997
(22/6/1997)

الفصل الأول
أحكام تمهيدية

اسم القانون.

1- يسمى هذا القانون , " قانون العمل لسنة 1997 " .

إلغاء واستثناء .

2- (1) تلغى القوانين وهى :
(أ) قانون القوى العاملة لسنة 1974 ،
(ب) قانون العلاقات الصناعية لسنة 1976 ،
(ج) قانون الأمن الصناعي لسنة 1976م ،
(د) قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981 .

(2) على الرغم من الإلغاء الوارد في البند (1) تظل جميع اللوائح والأوامر والقواعد الصادرة بموجب القوانين المذكورة سارية المفعول , كما لو كانت قد صدرت بموجب أحكام هذا القانون إلى أن تعدل أو تلغى وفقاً لأحكامها .

استثناء .

3- تستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الفئات الآتية وهى :
(أ) أعضاء السلطة القضائية ،
(ب) المستشارون بوزارة العدل ،
(ج) أفراد القوات النظامية ،
(د) أفراد جهاز الأمن الوطني ،
(هـ) العاملون في الحكومة القومية وحكومات الولايات والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذين تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة ، ما عدا الأحكام الخاصة بالعلاقات الصناعية والأمن الصناعي ،(1)
(و) خدم المنازل وفق التعريف الوارد في قانون خدم المنازل لسنة 1955،
(ز) العمال الزراعيون بخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في تشغيل وتصليح وصيانة الآلات والأجهزة

الميكانيكية وبخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في المصانع والمحالج ومعامل منتجات الألبان وما شابهها من المنشآت التي تصنع فيها المنتجات الزراعية أو تعدها للتسويق وبخلاف الذين يستخدمون في إدارة الأعمال الزراعية القائمين بالأعمال الكتابية والحسابية واعمال المخازن والحدائق والبساتين ومزارع الدواجن ،

(ح) أفراد أسرة صاحب العمل ، الذين يسكنون معه والذين يعتمدون عليه اعتماداً كلياً أو بصفة رئيسية في معيشتهم،

(ط) العمال العرضيون ,

(ى) أي فئة من الأشخاص يعلن مجلس الوزراء بموجب أمر انهم مستثنون كلياً أو جزئياً من أحكام هذا القانون .

تفسير .

4- في هذا القانون ما لم يقتض السياق معنى آخر : (2)

" الأجر " يقصد به مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بوساطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو وقود أو سكن أو أي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى على ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة أو بدل مأمورية أو امتياز ولا أي اكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين على الحياة أو مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل للعامل ،

"أفراد الأسرة " يقصد بهم الزوج أو الزوجة والأب وألام والجد والجدة والابن والبنت والحفيد والحفيدة والأخ والأخت لام أو لأب وزوج ألام وزوجة الأب وزوجة الابن وابن الزوج وبنت الزوج ،

" أفراد العائلة " يقصد بهم أفراد أسرة العامل الذين يعتمدون اعتماداً كلياً أو جزئياً على كسبه ،

" الترخيص " يقصد به الحصول على رخصة بالشكل المقرر لإقامة مباني لمصنع جديد أو امتدادات لمصنع قائم أو للقيام بالعمليات الصناعية الأخرى وتشمل كذلك الترخيص لإجـراء التعديلات المتعلقة بترتيب الماكينات والآلات الأخرى أو تركيبها أو تنظيمها ،

" الحادث " يقصد به الإصابة أو المرض المهني المبين في الجدول رقم (6) الملحق بهذا القانون والذي يحدث للعامل أثناء ساعات العمل أو بسببه ويعطله عن أداء عمله كما يقصد به كل ما يصيب المصنع من حريق أو انفجار أو انهيار ،

"الحادث الجسيم " يقصد به كل حادث يؤدي للوفاة أو يسبب عجزاً بنسبة 50% أو أكثر أو إصابة أكثر من عامل كما يقصد به الحريق أو الانفجار أو الانهيار الذي يؤدي لتلف في أدوات الإنتاج أو أماكن العمل ،

" الحدث " يقصد به كل شخص لم يبلغ السادسة عشر من العمر ،

" الخدمة المستمرة " يقصد بها الخدمة مع نفس صاحب العمل منذ تاريخ الالتحاق بالعمل وتشمل فترة التدريب والاختبار المنصوص عليهما في المادة 29(4)،

" صاحب المصنع" يقصد به كل شخص يستعمل بالفعل أو يدير أو يحوز مصنعاً ،

"صاحب العمل " يقصد به أي شخص يستخدم بموجب عقد عمل شخصاً أو أكثر مقابل أجر أياً كان نوعه ،

" العامل " يقصد به كل شخص ذكر أو أنثى لا يقل عمره عن سته عشرة سنة ، في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه سواء كان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي صريح أو ضمني أو على سبيل التدريب أو التجربة أو يقوم بعـمل ذهني فنياً كان أو كتابياً أو إدارياً لقاء أجر أيا كان نوعه ،

"عامل الإنتاج " يقصد به العامل الذي يحدد أجره على أساس كمية العمل اليومي أو على أساس القطعة ،

" العامل العرضي" يقصد به كل شخص يؤدي في مصنع عملا مؤقتاً لا تجاوز مدته خمسة عشر يوماً ولا يدخل بطبيعته في ما يزاوله المصنع من نشاط ،

"عقد العمل " يقصد به أي عقد سواء كان مكتوباً أو شفوياً صريحاً أو ضمنياً يستخدم بمقتضاه أي شخص تحت إشراف وادارة صاحب عمل مقابل أجر أيا كان نوعه على ألا يشمل عقود التلمذة الخاضعة لأحكام قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية

لسنة 2001 ،

"السلطة المختصة " يقصد بها الوزير أو الوالي بحسب مقتضى الحال،

" الطبيب " يقصد به الطبيب المسجل وفقاً لأحكام قانون المجلس الطبي السوداني لسنة 1993،

" اللجنة " يقصـد بها اللجنة القومية للقوى العاملة المكونة بموجب أحكام المادة 5(1) ،

" اللجنة الفرعية " يقصد بها اللجنة الفرعية للقوى العاملة المنشـأة وفقاً لأحكام المادة 5(2) ،

" المادة " يقصد بها أي شئ جامد أو سائل أو غازي أو أي مركب آخر ،

"مكتب العمل " يقصد به أي من المكاتب التي تنشئها السلطة المختصة لتنفيذ الاختصاصات وفقاً لأحكام هذا القانون ،

"المجلس " يقصد به مجلس علاقات العمل المنشأ بموجب أحكام المادة 70(1) ،

" المخدم " يقصد به في حالة :

(أ) القطاع الخاص أو المختلط كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر أو موظف أو أكثر بموجب عقد عمل يشمل :

(أولا) ورثة وخلفاء المخدم المخول لهم حقه حسبما يكون الحال ،

(ثانياً) مالك أي منشاة أو رئيس مجلس أدارتها أو من يفوضه حسبما يكون الحال ،

(ب) الحكومة القومية وأجهزة الحكم الولائية ووزير المالية أو من يفوضه ،

(ج) شركات القطاع العام ورئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه حسبما يكون الحال ،

" المرتب الأساسي" يقصد به المرتب زائداً علاوة غلاء المعيشة بخلاف العلاوات والبدلات الأخرى ،

" المشروع " يقصد به أي مشروع يديره أي شخص ويستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر أياً كان نوعه سواء كان ذلك في الحكومة القومية أو الولائية أو القطاع العام أو القطاع الخاص أو القطاع التعاوني أو المختلط

" المصنع " يقصد به أي منشأة أو مؤسسة صناعية أو مشروع يديره شخص طبيعي أو معنوي ويستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه ويشمل كل العمليات الصناعية المبينة بالجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون وأي أماكن سواء كانت في العراء أو خلاف ذلك تؤدى فيها بغرض التجارة أو بقصد الربح بطريقة مباشرة أياً من الأعمال الآتية :

(أ) تصنيع أي مادة كلياً أو جزئياً ,

(ب) تغيير أي مادة أو إصلاحها وزخرفتها أو إنجازها أو تنظيفها أو غسلها أو تهيئتها للبيع أو إزالتها ,

(ج) الطبع بمطابع الحروف أو الطبع بالحجر أو نحت الصور أو تجليد الكتب أو أي عملية أخرى مماثلة ،

(د) توليد الكهرباء أو تعديل تيارها أو توزيعها أو استعمالها في المصانع والمشاريع الكهربائية ،

" المعالون " يقصد بهم أفراد أسرة صاحب العمل الذين ليس لديهم عمل أو مهنة أو دخل يتكسبون منه وكذلك أقاربه أو أقارب زوجته الذين يعتمدون عليه في معيشتهم اعتماداً كلياً ،

" مفتش الأمن الصناعي " يقصد به الموظف المعين بموجب أحكام المادة 87 ،

"موظف عام " يقصد به أي موظف عام يشغل وظيفة واردة في الفصل الأول من الموازنة العامة للدولة ،

" نزاع عمالي " يقصد به نزاع بين مخدميـن أو مستخدمين أو بين عمال وعمال أو أصحاب عمل وأصحاب عمل يتعلق باستخدام أو ظروف استخـدام أي شخص ،

" نقابة عمل " يقصد بها أي نقابة أنشئت بموجب قانون نقابات العمال لسنة 1992 أو أي قانون آخر يحل محله.

" الوزير " يقصد به وزير العمل ،

" يرهب " يقصد به تسبيب الخوف المعقول من الإصابة في ذهن أي مخدم أو مستخدم أو أي فرد من أفراد أسرته أو أي من المعتمدين عليه أو استعمال العنف أو إلحاق الضرر بأي مخدم أو مستخدم أو ممتلكاته .

الفصل الثاني
القوى العاملة

اللجنة القومية للقوى العاملة وتشكيلها .

5- (1) يشكل الوزير بقرار منه لجنة تسمى " اللجنة القومية للقوى العاملة " من رئيس وعدد من الأعضاء من ذوى الاختصاص تمثل فيها أجهزة الدولة ذات الصلة ـ أصحاب العمل والعمال .

(2) يجوز للجنة المنصوص عليها في البند (1) تشكيل لجان فرعية لها بالولايات .

(3) تخضع اللجنة القومية واللجان الفرعية بالولايات لإشراف الوزير .

اختصاصات اللجنة .

6- (1) تختص اللجنة بالآتي :

(أ) تنسيق نشاط الأجهزة التنفيذية المختصة بالقوى العاملة وفقاً للسياسة العامة المقررة ,

(ب) القيام بالحصر والإحصاء المستمر للقوى العاملة ورفع كافة المعلومات والتوصيات التي تراها مناسبة للوزير الذي يرفعها بدوره لمجلس الوزراء ,

(ج) الأشراف على تنفيذ برامج القوى العاملة المقررة بالصورة التي تتماشى مع خطط التنمية ,

(د) القيام بأي مهام أخرى في مجال القوى العاملة يكلفها بها الوزير وذلك في إطار السياسة العامة للدولة التي يقررها مجلس الوزراء .

(2) يجوز للجنة تفويض أي من اختصاصاتها للجان الفرعية بالولايات .

الموارد المالية للجنة.

7- تخصص سنوياً اعتمادات مالية لأنشطة اللجنة ولجانها الفرعية بالولايات بنسبة محددة من ميزانية التنمية يوصى بها مجلس التخطيط القومي لتمكين اللجنة من الاضطلاع بمهامها .

الفصل الثالث
تنظيم الاستخدام

إنشاء مكاتب الاستخدام والتسجيل فيها .

8- (1) يجوز للوزير إنشاء مكاتب للاستخدام وتحديد المناطق أو الفئات التي يختص كل من تلك المكاتب بخدماتها .

(2) يخضع مكتب الاستخدام لأشراف السلطة المختصة .

(3) يجوز لكل شخص راغب في العمل وقادر عليه أو لكل عامل يرغب في تغيير عمله أن يطلب تسجيل اسمه لهذا الغرض في مكتب الاستخدام المختص مع تقديم كافة البيانات اللازمة والمستندات التي تثبت صحة تلك البيانات.

(4) يجوز لمكتب الاستخدام أن يطلب من الشخص الراغب في العمل أو في تغييره اجتياز أي اختبار مهني يراه مناسباً لاثبات مهارته أو إبراز أي مستندات ضرورية بما ذلك بطاقة إثبات الشخصية في المناطق التي طبق فيها قانون بطاقة إثبات الشخصية لسنة 1981 (الملغى) . (3)

(5) يجب على مكتب الاستخدام المختص تسجيل كل طلب مستوفى للشروط يقدم إليه واعطاء صاحبه شهادة بالمجان في خلال يومين على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب على الاتزيد فترة سريان تلك الشهادة على عام واحد .

