

قانون العمل في الجمهورية العربية السورية

المادة 1

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه

يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين.

2- الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

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

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

ويجوز في بعض الأعمال 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..

المادة 2

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

المادة 3

يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

2- الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

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

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

ويجوز في بعض الأعمال 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.

المادة 4

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

المادة 5

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

18- عمال - حارس بناء - خدم منازل.

إن قيام حارس البناء بتنظيف الدرج وتلبية طلبات شاغلي البناء وشراء المواد التموينية لهم وتأمين حاجات ربات البيوت في منازلهم الخاصة يجعل عمله ذو صلة مباشرة بمخدوميه بما يمكنه من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة وبالتالي فهو في عداد خدم المنازل ولا يسري بحقه أحكام قانون العمل (قرار نقض 205 أساس 1970 تاريخ 28 / 2 / 1971).

(قرار نقض رقم 697 أساس عمالي 454 تاريخ 30 / 4 / 1977)

19- عمل سائق سيارة خاصة - خدم منازل.

السائق الخاص لصاحب العمل الذي يقوم بتوصيله من منزله إلى مكان عمله والعكس يعتبر من خدم المنازل ولا يستفيد من أحكام قانون العمل.

(قرار نقض 460 أساس 59 تاريخ 30 / 3 / 1970)

- عمل - خادم منزل - بواب العمارة.

إن عمل بواب العمارة الأصلي هو تنظيف مدخل العمارة ومدرجاتها وما شابه ذلك مما يدخل في مفهوم عمل الخادم بالمنزل ويخرجه عن نطاق شموله بقانون العمل.

أما إذا اقتضت علاقته بصاحب المنزل على مجرد حراسة البناية وتحصيل بدلات ايجارها تحت اشراف هذا الأخير فإنه يخضع لأحكام القانون المذكور.

(قرار نقض 205 أساس 1970 تاريخ 28 / 12 / 1971)

يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به.

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

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

21- حكم - حد أدنى - تنازل - بطلان.

المناقشة:

حيث أن الأحكام الصادرة لمصلحة المدعي والتي اشترطت الجهة المدعى عليها التنازل عنها لإعادة المدعي إلى العمل إنما تتعلق بفروق الحد الأدنى للأجور الذي حماه القانون بنصوص أمرة مما لا يجوز معه مخالفتها أو الاتفاق على ما هو أقل منها لتعلقها بالنظام العام.

ومن حيث أن الفقرة الأخيرة من المادة 6 من قانون العمل تقضي ببطلان كل مصلحة أو ابراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه إذا كانت تخالف القانون ومن حيث أن الأحكام موضوع التنازل تتعلق بفروق الحد الأدنى للأجور والتنازل عنها مما يخالف أحكام القانون.

ومن حيث أنه ينتج عن ذلك أن عقد التنازل باطل لوقوعه خلال مدة سريان العقد لمخالفته أحكام القانون من جهة وللاكراه من جهة أخرى.

لذلك يكون القرار المطعون فيه الذي ذهب إلى تقرير بطلان هذا التنازل في محله القانوني مما يوجب رفض الطعن.

(قرار نقض رقم 624 أساس 143 تاريخ 24 / 5 / 1976)

(قرار مماثل رقم 2063 أساس 678 تاريخ 24 / 11 / 1971)

(قرار مماثل رقم 1315 أساس 1152 تاريخ 28 / 11 / 1974)

22- عمل - ابراء - ساعات اضافية ممنوعة - صحة الابرء وعدم مخالفة القانون.

المناقشة:

إن البطلان المقرر في المادة 6 من قانون العمل جاء مطلقاً وشاملاً كافة الحقوق الناشئة عن عقد العمل لا يتناول أجور الساعات الإضافية الممنوعة في القانون والتي لا تتوفر فيها الشرائط المنصوص عنها في المادة 120 من قانون العمل والخاضعة لأحكام القانون المدني. إذ أن الفقرة الأخيرة من المادة 6 المذكورة تنص على أن يقع باطلاً كل مصالححة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهرين من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف هذا القانون ويعني ذلك حصراً أحكام قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 فقط.

ومن حيث أنه يستفاد من ذلك أن الابرء الذي يفيد معنى الصلح عن بعض الحقوق لا يكون باطلاً إلا إذا توفر فيه شرطان أساسيان:

الشرط الأول: أن تكون المصلححة أو الابرء مخالفة لأحكام قانون العمل الموحد دون غيره من القوانين الأخرى.

الشرط الثاني: بأن تكون منصبة على الحقوق الناشئة عن عقد العمل أو الحقوق المتولدة بسبب العقد مثل مكافأة نهاية الخدمة أو الأجر.

ومن حيث أن التعويض عن الساعات الإضافية الممنوعة في القانون فضلاً عن أنها تقررت للعامل بموجب عقد باطل فإنها تخضع لأحكام القانون المدني وليس لقانون العمل فهي غير مشمولة بالمادة السادسة منه والابرء فيها جائز عملاً بحكم المادتين 369 و370 من القانون المدني.

(قرار نقض رقم 483 أساس 222 تاريخ 13 / 4 / 1972)

المناقشة:

تتلخص دعوى المدعي أنه كان يعمل لدى الشركة المدعى عليها في موقع يبعد أكثر من 15 كيلومتراً عن مركز الرقة وأنه كان يتوجب عليها تأمين السكن والطعام له بمقتضى المادة 64 من قانون العمل. لذلك فإنه يطلب الزامها بأن تدفع له بدل السكن والطعام وأجور ساعات التنقل من الرقة إلى مواقع العمل ذهاباً وإياباً. وقضت المحكمة برد الدعوى لأن المدعي أبرأ ذمة الشركة ابراء استيفاء من كافة الحقوق المنصوص عنها في القانون.

القضاء:

من حيث أن الشركة المدعى عليها لا تزال تنازع في كافة أدوار المحاكمة باستحقاق المدعي لبدل الطعام والسكن مما يجعل الإبراء الذي جاء بلفظ العموم هو ابراء اسقاط وليس ابراء استيفاء مما يوجب البحث فيما إذا كان هذا الإبراء يقع تحت طائلة البطلان المنصوص عليه في المادة 6 من قانون العمل. باعتبار أن استحقاق العامل للسكن والطعام بثلث التكاليف في المناطق البعيدة عن العمران من الحقوق التي رتبها قانون العمل لحماية العامل وهو في مركز ضعيف في مواجهة صاحب العمل قد يتنازل أثناء سريان العقد عن بعض حقوقه.

كما أن الحاجة قد تدفعه إلى هذا التنازل عند انتهاء العقد وذلك استعجالاً لما تبقى له عند صاحب العمل ولذلك نصت الفقرة 3 من المادة 6 من قانون العمل على أن يقع باطلاً كل مصالحاة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون مما يتعين معه قبول هذا السبب ونقض القرار المطعون فيه.

(قرار نقض رقم 1133 أساس 1182 تاريخ 14 / 10 / 1975)

المناقشة:

تتلخص الدعوى بأن المدعي كان يتقاضى من صاحب الشركة السابق أجراً شهرياً قدره 750 ليرة سورية. وأنه بعد تأميم الشركة وحلول الجهة المدعى عليها محل صاحب الشركة السابق عقدت مع المدعي عقداً خفضت بموجبه الأجر إلى 500 ليرة سورية فطلب المدعي إعادة المبلغ المخفض من أجره وتثبيت الأجر على أساس 750 ليرة سورية.

القضاء:

حيث أن المادة 6 من قانون العمل تنص في الفقرة الأولى منها على أن يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون.

كما أن المادة 57 منه تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل الخروج على القيود المشروطة في الاتفاق.

وحيث أنه بالإضافة إلى ذلك فإن المادة 6 المذكورة تنص في الفقرة الثالثة منها على بطلان كل مصالحة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه. لأنه يفترض أن العامل وقع المصالحة أو ابراء تحت نفوذ صاحب العمل وتأثيره مما يجعل الاكراه في توقيعهما مفترضاً.

وحيث أن المقصود في ابراء في هذا النص هو تنازل العامل عن حقوقه دون مقابل. كما أن كلمة الحقوق في النص وردت مطلقة والمطلق يسري على اطلاقه لذلك فهي تشمل جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل.

وحيث أن توقيع العامل على تخفيض أجره هو تنازل عن جزء من حقه دون مقابل مما يجعل هذا التنازل أو تخفيض الأجر واقعاً تحت تأثير صاحب العمل ونفوذه ومشمولاً بالبطلان. لذلك فإن توقيع المدعي على تخفيض أجره مفروض فيه الاكراه ويقع باطلاً.

وحيث أن الاجتهاد مستقر على أن أجر العامل سواء كان يعادل الحد الأدنى أو يزيد عليه إنما هو حق مكتسب له ومتعلق بالنظام العام ولا يجوز تخفيضه دون مقابل لأي سبب كان. مما جعل المحكمة تقضي بإعادة حق المدعي إلى ما كان عليه وبما يترتب على ذلك من آثار.

لذلك فإن ما انتهى إليه القرار المطعون فيه موافق للقانون والأصول مما يوجب رفض الطعن.

(قرار نقض رقم 575 أساس 3323 تاريخ 4 / 6 / 1978)

المناقشة:

تتلخص واقعات الدعوى بأن مؤرث الجهة المدعية كان يعمل مراقب لسير حركة القطارات على فرع الخطوط في حمص. وأنه عمل ساعات اضافية في عامي 1971 و1972. لذلك فهي تطالب بأجور هذه الساعات الاضافية. فقضت المحكمة وفق الطلب.

القضاء:

حيث أن الشرط الذي وضعته الجهة المدعى عليها (المؤسسة العامة للخطوط الحديدية السورية) في المادة 30 من نظامها والمتضمن اعطاء العامل بدل الساعات الاضافية اجازة مأجورة إنما يخالف أحكام المادة 121 من قانون العمل التي توجب اعطاء العامل بدل الساعات الاضافية التي تقتضيها ظروف العمل أجراً اضافياً.

وحيث أن المادة 6 من قانون العمل تنص على أن يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون لذلك فإن الشرط الذي وضعته الجهة المدعى عليها في المادة 30 من نظامها هو شرط باطل.

وحيث أنه ينتج عن ذلك أن الزام الجهة المدعى عليها المدعي بالتعطيل عن العمل أياماً تعادل الساعات الاضافية لا يحلها من أن تؤدي له بدل هذه الساعات الاضافية.

وحيث أن القرار المطعون فيه بما انتهى اليه إنما يكون قد صادف محله القانوني مما يوجب رفض الطعن.

(قرار رقم 783 أساس 306 تاريخ 30 / 9 / 1978)

المادة 7

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون والمستحقون عنهم ونقابات العمال طبقاً لأحكام هذا القانون. ويكون نظرها على وجه السرعة. وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت بلا كفالة. ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

المادة 8

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

المادة 9

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة. المادة 10

المادة 10

تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون 365 يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

26- عمل - أجر - شروط تطبيق المادة 10 عمل.

المناقشة:

من حيث أن المدعي يهدف في دعواه إلى تقاضي أجراً شهرياً يعادل جداء الأجر اليومي بثلاثين تأسيساً على حكم المادة 10 من قانون العمل التي تعتبر الشهر في تطبيق أحكامه ثلاثون يوماً.

ومن حيث أن تطبيق هذه الأحكام يتوقف على شروط يجب أن تتوفر في القضية منها أن يكون عمل العامل دائماً وقائماً على عقد عمل يربطه بصاحب العمل وأن يكون خاضعاً لنظام عمل واحد في كلا الحالتين خلال فترة عمله بصفة مياوم ومن ثم بصفة مشاهر. أما إذا كان عمله عرضياً واختلف نظام العمل الذي يخضع لأحكامه عند تبديل وضعه من مياوم إلى مشاهر. فإن مثل هذا الواقع يعتبر بمثابة تعيين جديد للعامل ويوجب في مثل هذه الحالة تطبيق أحكام النظام الجديد الذي يخضع له من حيث تحديد الحد الأدنى للأجر. بحيث إذا

كان الأجر الذي منح له يقل عن ذلك وجب تعديله بحيث يتلاءم مع الحد الأدنى المقرر في نظام الشركة (ن1031 - 1191 في 18 / 5 / 1975).