(6) لا يجوز لأي شخص تسجيل اسمه في اكثر من مكتب استخدام واحد في ذات الوقت أو إعطاء بيانات كاذبة عند التسجيل .

مكاتب الاستخدام الخاصة ووكالات خدمات الاستخدام .

9- (1) يجوز للوزير أن يسمح لأي شخص بفتح مكتب للاستخدام أو بممارسة أعمال الاستخدام عن طريق وكالات الاستخدام في حالات الضرورة القصوى التي تستدعى ذلك وفقاً للضوابط والشروط التي يحددها ، على ألا تتقاضى المكاتب أو الوكالات أي عمولة أو اجر من العامل لقاء إلحاقه بالعمل فيها .

(2) مع مراعاة البند (1) عدا ذلك لا يجوز لأي شخص أو هيئة القيام بأعمال الاستخدام .

حظر استخدام الأشخاص غير المسجلين .

10- مع عدم الإخلال بأحكام هذا القانون لا يجوز لأي مشروع أن يستخدم أي شخص من الأشخاص الذين يكون تسجيلهم من اختصاص أي مكتب من مكاتب الاستخدام ما لم يكن حاصلاً على شهادة تسجيل وفقاً لأحكام المادة 8 (5) . (4)

تقديم البيانات .

11- يجب على كل منشأة أن تقدم للسلطة المختصة أو إلي مكتب الاستخدام المختص أي بيانات يطلبها خلال أسبوعين من تاريخ

طلبها .

الترشيح للاستخدام.

12- (1) مع مراعاة أحكام قانون الخدمة المدنية القومية لسنة 2007واللوائح الصادرة بموجبه :(5)

(أ) لا يجوز الإعلان عن وظيفة لأغراض الاستخدام بأي وسيلة من وسائل النشر والإعلان إلا بعد الحصول على إذن مكتوب من مكتب الاستخدام المختص ويجب أن يذكر في الإعلان الرقم المسلسل للإذن الصادر من مكتب الاستخدام .

(ب) يجب على كل مشروع يستخدم عشرة أشخاص فأكثر ويرغب في استخدام أي شخص من الذين تنطبق عليهم أحكام هذا القانون ويكون تسجيلهم من إختصاص أي من مكاتب الاستخدام أن يقدم طلباً ألي مكتب الاستخدام المختص ليرشح لها شخصاً أو أشخاصاً ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للوظيفة وان يتم التعيين ممن يرشحهم المكتب على ألا تنطبق أحكام هذا البند على استخدام :

(أولاً) الأشخاص لأعمال عرضية لا يستغرق إنجازها ثلاثة أشهر أو أي مدد أخرى يحددها الوزير ،

(ثانياً) صاحب العمل لأفراد أسرته أو من يعولهم ،

(ثالثاً) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها مندوبين مفوضين عن صاحب العمل ويصدر بتحديدها قرار من الوزير ،

(رابعاً) الذي يتم بوساطة الجهة الإدارية المختصة برعاية الطلقاء .

(2) يجوز للوزير أن يصدر بموجب أمر زيادة أو تخفيض العدد المذكور في البند (1) أو يأمر بتطبيق أحكام البند (1) على أي فئة من العاملين .

(3) يجوز للمشروع أن يعلن عن أي وظيفة بموجب أحكام البند (1) وفق شروط المشروع الذي تنطبق عليه أحكام البند (2) في حالة عدم وجود أشخاص تتوافر فيهم الشروط من بين المسجلين لديه ولم يتمكن من ترشيح شخص مناسب في خلال أسبوعين من تاريخ وصول الطلب إليه ويجب على المشروع في هذه الحالة اخطار المكتب المختص باسم ومؤهلات الشخص الذي وقع عليه الاختيار في ظرف أسبوع من اختياره .

إخطـــار مكتب الاستخدام بالتعيين .

13- يجب على كل مشروع عند تعيين شخص مسجل بمكتب الاستخدام أن يعيد إلي ذلك المكتب شهـادة تسجيل ذلك الشخص بعد أن تدون عليه البيانات المطلوبة وذلك في ظرف أسبوعين من تاريخ التعيين .

استخدام السودانيين بالخارج .

14- يجب على كل سوداني راغب في العمل خارج السودان أن يحصل على إذن بذلك من الوزير وفقا للوائح الصادرة بموجب احكام هذا القانون و ذلك دون الإخلال بأي شروط أو إجراءات أخرى يتعين عليه إستيفاؤها بموجب أي قانون آخر.

التفتيش والتحقيق.

15- (1) لتنفيذ أحكام هذا الفصل يكون للموظفين المفوضين من الوزير والذين يحملون بطاقات تثبت تفويضهم ، السلطة في زيارة المشروعات في أي وقت من الأوقات للقيام بمهمة التفتيش أو التحقيق أو فحص المستندات والسجلات التي لها علاقة بالعاملين وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أو استدعائهم إذا رأوا ضرورة لذلك وعلى أصحاب العمل أو وكلائهم أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة هؤلاء الموظفين وان يقدموا لهم معلومات صادقة وصحيحة فيما يتعلق بمهمتهم وعلى السلطات المختصة أن تساعدهم عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة إذا اقتضت الضرورة ذلك .

(2) ينظم الوزير بموجب أمر طرق وإجراءات التفتيش وبطاقات الموظفين الذين يقومون بالتفتيش .

الفصل الرابع
التدريب المهني

تدريب العمال .

16- يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة ، وذلك وفقاً لمقتضيات العمل واحتياجه .

عقد التدريب .

17- يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكـتوب ، يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين خلال تلك المدة بشرط ألا يقل الأجر خلال مدة التدريب على الحد الأدنى للأجور المحددة وفقاً لاحكام قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974.

انتهاء عقد التدريب .

18- يجوز لصـاحب العمل أن ينهى عقد التدريب متى ما ثبت لديه عدم أهلية العامل واستعداده لتعلم المهنة أو العمل بصورة مرضية .

الفصل الخامس
استخدام النساء والأحداث

شروط استخدام النساء .

19- لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير أو المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمـال التي تؤدى تحت باطن الأرض أو الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء .

مواعيد تشغيل النساء .

20- (1) لا يجوز تشغيل النساء فيما بين العاشرة مساء والساعة السادسة صباحاً ويستثنى من ذلك تشغيل النساء في الأعمال الإدارية والمهنية والفنية أو أي أعمال للخدمات الاجتماعية والصحية .

(2) على الرغم من أحكام البند (1) يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع اللجنة أن تسمح بالشروط التي تقرها لأي فئة من النساء بالعمل ليلاً تلبيـة للصـالح العام.

(3) يجب ألا تقل فترات الراحة اليومية للنساء في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر ويجب أن تنتظم الفترات بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو اكثر ولا يجوز أن تمتد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة .

شروط استخدام الاحداث.

21- (1) لا يجوز تشغيل الأحداث في أي من الأعمال الآتية :

(أ) حمل الأثقال ،

(ب) أعمال القيزانات البخارية وأواني الضغط ،

(ج) أعمال أفران الحديد والمسابك ،

(د) الأعمال التي تتم تحت باطن الأرض أو الماء وأعمال المناجم والمحاجر ،

(هـ) الأعمال التي يدخل في تركيبها الرصاص ومشتقاته ،

(و) الأعمال التي يتعرض فيها العاملون لمواد سامة أو مؤذية عضوية أوغير عضوية مثل الرصاص، الزئبق السايناید ،الكالسيوم ، والبنزين ومشتقاته ،

(ز) أعمال الأشعة والإشعاعات المؤينة,

(ح) صيانة الماكينات وسيورها .

(2) مع مراعاة أحكام البند (1) لا يجـوز بصـفة عامـة تشغيل الأحداث في الصناعات والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو التي تحتاج إلي جـهد جسماني كبير أو فى الأعمال أو المهن التي تضر أخلاقهم ، ويجوز للوزير أو من يفوضه أن يحدد صناعات أو أعمال معينة على وجه الخصوص على أنها من تلك الصناعات أو الأعمال .

(3) لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً بين الثامنة مساء والسادسة صباحاً على انه يجوز للسلطة المختصة أن تستثنى أيا من الأحداث من هـذا الحـكم وذلك في حالـة الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشرة والسادسة عشرة .

(4) لا يجوز تشغيل الأحداث دون السنة الثانية عشرة من عمرهم ويستثنى من ذلك :

(أ) مدارس الدولة للتدريب ،

(ب) ورش التدريب لغير أغراض الربح ،

(ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون تحت اشرافه في منشأة لا يستخدم فيها أشخاص آخرين،

(د) العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية .

(5) يجوز للوزير أو من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة أن يمنع تشغيل الأحداث دون السنة الخامسة عشرة في الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه .

(6) مع مراعاة أحكام البند (5) لا يجوز تشغيل أي حدث دون سن الخامسة عشر ألا إذا كان له ولى أمر يقيم معه في منطقة العمل ولا يجوز الاحتجاج بعقد العمل في مواجهة الحدث إلا إذا كان ولى الأمر قد وافق على تشغيله وقدم لصاحب العمل ما يثبت ولايته على الحدث أقامته في منطقة العمل وكذلك عنوانه .

(7) لا يجوز تشغيل الأحداث لساعات إضافية كما لا يجوز تشغيلهم في أيام العطلات الأسبوعية أو الرسمية أو التنازل عن الإجازات السنوية أو تأجيلها أو قطعها .

الفحص الطبي للأحداث .

22- يجب إجراء فحص طبي كامل لكل حدث قبل تشغيله وفى فترات دورية بعد الاستخدام وذلك بالطريقة التي تحددها السلطة المختصـة حسب طبيعة العمل الذي يقوم به الحدث ويجب على أطباء المستشفيات الحكومية إجراء الفحص اللازم وإصدار الشهادات الطبية اللازمة .

ساعات عمل الأحداث .

23- تحدد ساعات العمل العادية للأحداث بسبع ساعات تتخللها فترة للراحة مقدارها ساعة وتكون مدفوعة الأجر ولا يجوز تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متصلة .

-

-

وضع الأحكام الخاصة بالأحداث في مكان ظاهر .

24- يجب على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر في مقر عمله نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا القانون وكذلك قائمة تبين ساعات العمل وفترات الراحة .

الإخطار في حدوث بوادر الانحراف .

25- يقوم صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة أو مكتب العمل المختص بأي حدث تبدو عليه بوادر الانحراف كالعنف غير العادي أو محاولة تدمير المواد أو الآلات أو الإهمال المتكرر أو المتعمد والتغيب المتكرر عن العمل دون عذر مقبول .

انتهاء عقد العمل مع الحدث .

26- ينتهي عقد عمل أي حدث إذا ثبت عدم لياقته للعمل بموجب شهادة طبية صادرة وفقاً لاحكام المادة 22.

إنشاء اللجان الخاصة وتشكيلها .

27- يجوز للوزير تشكيل لجان خاصة لأي صناعة أو مهنة معينة لتحديد شروط خدمة خاصة بالأحداث ولتحديد الأوزان التي يكلفون بحملها أو سحبها أو رفعها وذلك بالنسبة ألي الأحداث فوق سن الخامسة عشر ، على أن ترفع تلك اللجان توصياتها للوزير لاتخاذ القرار المناسب بشأنها .

الفصل السادس
عقد العمل

تحرير العقد .

28- (1) كل عقد تزيد مدته على ثلاثة اشهر يلتزم صاحب العمل بكتابته ويحرر العقد من ثلاث نسخ موقع عليها من الطرفين ويحتفظ كل منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى مكتب العمل .

(2) لا يعتبر العقد المحرر وفقا للبند (1) نافذا لمصلحة صاحب العمل إلا إذا اطلع عليه العامل وقام بالتوقيع عليه بكتابة اسمه أو ببصمة إبهامه أو بختمه ويجوز له أن يشرك معه شاهدا للاطلاع أو التوقيع بكتابة اسمه أو ببصمة الإبهام أو الختم .

(3) يجب على صاحب العمل في حالة العامل الذي يجهل القراءة والكتابة أن يقوم هو بقراءة العقد بحضور الشاهد الذي يختاره العامل على أن يكون ذلك الشـاهد ملمـاً بالقراءة والكتابة .

(4) إذا لم يكن هنالك عقد مكتوب فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

(5) يجوز عند نشوء نزاع بين صاحب العمل وعامل يعمل بدون عقد عمل مكتوب أن يسترشد بعقد واحد أو عدة عقود عمل مشابهة تم تحريرها مع عدد من العاملين الذين يعملون مع نفس صاحب العمل لذات المدة والعمل في ذات المنشأة .

أنواع عقود العمل وأحكامها .

29- (1) يجوز أن يكون عقد العمل لاجل مسمى أو غير مسمى كما يجوز أن يكون لأداء عمل معين .