ومن حيث أن المدعي لم يثبت العلاقة العقدية التي تربطه بالشركة الطاعنة باعتباره عاملاً دائماً كما أنه لم ينازع في صحة انطباق الأجر الذي يتقاضاه على الحد الأدنى المقرر في نظام الشركة فإن دعواه والحالة هذه أصبحت مجردة من الدليل القانوني الذي يؤيدها مما يوجب ردها.

(قرار نقض رقم 1378 أساس 1033 تاريخ 22 / 11 / 1975)

المادة 11

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

المادة 12

لكل متعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والذي يقع في دائرته محل اقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته 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.

المادة 13

على مكاتب التوظيف والتخديم معاونة المتعطلين المقيدة أسمائهم لديها في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفائتهم.

ويجوز ترحيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان اقامتهم إلى الجهات التي ألقوا بالعمل بها

.المادة 14

لا يجوز توظيف أو تخديم أي متعطل إلا إذا كان حاصلأ على شهادة قيد من أحد مكاتب الترخيم المشار إليها.

.المادة 15

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 ومن أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي.

27- أجر - تعويض مسؤولية - طبيعة عمل - حجب التعويض:

إن تعويض طبيعة العمل والمسؤولية لا يعتبر جزءاً من الأجر مهما طال الزمن على تقاضيتها لأنها تدور وجوداً وعدمأ مع السبب الذي أدى إلى منحها للعامل.

إذا كان زوال الظروف التي أدت إلى دفع التعويض بسبب من صاحب العمل ويقصد الأضرار بالعامل بشكل غير قانوني فإن حجب التعويض يصبح مخالف للقانون.

.الموضوع:

تتحصل دعوى المدعي في أنه عمل لدى الجهة المدعى عليها بموجب عقد عمل عدل بالأمر الاداري الصادر عنها بحيث أصبح يتقاضى اضافة إلى الأجر المحدد بمبلغ / 300 / ليرة سورية تعويض طبيعة عمل / 100 / ل.س. وتعويض مسؤولية / 100 / ل.س. وفي عام 1970 فوجىء المدعي بحسم هذين التعويضين تبعأً. لذا فهو يطلب الزامها بمنحه التعويضين المذكورين على اعتبار أنهما أصبعا من حقوقه المكتسبة وتثبيت راتبه بمبلغ / 500 / ل.س.

وقد قضت له المحكمة بمطاليهه فاستدعت الجهة المدعى عليها الطعن بالحكم طالبة نقضه.

لأن التعويضين المشار إليهما في الدعوى منحا للمدعى عندما كان عمله يستوجب ذلك، وهما مرتبطان بنوع العمل الذي يؤديه المدعى كما تدل عليه تسميتهما، ولما لم يعد يمارس عملاً ذا مسؤولية مالية حسم هذان التعويضان.

ولقد طلبنا اجراء خبرة على عمل المدعى حتى تستثبت المحكمة من صحة دفعونا هذه فلم تلتفت إلى هذا الطلب مع ماله من أثر على واقعة الدعوى.

في المناقشة والقضاء:

من حيث أن الحكم المطعون فيه أقام قضاءه باجابة طلبات المدعى تأسيساً على أن التعويضين المقررين له أصبحا من حقوقه المكتسبة وبالتالي جزءاً من أجره لايجوز المساس به بإرادة منفردة.

ومن حيث أن ما ذهب إليه الحكم لا مؤيد له في القانون ذلك أن تعويض طبيعة عمل أو تعويض المسؤولية إنما يمنحان لقاء عمل من طبيعة خاصة أو لقاء مسؤولية معينة تنجم عن العمل المسند إلى العامل، فإذا مازال عن عمل العامل هذه الصفات الخاصة أو المسؤولية المعينة وكان زوالها أمراً طبيعياً بحيث لم يلجأ إليه صاحب العمل بقصد الاضرار بالعامل أو بشكل غير قانوني فان حجب التعويض المقابل لها يتفق وأحكام القانون. ذلك أن مثل هذه التعويضات لا تعتبر جزءاً من الأجر مهما طال الزمن على تقاضيتها لأنها تدور وجوداً وعدمياً مع السبب الذي أدى إلى منحها للعامل. مما يقتضي تمحيص واقعة الدعوى في ضوء هذه المبادئ.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه لم يسر على هذا النهج فقد غدا معتلاً مما يعرضه للنقض.

لذلك تقرر بالاجماع قبول الطعن موضوعاً ونقض الحكم المطعون فيه.

(نقض رقم 499 أساس 200 تاريخ 27 / 4 / 1976)

المادة 16

على كل صاحب عمل أن يبلغ مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله بنفسه أو بكتاب مسجل عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيماً كان نوعها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو انشائها. وعليه خلال سبعة أيام من تاريخ استخدامه أحد المتعطلين في وظيفته أو عمل لديه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي صدرت منه مرافقاً لها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل. وعليه أيضاً تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال.

المادة 17

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

أ - بياناً مفصلاً بعدد موظفيه وعماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم وسنهم وجنسهم.

ب - بياناً بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع ايضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال السنة أشهر السابقة.

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

وتدون هذه البيانات على النموذج الذي تعده الجهة الادارية المختصة.

المادة 18

يجوز للجمعيات والمؤسسات والهيئات إنشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين وعلى هذه المكاتب اتباع ماياتي:

أ - ابلاغ الجهة الادارية المختصة بمقرها وبمقر الجمعيات أو المؤسسات أو الهيئات التي أنشأتها.

ب - ارسال تقارير شهرية إلى الجهة الادارية المختصة عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت اليها وأسماء من ألحقهم بالعمل وبيان نوعه واسم صاحب العمل والأجر والمرتب الذي عين للعامل وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض. وذلك مع عدم الاخلال بأحكام المواد 14، 16، 17 من هذا القانون.

المادة 19

لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الأعمال التي تسري عليها أحكام هذا الفصل. المادة 20

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ماياتي:

أ - الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين.

ب - الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

ج - استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلاً.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في الفقرة السابقة.

المادة 21

لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يلزم أصحاب الأعمال في بعض الصناعات أو الأعمال أو الوحدات الإدارية باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم في مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

المادة 22

لصاحب العمل في الجهات التي لا تسري عليها أحكام هذا الفصل أن يعهد إلى متعهد بتوفير عمال له.

ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل والعمال ولا يجوز له مزاوله عمله إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من الجهة الإدارية المختصة يصدر وفقاً للشروط والأوضاع التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان حاصلاً على الترخيص المطلوب.

ويجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتاً بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي قدم العمال منها.

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

المادة 23

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

المادة 24

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

المادة 25

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 العجز. ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه بمعرفة لجان تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون قرارها نهائياً.

المادة 26

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

المادة 27

تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة 25 العاجز الذي تم تأهيله مهنياً بشهادة 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

المادة 28

لكل عاجز تم تأهيله مهنياً أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرة محل إقامته.

وعلى مكاتب التوظيف والتخديم قيد تلك الطلبات في سجل خاص واعطاء الطالب يوم تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد.

وعليها كذلك معاونة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفائاتهم.

ويجوز ترجيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان اقامتهم إلى الجهات التي ألحقوا بالعمل فيها.

المادة 29

على أصحاب الأعمال الذين يسري عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب التوظيف والتخديم من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وذلك في حدود 2% من مجموع عدد عمالهم ويجوز لأصحاب الأعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف والتخديم بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة.

المادة 30

يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

المادة 31

استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن اللياقة الصحية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة 27 مقام اللياقة الصحية بالنسبة إلى حالة العجز الواردة في هذه الشهادة. وذلك عند التعيين في الوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية المقررة للمجندين وفقاً للقانون.

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

المادة 32

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية أو خدمة العلم أولوية التعيين في الوظائف والأعمال الحكومية وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة 29.

ويعفى من يعين من العاجزين في وظائف حكومية من شروط اللياقة وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا تتجاوز نسبة المعينين منهم 10% 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 التقاعدي الذي يتقاضاه بحيث لا يجاوز مجموعها خمسة عشر جنيهاً في الاقليم المصري ومائة وخمسون ليرة سورية في الاقليم السوري.

المادة 33

مع عدم الاخلال بأحكام الفصل الثالث من الباب الأول يجب على كل صاحب عمل ممن تسري عليهم أحكام هذا القانون أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته مقر عمله بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيًا. والأجر الذي يتقاضاه كل منهم. ويكون الأخطار بهذا البيان على الاستمارة التي تعد لهذا الغرض في مكاتب التخديم والتوظيف بكتاب مسجل.

ولا يجوز شغل الوظائف والأعمال الخالية بغير العاجزين المنصوص عليهم في المادة 29 إلا بعد انقضاء أسبوع من تاريخ اخطار مكتب التوظيف والتخديم عنها.

المادة 34

على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون تنظيم سجل خاص لقيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وألقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل. ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كلما طلبوا ذلك.

المادة 35

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

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

المادة 36

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على خمسة جنيهاً مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال.

كما يحدد بقرار منه حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الوزارة خلال 48 ساعة من تاريخ مزاوله الأجنبي للعمل.

المادة 37

يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة.

المادة 38

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

المادة 39

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر من كل من الجهة الادارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال نقابات العمال.

ويختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها. على أن يراعي سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 40

لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة.

كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله بشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو انهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

المادة 41

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

المادة 42

تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل أو اشرافه مقابل أجر.

28- عامل - رابطة التبعية - عقد مقاوله - ادارة واشراف - محظورات - أجر على القطعة.

المناقشة:

من حيث أن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاوله هو توفر رابطة التبعية في الأول منهما بين العامل وصاحب العمل بحيث يلتزم العامل أن يخضع لإشراف وادارة صاحب العمل في الدوام وطريقة العمل والابتعاد عن كل المحظورات التي يفرضها القانون أو نظام العمل. في حين أن هذه الرابطة لا تتوفر في حال قيام العلاقة بين الطرفين على أساس عقد المقاوله.

ومن حيث أنه يبين من الأوراق أن المدعي يعمل على آلة خاصة به ويقدم انتاجه للمدعى عليه لقاء أجر معلوم للقطعة الواحدة التي يتم صنعها بمواصفات متفق عليها سلفاً والمواد الأولية التي يقدمها المدعى عليه. وأن العلاقة بين الطرفين لا تتعدى هذا الواقع ولا تصل إلى قيام رابطة تبعية بينهما الأمر الذي يجعلها منطبقة على حكم المادة 162 من القانون المدني ويجعل بالتالي الحكم المطعون فيه سديداً في القانون.

(قرار نقض رقم 503 تاريخ 13 / 4 / 1972)

29- عامل - عقد مقاوله - رابطة التبعية - ادارة واشراف.

المناقشة:

إن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو عنصر التبعية. فحيث تتوافر رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل ومن يؤدي العمل لحسابه كان العقد عقد عمل. وحيث يتخلف عنصر التبعية يكون العقد عقد مقاولة.

وهذا ما أخذ به المشرع في المادة 640 من القانون المدني والمادة 42 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 حيث عرف عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد بموجبه شخص بأن يعمل لحساب آخر وتحت ادارته وشرافه مقابل أجر. بينما يغفل المشرع عنصر التبعية في عقد المقاولة الذي تعرفه المادة 612 من القانون المدني بأنه العقد الذي تعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

(قرار نقض رقم 1502 أساس 2063 تاريخ 25 / 8 / 1961)

30- عمل - طبيب - اشراف - تبعية قانونية - المرسوم 352 - اختصاص.

المناقشة:

إن الاجتهاد مستقر أمام هذه المحكمة بأن التبعية تعتبر عنصراً أساسياً في عقد العمل وهي تتمثل في خضوع العامل لرقابة و اشراف صاحب العمل الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات يجب على هذا الأخير اطاعتها.

ومن حيث أن التبعية بهذا المعنى هي التبعية القانونية وتكفي وحدها لقيام عقد العمل. وهي أما أن تكون تبعية فنية تتمثل في اشراف صاحب العمل اشرافاً فنياً كاملاً. وأما أن تكون تبعية تنظيمية أو ادارية يقتصر فيها صاحب العمل على الظروف الخارجية المحيطة به. كتحديد وقته أو مكانه دون أن يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية.

والقول بكفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل هو الذي مكن من خضوع كثير من الأشخاص لأحكام قانون العمل كالأطباء والمحامين والمدرسين والفنانين إذا كانوا في حالة تبعية تنظيمية لمن يؤدون العمل لحسابه. ولا يتعارض هذا مع ما يجب أن يتوافر لهؤلاء من حرية واستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية.

فإذا أسندت احدى المؤسسات إلى أحد الأطباء مهمة علاج موظفيها وعمالها مقابل أجر شهري محدد ووضع لذلك نظام خاص ارتأه صاحب العمل. فإن ذلك يعني أن الطبيب المذكور يخضع في أداء عمله لإشراف صاحب العمل ورقابته التنظيمية والادارية مما يجعل العلاقة بين الطرفين علاقة عقد عمل.

ومن حيث أن خضوع المدعي لأحكام المرسوم التشريعي رقم 352 لعام 1970 لا يعني ذلك انتفاء العلاقة العمالية متى توافرت عناصرها الأساسية مما يجعل المحكمة العمالية مختصة للنظر في موضوع النزاع.

(قرار نقض رقم 88 أساس عمالي 906 تاريخ 4 / 2 / 1975)

31- عمل - وكالة بالعمولة - رابطة تجارية وليست عمالية.

المناقشة:

الوكيل بالعمولة يبقى كذلك ولا يعتبر عاملاً لمجرد أن هناك أجراً ونسبة من العمولة على المبيعات وشيئاً من الاشراف الخاص ضمن مفهوم العقد التجاري. فيعتبر هذا الاشراف من مستلزمات تنفيذ العقد والعرف التجاري على وجه لا يغير من حقيقة هذه الرابطة التجارية أن تبقى سليمة ولا تحول إلى رابطة عمالية.

(قرار نقض 2096 أساس 301 تاريخ 16 / 10 / 1969)

32- عمل - محام - أعمال قانونية وأعمال مادية - عدم الخضوع لأحكام قانون العمل.

المناقشة:

إن الاجتهاد مستقر على أن عقد الوكالة من العقود المسماة التي تخرج عن نطاق قانون العمل ولا تضع المحامي بصفة مباشرة تحت إدارة الموكل ولا تستتبع التبعية المهنية. وبالتالي فإذا جمع المحامي بين الأعمال القانونية التي أداها بالنيابة عن موكله وبين أعمال مادية أخرى مندمجة بها بشكل لا يقبل التجزئة اعتبرت هذه الأخيرة جزءاً من أعمال وكالته ولا تخضع لأحكام قانون العمل.

(قرار رقم 2507 تاريخ 27 / 10 / 1966)

33- عمل - محام - أعمال مادية - رابطة التبعية - مستشار.

المناقشة:

إن الاجتهاد القضائي قد استقر على أن رابطة التبعية مفترضة في علاقة المحامي المستشار الذي يقوم باستمرار بعمل مادي لا يحتاج فيه إلى وكالة ولا يدخل في مضمون قانون المحاماة فإذا جمع المحامي بين أعمال الوكالة والأعمال المادية وجب توصيف العقد تبعاً للأغلبية.

ومن حيث أن رابطة التبعية وإن كانت مفقودة في علاقات المحامي مع موكله الذي تعاقد معه على الوكالة لتأدية أعمال قانونية بالنيابة عنه. فإنها مفترضة في علاقاته مع المحامي المستشار الذي يقوم بعمل لا صلة له بأعمال المحامي التي نص عليها قانون المحاماة والتي لا يحتاج فيها إلى وكالة وفقاً لسلطة ورغبة من كلفه به لقاء أجر معين.

وإن هذه العلاقة تضيف على العقد عند توفر الشروط الأخرى لعقد العمل صفة الاستخدام وتخضع لأحكام قانون العمل ويكون ماجاء في هذا السبب غير قائم على أساس ويتعين رفضه.

(قرار رقم 1082 تاريخ 1 / 6 / 1966)

34- عمل - مستخدم - حارس ليلي - عدم استفادته من قانون العمل.

المناقشة:

قررت الهيئة العدول عن اجتهاد محكمة النقض السابق - الدائرة العمالية - واعتبار الحراس الليليين غير خاضعين لأحكام قانون العمل القديم والجديد وبالتالي يخضعون لنظامهم الخاص.

(قرار نقض رقم 7 هيئة عامة تاريخ 5 / 9 / 1966)

35- عمل - عناصر عقد العمل الرئيسية - العمل - الأجر - التبعية.

المناقشة:

إن المادة 42 من قانون العمل عرفت عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت ادارة صاحب العمل واشرافه مقابل أجر فينتبين من هذا التعريف أن لعقد العمل ثلاث عناصر رئيسية يجب توافرها وهي العمل الذي هو محل الالتزام للعامل. والأجر الذي هو محل التزام صاحب العمل المقابل لعنصر العمل والتبعية وتتمثل في خضوع العامل لرقابة واشراف صاحب العمل والائتمار بأوامره وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله. ويستوي في ذلك أن يكون العمل مادياً أو ذهنياً أو فنياً أو غير فني.

(قرار نقض 1866 أساس 153 تاريخ 27 / 12 / 1967)

36- عمل - رابطة التبعية - الانقطاع المقبول في المهنة - تملك العامل لأدوات العمل.

المناقشة:

يستفاد مما نصت عليه أحكام المادتين 2 و42 من قانون العمل أنه لا اعتبار العامل مرتبطاً بعقد عمل يجب أن يشتغل العامل بنفسه تحت سلطة رب العمل وإشرافه وأن تستمر العلاقة بينهما دون انقطاع يخرج عن دائرة الانقطاع العادي المقبول في المهنة. بما يفيد أن يتلقى العامل الأوامر والتعليمات من رب العمل أثناء قيامه بالعمل لحسابه، وفي حال عدم صدورها يخضع العامل للواجبات التي استقر عليها العرف دون أن يستلزم ذلك وجود العامل في محل أعده صاحب العمل له. فقد يتم ذلك في المحال التي تتخذ عادة بحسب العرف لنوع معين من الصناعة وإن امتلاك العامل للنول أو استنجاره له لا يفقده صفة العامل ولا يستلزم أن تكون الآلات لرب العمل.

(قرار نقض رقم 1540 أساس 3117 تاريخ 27 / 6 / 1965)

37- مخالفة عقد العمل - اثبات - تعديل:

إن تعيين العامل بمهنة معينة تم استخدامه مباشرة بمهنة أخرى تختلف اختلافاً جوهرياً عن المهنة الأولى وذات أجر أعلى. اعتبر تعديلاً لنوع العمل في العقد.

خروج صاحب العمل على أحكام عقد العمل وقانون العمل المتعلقة بالنظام العام يتيح للعامل اثبات دعواه بسائر الأدلة.

المناقشة:

حيث أن اجتهاد هذه المحكمة قد درج على أن الجهة التي تصدر صكاً بتعيين عامل بمهنة معينة ضمن حدود صلاحيتها ثم تستخدمه منذ تاريخ مباشرته العمل بمهنة أخرى تختلف اختلافاً جوهرياً عن المهنة الأولى وذات أجر أعلى إنما يعتبر تعديلاً لنوع العمل في العقد يوجب مساءلتها عن أجر هذا العمل، لأن الجنوح إلى خلاف ذلك إنما يؤدي إلى التحايل على القانون والآثار على حساب العامل.

وحيث أن المحكمة قنعت من الكتاب الصادر عن رئيس المدعي المباشر والموجه إلى نقابة التنظيفات قبل إقامة الدعوى ومن عدم انكار الجهة المدعى عليها دعوى المدعي أنه عمل كاتباً في الذاتية ولم يعمل في التنظيفات. ولا رقابة لهذه المحكمة عليها فيما قنعت به طالما أنه مبني على أساس سائغ وسليم.

وحيث أنه في حال خروج الجهة المدعى عليها على أحكام عقد العمل وقانون العمل المتعلقة بالنظام العام فإنه يحق حينئذ للمدعي اثبات دعواه بسائر الأدلة.

وحيث أن المدعي لم يعمل منظفاً ثم كلف بعد ذلك بالعمل كاتباً. لذلك فلا مجال لتوصيف القضية بالتكليف لعدم وجوده أصلاً.

وحيث أن الطعن لاينال والحالة هذه من القرار المطعون فيه الذي جاء سديداً في القانون مما يوجب رفض الطعن.

لذلك تقرر باجماع الآراء رفض الطعن موضوعاً.

(نقض رقم 567 أساس 719 تاريخ 7 / 6 / 1976 سجلات النقض)

المادة 43

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة وبحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين نسخة.

وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات. ويعطى العامل إيصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

40- عمل - عقد - غش - اثباته - بينة شخصية.

المناقشة:

من حيث أنه لئن كانت المادة 43 من قانون العمل تجيز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات إذا لم يوجد عقد مكتوب. وكان مفهوم المخالفة لهذا النص أنه في حال وجود مثل هذا العقد فإنه يتمتع على العامل اثبات ما يجاوزه بالبينة الشخصية. إلا أنه لما كانت المادة 57 من قانون البينات تجيز الاثبات بالشهادة في الالتزامات التعاقدية إذا كان العقد ممنوعاً بالقانون أو مخالفاً للنظام العام حيث يشترط في تطبيق القاعدة التي تقضي بوجوب الاثبات بالكتابة فيما يخالف الكتابة أو يجاوزها ألا يكون هناك غش ضد القانون كأن يكون السبب المكتوب في العقد غير صحيح يراد من ذكره اخفاء سبب حقيقي مخالف للنظام العام.

ومن حيث أن أحكام قانون العمل من متعلقات النظام العام مما يجوز معه اثبات الشق الثاني من العقد فيما يجاوز العقد المكتوب والذي قصد منه صاحب العمل اخفاءه للاقلال من التزاماته وبالتالي اضعاف حقوق العامل بالبينة الشخصية لما مر. لذلك يكون القرار المطعون فيه بما انتهى اليه موافقاً للقانون ولأصول يتعين تصديقه.

(قرار نقض رقم 783 تاريخ 25 / 5 / 1972)

المادة 44

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

المادة 45

تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً.

المادة 46

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاماً فأكثر أجورهم ومكافاتهم وغير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئاً للذمة.

المادة 47

تؤدى الأجر في أحد أيام العمل وفي مكان العمل مع مراعاة الأحكام الآتية:

أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

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

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

المادة 48

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

المادة 49

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في اثبات تقاضي الأجر.

المادة 50

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

المادة 51

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة.

المادة 52

لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنيهاً الأولى أو الثلاثين ليرة الأولى شهرياً أو العشرة قروش الأولى أو الليرة الواحدة يومياً إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مآكل وملبس، أما ما زاد عن ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع.

ويستوفى دين النفقة قبل أي دين بما لا يزيد على الربع.