(2) لا يجوز أن تزيد مدة العقد المسمى الأجل على سنتين ولا تجدد المدة لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة وتعتبر فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقـة وفى حالـة استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد يعـتبر متعـاقداً بعقد غـير مسمى الأجل .

(3) يعتبر عقداً لاجل غير مسمى كل عقد يكون مكتوبا لا يوضح فيه انه لاجل مسمى أو يتم تحريره لأداء عمل معين أو لإحلال عامل محل عامل آخر.

(4) لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار عن ثلاثة اشهر باستثناء فترة التدريب ، ويعتبر عقد العمل غير مسمى الأجل إذا لم تحدد

مدة العقد وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بوساطة أحد الطرفين .

محتويات عقد العمل .

30- يتم تحرير عقد العمل بطريقة واضحة غير مشوبة بغموض وتحـدد فيه بدقة حقوق الطرفين وواجباتهما ومع عدم الإخلال بعموم ما تقدم يجب أن يحتوى العقد على البيانات الآتية :

(أ) اسم صاحب العمل ، واسم المنشأة ومقرها وعنوانها ,

(ب) اسم العامل بالكامل وعنوانه وتاريخ ميلاده وموطنه الأصلي وأي بيانات أخرى ضرورية لاثبات شخصيته ومؤهلاته ,

(ج) طبيعة ونوع العمل المتفق على أدائه وتاريخ الالتحاق به ومكانه ,

(د) الأجر المتفق عليه ومواعيد دفعه ،

(هـ) مدة الإخطار لإنهاء العقد ،

(و) شروط الخدمة الأخرى التي يتفق عليها ،

(ز) الشهادات الدراسية وشهادات الخبرة العملية وأي مستندات أخرى تتعلق بذلك ،

(ح) تاريخ انتهاء عقد العمل المحدد ،

(ط) أي بيانات أخرى وفقاً لأحكام هذا القانون .

الشروط المخالفة لأحكام هذا القانون .

31- يعتبر باطلاً كل شرط في أي عقد للعمل يكون مخالفاً لأحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كـان هذا الشـرط أكثر فائدة للعامل ويحق له أن يطالب بكامل حقوقه بموجب هذا القانون .

العمل المختلف عن العمل المتفق عليه .

32- لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضـائه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو إصلاحا لما ينشأ عن ذلك الحادث وفى حالة القوة القاهرة , على أن يكون التكليف بصفة مؤقته لا تزيد مدته عن أسبوعين .

طلب عرض العقد .

33- يجوز لمكتب العمل المختص إذا رأى ذلك ضرورياً أن يطلـب من صاحب العمل أن يعرض عليه جميع عقود العمل أو عقود بعض فئات العاملين لديه بغرض الاطلاع عليها ومراجعتها .

الإيصال بإيداع أوراق العامل وشهاداته .

34- يجب على صاحب العمل أن يعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات .

الفصل السابع
الأجور والسلفيات والمخصصات الاخرى

الأجر .

35- (1) يجب أن يدفع اجر العمل نقدا ويجوز أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملبس .

(2) يجوز أن يدفع الأجر يوميا أو أسبوعيا أو أن يدفع شهريا حسبما يتفق عليه باستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من السلطة المختصة .

(3) يتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج الذي يعمل بموجب عقد عمل غير مسمى الأجل على اجر محدد وذلك بالنسبة إلي الحد الأدنى من العمل اليومي وتحسب بمقتضى هذا الأجر استحقاقات العامل ماعدا المكافآت ، ويحسب لأغراض هذه المادة اجر عامل الإنتاج بفئة معادلة للفئة التي يتقاضاها أي عامل آخر يعمل عملا مشابها ، ويدفع له الأجر على فترات زمنية معينة وفقا لاحكام البند (2) .

(4) بالرغم من أي اتفاق بين صاحب العمل والعامل على تغيير نظام التعيين بنقل العامل من الأجر الشهري ألي الأجر اليومي أو الأسبوعي أو كل أسبوعين أو على أساس الأجر بالإنتاج يظل العامل مستحقا لجميع الحقوق التي اكتسبها خلال الفترة التي عمل فيها على أساس الأجر الشهري .

(5) مع مراعاة أحكام البند (2) يجب أن تدفع يوميا أجور العاملين على أساس الأجر اليومي إلا إذا كان هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على خلاف ذلك ويدفع الأجر في نهاية يوم العمل وفى مكان العمل وأثناء ساعاته .

(6) فيما عدا ما نص عليه في البند (5) يستحق الأجر في نهاية الأسبوع أو الأسبوعين أو الشهر بحسب الحال ويدفع في

مكان العمل وأثناء ساعاته ويجب ألا يتأخر دفع الأجر عن اليوم الثالث من تاريخ الاستحقاق حسبما هو متفق عليه .

(7) في حالة إنتهاء عقد العمل تدفع جميع استحقاقات العامل خلال أسبوع من تاريخ الإنتهاء .

(8) يدفع الأجر للعامل شخصياً أو لمن يوكله كتابة دونما استقطاع فيما عدا الاستقطاع الذي يتم وفقاً لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر وفى حالة إجراء أي استقطاع يجب على صاحب العمل أن يعطى العامل بيانا بما يستقطع منه إذا طلب العامل ذلك .

الاستقطاع بسبب الغياب .

36- (1) لا يكون العامل مستحقاً لأجره عن الفترة التي تغيب فيها عن العمل إلا في الحـالات التي يسمح بها هذا القانون أو يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر .

(2) يستحق العامل الذي يكمل ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة أجراً عن فترة غيابه عن العمل لأي سبب من الأسباب الآتية :

(أ) إنقطاع وسيلة المواصلات العادية ،

(ب) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور ألي العمل ,

(ج) الإستدعاء بوساطة أي محكمة أو أي سلطة عامة أخرى يخولها القانون في ذلك ,

(د) وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأبناء أو أحد الأبوين أو أحد الأخوة أو الأخوات ,

(هـ) أي سبب يقبله صاحب العمل .

السلفيات .

37- (1) يجوز لصاحب العمل أن يمنح سلفيات بشرط :

(أ) أن تكون بدون فائدة , على انه يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى نسبة مئوية مخفضة لمقابلة المصاريف المتصلة بتلك السلفية ,

(ب) ألا تزيد الاستقطاعات الدورية لسداد السلفيات عن 15% من المرتب الأساسي .

(2) مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من البند (1) يقوم العامل بسداد أقساط السلفية الممنوحة له عند انتهاء عقد العمل بالطرق التي ينص عليها عقد السلفية أو بالطرق القانونية الأخرى .

(3) لا تحكم المحاكم في أي دعوى يرفعها صاحب العمل ضد أي عامل لسداد سلفية ما لم تكن منحت بموجب عقد مكتوب .

(4) لا تكون هناك أي فوائد على السلفية الممنوحة للعامل .

تكليف العامل بمهمة خارج محطة عمله .

38- (1) يجب على كل عامل يكلفه صـاحب العمل بالقيام بعمل خارج المنطقة التي يعمل فيها أو خـارج محطة عمله , أن يقوم بذلك العمل على أن يتحمل صاحب العمل جميع نفقات ترحيل العامل ذهاباً وإياباً .

(2) يجب على صاحب العمل في حالة قضاء العامل ليلة كاملة خارج مقر عمله في تكليف , أن يدفع له بدل تكليف بالفئة المحددة في شروط خدمته فأن لم يوجد اتفاق عليها يدفع صاحب العمل التكاليف المعقولة التي يتحملها العامل عن كل ليلة على ألا يقل ما يدفعه صاحب العمل في كل الحالات عن الليلة الواحدة عن اجر ثلاثة أيام .

(3) لأغراض هذه المادة يعتبر تكليفاً نقل العامل لمدة ستة أشهر أو أقل .

مصروفات الانتقال .

39- (1) يجب على صاحب العمل ترحيل العامل أو دفع مصاريف انتقاله الي الجهة التي تم استخدامه منها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل .

(2) إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله الي مكان آخر خلال سريان عقد العمل يقوم صاحب العمل بدفع مصروفات نقله وأفراد أسرته الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه في معيشتهم وأمتعتهم ألي ذلك المكان حسب فئات النقل المقررة .

(3) يقوم صاحب العمل في حالة وفاة العامل بترحيل أفراد أسرة العامل المتوفى الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه وأمتعتهم ألي مكان أقامتهم الأصلي إذا طلبوا ذلك .

(4) تثبت الكفالة الشرعية لأفراد أسرة العامل بشهادة من الجهة الرسمية المختص ة .

بيانات الاستحقاقات .

40- يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطى العامل بياناً تفصيلياً باستحقاقاته .

بطلان المصالحة أو الإبراء أو التنازل.

41- ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك يعتبر باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة إلي الحقوق المقررة بموجبه. .

الفصل الثامن
ساعات العمل والإجازات

ساعات العمل العادية.

42- (1) تكون ساعات العمل العادية ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع أو ثماني ساعات في اليوم على أن تتخللها فترة للراحة مدفوعة الأجر لاتقل عن نصف ساعة في اليوم وذلك لتناول الطعام أو الراحة.

(2) يجوز للسلطة المختصة بموجب أمر بعد التشاور مع المجلس أن تعدل ساعات العمل الأسبوعية أو اليومية أو فترات الراحة التي تتخللها وذلك بالنسبة لبعض فترات من السنة أو لبعض فئات من العمال حسب طبيعة العمل ونوعه .

(3) تخفض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمضان وللمرضعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر .

العمل الإضافي .

43- (1) فيما عدا الحالات التي يصدر فيها قرار من السلطة المختصة ومع مراعاة أحكام المادة 21(7) يجوز لصاحب العمل عند الضرورة الطارئة أن يكلف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة لمدة لا تزيد عن أربع ساعات وفيما عدا حالات الضرورة الطارئة يكون العمل الإضافي باتفاق الطرفين على ألا تزيد مدته عن أربع ساعات في اليوم أو اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع .

(2) في جميع الأحوال يكون العمل الإضافي اختيارياً بالنسبة للنساء في حدود المدة المقررة في البند (1) .

(3) يدفع اجر العمل الإضافي في المواعيد المحددة لدفع بقية الأجر على الوجه الآتي :

(أ) في أيام العمل العادية تحسب الساعة بساعة ونصف ،

(ب) في أيام العطلات الرسمية تحسب الساعة بساعتين ،.

(4) يحسب اجر العمل الإضافي على أساس المرتب الأساسي .

الإجازات السنوية .

44- (1) تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل وتستحق وفقاً لأحكام البند (2) بعد انقضاء سنة في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل وعن كل سنة تالية على أن تكون بأجر كامل يحدد ميعاده خلال السنة حسب مقتضيات العمل وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها .

(2) تحسب الإجازة السنوية على الوجه الآتي :

(أ) إذا قضى العامل سنة ألي ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً ,

(ب) إذا قضى العامل ثماني سنوات واقل من خمس عشرة سنة في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها خمسة وعشرون يوماً ,

(ج) إذا قضى العامل خمس عشرة سنة وأكثر في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً .

(3) مع مراعاة أحكام البندين (1) و(2) يكون العامل , في حالة انتهاء عقد عمله لأي سبب أو في حالة استقالته , مستحقاً الأجر عن أيام الإجازة السنوية كلها أو الجزء النسبي للفترة التي قضاها ولم يحصل على أجازته عنها .

(4) يجوز للعامل باتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل اجازته السنوية لمدة سنة أو أن يجزئها بين السنة التي استحقت فيها والسنة التالية ولا يجوز تأجيل الإجازة كلها أو بعضها لاكثر من سنة واحدة ويكون العامل مستحقاً في السنة التالية أجازته السنوية بالإضافة الي الإجازة المؤجلة .

إجـــازة الطـريق والعطلات والمناسبات الرسمية .

45- (1) يكون العامل مستحقاً لاجازة طريق بأجر كامل , وذلك عن مسافة الطريق ذهاباً وإياباً بين مقر عمله وموطنه الأصلي مرة واحدة في السنة .

(2) تحسب مسافة الطريق وفقاً للزمن المقرر الذي تستغرقه سفريات قطارات هيئة سكك حديد السودان أو بواخر هيئة النقل النهري أو تستغرقه أي وسيلة متاحة للنقل البرى وذلك ألي الموطن الأصلي للعامل على ألا تزيد مسافة الطريق في جميع الحالات عن عشرة أيام .

(3) يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة .

إجازة الوضع .

46- (1) تستحق المرأة العاملة بعد انقضاء ستة أشهر على تعيينها وفى كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة إجازة وضع باجر

كامل تحسب على الوجه الآتي :

(أ) أربعة أسابيع قبل الوضع واربعة أسابيع بعد الوضع على أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلاً بشهادة من الطبيب ,

(ب) يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) أعلاه اختيارياً لتصبح أسبوعين قبل الوضع و6 أسابيع بعد الوضع ,

(ج) إذا تغيبت المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية .

(2) مع عدم الإخلال بأحكام الفقرتين (أ) و(ب) من المادة 50 من هذا القانون لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو الوضع .

الإجازة المرضية .

47- (1) مع مراعاة أحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981 إذا أكمل العامل مدة لاتقل عن ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ولم يستطيع الحضور الي مكان عمله بسبب مرض مشهود به من الطبيب ولا يرجع سبب المرض الي سوء سلوك العامل أو إهماله فيكون مستحقاً لأجر عن الأيام التي يغيب فيها بسبب ذلك المرض ويحسب الأجر على الوجه الآتي :

(أ) ثلاثة أشهر بأجر كامل ,

(ب) ثلاثة أشهر بنصف أجر ,

(ج) ثلاثة أشهر بربع أجر .

(2) لا يدخل العامل في إجازة مرضية بأجر مخفض إلا بعد استنفاده لإجازته الاعتيادية .

(3) إذا استمر المرض مدة تزيد عن ما هو منصوص عليه في البند (1) يكون العامل في إجازة مرضية بدون اجر حتى يعرض خلال مدة معقولة على القمسيون الطبي ليقرر على وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل .

إجازة العدة .

48- تمنح المرأة العاملة التي توفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن :

(أ) تكون مدتها أربعة اشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلى ,

(ب) إذا كانت المرأة حبلى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل , وفى هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع .

إجازة الحج .

49- يمنح العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة إجازة بمرتب كامل مدتها خمسة عشر يوماً مرة واحدة أثناء مدة خدمته ، وعلى العامل أن يقدم لصاحب العمل الوثائق الدالة على قيامه بأداء هذه الفريضة متى ما طلب منه ذلك .

الفصل التاسع
انتهاء عقد العمل أو إنهاؤه

انتهاء عقد العمل بانذار

50- (1) ينتهي عقد العمل بإنذار لأي من الأسباب الآتية :

(أ) عجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضاً يؤدى ألي انقطاعه عن العمل الي ما بعد انتهاء الإجازة المرضية السنوية المستحقة سواء كانت تلك الإجازة باجر أم بدون اجر على أن يتم إثبات العجز أو المرض وعدم لياقة العامل للخدمة بواسطة القمسيون الطبي ,

(ب) انتهاء العمل محل التعاقد أو انتهاء مدة عقد العمل المسمى الأجل ,

(ج) هلاك المنشأة هلاكاً كلياً ,

(د) بلوغ الستين من العمر إلا إذا اتفق الطرفان على عمر اكبر من ذلك على أن تعتبر فترة الخدمة مستمرة ,

(هـ) فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الاختبار,

(و) اتفاق الطرفين كتابة على أنهاء عقد العمل ,

(ز) حل المنشأة أو تصفيتها على أن يثبت ذلك بشهادة رسمية من الجهة المختصة ,

(ح) استقالة العامل ,

(ط) وفاة العامل .

(2) باستثناء الحالات التي ينص فيها عقد العمل على إنذار لمدة أطول ينتهي عقد العمل للأسباب الواردة في البند (1) بإنذار مكتوب من أحد الطرفين وتكون مدته على الوجه الآتي :

(أ) شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الشهري ,

(ب) أسبوعان عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر كل أسبوعين وقضى أقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة ,

(ج) أسبوع عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الأسبوعي وقضى اقل من سنتين في الخدمة المستمرة , وأسبوعان إذا قضى سنتين واقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة ,

(د) إذا كان العامل قد عين على أساس الأجر اليومي فتكون مدة الإنذار على الوجه الآتي :

(أولاً) في آخر يوم عمل إذا لم يقـض العامل ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ,

(ثانياً) أسبوع إذا قضى العامل ما بين ثلاثة أشهر وسنتين في الخدمة المستمرة ,

(ثالثاً) أسبوعان إذا قضى العامل ما بين سنتين وخمس سنوات في الخدمة المستمرة ,

(هـ) شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر اليومي أوالأسبوعي أو كل أسبوعين وقضى ما لا يقل عن خمس سنوات في الخدمة المستمرة .

(و) ستة اشهر قبل انتهاء عقد العمل مباشرة بسبب بلوغ العامل سن التقاعد .

(3) إذا لم يقم أي من الطرفين بإنذار الطرف الآخر بانتهاء عقد العمل وفقاً لأحكام البند (2) يدفع للطرف المتضرر تعويضاً يعادل اجره عن مدة الإنذار .

(4) يجوز للعامل بعد انقضاء نصف مدة الإنذار أن يترك العمل للبحث عن أي عمل آخر على أن يدفع له اجره كاملاً عن المدة المتبقية من الإنذار .

(5) اذا كان العامل عند انتهاء عقد العمل مستحقاً لإجازته السنوية فلا تحسب مدة تلك الإجازة ضمن مدة الإنذار .

(6) يتم إثبات العمر لأغراض التقاعد بإحدى الوسائل الآتية ووفقاً للترتيب الآتي :

(أ) إقرارات العمر المدونة في وثيقة مال التأمين أو المعاش أو التامين على الحياة بوساطة صاحب العمل التي وقع عليها العامل ,

(ب) شهادة الميلاد الأصلية ,

(ج) شهادة تقدير السن من القومسيون الطبي .

إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة .

51- (1) في حالة المخالفات المتكررة إذا انذر العامل بالفصل عند استيفاء جميع أو أقصى الجزاءات المقررة يجوز لصاحب العمل في حالة أي مخالفة لاحقة أن ينهى عقد العمـل غير المسمى الأجل بإنذار تحدد مدته وفقاً لأحكام البند (2) من المادة 50على أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل خطاباً يبين أسباب أنهاء عقد العمل ويدفع له جميع استحقاقاته .

(2) إذا حصل العامل على إنذار نهائي ولم يرتكب أي مخالفة خلال العام الذي يلي تاريخ الإنذار يسقط عنه الإنذار تلقائياً .

الاستئناف .

52- (1) يجوز لأي من الطرفين أن يستأنف للسلطة المختصة إنهاء عقد العمل بموجب أحكام المادة 50 أو المادة 51 خلال مدة أسبوعين من تاريخ إعلانه بذلك .

(2) تصدر السلطة المختصة قرارها في خلال أسبوعين من تاريخ استلامها طلب الاستئناف .

(3) إذا أيدت السلطة المختصة إنهاء العقد يدفع صاحب العمل للعامل جميع استحقاقاته كاملة وفى حالة عدم التأييد تأمر السلطة المختصة بعودته للعمل مع دفع جميع استحقاقاته عن المدة التي يكون قد أوقف فيها عن العمل وفى حالة عدم تنفيذ قرار السلطة المختصة بإعادة العامل لعمله يقوم صاحب العمل بإعطاء العامل كافة استحقاقاته القانونية بما في ذلك اجره خلال فترة الإيقاف عن العمل زائداً تعويضاً يعادل مرتب ستة أشهر .

إنهـاء عقد العمل بدون إنذار العامل .

53- يجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل دون إنذار في الحالات الآتية :

(أ) انتحال العامل لشخصية غيره أو استعانته بأوراق مزورة بغرض العمل ,

(ب) ارتكاب العامل لخطأ ناتج عن إهمال جسيم إذا ترتب عليه خسارة جسيمة لصاحب العمل ,

(ج) عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العاملين وسلامة المنشأة رغم إنذاره كتابة على أن تكون تلك التعليمات مكتوبة و معلقة في مكان ظاهر,

(د) إغفال العامل عمدا القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل ,

(هـ) إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل إلي علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون ,

(و) إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو ارتكابه عملاً مخلاً بالآداب في مكان

العمل ,

(ز) اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول اعتداء يعاقب عليه القانون أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه أو أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه ,

(ح) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو كان تحت تأثير مادة مخدرة على أن يقرر الطبيب هذه الحالة .

إنهـاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل

54- يجوز للعامل أن ينهى عقد العمل بدون إنذار صاحـب العمل في الحالات الآتية :

(أ) إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل ,

(ب) عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته بموجب أحكام هذا القانون أو شروط عقد العمل ،

(ج) قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداء يعاقب عليه القانون ,

(د) وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته وكان صاحب العمل على علم بذلك ولم يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر ,

عرض النزاع على السلطة المختصة .

55- (1) في جميع الحالات الواردة في المادتين 53 و 54 لا يجوز إنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع على السلطة المختصة والحصول على موافقتها ويجب على السلطة المختصة أن تقوم بأجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالة أو الحالات وإصدار قرار بشأنها وذلك خلال أسبوعين من تاريخ عرض النزاع .

(2) يجوز لصاحب العمل إيقاف العامل من العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة 53 وذلك لحين صدور قرار السلطة المختصة .

(3) يترتب على إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل عرض النزاع على السلطة المختصة أو قبل صدور قرار السلطة المختصة مايأتى :

(أ) إعادة العامل لعمله مع دفع اجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل , أو

(ب) دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك اجره عن مدة الإيقاف عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة اشهر أساسي ,

(4) إذا ترك العامل العمل قبل عرض النزاع على السلطة المختصة أو قبل قرار السلطة المختصة لا يدفع له اجره عن الأيام التي يكون قد ترك العمل خلالها .

(5) إذا لم تقتنع السلطة المختصة بسبب إنهاء عقد العمل بموجب المادة 53 تصدر قرارها بان عقد العمل ساري المفعول ويستأنف العامل عمله مع دفع جميع استحقاقاته عن المدة التي يكون قد أوقف فيها عن العمل فإذا وافقت السلطة المختصة على وجود سبب إنهاء عقد العمل بموجب المادة 53 فيجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ويدفع للعامل مالا يقل عن ثلاثة أرباع المكافأة المستحقة بالإضافة للحقوق الأخرى ماعدا اجره عن فترة الإعلان .

(6) يجب على صاحب العمل إذا لم يلتزم بقرار السلطة المختصة بإعادة العامل للعمل أن يدفع للعامل جميع حقوقه بما في ذلك اجره عن مدة الإيقاف بالإضافة ألي دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي .

تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية .

56- (1) يجوز لصاحب العمل أن يتقدم للسلطة المختصة بطلب مستوفى الشروط لتخفيض عدد العاملين لديه أو إغلاق مكان العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية .

(2) تعرض السلطة المختصة طلب صاحب العمل لتخفيض عدد العاملين أو لإغلاق مكان العمل , على اللجنة المختصة لدراسة الطلب والتوجيه بشأنه .

(3) تصدر السلطة المختصة قرارها المذكور في البند (1) خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ تسليمها الطلب على ضوء توصية اللجنة المنصوص عليها في البند (6) .

(4) إذا وافق الوالي على طلب بإغلاق مكان العمل أو تخفيض عدد العاملين يحق لصاحب العمل تنفيذ قرار الوالي على ألا يترتب على ذلك أي ضرر بحقوق العاملين بما في ذلك حقهم في الإنذار ويحق لصاحب العمل اجراء التخفيض حسب ما جاء بطلبه إذا لم يتسلم قرار الوالي بعد مضى أربعة أسابيع من تاريخ استلام الوالي لطلبه على ألا يترتب على أجراء التخفيض أي ضرر بحقوق العاملين بما فى ذلك حقهم في الإنذار .

(5) إذا خفض صاحب العمل عدد العاملين لديه دون مراعاة للإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة وخلافاً لقرار الوالي أو قبل صدور قراره أو قبل تقديم الطلب يترتب على ذلك مايأتى :

(أ) إعادة العامل لعمله ودفع اجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل , أو

(ب) دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك اجره عن مدة إيقافه عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي .

(6) تشكل السلطة المختصة لجاناً ثلاثية تمثل فيها أجهزة الدولة ذات الصلة بالعدد الذي تحدده وكذلك تمثل أصحاب العمل

وتنظيمات العمال بإعداد متساوية للنظر والتوجيه في طلبات إغلاق أمكنة العمل وتخفيض العمال وفقاً لاحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بموجبه .

إنهـاء عقد العمل بإعلان من العامل .

57- يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة 53 إنهاء عقد العمل بإنذار وفقا لاحكام البندين (2) و (3) من المادة 50 .

إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق بأعمال صاحب العمل .

58- إذا كان العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق بأعمال صاحب العمل وانتهت أثناء ذلك مدة الخدمة المنصوص عليها في عقد العمل أو وجه العامل لصاحب العمل إنذار لإنهاء عقد العمل فيجوز لصاحب العمل بغرض نجاح تلك الرحلة أن يمد أجل الخدمة لمدة أخـرى لا تزيد عن شهر واحد يبدأ من تاريخ إنتهاء عقد العمل ويستحق العامل في تلك الحالة ربع الأجر بالإضافة للأجر المتفق عليه في عقد العمل وذلك عن كل مدة عمل إضافية .