وتسري الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً للمواد 72 و 73 و 78 و 79 و 80 و 81 وفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه.

المادة 53

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

43- عمل - أجر - علاوة انتاج - مساواة.

المناقشة:

حيث أن الجهة المدعى عليها زادت في كمية عمل المدعي لذلك فإنه يتعين عليها أن تزيد في علاوته وفق ما هو محدد لهذه الزيادة في كمية العمل.

وحيث أنه إذا حدد الاتفاق لهذه الزيادة في كمية العمل علاوة أقل من العلاوة التي تعطى للأمثال من العمال الآخرين عن نفس كمية العمل فإن المادة 53 من قانون العمل تلزم في هذه الحالة صاحب العمل أن يسوي بين عماله في العلاوة.

وحيث أن القرار المطعون فيه قد استثبت بما له أصله في أوراق القضية مقدار العلاوة التي تعطى للأمثال من العمال عن نفس كمية العمل وقضى بها.

وحيث أن الجهة المدعى عليها لا تجادل في صحة الحسابات التي أجراها القرار المطعون فيه مما يجعله في محله القانوني ويوجب رفض الطعن.

(قرار نقض رقم 208 أساس عمالي 320 تاريخ 21 / 2 / 1977)

44- عمل - أجر - عمل مماثل - مساواة.

المناقشة:

من حيث أن الأجر هو ما يؤدي للعامل مقابل عمله فإنه يجب أن يتساوى مع الجهد الذي يبذله العامل. وأن على صاحب العمل أن يساوي بين أجر عماله الذين يؤديون عملاً متمثلاً.

ومن حيث أن المحكمة استثبتت مقدار انتاج المدعي اليومي بالأدلة القائمة في الاضبارة وما يتقاضاه زملاؤه في العمل وانتهت بالنتيجة إلى لزوم مساواته مع زملائه طالما أن انتاجه لا يختلف عن انتاجهم فإن قضاءها أضحى والحالة هذه سديداً في القانون مما يوجب تصديق الحكم المطعون فيه.

(قرار نقض رقم 668 تاريخ 10 / 5 / 1927)

45- عمل - مساواة في الحقوق - ظروف وأوضاع قانونية متساوية.

المناقشة:

حيث أنه متى ثبت صلاح العامل للعمل وأصبح مرتبطاً بعقد غير محدد المدة مع صاحب العمل يغدو عاملاً في مركز قانوني يحميه وينظمه التشريع الناظم لذلك بالنسبة للمؤسسة.

وحيث أن وجود العامل في ذلك المركز القانوني يعطيه الحق في المطالبة بجميع الحقوق التي يرتبها مثل هذا المركز لزملائه الذين تساوى وإياهم من حيث النتيجة في الأوضاع القانونية لأن العامل المرتبط بالمؤسسة بعقد غير محدد المدة هو بالنتيجة عامل دائم.

وحيث أنه لا مجال للتفريق بين العاملين لدى صاحب العمل الواحد متى تساوت ظروفهم وأوضاعهم القانونية.

وحيث أن القاضي بعد أن استمع إلى دموع وبينه كل من الطرفين أخذ بالنتيجة بينة الجهة المدعية وانتهى إلى تثبيت المدعي في عمله واعطائه حقوق العمال الدائمين.

وحيث أن استنتاج القاضي جاء مستساغاً في هدى القواعد السالف بيانها والاجتهادات المستقرة لدى هذه المحكمة. لذلك يغدو القرار المطعون فيه سليماً في القانون ولا تنال منه أسباب الطعن.

(قرار نقض رقم 937 أساس عمالي 1481 تاريخ 29 / 7 / 1975)

46- عمل - مساواة - الحدود الدنيا - حق رب العمل بمعاملة الآخرين.

المناقشة:

إن منح صاحب العمل بعض من العاملين في المؤسسات ميزات أكثر مما ألزمه به النظام الأساسي سواء أكان ذلك نتيجة لتقدير كفاءات معينة وضعها صاحب العمل موضع الاعتبار نتيجة محاباة لأسباب معينة فإن المشرع لم يمنح القضاء في مثل هذه الحالات سلطة التدخل بالرغم مما لها من أثر سييء ينعكس على مؤسسة العمل. ذلك أن المشرع حفظ حقوق العامل في حدها الأدنى وترك الحد الأعلى لهذه الحقوق مفتوحاً طالما أنه يحقق بعض المكاسب لبعض أو كل العمال.

وما قيل بهذا الشأن يقال بشأن المساواة التي تضمنتها المادة 53 من قانون العمل وما استقر عليه الاجتهاد. ذلك أن هذه المساواة تبقى قاصرة على الحفاظ على حقوق العامل بحدودها الدنيا وبما يتفق والنصوص الواردة في النظام الأساسي. وتطلق يد صاحب العمل في كل مازاد عن هذه الحدود.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه لم يسر على هذا النهج فقد غدا معتلاً يعرضه للنقض.

(قرار نقض رقم 273 أساس 1533 تاريخ 9 / 3 / 1976)

إذا تسبب العامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

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

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقرير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية (الصلحية) إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة المشار إليها في المادتين 111 و 113 حسب الأحوال ويكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مجال العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائياً (قطعياً).

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

53- عمل - مسؤولية عامل - نظام عمل:

المناقشة:

من حيث أنه يبين من الأوراق أن المدعي يعمل سائقاً لدى الجهة المدعى عليها. وأنه بتاريخ الحادث سبب أضراراً للباص الكائن في عهده نتيجة انزلاقه واصطدامه أثناء قيادته له. وأنه أحيل إلى اللجنة المشكلة وفق نظام المؤسسة. وقد قضت بتغريمه 50% من الأضرار التي سببها للباص.

ومن حيث أن المادة 54 من قانون العمل تخول صاحب العمل اقتطاع ما يسببه العامل من أضرار في وسائل الانتاج وتضع أصولاً خاصة للاعتراض على هذا التدبير. هذا من جهة.

ومن جهة أخرى فإنه يبين أن نظام العاملين لدى المؤسسة يضع أصولاً معينة بهذا الشأن لاسيما المادة 77 منه.

ومن حيث أن نظام المؤسسة هو جزء من عقد العمل وأنه يرقى إلى مرتبة القانون في كل ما لا يخالفه من أحكام. فإن مستلزمات العدالة وسيادة القانون تقضيان بالأخذ بهذه الأحكام مما يوجب تمحيص واقعة الدعوى في ضوءها.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه لم يسر على هذا النهج فقد غدا معتلاً مما يعرضه للنقض.

(قرار نقض رقم 1555 تاريخ 28 / 12 / 1975)

(قرار مماثل رقم 1556 تاريخ 28 / 12 / 1975)

54- مسؤولية العامل - فقدان أو تلف معدات العمل - تعويض:

التعويض المتوجب لصاحب العمل عما فقده العامل أو تلف بخطئه من أشياء العمل استثناءه المشرع من الاتفاق مع العامل على مبدأ التعويض وقدره والحصول عليه. والنص أوجب السرعة في هذه المنازعات.

الموضوع:

تقوم دعوى المدعية على المطالبة بمنع المدعى عليه رئيس مجلس اداري الجمعية التعاونية الاستهلاكية لسكك الحديد من معارضتها بمبلغ / / ليرة سورية والحكم بالزام من صندوق الجمعية المذكور بالمبلغ المدعى به مع الفائدة وتعميها بالتكافل والتضامن بالمصاريف.

النظر في الطعن:

من حيث أنه يتوجب على العامل قانوناً تعويض صاحب العمل عما فقده أو تلف بخطئه من أشياء.

وحيث أنه في سبيل تمكن صاحب العمل من سرعة الحصول على التعويض ضماناً لمصلحة العمل فقد استثناه المشرع من الاتفاق مع العامل على مبدأ التعويض وقدره أو الحصول على حكم من القضاء بشأنه.

وحيث أن اعطاء صاحب العمل مثل هذا الحق بأن يبدأ بالانقطاع من أجر العامل استيفاء لحقه يعد خروجاً على ماتفرضه القواعد العامة من عدم جواز استيفاء النص حقه بنفسه ومن عدم جواز وقوع التعاقد إذا كان أحد المدينين محل نزاع. وحيث أن الحالات الخاصة تحكمها النصوص التي انشأتها.

وحيث أنه بالرجوع إلى أحكام المادة 54 من قانون العمل يتبين أن الحكم الصادر عن محكمة العمل يعتبر نهائياً (قطعياً) والقول تعتبر ذلك يخالف الغاية التي هدف إليها المشرع من ايجاد أصول خاصة حددها لهذا الشأن كما يقضي على عامل السرعة في بث المنازعات بين العامل وصاحب العمل الذي توخاه المشرع في هذه الحالة حرصاً على مصلحة العمل والانتاج.

وحيث أن هذه الحالة وأن اعتبرت استثناء من القواعد العامة المتعلقة بقضايا العمل التي يفضل فيها محكمة الصلح إلا أنها تحقق غاية المشرع الذي نظم هذه الحالة تنظيمياً خاصاً واخرجها من الأساس على حكم القواعد العامة.

وحيث أن القرارات القطعية لا تقبل الطعن أمام هذه المحكمة تقرر نقض الطعن شكلاً.

(نقض رقم 655 أساس 615 تاريخ 26 / 5 / 1956)

المادة 55

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمل من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع.

كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد 72 و78 و81 من قانون العمل إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

المادة 56

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاهما بالأجر الشهري طبقاً لأحكام المواد 58 و61 و71 و72 و78 و81 من قانون العمل.

المادة 57

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

55- عمل إضافي - عقد - تبديل جوهري - رضوخ.

المناقشة:

من حيث أن الحكم المطعون فيه أقر ما ذهب إليه الخبير في تقريره من احتساب مدة عمل المدعي اليومية 8 ساعات بالرغم من استثنائه أنه كان يعمل حارساً ذهاباً منه إلى أن عقد عمله قد تم بصفة عامل عادي. فلا يجوز تكليفه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي عملاً بالمادة 57 من قانون العمل.

ومن حيث أنه ولئن كان ما ذهب إليه بشأن عدم جواز تغيير صفة العامل وتكليفه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله المتعاقد عليه سديداً في القانون إلا أنه لما كان يبين أن المدعي عمل بصفة حارس وأن المشرع حدد مدة عمل الحارس اليومية بتسع ساعات. وأن المدعي يطالب بأجور الساعات الإضافية فإن رضوخه إلى هذا التبديل بنوع العمل يوجب محاسبته بشأن الساعات الإضافية على أساسه لأن العمل الإضافي فرع من الأصل وأن الفرع يتبع الأصل.

ذلك أنه لو لم يكن موافقاً على هذا التبديل فقد كان بإمكانه التظلم لاعادته إلى عمله الأصلي.

ومن حيث أن الحكم لم يسر على هذا النهج في حسم النزاع الحاضر فقد غدا معتلاً مما يعرضه للنقض.

(قرار نقض 1197 أساس عمالي 1775 تاريخ 27 / 10 / 1976)

56- عمل - أجر - حق مكتسب - تخفيض - تشريع - تثبيت في العمل.

المناقشة:

من حيث أنه من الثابت في الأوراق أن المدعية تعمل لدى الجهة المدعى عليها (المديرية العامة للهيئة العامة للاجئين الفلسطينيين) كمستخدمة مؤقتة منذ عام 1956 وقد تدرج راتبها حتى بلغ في عام 1975 مبلغ 450 ل.س. ثم ثبتت بناء على أحكام المرسوم التشريعي رقم 33 لعام 1971 المعدل بحيث خفض راتبها إلى مبلغ 435 ل.س لذا فهي تطلب الزام الجهة المدعى عليها بتعديل راتبها وفق ما كانت تتقاضاه قبل التثبيت.

ومن حيث أن الاجتهاد في هذه المحكمة قد درج على أن التثبيت لا يعتبر تعييناً جديداً يبدأ براتب جديد ذلك أن أجر العامل هو حق من حقوقه المكتسبة لا يمكن تخفيضه بتشريع لاحق لتعلقه بالنظام العام وأن تخفيض راتبه والحاق الضرر به باطل عملاً بالمادتين 6 و57 من قانون العمل.

وحيث أن الحكم المطعون فيه لم يطبق المرسوم التشريعي رقم 10 ولم يعتمد تقرير الخبير فيما ذهب إليه كان ماثثيره الجهة الطاعنة لا مبرر له. وحيث أن الحكم المطعون فيه يغدو والحالة ماذكر سديداً في القانون مما يوجب تصديقه.

(قرار نقض 1733 أساس عمالي 2731 تاريخ 29 / 8 / 1978)

57- عمل - أجر - حق مكتسب - تشريع - تغيير نظام الاستخدام:

المناقشة:

من حيث أن بلوغ راتب العامل حداً معيناً يجعله بهذا الحد من حقوقه المكتسبة بحيث لم يعد من الجائز الانتقاص منه حتى ولو كان مبرر ذلك اصدار تشريع لاحق. ذلك أن أجر العامل من متعلقات النظام العام لأنه يمثل حد الكفاف من العيش له ولأفراد عائلته مما حدا بالمشرع على حمايته من طغيان صاحب العمل. لذا فإن رغبة البلدية في تسوية أوضاع العاملين لديها واخضاعهم لنظام المستخدمين بدلاً من نظام عمال البلديات وقانون العمل لايجوز أن ينتقص من حقوقهم المكتسبة بأن يؤدي إلى تخفيض أجورهم الأمر الذي حظره المشرع في المادتين 6 و57 من قانون العمل.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه الذي سار على هذا النهج في حسم النزاع الحاضر فقد غدا سديداً في القانون.

(قرار رقم 715 أساس عمالي 447 تاريخ 23 / 8 / 1978)

(قرار مماثل رقم 205 أساس 1260 تاريخ 26 / 2 / 1975)

58- عمل - تغيير نظام الاستخدام - تخفيض أجر:

المناقشة:

حيث أن اجتهاد هذه المحكمة قد درج على أن اخضاع العامل لنظام المستخدمين الأساسي بعد أن كان يخضع لقانون العمل لايعتبر تعييناً جديداً يبدأ براتب جديد وإنما يعطى العامل الصنف والدرجة المقابلين لأجره. وإن حصوله على بعض الميزات من تشميله بقانون المستخدمين يجب ألا يؤدي إلى تخفيض أجره الذي هو حق مكتسب له خصوصاً وأن الغاية من تشميله بقانون المستخدمين هو تحسين وضعه وليس تخفيض أجره والحاق الضرر به.

وحيث أن القرار المطعون فيه الذي انتهى إلى هذه النتيجة يكون قد أحسن تطبيق القانون مما يوجب رفض الطعن.

(قرار رقم 468 أساس عمالي 1504 تاريخ 15 / 5 / 1978)

59- عمل - حقوق مكتسبة - تشريع لاحق بالغاء هذه الحقوق - مخالفة:

المناقشة:

تتصل دعوى المدعي في أنه عين لدى الجهة المدعى عليها بوظيفة مساعد فني اختصاصي براتب شهري قدره 210 ليرات سورية. يضاف إليها تعويض اختصاص قدره 25% من الراتب على أساس حيازة شهادة الدراسة الثانوية الصناعية. ومن ثم طبق عليه المرسوم 1970 / 79 مع أنه لم يتعرض صراحة لحقوق المدعي المكتسبة في ظل قرار التعيين الأول سواء لناحية الحد الأدنى أو تعويض الاختصاص. لذا فهو يطلب الزام الجهة المدعى عليها بتثبيت وضعه ومنحه فروق الأجر. فقضت المحكمة برد الدعوى.

من حيث أن المادة 57 من قانون العمل قد حظرت على صاحب العمل الخروج على أحكام العقد كما أن المادة 6 منه اعتبرت أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ويستثنى من ذلك... إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل.

ومن حيث أنه يتضح من هذه النصوص أنها قد كرست المبادئ التالية:

2- إن الأجر هو ركن من أركان العقد وان مألحق بالأجر على وجه محدد وثابت ودائم اعتبر جزء منه لأن العامل أضحى يعول عليه في معاشه.

3- إن القيود المشروطة في الاتفاق من نوع عمل ومقدار أجور وخلافهما، لايجوز لصاحب العمل أن يخرج عليها.

4- إن لائحة النظام الأساسي للعمل هي جزء من عقد العمل وهي بالنالي تأخذ أحكامه وترقى إلى مرتبته.

ومن هنا وبناء على هذه المبادئ والأحكام استقر اجتهاد المحكمة على أن الحقوق المكتسبة للعامل لايجوز المساس بها أو التعرض لها بإرادة منفردة حتى ولا بتشريع لاحق (ن 242 تاريخ 16 / 3 / 1974 وكذلك ن 819 تاريخ 15 / 5 / 1977).

ولما كان من غير الجائز الانتقاص من حقوقه المكتسبة.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه لم يسر على هذا النهج فقد غدا معتلاً مما يعرضه للنقض.

(قرار رقم 368 أساس عمالي 2023 تاريخ 15 / 4 / 1978)

60- عمل - اكره - أعمال مختلفة - بطلان - تسريح وإعادة إلى أعمال مختلفة:

المناقشة:

من حيث أن الدعوى تتلخص بأن المدعين كانوا يعملون بمهنة مراقب فني. وبتاريخ 15 / 12 / 1971 أصدرت الجهة المدعية أمراً بانتهاء عملهم مع رفاق لهم. ثم عادت بتاريخ 3 / 1 / 1972 عن أمرها المذكور وطلبت منهم العودة إلى أعمالهم السابقة. وعندما عادوا فوجئوا بالجهة المدعى عليها تمنعهم من عملهم المذكور بطردهم مالم يمثلوا إلى طلبها الجديد بتغيير مهنتهم من مراقبين فنيين إلى عمال مهن أخرى تختلف اختلافاً جوهرياً عن عملهم الأصلي وعمت على حرس المدخل بمنعهم من الدخول إلى المصفاة مالم يوقعوا على عقود جديدة واعتبرت الفترة بين 4 / 2 / 1972 و 14 / 2 / 1972 غياباً غير مشروع حسمت أجورها. لذلك فهم يطلبون اعادتهم إلى عملهم السابق والزام الشركة بدفع أجور 11 يوماً المذكورة فحكمت المحكمة وفق الدعوى فطعنت الجهة المدعى عليها بالحكم.

القضاء:

من حيث أن المحكمة ناقشت الأدلة والوقائع واستخلصت منها قناعتها بأن الشركة عمدت إلى توقيف المدعين عن العمل مدة 11 يوماً ثم عمدت إلى اعادتهم إلى العمل بعد أن أكرهتهم على توقيع عقود جديدة كان الهدف منها اجبارهم على القيام بأعمال غير أعمالهم السابقة مما يخالف أحكام المادة 57 من قانون العمل ويوجب بالتالي ابطال هذا الاجراء.

ومن حيث أن تقدير الوقائع والأدلة مما يعود إلى قاضي الأساس ولايقع تحت مراقبة محكمة النقض طالما أن هذا التقدير واقع ضمن نطاق القانون يتعين معه تصديق الحكم المطعون فيه.

(قرار رقم 639 أساس عمالي 302 تاريخ 15 / 5 / 1975)

61- عامل - تصنيف جديد - تخفيض الراتب - مخالفة:

المناقشة:

حيث أن النزاع في هذه القضية يدور حول راتب المدعي حيث عين في الأصل لدى وزارة الزراعة وفقاً لأحكام القرار 5 / ت لعام 1985 وتعديلاته المتضمن نظام المستخدمين في مؤسسة الإصلاح الزراعي. وهذا النظام يعتبر جزءاً من عقد العمل.

وحيث أن تسوية وضع المدعي بتصنيفه من أجل الاستفادة من الراتب التقاعدي وسواه في المستقبل يجب ألا يؤدي إلى تخفيض راتبه واستهلاك فرق الراتب بوقف الترفيعات لأن تصنيفه لايعتبر تعييناً جديداً يبدأ براتب جديد. ولأن تخفيض الراتب هو تعديل للعقد من جانب واحد يخالف أحكام المادة 57 من قانون العمل.

لذلك يكون الحكم الذي قضى باعادة راتبه إلى ماكان عليه قبل التصنيف ومنحه كافة العلاوات والمزايا المستحقة على أساس هذا الراتب يغدو سديداً في القانون ولاينال منه الطعن مما يوجب رفضه.

(قرار رقم 1620 تاريخ 22 / 12 / 1975)

(قرار مماثل رقم 1618 و1619 تاريخ 22 / 12 / 1975)

62- عمل - نقل العامل - الاضرار بمركز العامل - اخلال بالعقد - سلطة صاحب العمل:

المناقشة:

حيث أن ما تذهب إليه الجهة الطاعنة من أن سلطة صاحب العمل في نقل العامل من عمل إلى آخر هي سلطة مطلقة ولايحددها إلا أن يخل بعقد الاتفاق أو يهدف إلى الاضرار بمركز العامل الأدبي أو المادي. وهو مذهب صحيح ومؤيد بحكم المادة 57 من قانون العمل وبما استقر عليه الاجتهاد (ن 437 - 567 تاريخ 5 / 5 / 1976) كما أنه مؤيد بالحكم المطعون فيه الذي استتببت بالأدلة القائمة في الأوراق أن نقل المدعي لم يقصد من ورائه مصلحة العمل. وإنما استهدف المدعي بالذات بحيث أدى إلى الاضرار بمركزه المادي والأدبي. كما أدى إلى حرمانه من تعويضات معينة كان يتقاضاها بحكم عمله السابق وكذلك إلى حرمانه من الاستفادة من واسطة النقل. وبالتالي أدى

هذا النقل إلى الاخلال بأحكام العقد مما يجعله مخالفاً لحكم المادة 57 من قانون العمل الأمر الذي يجعل الحكم المطعون فيه متفقاً مع أحكام القانون.

(قرار رقم 633 أساس 451 تاريخ 24 / 5 / 1976)

63- عمل - نقل العامل - رضوخ العامل - دراسة طبيعة العمل:

المناقشة:

من حيث أنه ولئن كان نقل العامل من عمل إلى آخر ضمن حدود نشاط الشركة ومنشأتها هو من اطلاقات صاحب العمل في حدود أحكام المادتين 6 و57 من قانون العمل فإن مخالفة أحكام هاتين المادتين ترتب على عاتق صاحب العمل الآثار القانونية التي تنجم عن ذلك. ولا يعتد برضوخ العامل في هذا الشأن إلا إذا عيّر عن هذا الرضى بإرادة صريحة تكشف عن تلاقي ارادته مع ارادة صاحب العمل على وجه يؤدي إلى تغيير أحكام عقد العمل.

وحيث أن الجهة المدعى عليها تشير في دفعها إلى أن ساعات الدوام ترتبط بالعمل الذي يقوم به العامل فإنه يترتب على المحكمة استبيان ما إذا كانت طبيعة العمل الذي نقل إليه تتفق وساعات الدوام التي عمل خلالها في ضوء أحكام القرار 445 الصادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على أحكام المادة 115 من قانون العمل ونظام العمل النافذ. وفي مثل هذه الحالة يكون تصرفها متفقاً وأحكام القانون وإلا كان هذا التصرف من التعسف مما يوجب مساءلتها عن أجر العمل الاضافي.