شهادة الخدمة .

59- يجب على صـاحب العمل أن يعطى العامـل الذي تنتهي أو تنهى خدمته شهادة تتضمن اسم صاحب العمل والعمل الذي كان يؤديه العامل والمدة التي قضاها في خدمته وما كان يتقاضاه من اجر وذلك دون ذكر الأسباب التي أدت ألي انتهاء عقد العمل أو إنهائه.

الفصل العاشر

فوائد ما بعد الخدمة

حساب المكافأة .

60- (1) مع مراعاة أحكام قانون التامين الاجتماعي لسنة 1990 أو أي وضع آخر أفضل للعامل يكون العامل الذي يقضى مدة لاتقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة مستحقاً لمكافأة عن مدة خدمته تحسب على الوجه الآتي :

(أ) إذا اكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولاتزيد عن عشر سنوات فيستحق مرتب شهر أساسي عن كل سنة قضاها في الخدمة .

(ب) إذا اكمل اكثر من عشر سنوات يستحق مرتب شهر ونصف أساسي عن كل سنة يقضيها في الخدمة من الخمس سنوات التالية وإذا اكمل اكثر من خمس عشرة سنة في الخدمة فيستحق مرتب شهر أساسي وثلاثة أرباع المرتب الأساسي عن كل سنة إضافية يقضيها في الخدمة على ألا تزيد المكافأة عن مرتب سته وثلاثين شهراً أساسياً .

(2) تحسب المكافأة على أساس المرتب الأساسي الشهري الأخير .

(3) تحسب مكافأة نهاية الخدمة لعامل الإنتاج على أساس متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة .

استحقاق المكافأة .

61- (1) يكون العامل الذي يقضى مدة لاتقل عن ثلاث سـنوات في الخدمة المستمرة وينهى عقد عمله وفقاً لأحكام المادة 57 مستحقاً لمكافأة تحسب على الوجه الآتي :

(أ) إذا أكمل خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة ,

(ب) إذا أكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشرة سنة فيستحق نصف المكافأة ,

(ج) إذا أكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاث أرباع المكافأة ,

(د) إذا أكمل عشرين أو أكثر يستحق المكافأة كاملة .

(2) يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقاً لأحكام المادة 60 .

مكافأة العمال الموسميين .

62- (1) يستحق كل عامل يقوم كل سنة بعمل موسمي لاتقل مدته عن ثلاثة أشهر لمكافأة إذا كان مجموع أيام الخدمة الفعلية مع نفس صاحب العمل لا تقل عن ثلاث سنوات .

(2) تحسب المكافأة وفقاً لاحكام المادة 60 باعتبار الموسم سنة كاملة .

(3) لأغراض هذه المادة يحسب المرتب الشهري على أساس دخله الفعلي من نفس صاحب العمل خلال الثلاث سنوات الأخيرة مقسوماً على (36) ستة وثلاثين شهراً .

(4) تطبق أحكام هذه المادة من أول موسم بعد بدء العمل بهذا القانون .

ضم مدة الخدمة السابقة .

63- يجوز لصاحب العمل بناء على طلب العامل الذي يعاد تعيينه مرة أخرى أن يضم مدة خدمة ذلك العامـل السابقة الي خدمته اللاحقـة وتعتبر خدمة مستمرة إذا رد العامل المكافأة التي استلمها عند نهاية خدمته الأولى أو اتفق مع صاحب العمل على طريقة ردها ولم يخل بالتزامه بالرد .

الفصل الحادى عشر

أحكام عامة

لوائح العمل والجزاءات

64- (1) يقوم كل صاحب عمل بإعداد لائحة بالنظام الأساسي ولائحة للجزاءات ووضعهـا في مكان ظاهـر بمقر العمل على أن تتضمن لائحة النظام الأساسي للعمل , على الأقل ساعات العمل ومواعيده .

(2) يجب على صاحب العمل إيداع لائحة النظام الأساسي لدى مكتب العمل المختص ولا تكون لائحة الجزاءات نافذة إلا بعد أن يعتمدها ذلك المكتب .

(3) يجوز للوزير بعد التشاور مع الاتحاد العام لاصحاب العمل والاتحاد العام لنقابات العمال أن يضع نماذج للوائح الجزاءات بحسب طبيعة كل عمل يسترشد بها أصحاب الأعمال.

(4) يكون التصرف في أموال الغرامات لصالح العمال بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير , وذلك بعد التشاور مع الاتحاد العام لاصحاب العمال والاتحاد العام لنقابات العمال .

حفظ بيانات العاملين .

65- يجب على كل صاحب عمل أن يحفظ سجلاً لكل عامل يتضمن بيانات عن الأجور والاستقطاعـات والإجـازات السنوية والمرضية وتواريخها وعددها والشروط الأخرى المنصوص عليها في عقد العمل وكذلك أي بيانات أخرى تستوجبها اللوائح الصادرة بموجب أحكام هذا القانون , على أن يكون حفظ البيانات لمدة سنة على الأقل بعد انتهاء عقد العمل ويجب على صاحب العمل تقديم أي من تلك البيانات للسلطة المختصة متى ما طلب منه ذلك .

سريان عقد العمل مع الخلف .

66- إذا حل محل صاحب العمل الذي تم التعاقد بينه وبين العامل شخص آخر بسبب بيع العمل أو تحويله الي شركة أو شراكة أو بسبب انتقال الملكية عن طريق الإرث أو لهبة أو الوصية أو بسبب انتقال سلطة الإشراف والإدارة يظل عقد العمل مستمراً وساري المفعول مع ذلك الشخص الآخر .

حظر تنفيذ بعض العقود .

67- يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً أي عقد يتعهد بموجبه العامل بأن يتنازل إلي صـاحب العمل عن كل أو بعض المبالغ الواجب على صـاحب العمل دفعها أو اتفق على دفعها فيما يتعلق باستخدام ذلك العامل ولا يجوز للمحاكم الأمر بتنفيذه .

المبالغ التي تدفع عند وفاة العامل .

68- (1) في حالة وفاة العامل يستحق أفراد عائلته الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى التي كان المتوفى يستحقها بموجـب هذا القانون في وقت وفاته .

(2) يقوم صاحب العمل بدفع الأجور والمكأفات والمبالغ الأخرى ألي محكمة الأحوال الشخصية المختصة .

(3) توزع محكمة الأحوال الشخصية المختصة المكأفات والأجور والمبالغ الأخرى المشار أليها في البند (2) أعلاه على ورثة المتوفى .

التفتيش .

69- (1) لتحقيق أغراض هذا القانون , يجوز لمكتب العمل المختص أو أي شخص آخر بموافقة السلطة المختصة أن يدخل أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً في أي مكان يكون لديه سبب يدعو للاعتقاد بأنه به عملاً يستخدم فيه عاملاً أو اكثر ويجوز له أن يطلب من صاحب العمل أو من الشخص المسئول أو العامل الإدلاء بأي بيانات تنفيذاً لأحكام هذا القانون ، ويجب على صاحب العمل أو الشخص المسئول أو العامل الإدلاء بتلك البيانات .

(2) يجوز للسلطة المختصة أن تطلب حضور صاحب العمل أو من ينوب عنه أو العامل إلي مكتب الاستخدام بغرض تسوية أي أمر تنفيذاً لاحكام هذا القانون .

(3) لا يجوز الإفضاء بأي معلومات أعطيت وفقاً لأحكام هذه المادة ماعدا الحالات التي تستوجب الإفضاء عن تلك المعلومات تنفيذاً لواجبات السلطة المختصة .

(4) يحظر على أي شخص يقوم بالتفتيش وفقاً لأحكام البند (1) القيام باجراء تفتيش بأي منشأة يكون له فيها مصلحة أو علاقة منفعة خاصة .

مجلس علاقات العمل القومي والولائى .

70- (1) ينشأ مجلس قومي يسمى " مجلس علاقات العمل القومي " ويشكله الوزير بقرار منه .

(2) ينشأ في كل ولاية مجلس يسمى " مجلس علاقات العمل الولائى " تشكله السلطة المختصة بقرار منها .

(3) يكون للمجلسين بالإضافة ألي ما نص عليه في هذا القانون السلطات والاختصاصات الآتية :

(أ) تقديم النصح والمشورة في المسائل التي يحيلها الوزير أو الوالي حسب ما يكون الحال .

(ب) مساعدة الوزير أو الوالي في وضع السياسة العامة لعلاقات العمل وفى الإشراف على تنفيذ تلك السياسة حسب ما يكون الحال .

(ج) مساعدة الوزير أو الوالي في تنظيم علاقات العمل وتطويرها ودعمها لتوطيد العلاقات بين أصحاب العمل والعاملين لتهيئة الظروف الملائمة للعمل والانتاج.

(د) إجراء الدراسات وتقديم التوصيات في مجالات علاقات العمل للوزير أو الوالي للتقرير , حسب ما يكون الحال .

(4) يرفع الوالي تقريراً دورياً عن أداء مجلس علاقات العمل بولايته للوزير وذلك للمساعدة في وضع السياسة العامة لعلاقات العمل .

امتياز استحقاقات العاملين

71- تكون للمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعاملين أو لمن يستحقون عنهم , أسبقية على جميع الديون الأخرى بعد المصاريف القضائية .

الإعفاء من الرسوم القضائية .

72- (1) تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والدعاوى التي يرفعهـا العامل أو أفراد عائلته أو نقابات العمل فيما يتعلق بالمنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون .

(2) يجوز للمحكمة المختصة في حالة الحكم لغير مصلحة العامل أن تحكم عليه بالمصروفات كلها أو بعضها .

سقوط الحق بالتقادم .

73- لا يسقط حق العامل في رفع الدعوى للمطالبة بالحقوق المكتسبة طبقاً لأحكـام هذا القانون فيما يتعلـق بالمكافأة أو الأجـر أو الحقـوق الأخرى .

شروط الخدمة والمزايا الأفضل .

74- لا يجوز تفسير هذا القانون بما يمنع صاحب العمل من وضع شروط خدمة أفضل تكون أكثر فائدة للعامـل من شـروط الخدمة والمزايا المقررة بموجب هذا القانون .

الفصل الثانى عشر
الأمن الصناعي

تطبيق .

75- تطبق أحكام هذا الفصل على المصانع والعمليات الصناعية الأخرى الواردة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون .

تسجيل المصانع .

76- (1) يسجل كل مصنع وكل صناعة بأي مصنع وفقاً لأحكام هذا الفصل .

(2) يقدم كل صاحب مصنع قائم طلباً الي السلطة المختصة في ظرف شهر واحد من تاريخ العمل بهذا القانون بالصيغة الموضحة في الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون .

(3) يمنح المصنع شهادة تسجيل بالصيغة الموضحة بالجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون .

سجلات المصانع .

77- ابتداء من تاريخ العمل بهذا القانون تحتفظ السلطة المختصة بسجلات للمصانع تشتمل على جميع البيانات التي تراها ضرورية لكل مصنع .

الترخيص .

78- (1) لا يجوز إقامة مصنع أو بناء امتداد له إلا بعد الحصـول على ترخيص بذلك من السلطة المختصة .

(2) يجوز للسلطة المختصة أن تغلق أي مصنع أو امتداد له يدار بدون ترخيص .

(3) يسرى حكم البند (1) على كل تعديل في المصانع القائمة أو امتداداتها أو تحويل المباني القائمة إلي مصانع تركيب أو إضافة آلات أو ماكينات جديدة .

(4) يعتبر تعديلاً لمصنع ما يمس أوضاع المصنع في الداخل أو الخارج أو يترتب عليه إضافة نشاط جديد أو زيادة القوى المحركة أو تعديل أقسام المصنع .

شروط الترخيص .

79- (1) لا يجوز إصدار الترخيص بإقامة أي مصنع أو إجـراء أي تعديل فيه إلا بعد أن يثبت للسلطة المختصة توفر الشروط اللازمة لإقامته وتشغيله .

(2) يحدد الوزير بأمر ينشر في الجريدة الرسمية الشروط العامة والواجب توافرها في كل مصنع .

(3) مع مراعاة أحكام البند (2) يحدد الوزير المعنى الشروط الواجب توافرها في كل مصنع ولائي .

تقديم طلب الترخيص .

80- يقدم طلب الحصـول على الترخيص إلي السلطـة المختصـة على الأنموذج المبين بالجدول رقم (4) الملحق بهذا القانون . وترفق بالطلب الخرائط والرسوم والبيانات الخاصة بالآلات المراد تركيبها ومواقعها والمواد الأولية المراد استعمالها وتصميمات المباني المختلفة وكافة الأوراق والمستندات اللازمة وفقاً للوائح والقرارات التي تصدرها طبقاً لأحكام هذا القانون أو لأي قانون آخر .