(قرار نقض رقم 796 أساس 632 تاريخ 22 / 6 / 1976)

64- عمل - نقل العامل - الاخلال بعقد العمل - تصرف مدير الشركة - مسؤولية:

المناقشة:

تتحصل دعوى المدعي بأنه يعمل لدى الشركة المدعى عليها بموجب عقد عمل. وقد عمدت إلى نقله إلى شركة أخرى مقرها في حوش بلاس فاعترض على هذا النقل بداعي التعسف وطلب اعادته إلى عمله السابق اضافة إلى التعويض العادل. وقد استجابت المحكمة إلى طلبه.

القضاء:

دفعت الشركة الدعوى بأن نقل المدعي لم يصدر عن الشركة وإنما تم عملاً بكتاب وزير الصناعة المعطوف على كتاب القيادة القطرية وحاشية رئيس مجلس الوزراء.

ومن حيث أن علاقة العامل مع صاحب العمل علاقة تعاقدية وعقد العمل ونظام المؤسسة ومن ورائها قانون العمل هي المراجع القانونية التي تنظم مثل هذه العلاقة.

ومن حيث أن كل تصرف يؤدي إلى الاخلال بأحكام عقد العمل أو نظام المؤسسة أو قانون العمل ويكون صادراً عن مدير عام الشركة أو المؤسسة سواء أصدر عن رغبة ذاتية أو خارجية فإن هذا الأخير بصفته تلك يتحمل مسؤولية كافة الآثار القانونية التي تترتب عليه.

ومن حيث أن مآثيره الجهة الطاعنة لا يجد له مستنداً في القوانين والأنظمة النافذة.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه استثبت قيام الضرر من جراء نقل المدعي وقصد التعسف من وراء التدبير مما يجعله مخالفاً لأحكام المادة 57 من قانون العمل مما يوجب رفض الطعن.

(قرار نقض 819 أساس 856 تاريخ 28 / 6 / 1976)

65- عمال - حقوق مكتسبة - تشريع لاحق - عدم تطبيق التشريع الجديد - صلاحية القضاء:

المناقشة:

حيث أن وقائع القضية تتحصل في أن المدعى عليه المدير العام للهيئة العامة لحلج وتسويق الأقطان بطلب عين المدعي عاملاً لديه بصفة فراز بأجر شهري قدره 600 ل.س. وأنه بعد حوالي سنتين من ذلك أصدرت الهيئة العامة المذكورة بحسب صلاحياتها الممنوحة لها بالمرسوم التشريعي 106 لعام 1965 قرار برقم 85 هـ لعام 1967 يتضمن أسس تصنيف العاملين لديها وأنه سنداً لأحكام هذا القرار صنفت العاملين لديها ومنهم المدعي فخفضت أجره الشهري إلى 360 ل.س أما الزيادة المتبقية من أجره الشهري وقدرها 240 ل.س. فقد أعطيت له علاوة شخصية تطفأ بالترافع مما حال دون منحه العلاوات الدورية والزيادات القانونية والتعويض العائلي إلى حين اطفاء هذه العلاوة. كما حصل المدير العام للهيئة من المدعي وزملائه على صكوك مصالحة وبراء من حقوقهم المذكورة.

فتظلموا إلى القضاء طالبين إعادة أجورهم إلى ماكانت عليه ومنحهم سائر حقوقهم المستحقة لهم بما فيها فروق الأجور التي تنجم عن ذلك.

فأصدرت محكمة العمل أحكاماً باعادة حقوقهم لهم. وتجاه ذلك سعت الهيئة العامة إلى استصدار مرسوم تشريعي برقم 19 لعام 1973 ينص على أن أسس التصنيف المقررة من قبل الهيئة المذكورة تعتبر قانونية وقطعية وغير قابلة لأي طريق من طرق المراجعة من تاريخ صدورهما. وعلى أن تكون صكوك المصالحة والابراء الموقعة ممن جرى تصنيفهم تعتبر صحيحة وملزمة. ولا تقبل أي طريق من طرق الطعن أو المراجعة.

وبعد ذلك طعنت الهيئة العامة بطريق النقض بالأحكام الصادرة بهذا الشأن واستندت في طعنها إلى التشريع الجديد المذكور.

فأصدرت محكمة النقض قرارها بوجوب بحث القضايا على ضوء التشريع الجديد.

وقد بحثت محكمة العمل ومن بعدها مرجعها الاستئنافي القضايا على ضوء التشريع الجديد فأيدت مطالب العمال المدعين على أساس أنه وإن كان المرسوم التشريعي رقم 19 لعام 1973 قد جعل قرارات لجنة التصنيف قطعية. إلا أنه لم يبلغ أحكام المادتين 6 و57 من قانون العمل اللتان تنصان على أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون. وأنه لا يجوز لرب العمل الخروج على شروط العقد بإرادة منفردة. وإن قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 17 لعام 1972 قد قضى بأنه لايجوز المساس بالحقوق المكتسبة وإن اسباب التشريع المذكور صفة الأبرام على صكوك التصنيف فيه تجاوز على صلاحية السلطة القضائية التي أعطهاها الدستور حق تطبيق القانون وبيان مدى انطباقها على الحالات التي تعرض لها. وأنه تأسيساً على ذلك. فإنها تمتنع عن تطبيق التشريع المذكور عن طريق الدفع وتعلن بطلان تخفيض أجور المدعي وبطلان صكوك المصالحة والابراء واعادة المراكز القانونية للمدعي وزملائه إلى ماكانت عليه ومنحهم سائر حقوقهم المدعى بها.

وقد طعن المحامي العام بالقرار الصادر بالقضية نفعاً للقانون لاعتماد قرار النقض الصادر فيها أساساً في باقي الدعاوى.

وحيث أن اجتهاد هذه المحكمة قد درج على أن حق المواطن في أجره هو حق دستوري تكفله الدولة عملاً بالفقرة 2 من المادة 36 من الدستور وأنه إذا صدر تشريع ينتقص من هذا الأجر فإن هذا التشريع يتعارض مع أحكام الدستور وإن القضاء يملك في هذه الحالة صلاحية عدم تطبيق هذا التشريع لذلك فإن استبعاد المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه المرسوم التشريعي 19 لعام 1973 من ساحة التطبيق إنما يدخل في حدود صلاحياتها ويتفق مع اجتهاد هذه المحكمة.

وحيث أن القرار المطعون فيه قضى باعادة أجر المدعي إلى ماكان عليه ومنحه العلاوات الدورية والزيادات القانونية اعتباراً من تاريخ محدد وبأداء فروق الأجر التي تنجم عن ذلك بعد حسم ما استوفاه منها وبتعويض عائلي محدد عن مدة محددة وبتصنيفه واجراء حساب ذلك على هذا الأساس.

وحيث أن الطعن نفعاً للقانون يغدو والحالة هذه غير وارد على القرار المطعون فيه الذي صادف محله القانوني مما يوجب رفض الطعن.

(قرار نقض رقم 157 أساس 54 تاريخ 30 / 7 / 1981 (الطعن واقع نفعاً للقانون)

66- عمل - عقد - فسخ - نقل - تعسف - اساءة:

المناقشة:

تتلخص وقائع الدعوى بأن المدعي عين بالقرار رقم 1240 لعام 1970 في مديرية المشروعات العامة للشركة العامة للنفط. ومن ثم بتاريخ 5 / 2 / 1973 تم نقله إلى فرع المنطقة الشرقية. فاعترض على هذا النقل وطلب سحبه لأنه يلحق به ضرراً كبيراً. وبما أنها لم تفعل فانه يطلب اعطاء القرار بمنع معارضته في العمل في مديرية المشروعات حسب أحكام العقد وفي حالة الاصرار فسخ العقد، فحكمت المحكمة بالفسخ لأن النقل ينطوي على تعسف كبير ولأن الجهة المدعى عليها لم تثبت أن استخدام المدعي قد تم ليعمل في جميع فروع الشركة.

في القانون:

من حيث أنه بالرجوع إلى أوراق الدعوى تبين أن المحكمة أسست قضاءها بانتهاء العقد بين الطرفين على سببين أساسيين:

الأول: لأن قرار النقل من دمشق إلى دير الزور يحمل في طياته تعسفاً كبيراً في حق المدعي.

الثاني: لأن قرار النقل فيه خروج على أحكام العقد الذي جرى استخدام المدعي على أساسه.

فبالنسبة للسبب الأول المتعلق بالتعسف في استعمال الحق. من حيث أن المحكمة لم تبين وجهة هذا التعسف لتتمكن المحكمة من ممارسة حقها في مراقبة تطبيق القانون من حيث ارتباطه في الوقائع وإنما اعتبرت أن مجرد النقل من دمشق ينطوي على تعسف كبير بدون أي دليل آخر.

ومن حيث أنه من القواعد المقررة أمام هذه المحكمة والقضاء المقارن أن تنظيم العمل في المنشأة هو من اطلاقات صاحب العمل الذي يستقل بتقديرها ويستظهر وجه ملاءمة ما يتخذه من اجراءات في سبيله ولا يوجد في القانون مايجب حرية صاحب العمل في استعمال هذا الحق أو يبيح للعامل مشاركته في هذا التقدير فله أن يجري من التغييرات والتقديرات أو التنقلات مايراه ضرورية لصالح العمل. وإنه هو وحده الذي له حق في التصرف على مايجب عليه حسن سير العمل في المنشأة وألا يكون بقصد الاساءة إلى العامل.

ومن حيث أنه لايجوز للمدعي أن يعترض على قرار النقل مادامت الجهة المدعى عليها قد استعملته في حدود حقها.

ومن حيث أن مراعاة صاحب العمل مقتضيات المصلحة يعتبر قرينة من جانب صاحب العمل على أنه قد قام بهذا الاجراء بحسن نية ولا يكلف هذا الأخير اثبات ذلك وإنما يبقى للطرف الآخر اثبات العكس باقامة الدليل على أن هذا النقل كان بقصد الاضرار بالمدعي وان الجهة الطاعنة قد تنكبت في هذا الاجراء حسن النية وبهدف التعسف.

ومن حيث أن الجهة المدعية لم تقدم مثل هذا الدليل مما يجعل القرار المطعون فيه سابقاً أو أنه من هذه الجهة ويتعين نقضه.

(قرار نقض رقم 1384 أساس عمالي 2505 تاريخ 28 / 11 / 1976)

67- حق صاحب العمل في نقل العامل:

المناقشة:

وحيث أنه من المستقر عليه أن لصاحب العمل حرية مطلقة في تنظيم العمل لديه وفي اعادة تنظيمه متى شاء وعلى الوجه الذي يرى فيه تحقيقاً لمصلحه وله في سبيل ذلك تغيير طرق الانتاج واعادة توزيع العمل ونقل العامل من مهمة إلى أخرى والمستخدم من ادارة إلى أخرى. وأن ينقل أيهما من فرع إلى آخر ولو كان العمل الأخير أو المركز الأخير أقل مادياً أو أدنى معنوياً من العمل الذي كان يؤديه أو المركز الذي كان يشغله (ص 397 من الوجيز في قانون العمل للدكتور زكي سنة 1962).

وحيث أن قانون عقد العمل الفردي أكد هذا المعنى وأن قيده بشروط فقد جاء في المادة 57 والتي يجري نصها على مامعناه أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة لذلك أو كان هذا العمل لا يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً. فما يشترطه إذاً قانوناً عقد العمل حتى يمكن لرب العمل أن يغير محل العمل توافر أحد أمرين. أما القوة القاهرة وأما عدم الاختلاف الجوهري بين العاملين (البند 190 من المرجع السابق) وحيث أن الاختلاف الجوهري يتمثل في عقيدة المحكمة في الاختلاف المبين أو في المغايرة الكاملة بين العمل المتفق عليه والعمل الذي انتقل إليه العامل. ومثال ذلك أن ينتقل موظف كتابي لعمل يدوي أو ميكانيكي في ورشة إلى قائد سيارة يوجب الطرقات. أما اشتغال العامل المدعي بذات العملية بزيادة في طريقة العدة فليس أكثر من تجديد أو تغيير في العمل مما يدخل في طبيعة الانتاج واختلاف وسائله ومظاهره. وهو حق مطلق لرب العمل كما أشرنا من قبل وليس هذا باختلاف جوهري الذي عناه المشرع. والقول بغير ذلك يؤدي إلى اعتبار العامل عبء على الانتاج وليس عنصراً من عناصره.