رسوم المعاينة .

81- يخطر مقدم الطلب باستلام طلبه ويكلف بأداء رسوم المعاينة المقررة في اللوائح .

الموافقة على الطلب.

82- (1) يخطر مقدم الطلب بعد المعاينة بالموافقة النهائية على طلبه أو رفضه .

(2) في حالة الموافقة على إقامة المصنع يخطر مقدم الطلب بالشروط الواجب توفرها في المصنع ومدة تنفيذها ويجب عليه أخطار السلطة المختصة بقبوله وتنفيذه لهذه الشروط ويجب على السلطة المختصة أن تصدر الترخيص المطلوب بعد التأكد من استيفاء الشروط المذكورة .

(3) يحصل صاحب الترخيص على الموافقة النهائية على المباني القائمة من السلطة المختصة عند إكمال المباني .

التنازل عن الطلب.

83- إذا انقضت سنة من تاريخ انتهاء المدة المحـددة لتنفيذ الشروط دون أن يخطر مقدم الطلب السلطة المختصة بتنفيذها اعتبر متنازلاً عن طلبه .

رفض طلب الترخيص والتظلم منه .

84- (1) يجب أن يكون رفض السلطة المختصة إصدار الترخيص بقرار مسبب .

(2) يستأنف قرار الرفض للمحكمة المختصة خلال موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغ مقدم الطلب بقرار الترخيص .

طلب البيانات من صاحب الترخيص .

85- يجب على صاحب الترخيص أن يقدم إلي السلطة المختصة في مدة أقصاها سنة بياناً صحيحاً موضحاً فيه عدد العاملين وظروف العمل ووسائل الوقاية وأي بيانات أخرى تطلبها السلطة المختصة .

التنازل عن الترخيص ونقله في حالة الوفاة .

86- (1) يجوز للمرخص له التنازل عن الترخيص إلي شخص آخر بشـرط أن يقدم المتنازل طلـب بنقل الترخيص إلي اسمه ويرفق عقد التنازل ويجب أن يقدم الطلب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاتفاق على التنازل .

(2) في حالة وفاة صاحب الترخيص يجب على من آلت إليهم ملكية المصنع إبلاغ السلطة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة بأسمائهم واسم الوكيل الذي يكون مسئولاً عنهم طبقاً لاحكام هذا القانون كما يجب أن يتخذوا الإجراءات اللازمة لنقل الترخيص لهم في خلال ستة أشهر .

تعيين مفتش الأمن الصناعي .

87- (1) تعين السلطة المختصة مفتشين للأمن الصناعي لغرض تنفيذ أحكام هذا الفصل .

(2) تباشر السلطة المختصة الرقابة على جميع المصانع والعمليات الصناعية الأخرى المحددة بالجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون .

سلطات مفتش الأمن الصناعي .

88- (1) لأغراض هذا الفصل واللوائح التي تصدر بموجب أحكام هذا القانون يكون لمفتش الأمن الصناعي سلطة الدخول في أماكن العمل أثناء ساعات العمل نهاراً أو ليلاً وذلك للقيام بالتفتيش أو التحقيق في الحوادث أو فحص الآلات والمواد واخذ عينات منها أو التأكد من أي معلومات يراها ضرورية .

(2) يقدم صاحب المصنع أو وكيله أو من ينوب عنه ألي مفتش الأمن الصناعي كل البيانات والمعلومات التي طلبها .

اللجـنة القومـية الاستشارية لشئون الأمن الصناعي .(6)

89- (1) تنشأ لجنة تسمى " اللجنة القومية الاستشارية لشئون الأمن الصناعي " وتشكل بقرار من الوزير من رئيس وعدد من الأعضاء من ذوى الاختصاص .

(2) يحدد القرار المذكور في البند (1) سلطات واختصاصات اللجنة القومية .

(3) يجوز للجنة المذكورة في البند (1) تشكيل لجان لها بالولايات ويجوز لها تفويض أيا من اختصاصاتها لتلك اللجان الفرعية .

تعيين ضابط الأمن الصناعي .

90- (1) يجب على كل صاحب مصنع يستخدم عدداً من العاملين لا يقل عن ثلاثين عاملاً ولا يزيد على مائة وخمسين أن يعين ضابطاً للأمن الصناعي غير متفرغ وإذا زاد عدد العاملين بالمصنع عن مائة وخمسين عاملاً يعين صاحب المصنع ضابطاً متفرغاً للأمن الصناعي .

(2) يحدد الوزير الشروط الواجب توافرها في ضابط الأمن الصناعي .

لجنة الأمن الصناعي .

91- (1) تنشأ في كل مصنع يبلغ عدد العاملين فيه خمسمائة عامل فأكثر لجنة للأمن الصناعي تشكل برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الأقسام الإنتاجية بالمصنع وممثلين اثنين لنقابة العمال ويكون ضابط الأمن الصناعي مقرراً لها.

(2) تتولى لجنة الأمن الصناعي رسم سياسة الأمن الصناعي في المصنع والأشراف على تنفيذها طبقاً لاحكام هذا الفصل والقرارات الصادرة بموجبه , ويجب على اللجنة أن تخطر السلطة المختصة وصاحب المصنع بكل ما يتعلق بظروف الأمن الصناعي داخل المصنع وتوصياتها في هذا الشأن .

(3) تعقد لجنة الأمن الصناعي اجتماعاً مرة على الأقل كل شهر كما يجب عليها أن تجتمع عند وقوع حادث جسيم أو خلال أسبوع من اكتشاف أو ظهور مرض مهني .

التبليغ عن الحوادث .

92- يجب على صاحـب المصـنع التبليغ عن الحوادث التي تحدث في مصنع أثناء ساعات العمل اليومية أو بسببه وذلك عند نهاية اليوم الأول الذي حدثت فيه الإصابة وفقاً للأنموذج المرفق بالجدول رقم (5) الملحق بهذا القانون , والتي تسبب :

(أ) وفاة أي عامل , أو

(ب) الحريق أو الانفجار , أو

(ج) حادثاً جسيماً , أو

(د) تعطل أي عامل عن أداء عمله ليوم واحد أو أكثر .

المجمعات الصحية .

93- (1) يجوز للوالى أو من يفوضه بالتشـاور مع وزير الصحـة بالولاية أن يأمر بإنشاء مجمعات صحية في المناطق الصناعية لعلاج العاملين بالمصانع والإشراف الصحي عليهم.

(2) يحدد الأمرالمشار إليه في البند (1) نفقات إنشاء المجمعات, مهامها وتمويل خدماتها , كما يجوز أن يتضمن الضوابط التي تكفل للمجمعات القيام بأعبائها بفعالية .

إحاطة العمال علماً بمخاطر المهنة .

94- يجب على كل صاحب مصنع أن يحيط العاملين علماً بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها ويجب عليه أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة .

تدريب العمال .

95- يجب على صاحب المصنع ألا يوكل أي عمل لعامل قبل تدريبه عليه تدريباً كافياً أو العمل تحت مراقبة شخص أو أشخاص من ذوى الخبرة في مجال ذلك العمل .

واجبات العمال .

96- (1) يجب على كل عامل مستخدم في أي مصنع ألا يقوم بأي عمل من شأنه أن يجعله هو أو الآخرين عرضه للخطر ويجب عليه الانتفاع بكل طرق الوقاية الممنوحة له .

(2) يجب على كل عامل ألا يقوم عن قصد بإتلاف أو إساءة استعمال المواد والآلات والماكينات وممتلكات المصنع الأخرى .

إيقاف المصانع والعمليات الصناعية .

97- (1) يجوز للسلطة المختصة أن تمنع تشغيل أي مصنع إذا رأت أن أي :

(أ) جزء من الممرات أو الأعمال أو الماكينات أو الآلات المستعملة في المصنع بحالة أو تركيب أو وضع لايمكن من استعمالها دون التعرض إلي خطر يؤدى ألي أذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين فيه مالم يتم إصلاحها أو تغييرها أو نقلها حتى يزول ذلك الخطر .

(ب) عملية صناعية في طور الإنجاز أو أي شئ يجرى فيه العمل في المصنع بحالة قد يتسبب منها الأذى الجسماني أو ضرر بصحة العاملين وذلك حتى يتخذ صاحب العمل الإجراءات الكفيلة بإزالة الخطر .

(2) يجوز للسلطة المختصة منع تصنيع أو تعديل أو إنجاز أي ماكينة أو آلة أو أي شئ آخر يصنع أو يعدل أو ينجز محلياً ويخشى أن يؤدى لأذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين في أي مصنع ومكان تشغيل .

مسئولية صاحب المصنع .

98- عندما ترتكب أي مخالفة لاحكام هذا الفصل في أي مصنع يعتبر صاحب المصنع ما لم يثبت خلاف ذلك مسئولا عن ارتكابه تلك المخالفة على انه إذا تسبب في تلك المخالفة إخلال أي شخص مستخدم بأي واجب من واجباته فلا يكون صاحب المصنع مسئولاً عن تلك المخالفة فيما يختص بذلك الإخلال إلا إذا ثبت انه لم يتخذ جميع الوسائل المعقولة لمنع ذلك الإخلال .

الفصل الثالث عشر

منازعات العمل ومراحل تسوية النزاع

تطبيق .

99- تطبق أحكام هذا الفصل على كل نزاع عمالي يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو أي فريق منهم سواء كانوا أعضاء نقابة عمل أو لم يكونوا , على انه لا يجوز لصاحب العمل أن يتفاوض مع أي مجموعة من العاملين متى كان هناك تنظيم نقابي مشروع يمثلهم إلا عن طريق ذلك التنظيم .

حصانة النقابات من دعاوى المسئولية التقصيرية .

100- (1) لا تقبل أي دعوى ضد نقابة عمل أو ضد أي من أعضائها أو موظفيها إذا قدمت هذه الدعوى من قبل عمال أو مخدمين بالنيابة عن أنفسهم أو عن جميع أعضاء النقابة الآخرين فيما يتعلق بأي فعل يترتب عليه مسئولية تقصيرية يدعى انه قد ارتكبت بوساطة نقابة عمل أو نيابة عنها .

(2) لا تعفى أحكام البند (1) من أي مسئولية مدنية أو جنائية تترتب وفقاً للقوانين السارية على أي فعل يرتكبه أحد أعضاء النقابات أو الاتحادات أو موظفيها إضراراً بحقوق وممتلكات النقابات أو الاتحادات .

التآمر فيما يتعلق بنزاع عمالى .

101- (1) لا تقبل أي دعوى تتعلق بالقيام بأي فعل طبقاً لاتفاق بين شخصين أو أكثر إذا كان القيام به لتوقع حدوث نزاع عمالي أو التحريض عليه .

(2) يستثنى من البند (1) أي نشاط يشكل جريمة ضد أمن الدول أو سلامتها أو نظمها الأساسية وفقاً للقوانين السارية .

(3) من أجل أغراض هذه المادة يقصد بكلمة "جريمة " أي فعل يعرض الجاني ألي عقوبة السجن إما مطلقاً أو حسب السلطة التقديرية للمحكمة .

خضوع الموظف العام للعقوبة .

102- لا يفسر أي نص في هذا الفصل على انه يعفى من الإجراءات التأديبية لأي موظف عام بسبب إخلاله بواجباته لتوقعه حدوث نزاع عمالي .

الحصانة من دعاوى التحريض على الإخلال بالعقد .

103- لا يجوز رفع دعوى في المحاكم المدنية ضد أي مخدم أو مستخدم لقيامه بأي فعل لتوقع حدوث نزاع عمالي أو الاستمرار فيه .

الإرهاب والمضايقة .

104- لا يجوز لأي شخص أن يجبر أي شخص على أي فعل أو امتناع يكون لذلك الشخص حق قانوني لفعله أو الامتناع عنه وذلك من :

(أ) استعمال العنف أو الاستفزاز أو إهانة ذلك الشخص أو زوجته أو أطفاله أو إتلاف ممتلكاته ,

(ب) تتبع ذلك الشخص من مكان لاخر ,
(ج) إخفاء أية أدوات أو ملابس أو أي ممتلكات يملكها أو يستعملها ذلك الشخص أو يحرمه استعمالها .
(د) مراقبة أو مضايقة أي شخص في منزله أو أي مكان آخر مقيم فيه أو في أي طريق يؤدى إلي ذلك المنزل أو المكان .

الفصل الرابع عشر
مراحل تسوية النزاع

التفاوض .

105- (1) إذا نشأ نزاع عمالي يجب على الطرفين المتنازعين في مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ الأخطار بموضوع النزاع الدخول في مفاوضات ودية لتسوية النزاع على ألا تجاوز مدة التفاوض ثلاثة أسابيع من تاريخ بدء التفاوض , على انه يجوز باتفاق الطرفين مد فترة التفاوض لمدة أسبوعين آخرين .

(2) يجوز للسلطة المختصة أو من ينوب عنها حضور التفاوض في أي نزاع عمالي ولا يجوز لها أن تشترك في المفاوضات ألا إذا اتفق المتفاوضان على ذلك .

(3) يحرر الاتفاق من ثلاث نسخ يوقع عليها الطرفان ويحتفظ كل منهما بنسخة وترسل النسخة الثالثة للسلطة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التوقيع عليها .

التوفيق .

106- (1) إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان إلي اتفاق لتسوية النزاع بموجب المادة 105 جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بوساطة ممثله طلباً للسلطة المختصة للسعى في حسم النزاع بالطرق الودية ويبين الطلب أسماء طرفي النزاع وممثليهما وعناوينهما وموضوع النزاع وظروفه وأسماء من يتولون المفاوضات على ألا يزيد عدد مندوبي كل طرف على ثلاثة أشخاص .

(2) متى قدم أحد الطرفين المتنازعين طلباً لتدخل السلطة المختصة التزم الطرف الآخر بتدخلها .

(3) إذا لم يتقدم أي من الطرفين المتنازعين بطلب للتوفيق جاز للسلطة المختصة أن تصدر قراراً بإحالة النزاع إلي التوفيق دون الحصول على موافقتهما ويجب على الطرفين الالتزام بذلك القرار .

حضور ممثل وزير المالية جلســات التفاوض والتوفيق .

107- في الحالات التي يكون فيها إحدى المؤسسات أو الهيئات العامة أو الشركات التي تملك الحكومة 50% من أسهمها فأكثر طرفاً في نزاع يتعلق بشروط خدمة للعاملين , يعين وزير المالية القومي ممثلاً له لحضور جلسات التفاوض والتوفيق.

شروط تقديم الطلب.

108- إذا كان الطلب مقدماً من المخدم فيجب أن يوقع عليه بنفسه أو وكيله المفوض أما إذا كان الطلب مقدماً من العمال فيجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة اللجنة المركزية للنقابة أو الاتحاد أو نصف عدد العمال أو الموظفين إذا لم تكن لديهم نقابة عمل .

تسوية النزاع ودياً .

109- يجب على السلطة المختصة أن تعمل على تسـوية النزاع بالطـرق الودية خلال مدة لا تجاوز ثلاثة أسابيع من تاريخ وصول الطلب إليها مسترشدة في ذلك بالمعلومات والمستندات المقدمة إليها من طرفي النزاع .

إثبات التسوية الودية للنزاع فى محضر .

110- إذا تمت تسوية النزاع ودياً أثبت ما تم الاتفاق عليه في محضـر يحرر من ثلاث نسخ توقع عليها السلطة المختصـة وممثلو الطرفين وتسلم للطرفين خلال مدة سريانه .

مدة سريان الاتفاق .

111- ينص في الاتفاق على مدة سريانه على ألا تزيد على ثلاث سنوات إلا إذا كان الاتفاق خاصـاً بتحديد الأجور وساعـات العمل فيجوز عندئذ أن يمتد إلي مدة لا تجاوز خمس سنوات .

-

إحالة النزاع إلي هيئة التحكيم .

112- إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً خلال المدة المشار إليها في المادة 109 وجب إحالة النزاع الي هيئة تحكيم دون موافقة الطرفين

المتنازعين للفصل فيه متى ما كان ذلك ضرورياً .

تشكيل هيئة التحكيم .(7)

113- (1) تشكل السلطة المختصة بقرار منها هيئة التحكيم على الوجه الآتي :

(أ) قاضى لا تقل درجته عن قاضى محكمة عامة يرشحه رئيس الجهاز القضائي بالولاية , رئيساً ,

(ب) في حالة القطاع الخاص أحد المخدمين لا تكون له علاقة بالنزاع يرشحه المخدم وفى حالة الحكومة القومية وأجهزة الحكم الولائى ممثل لوزارة المالية ,

(ج) ممثل لنقابة عمل لا علاقة لها مباشرة بموضوع النزاع ترشحه النقابة صاحبة النزاع ,

(د) ممثل لوزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية ,

(هـ) أحد ذوى الخبرة ترشحه السلطة المختصة.

(2) مع مراعاة أحكام البند (1) وفى الحالات التي تكون فيها إحدى المؤسسات أو الهيئات العامة أو الشركات التي تملك الحكومة 50% فأكثر من أسهمها , طرفاً في نزاع عمل يتعلق بشروط خدمة العاملين , يعين وزير المالية القومي ممثلاً له بهيئة التحكيم , وفى حالة المؤسسات أو الهيئات أو الشركات الولائية يرشح الوالي المختص ممثلاً له في هيئة التحكيم .

الجلسة الأولى لهيئة التحكيم والنصاب .

114- (1) يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع على أن لا يجاوز ميعادها أسبوعاً من تاريخ رفع النزاع إليها .

(2) يكتمل النصاب القانوني لهيئة التحكيم بحضور أربعة أعضاء بما فيهم الرئيس .

مدة الفصل في النزاع .

115- تنظر هيئة التحكيم النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تجاوز أربعة أسابيع من تاريخ رفع النزاع إليها ويجوز لرئيس هيئة التحكيم أن يطلب من السلطة المختصة تمديد فترة الفصل في النزاع بما لا يزيد عن أربعة أسابيع .

سلطة هيئة التحكيم .

116- يكون لهيئة التحكيم سلطة استدعاء الشهود وتحليفهم اليمين القانوني وإجبارهم على تقديم المستندات والدفاتر التي ترى ضرورة الاطلاع عليها وندب أهل الخبرة ومعاينة محل العمل ولها أن تتخذ كافة الإجراءات التي تمكنها من الفصل في موضوع النزاع دون التقيد بطرق الإثبات المتبعة أمام المحاكم المدنية .

حضور المحامين والمستشارين .

117- يجوز لطرفي النزاع أن يوكل محامياً أو مستشاراً قانونياً في حالة أجهزة الدولة للظهور نيابة عنه أمام هيئة التحكيم .

القوانين التي تطبقها هيئة التحكيم .

118- تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ولها أن تستند في ذلك إلي العرف ومبادئ العدالة وذلك وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .

قرار هيئة التحكيم .

119- تصدر هيئة التحكيم قراراتها بأغلبية الآراء ويجوز توضـيح الرأي المخالف مع بيان أسبابه .

إلزامية قرار هيئة التحكيم .

120- (1) يكون قرار هيئة التحكيم نهائياً ولا يجوز الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن .

(2) يجب على رئيس هيئة التحكيم إعلان طرفي النزاع بالقرار وإعطاؤهما صورة منه وإرسال صورة إلي السلطة المختصة مع جميع المستندات المتعلقة بالنزاع لحفظها لديه وتقديم مستخرجات منها لذوى الشأن .

مصروفات إقامة ممثلي العمل والنقابات .

121- في حالة صدور قرار لصالح العمال أو الموظفين أو النقابات تلزم هيئة التحكيم المخدم بالمصروفات التي تقررها لتغطية نفقات انتقال وإقامة ممثلي العمال أو الموظفين والنقابات .

تصحيح القرار أو تعديله .

122- يجوز للسلطة المختصة أو أي طرف من طرفي النزاع أن يطلب من هيئة التحكيم تفسير أي لبس أو غموض ظهر في قرار هيئة التحكيم وإصدار قرار بشأنه ويجب على هيئة التحكيم أن تصدر قرارها بعد إعادة سماع طرفي النزاع أو بدونه ويعتبر القرار اللاحق الذي تصدره معدلا لقرارها الأول .

مكافأة رئيس وأعضاء هيئة التحكيم .

123- تحدد السلطة المختصة أو من تفوضه مقدار مكافأة رئيس وأعضاء هيئة التحكيم وكيفية دفعها .

عدم التوقف عن العمل أو قفل محال العمل .

124- يحظر على العمال أو الموظفين التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً ويحظر على المخدم قفل مكان العمل كلياً أو جزئياً بسبب أي نزاع عمالي وذلك في الحالات الآتية :

(أ) قبل الدخول في المفاوضات ,

(ب) مباشرة بعد تقديم أي طلب للتوفيق من جانب أي طرف ,

(ج) أثناء إجراءات التوفيق ,

(د) مباشرة بعد قرار الوالي بإحالة النزاع إلي التحكيم ,

(هـ) أثناء إجراءات التوفيق ,

(و) بعد إصدار أو إعلان قرارات هيئة التحكيم .

الفصل الخامس عشر
أحكام ختامية

تعديل الجداول .

125- يجوز للوزير بموجب أمر ينشـر في الجريدة الرسمية إجـراء أي تعديل في الجداول الملحقة بهذا القانون .

العقوبات .

126- (1) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالسجن لمدة لا تجاوز ستة اشهر أو الغرامة أو بالعقوبتين معاً كل شخص :

(أ) يتسبب في أو يعمل على تضمين أي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش أو يسمح على تأخير دفع حقوق العامل معتمدا على ذلك السجل وهو على علم بالغش ,

(ب) يقدم أو يسمح بتقديم أي بيانات أو مستندات للسلطة المختصة وهو يعلم أنها غير صحيحة .

(2) تعتبر جريمة كل مخالفة أو امتناع عن تنفيذ أي من أحكام هذا القانون أو أحكام أي أوامر أو لوائح أو قواعد صادرة بموجبه يعاقب عليها عند عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر بالسجن لمدة لا تجاوز ستة أشهر أو بالغرامة أو بالعقوبتين معاً , وفى حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلي الضعف .

(3) يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءاً ممن الغرامة للشخص المتضرر .

سلطة إصدار اللوائح والقواعد والأوامر .

127- يجوز للوزير إصدار اللوائح والأوامر والقواعد اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

الجدول رقم (1)
بشأن المصانع والعمليات الصناعية
(انظر المادة 75)

1	المصانـع
2	الأعمال الكهربائية
3	عمليات البناء التي تؤدى على سبيل التجارة أو ممارسة الأعمال بغرض مشروع تجارى أو صناعي ويشمل ذلك إقامة أو هدم أو تغيير أو إصلاح أو صيانة البناء أو الاستعداد لبناء مزمع إرساء أساسه كإقامة المتاريس أو الحفريات واعمال التشييد الأخرى بما في ذلك رصف الطرق وتعبيدها .
4	الأعمال والعمليات التي تجرى في بعض السفن أو البواخر ويشمل ذلك أي مستودع يخص ملاك

	السفن أو البواخر وملاحظي حوض السفن أو لأغراض تستعمل فيها القوة الآلية كما في عمليات الشحن والتفريغ أو تزويد أي سفينة بالوقود في حوض السفن في مرفأ لها وجميع الماكينات والآلات المستخدمة في هذه العملية وتشمل الآلات أي سقالة أوسلم يستخدمه أي شخص لشحن أو تفريغ أو تموين السفن بالوقود وخلافه .
5	عمليات شحن وتفريغ ورص البضائع ونقلها أو أي عمليات أخرى في أو خارج مستودعها أو مكان التخزين , التي تجرى على سبيل التجارة أو ممارسة الأعمال أو لغرض مشروع تجارى أو صناعي .
6	أعمال الزراعة واعمال الغابات وما في حكمها .
7	أعمال المناجم والمحاجر
8	أعمال النقل البرى والبحري والنهري والجوى
9	أعمال المكاتب والمتاجر والملاهي وما في حكمها .
10	أعمال الصحة المهنية .

الجدول رقم (2)

طلب التسجيل

فيما يختص بتسجيل المصنع بموجب المادة 76 من قانون العمل لسنة 1997

1- اسم صاحب المصنع _____ .
2- عنوان المصنع _____ .
3- موقع المصنع _____ .
4- النشاط الاقتصادي والصناعي _____ .
5- نوع الماكينات والآلات _____.
6- إذا كانت القيزانات وأواني الضغط مستعملة يذكر :
(أ) نوعها _____ .
(ب) تاريخ صنعها _____ .
(ج) ضغطها _____ .
7- عدد العمال :
(أ) رجال _____ .
(ب) نساء _____ .
(ج) أحداث _____ .
(أولاً) ذكور _____ .
(ثانياً) إناث _____.

التاريخ : _____ إمضاء صاحب المصنع

الجدول رقم (3)

شهادة تسجيل المصنع

1- اســـم المصنـع _____ .
2- اسم صاحب المصنع _____ .
3- عنـــوان المصنـع _____ .
4- مـــوقع المصنـع _____ .
5- تاريخ إنشاء المصنع _____ .
6- رقـم إنشاء المصنع _____ .
7- تـاريـخ صدورها _____ .

أشهد بأن هذا المصنع قد تم تسجيله فعلاً بمقتضى المادة 76(3) من قانون العمل لسنة 1997 .