وحيث أن المحكمة قد انتهت لما تقدم فهي تقضي برفض الدعوى.

(محكمة شؤون العمال بالاسكندرية جلسة 28 / 7 / 1964 - القضية رقم 6773 سنة 1962 عمال جزئي. ونفس المبدأ بالقضية رقم 5687 سنة 1962 - عمال جزئي - جلسة 2 / 11 / 1964 والقضية رقم 6023 سنة 1963 و6036 سنة 1963 عمال جزئي - جلسة 3 / 5 / 1964 (ص 583 من كتاب أحكام القضاء الحديثة في منازعات العمل للأستاذ العمروسي)

68- تبديل صفة العامل - تحديد صفة العامل - اتفاق عقدي - اثبات:

عقد العمل والنظام هما اللذان يحددان صفة العامل. ولا يجوز تبديل هذه الصفة من طرف واحد بناء على الأمر الواقع.

إذا حدد العقد صفة العامل فلا يجوز الأخذ بالخبرة أو بالبينة الشخصية لتبديل هذه الصفة.

المناقشة:

تقوم دعوى المدعي على المطالبة بتثبيته بعمله الذي يؤديه فعلاً ومنحه الأجر المقرر له والفروق الناجمة عن ذلك بما فيها فروق الساعات الإضافية مع احتفاظه بالحقوق المكتسبة بالزيادات الدورية والاستثنائية.

وقد أجابته المحكمة إلى طلبه فاستدعت الجهة المدعى عليها للطعن بالحكم طالبة نقضه، لأن المدعي مارس عملاً دون تكليف ممن يملك الحق في ذلك والشركة الطاعنة تقوم أعمالها على الكتابة لأنها من شركات القطاع العام مما يجعل عقد عمله هو الذي يحدد صفته التي لايجوز اثبات عكسها بالبينة الشخصية.

في المناقشة والقضاء:

من حيث أن عقد العمل هو الذي يحدد صفة العامل. وان البينة الشخصية أو حتى الخبرة لايجوز أن تكون منطلقاً لاعطاء وصف جديد لعمل العامل بحيث يؤدي إلى تعديل مركزه القانوني ذلك أن العقد أو النظام هما اللذان يحددان ذلك. فإذا ما حددت صفته ونوع عمله في العقد فلا يمكن تبديل هذه الصفة من طرف واحد بناء على الأمر الواقع الذي يستخلص من خبرة أو بينة شخصية مالم يقيم الطرف الثاني بما ينبىء عن مثل هذا التبدل بأن يطلق ارادة صريحة بهذا الشأن صادرة عن يملك الحق بذلك.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه لم يسر على هذا النهج فقد غدا معتلاً مما يعرضه للنقض.

(نقض رقم 861 تاريخ 25 / 7 / 1976)

(قرار مماثل رقم 886 تاريخ 25 / 7 / 1976)

69- عامل - تثبيته - عدم جواز تخفيض الراتب - التصنيف ليس تعييناً جديداً.

المناقشة:

لا يجوز تثبيت العامل بأجر يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه فعلاً واكتسب حقاً فيه قبل التثبيت، وتصنيف العامل يجب أن لا يؤدي إلى تخفيض راتبه لأن التصنيف لا يعتبر تعييناً جديداً يبدأ براتب جديد، وتخفيض الراتب هو تعديل للعقد من جانب واحد مما يخالف أحكام المادة (57) من قانون العمل.

أسباب الطعن:

1- تقيدت المؤسسة عند تثبيت المدعي بنظام العاملين لديها وبالحالات التي حددت على سبيل الحصر.

2- اعتماد الطريقة السليمة لحساب متوسط أجر المدعي يظهر أن المدعي نال أكثر من الراتب الذي تثبتته المؤسسة فيه.

3- استمرار العامل على تقاضي الراتب الذي تثبتته المؤسسة فيه، دون اعتراضه، يعتبر قبولاً به.

مناقشة وجوه الطعن:

من حيث أن دعوى المدعي تقوم على طلب تعديل أجره الذي ثبت فيه لدى المؤسسة المدعى عليها بما يعادل أجره الذي كان يتقاضاه فعلاً واكتسب حقاً فيه، وطلب الفروق الناتجة عن هذه التسوية.

ومن حيث أنه لايسوغ تثبيت المدعي بأجر يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه فعلاً واكتسب حقاً فيه قبل التثبيت، وفق ما اجتهدت به محكمة النقض في حكمها رقم 1088 تاريخ 24 / 10 / 1974. فتصنيف العامل يجب ألا يؤدي إلى تخفيض راتبه واستهلاك فرق الراتب بوقف الترفيعات، لأن تصنيفه لا يعتبر تعييناً جديداً يبدأ براتب جديد، ولأن تخفيض الراتب هو تعديل للعقد من جانب واحد مما يخالف أحكام المادة 57 عمل، على ما مضى عليه قضاء محكمة النقض في حكمها رقم 1620 تاريخ 22 / 12 / 1975.

ومن حيث أن السبب الثاني يثار ابتداء لدى محكمة النقض فلا يلتفت إليه.

ومن حيث أن تراخي المدعي في اقتضاء حقوقه لا يعتبر تنازلاً منه عنها، ولا يمنعه من الادعاء بها طالما أنها لم تتقادم، فلا ينسب إلى ساكت قول وفق القاعدة الكلية.

ومن حيث أنه يمتضى ما ذكر يغدو الطعن مستأهلاً الرد لافتقاره إلى مايكفي لحمله.

(نقض رقم 596 أساس 407 تاريخ 10 / 10 / 1983 مجلة المحامون ص 390 لعام 1984)

المادة 58

يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة اجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل.

وتزاد الاجازة إلى 21 يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.

ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته.

70- اجازة سنوية - تبليغ العامل - تحديد الاجازة - استتکاف العامل:

الاجازة السنوية لا تسقط الا باستتکاف العامل عنها بعد تبليغه وجوب استعمالها وتحديدها من صاحب العمل.

المناقشة:

من حيث أن الاجتهاد مستقر على أن الاجازة السنوية هي التزام مترتب على عاتق صاحب العمل لا يسقط عنه إلا بتحديدها وتبليغ العامل ميعادها حتى إذا استتکف بعد ذلك مسقط حقه فيها أو ببدلها. وهذا يعني على حكم المادة 58 من قانون العمل.

فإذا لم تتوفر هذه الشروط في منح الاجازة أو عدم استعمالها من قبل العامل جاز القضاء له ببدلها لأنه حق مقرر له بحكم القانون.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه والحال ماذكر يغدو سديداً في القانون.

(نقض رقم 430 أساس 824 تاريخ 12 / 4 / 1976)

71- عمل - اجازة سنوية - مدة الاجازة تزيد عما هو مقرر في القانون - حقوق مكتسبة:

المناقشة:

حيث أنه ولئن نصت المادة 58 من قانون العمل على أن يلتزم صاحب العمل باعطاء العامل... إلا أنه ليس في القانون ما يمنع صاحب العمل من أن يعطي العامل اجازة تزيد عن تلك الاجازة المقررة بمقتضى قانون العمل. باعتبار أن ماورد فيه انما يمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وحيث أن ارادة صاحب العمل المطلقة تعد بمثابة النص في كل تصرف لا يمس القواعد الأمرة في القانون وبالتالي فإن مايعطى للعامل من المزايا الاضافية تغدو بالنتيجة حقوقاً مكتسبة يحميها التشريع النافذ.

وحيث أن مثابرة الجهة الطاعنة على احترام الحقوق موضوع النزاع يدل على انصراف ارادة الطرفين على تكريس الحقوق المنوه بها وتثبيتها لأسباب تتصل بأصول منحها.

وحيث أنه تطبيقاً لذلك إذا منح صاحب العمل عماله اجازات تزيد عن الحد المقرر في القانون وكانت هذه الاجازة الزائدة قد أصبحت عامة ومستقرة واستمرت لمدة زمنية طويلة أضحت من غير الجائز سلب هذا الحق أو الانتقاص منه في زمن لاحق. لأن كل منحة تعطى للعامل مادية كانت أو معنوية تصبح حقاً من حقوقه المكتسبة لايجوز لصاحب العمل الرجوع عنها أو الانتقاص منها.

وحيث أن الحكم المطعون فيه محص واقعات الدعوى تمحيصاً صحيحاً سليماً فقد غدا سديداً في القانون ولا تنال منه أسباب الطعن لخلوها من موجبات النقض.

(قرار نقض رقم 1241 أساس عمالي 3083 تاريخ 31 / 10 / 1976)

72- عمل - اجازة سنوية - مسؤولية - تبليغ العاملين - تعويض:

المناقشة:

من حيث أن المادة 58 من قانون العمل تنص على أن يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل الخ..

ومن حيث أنه تطبيقاً لأحكام هذه المادة وما بعدها فقد استقر اجتهاد هذه المحكمة على أن الاجازة السنوية هي التزام على عاتق صاحب العمل يجب منحها إلى العامل سنوياً في مواعيد تتفق ومصالحة العمل وإنها بحكم هذه المواد التي وردت بنصوص أمرة من متعلقات النظام العام ولا تسقط إلا بالمنح العيني كما سلف أو تحديد مواعيدها وتبليغ ذلك إلى العامل فإذا لم يتمثل في استعمالها في الموعد المحدد سقط حقه فيها وفي بدلها أيضاً.

ومن حيث أنه يبين من الأوراق أن نص المادة 37 من النظام الأساسي رقم 652 / 962 يتفق وهذه الأحكام حيث جاء فيه: ينبغي أن تؤخذ الاجازة السنوية خلال سنة استحقاقها كاملة أو مجزأة حسب مقتضيات وظروف العمل. وكل مستخدم يمتنع عن استخدام اجازته السنوية يفقد حقه فيها.

ويترتب على ذلك أن التعاميم الصادرة عن ادارة المؤسسة والموجهة إلى المدراء ومن ينوب عنهم بضرورة تصفية الاجازات الادارية للعاملين في مديرياتهم دون استثناء توجب على المديرين تبليغ العاملين لديهم في حينه عن ضرورة استعمال اجازاتهم السنوية بعد تحديد مواعيدها تحت طائلة سقوط حقتهم فيها. أو في بدلها في حال تمنعهم عن ذلك وان عدم لجوء المديرين إلى اتباع هذا السبيل يؤدي إلى مساءلتهم هم أنفسهم وان محاولة تحميل وزر هذا التقصير إلى العاملين في المؤسسة لا مستند له في القانون.

ومن حيث أن الاجازات السنوية انما يمنح التعويض عنها حسب الراتب في وقت استحقاقها وان القول بأن ذلك يحسب وفق الراتب الأخير لاسند له في القانون. وحيث أن الحكم المطعون فيه وقد اتبع هذا المسار في حسم النزاع الحاضر فقد غدا سديداً في القانون.

(قرار نقض 605 أساس 1371 تاريخ 15 / 6 / 1978)

73- عمل - اجازات سنوية - استعمالها عيناً:

المناقشة:

من حيث أن الدعوى تقوم على مطالبة المدعي المدعى عليهما بمبلغ 5616.60 ليرة سورية لقاء اجازاته السنوية والأعياد والأرباح.