التاريخ _____ التوقيع _____

الجدول رقم (4)
طلب ترخيـص

طلب ترخيص بناء مصنع أو بناء امتداد بمصنع وفقاً للمادة 80 من قانون العمل لسنة 1997

1- اسم صاحب المصنع _____ .
2- اسم المصنع وعنوانه _____ .
3- النشاط الاقتصادي أو الصناعي _____ .
4- رقم القطعة ____ المربع ____ المساحة ____ الموقع ____ .
5- مواد البناء المستخدمة في :
(أ) الأرضيات _____ ،
(ب) الجدران _____ ،
(ج) السقوف _____ ،
6- أنواع الماكينات والآلات المستخدمة في المصنع :
(أ) هل تدار بالكهرباء ؟ _____ ،
(ب) هل تدار بالديزل ؟ _____ ،
(ج) هل تدار بالبخار ؟ _____ ،
(د) هل تدار يدوياً ؟ _____ ،
7- هل تستخدم قيزانات بخارية وأواني ضغط أذكر :
(أ) عدد كل منها _____ ،
(ب) رقم كل منها _____ ،
(ج) ضغط كل منها _____ ،
(د) تاريخ صنع كل منها ____ ،
8- التخزين :
(أ) المواد الكيماوية _____ ،
(ب) المواد العضوية _____ ،
(ج) الفضلات الأخرى _____ ،
9- العمال المستخدمون :

المراحل	رجال	نساء	أطفال	المجموع
المرحلة الأولى				
المرحلة الثانية				
المرحلة الثالثة				

تاريخ _____ إمضاء صاحب المصنع _____

الجدول رقم (5)
إخطار عن حادث

وفقاً للمادة 92 من قانون العمل لسنة 1997

-

1- اسم صاحب المصنع ـــــــــــــــــــــــــــ .
2- العنـوان ـــــــــــــــــــــــــــ .
3- النشاط الاقتصادي ـــــــــــــــ ـــــــــــ .
4- تاريخ الحادث ـــــــــــــــــــــــــــ .
5- طبيعة الحادث ـــــــــــــــــــــــــــ .
6- مـدة الحادث ـــــــــــــــــــــــــــ .
7- نوع الماكينات والآلات ـــــــــــــــــــــــــــ .
8- إذا كان من أي ماكينه اذكر اسمها والإصابة :

_____

_____

9- اذكر باختصار كيفية وقوع الحادث :

_____

_____

10- بيانات عن الشخص أو الأشخاص المصابين :

(أ) العمر ـــــــــــــــــــــــــــ .
(ب) العنوان ـــــــــــــــــــــــــــ .
(ج) المرتب ـــــــــــــــــــــــــــ .
(د) تاريخ التعيين ـــــــــــــــــــــــــــ .

التاريخ ـــــــــ

إمضاء صاحب المصنع ـــــــــــــــ

الجدول رقم (6)
بشأن الأمراض المهنية والتسممات

رقم	نوع المرض	العمليات والأعمال المسببة له
1	أمراض الرئتين المتسببة من الغبار والأتربة : (أ) تتريب الرئة من إستنشاق الرمل أو التراب (سيكوزس) (ب) تليف الرئة من غبار الأسبستوس (الإسبتوس) صناعة المنتجات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمل (ج) غبار القطن ربو القطن (بسنوزس) (د) غبار قصب السكر (بفازوزس)	أى عمل يستدعى التعرض لغبار حديث التولد لمادة السيلكا بنسبة تزيد على 5% أى عمل فى المناجم والمحاجر أو نحت الأحجار أو طحنها أو أى أعمال أخرى تستدعى نفس التعرض لغبار الإسبستوس لدرجة تنشأ عنها هذه الأمراض . كل الصناعات أو الأعمال التى تعرض العاملين فيها لغبار القطن لدرجة ينشأ عنها هذا المرض كالنسيج والمحالج والعزل . كل الصناعات والأعمال التى تعرض العاملين فيها لغبار قصب السكر لدرجة ينشأ عنه هذا المرض كالعمل فى مصانع السكر .. الخ .
2	تتريب الرئة ـ إستنشاق الرمل أو التراب المصحوب بالدرن الرئوى على شرط أن يكون تتريب الرئة السبب الأصلى فى الإصابة بالدرن الرئوى .	الصناعات التى يتعرض العاملون فيها لغبار أو أتربة تحتوى على مادة السيلكا .

3	التسمم بالرصاص وخلاصته ومركباته .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول الرصاص ومركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : (أ) إستخراج الرصاص ، (ب) مباشرة المعادن المحتوية على الرصاص بما فيها المستعملة فى مصانع التوتيا ، (ج) صنع سبائك الرصاص المستعمل ، (د) عمل الأدوات المصنوعة من الرصاص المسبك أو ممزوجات الرصاص ، (هـ) إستخدام الرصاص فى صناعات البولغراف (آلة أسطوانية لأخذ عدة مخططات البقى) ، (و) صنع مركبات الرصاص ، (ز) صنع وتصليح البطاريات خازنات الكهرباء ، (ح) تحضير وإستعمال الميناء المحتوية على رصاص ، (ط) الصقل من برادة الرصاص وغراء الزجاج المحتوى على الرصاص ، (ى) أى أعمال أخرى يدخل فى تصنيعها أو أصلها الرصاص ومركباته .
4	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته كالإختلالات العصبية والإختلالات الوظيفية للكبد والكلى أمراض جلدية وغيرها من الأمراض والمضاعفات الناتجة عن التسمم بالزرنيخ .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول الزرنيخ ومركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته والمواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات التى يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذا العمل فى إنتاج أو صناعة الزرنيخ ومركباته .
5	التسمم بالكروم والتقرح وسائر الأمراض الناتجة من مباشرة العمل بمعدن الكروم ومركباته	أى عمل يستدعى تحضير أو توليد أو إستعمال أو تداول الكروم وحامض الكروميك أو كرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أى مادة تحتوى عليها .
6	التسمم بالنيكل ومركباته ومشتقاته .	أى عمل يستدعى تحضير أو توليد أو إستعمال أو تداول النيكل أو مركباته ويشمل ذلك التعرض لغبار كربونيك النيكل .
7	التسمم بالمنجنيز ومركباته .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول المنجنيز ومركباته أو المواد المحتوية عليه وكذلك أى عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمل فى إستخراج أو تحضير المنجنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها .. الخ .
8	تقرح القرنية أو تقرح الجلد وأمراض الجلد الخبيثة الناتجة من الأسفلت أو الزيوت المعدنية أو البرفين أو مركباته أو المنتجات أو فقد المواد المذكورة سابقاً .	أى عمل يستدعى إستخراج أو إطلاق أو الإنتفاع أو العمل فى المواد المذكورة وكذا مركباتها ومشتقاتها أو التعرض لأبخرتها أو أتربتها .
9	الإلتهابات أو التقرح الجلدى الناجم من الأغبرة والسوائل : إنتاج الأعمال التى تشمل إنتاج ومباشرة إستعمال الملح القلوى العامة أى أعمال أخرى قد تنشأ عنها الأمراض المذكورة.	أعمال الأسمنت والبناء بالأسمنت أو التعرض للأعمال التى تشمل إنتاج ومباشرة وتصفية ومزج الأسمنت . الإشتغال فى إنتاج أو مباشرة إستعمال وتصفية أو مزج التربنتاين ومشتقاته الأورنيش والجملكا ، الإشتغال فى الأعمال التى تشمل إستعمال الأحطاب الأخشاب فى هذه الفقرة .
10	تليف عدسة العين القرنية الناتج من التعرض المستمر للحرارة العالية	أى عمل يستدعى التعود المتكرر أو المتواصل للوهج أو الإشعاع الصادر من الزجاج المصهور أو المعادن المحمية

	ووهج الأنوار القوية .	أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة مما يؤدى الى تلف العين أو ضعف الإبصار .
11	التسمم بأول أكسيد الكربون .	أى عمل يستدعى التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تحضير إستعماله وتولده وما يحدث فى الجراجات وقماين الطوب أو الجير .
12	التسمم بثانى أكسيد الكربون .	أى عمل يستدعى إستخراج أو تحضير أو تداول غاز ثانى أكسيد الكربون أو التعرض لأبخرته أو الأبخرة المحتوية عليه .
13	التسمم بالزئبق ومركباته ومشتقاته وممزوجاته ومخلوطاته .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار الزئبق أو أبخرته أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك تداول الزئبق ـ صناعة أجهزة القياس والمعامل ـ تحضير المواد الخام اللازمة لصناعة القبعات ، التذهيب على الساخن ، إستعمال مضخات الزئبق فى صناعة المصابيح الكهربائية ، صناعة المفرقعات المحتوية على الزئبق .
14	التسمم بالفسفور وبمركباته وما ينشأ عن ذلك من الإختلاطات .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول الفسفور ومركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا على أى عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار الفسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشكل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية الفسفور.
15	التسمم بالكبريت ومركباته الغازية وما ينشأ عن ذلك من الإختلاطات .	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا أى عمل يستدعى التعرض الى أبخرة أو غبار الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشكل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت.
16	التسمم بالنزين أو المواد المماثلة ومستخرجاته ومشتقاته من الناتروجين والألمونيا وإختلاطاتها المرضية .	أى عمل يستدعى إستخراج أو إستعمال أو تداول أو ملامسة أو تحضير أو إطلاق الإنتفاع بالبنزين أو المواد المماثلة له ومستخرجاتها من الناتروجين (الأزوت) والألمونيا أو التعرض لأبخرتها أو غبارها .
17	التسمم بمستخرجات ومشتقات الهايدروكربونات (صنف أ) .	أى عمل يستدعى إستخراج أو إطلاق أو الإنتفاع بأملاح الهايدروكوبونات من صنف (أ) أو المواد المماثلة له أو مستخرجاته أو مشتقاته .
18	التسمم برابع كلوريد الكربون.	أى عمل يستدعى إستخراج أو إستعمال أو تداول رابع كلوريد الكربون وكذلك أى عمل يستدعى التعرض لأبخرته أو الأبخرة المحتوية عليه ويشمل ذلك عمال البوهية والدهانات وعمال المعامل المعرضين له والزنائن المصنعة .
19	التسمم بثانى سلفائد الكربون .	أى عمل يستدعى إستخراج أو تحضير أو إستعمال أو تداول ثانى سلفائد الكربون وكذلك أى عمل يستدعى التعرض لأبخرته أو الأبخرة المحتوية عليه .
20	التسمم بماثايل برمايد	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول ماثايل برمايد أو التعرض لأبخرته أو الأبخرة المحتوية عليه ويشمل ذلك تبخير المحاصيل ـ تبخير التباكو ـ مبيدات الحشرات وعمال الموانئ الذين يتعرضون لهذا الغاز .
21	التسمم بحامض الكبرتيك .	أى عمل يستدعى تحضير أو تداول حامض الكبرتيك أو التعرض لأبخرته والأبخرة المحتوية عليه ويشمل ذلك عمال البطاريات وعمال مصانع الزجاج .

22	ظهور دلائل الإصابة بالأمراض المتسببة فى : (أ) االراديوم أو مركباته الفعالة (راديوم) (ب) أشعة رزونتجين (أشعةX) (ج) الإشعاعات المؤينة	أى عمل يستدعى التعرض للراديوم أو أى مادة أخرى ذات نشاط إشعاعى أو أشعة والإشعاعات المؤينة كالعاملين فى العلاج بالذرة والعاملين فى الأِشعة والمعرضين للإشعاعات المؤينة .
23	إصابات العظام والعضلات والمفاصل التى يسببها الهواء المضغوط .	أى عمل يستدعى التعرض للهواء المضغوط بالطرق الإصطناعية لدرجة تنشأ عنها الأمراض المذكورة فى هذه الفقرة .
24	الجمرة الخبيثة (إنثراكس)	أى عمل يستدعى الإتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض مباشرة جثث الحيوانات أو بعض أجزائها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر ويدخل فى ذلك أعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذا الإجراء .
25	إشعاعات إنفصالية الإصابة .	كل الأعمال والصناعات التى تحترق بكونها تعرض للخطر .
26	التسمم بثانى أكسيد الكبريتيك	أى عمل يستدعى إستعمال أو تداول أو تحضير ثانى أكسيد الكبريتيك أو التعرض لأبخرته أو الأبخرة المحتوية عليه ويشمل ذلك رش العربات ومبيدات الحشرات والأسمدة الصناعية .

---

(1) قانون رقم 40 لسنة 1974 .
(2) قانون رقم 40 لسنة 1974 .
(3) قانون رقم 40 لسنة 1974 .
(4) قانون رقم 40 لسنة 1974 .
(5) القانون نفسه .
(6) قانون رقم 40 لسنة 1974 .
(7) قانون رقم 40 لسنة 1974 .