وقد قضى الحكم بالزام المدعى عليهما أن يدفعوا للمدعي مبلغ 641.30 ل.س لقاء تعويض أيام الأعياد الرسمية والدينية لغاية 1971 وتمكين المدعي من استعمال اجازاته عن أربع سنوات تسبق عام 1973 عيناً بمعدل 21 يوم في السنة ورد الادعاء لجهة التعويض ببديلها.

ومن حيث أنه ليس في القانون مايلزم العامل باستعمال اجازاته المتراكمة عن السنين السابقة دفعة واحدة كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه.

ويكون الحكم الذي أُلزم صاحب العمل المدعى عليه من تمكين المدعي باستعمال اجازاته السنوية عن أربع سنوات تسبق عام 1973 بمعدل 21 يوماً في السنة لا سند له في القانون مما يتعين معه نقض الحكم.

(قرار نقض 180 أساس عمالي 546 تاريخ 20 / 2 / 1975)

74- عمل - اجازات - بقاء العامل بدون عمل مدة أكثر من الاجازة السنوية - سقوط الحق فيها - شروطه:

المناقشة:

من حيث لئن كان العامل الذي تقضي طبيعته عمله بأن يبقى بدون عمل أكثر من مدة اجازته السنوية يكون قد استنفذ حقه منها فعلاً ولا يستحق هذه الاجازة مرة أخرى إلا أنه يشترط في مثل هذه الحالة أن يتخلص العامل من رقابة صاحب العمل ويتحلل من سلطته حتى يستطيع أن يتمتع براحته أو اجازته. أما إذا كان العامل مرتبطاً مع صاحب العمل فيخرج معه ويعود معه ويسافر معه عدة أيام قد تطول أو تقصر ويكون تحت سلطته ورهن اشارته فإن هذه الأيام تكون من أيام العمل الفعلية طالما أن العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل.

ومن حيث أنه ثبت أن المدعي تحت سلطة صاحب العمل فهو في مكان العمل سواء أكان في السيارة أم في بيت المدعى عليه أو في البادية برفقة هذا الأخير.

ومن حيث أن المحكمة لم تناقش الدعوى على هذا الأساس يتعين معه قبول السبب الأول.

(قرار نقض رقم 501 أساس عمالي 863 تاريخ 22 / 4 / 1975)

المادة 59

تصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منها كل سنة. ولايسري هذا الحكم على الاجازة المقررة للأحداث.

ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل اعطاء العامل اجازته التي تزيد على ستة أيام إلى سنة تالية.

المادة 60

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ماأداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

المادة 61

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

المادة 62

لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدھا قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على أحد عشر يوماً في السنة.

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

وتستقل اجازة العيد عن يوم الراحة الأسبوعية بحيث يمنح العامل مقابل يوم الراحة الأسبوعية الذي يقع فيه يوم العيد عطلة الأسبوعية في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

المادة 63

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل 70% من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزداد بعدها إلى 80% عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

المادة 64

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

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث تكاليفها بشرط ألا يجاوز ما يؤديه للعامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليماً في القطر المصري أو عشرين قرشاً سورياً في الاقليم السوري.

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

المادة 65

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب عيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

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

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيري وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى ادارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والاقامة ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ماتقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

المادة 66

يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها عن أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديباً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجره 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 يوماً.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً. وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

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

المادة 67

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة اضراب غير مشروع أو التحريض عليه وارتكابه أية جنحة داخل ادارة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت اعادته الى عمله وإلا اعتبر عدم اعادته فصلاً تعسفياً.

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

المادة 68

على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل وأن يودعها الجهة الإدارية المختصة، وأخرى للجزاءات وشروط توقيعها. ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات، اعتمادها من الإدارة المختصة خلال 45 يوماً من تقديمها إليها.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعاً لطبيعة العمل، ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم.

المادة 69

على صاحب العمل أن ينشئ اضبارة (ملفأ) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل اقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي) وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان مايدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من اجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.

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

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

المادة 70

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

ويكون التصرف بها طبقاً لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 71

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدد المدة غير محددة.

وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة 73.

المادة 72

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغائه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الالغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً إلى العمال الآخرين.

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

المادة 73

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الإلغاء صادراً من جانب صاحب العمل في العقود المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة.

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة.

المادة 74

ألغيت بالمرسوم التشريعي رقم 49 تاريخ 3 / 7 / 1962 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 127 تاريخ 9 / 6 / 1970.

المادة 75

ألغيت بالمرسوم التشريعي رقم 49 تاريخ 3 / 7 / 1962 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 127 تاريخ 9 / 6 / 1970 واستعيض عنها بأحكام المرسوم المذكور

المادة 76.

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

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

2- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

3- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

4- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم انذاره كتابة بشرك أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

5- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً 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 الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

6- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

7- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

8- إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

9- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

10- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

المادة 77

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

1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

2- إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون.

3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته.

4- إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل.

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

المادة 78

إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة 73 وذلك دون اخلال بالتعويض الذي تحكم به المحكمة

المادة 79

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 73 وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم).

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

وللعاملة بمناسبة زواجها أو انجابها للطفل الأول المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 73 إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى وفي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية.

المادة 80

يجوز للعامل بعد اعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة 72 أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 إذا كانت خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وتلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات.

المادة 81

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

ويكون اثبات العجز والمرض بشهادة طبية. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة الموضوع على لجنة تحكيم طبية ينظم تشكيلها واجراءات عرض النزاع عليها وتقدير بدل أتعاب أعضائها وتحديد الجهة التي تتحمل دفع هذا البديل من المحتمكين وكيفية التحصيل والصرف وغير ذلك بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

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

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 للعامل أو المستحقين.

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة 72 أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى.

المادة 82

توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتي:

1- إذا وجد أولاد وولدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد 75% بالتساوي و 25% للوالدين بالتساوي أو لأحدهما.

2- إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا وجد ولد منح المكافأة كاملة.

3- إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحد فيمنح المكافأة كاملة.

4- إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من أولاد والوالدين استحق الزوج 40% والولد أو الأولاد 40% والوالد أو الوالدان 20% فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي.

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

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين الورثة طبقاً لقواعد الإرث.

ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والاناث منهم وبالزوج والزوجة والعاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله.

المادة 83

إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق ولحساب العامل يؤدي مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلاً من المكافأة وإلا استحققت المكافأة.

فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابل لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقاً للائحة الصندوق والحصول على المكافأة القانونية.

وإذا وضع في منشأة نظام المعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن 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.

المادة 84

على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة في المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الجهة الادارية المختصة على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها.

ويعتبر عدم اعتراض هذه الجهة عليها خلال سنتين يوماً من تقديم اللائحة بمثابة الموافقة.

المادة 85

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات.

وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاعلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً.

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

المادة 86

على صاحب العمل أن يعطي للعامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد اودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

المادة 87

يكون أصحاب الأعمال مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل. كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

المادة 88

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل:

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

ب - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

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

المادة 89

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 أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الاجازات وتنظيم التدرج والتدريب والاجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم وفي تعديل العقد. وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة. وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية والتجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها.

المادة 90

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

المادة 91

يجب أن يكون عقد العمل المشترك ثابتاً بالكتابة وإلا كان باطلاً. كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء.

المادة 92

لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر اعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية. يشتمل على ملخص لأحكام العقد فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 93

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

المادة 94

مع عدم الإخلال بحكم المادة 90 من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله. وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً من الطرفين.

المادة 95

تسري أحكام عقد العمل المشترك على:

آ - نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفاً في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة وكذلك الاتحاد أو النقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب - العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد ابرامه.

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

المادة 96

يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

المادة 97

يقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك.

المادة 98

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

المادة 99

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

المادة 100

يجوز ابرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات.

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا مالم ينص في العقد على مدة أقل وينتهي العقد حتماً بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ 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 يوماً على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك. وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤها بالنسبة إلى الباقيين.

المادة 101

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 يوماً من حصوله.

المادة 102

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

المادة 103

لكل من طرفي عقد العمل المشترك. وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسري عليه عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عند عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أي شخص يكون مرتبطاً بعقد العمل المشترك.

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

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

أما مسؤولية الاتحاد فتكون مقصورة على أموال النقابات.

المادة 104

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

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

المادة 105

لكل شخص أن يحصل من الجهة الادارية المختصة على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها.

المادة 106

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام إليها واستخراج صورة عنها.

المادة 107

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

المادة 108

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

المادة 109

على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو اساءة استعمال أو الحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعه لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه.

وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحته ووقايته من الاصابات.

المادة 110

للجهة الادارية المختصة في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ماأوجبهه القرارات المنصوص عليها في المادة 108 في المواعيد التي تحددها له هذه الجهة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم أن تأمر بغلق المحل كلية أو جزئياً أو بايقاف ادارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الايقاف بالطرق الادارية.

المادة 111

تشكل لجان استشارية مشتركة 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.

وبجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الادارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها.

وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفي الحالات التي يدعى فيها مندوب من الجهة الادارية 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 الادارية المختصة.

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

المادة 112

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

1- الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية.

2- تحسين ظروف العمل.

3- الاشراف على وسائل الوقاية من اصابات العمل.

4- الاشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة.

5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة.

6- تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما تلغاه العامل طبقاً للمادة 54 والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن.

وعلى اللجنة أن تسترشد دائماً في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وأن يكون راندها دائماً زيادة الانتاج.

المادة 113

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

وتختص هذه المجالس بما يأتي:

1- وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تمثلها.

2- وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الانتاجية والاشرف على تنفيذها في مستوى المؤسسات.

3- وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة.

4- رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم.

المادة 114

لا يجوز تشغيل العمال تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو 48 ساعة في الأسبوع لانتدخ في الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

المادة 115

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

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

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

المادة 116

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لتقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المادة 117

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.

المادة 118

يجب غلق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستتني بعض الجهات أو المناطق أو المحلات من حكم هذه المادة بقرار منه. كما له إضافة جهات أخرى إلى الجهات التي يسري فيها حكم الاغلاق الأسبوعي.

المادة 119

يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي يسري فيها حكم الاغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لاتقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

المادة 120

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد 114، 115، 117، 118، 119 في الأحوال الآتية:

1- أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم.

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

2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح مانشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

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

4- الأعياد والمناسبات والمواسم الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

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

المادة 121

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحق عن الفترة الإضافية مضافاً إليه 25% على الأقل عن ساعات العمل النهائية و 50% على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

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

المادة 122

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمل في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع اخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة عن هذا الجدول.

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

المادة 123

لا تسري احكام المواد 114، 115، 117، 119 على الأشخاص الأتي بيانهم:

1- الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل.

2- العمال المشغولون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

3- العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المبينة في البندين الثاني والثالث والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 124

يمنع بتاتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة. كما لايسمح لهم بالدخول إلى أمكنه العمل.

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

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

المادة 125

لا يجوز تشغيل الأحداث 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 والفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية.

المادة 126

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

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

المادة 127

لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو ابقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة وبصفة عامة لاتسري في شأنهم الاستثناءات الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب.

المادة 128

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر.

1- أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

2- أن يحرر أولاً فأول كشفاً مبيناً فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم.

3- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.

4- أن يبلغ مقدماً الجهة الإدارية المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

المادة 129

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

المادة 130

مع عدم الاخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

المادة 131

لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 132

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 133

أ - للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة مدتها خمسة وسبعون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بحيث لا تقل مدة انقطاعها عن العمل بعد الوضع عن أربعين يوماً تمنح هذه الاجازة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً يبين فيها التاريخ المرجح للوضع.

ب - فإذا وقعت الولادة ضمن مدة الأربعين يوماً المبينة في الفقرة السابقة جاز منح العامة عن المدة المتممة اجازة إدارية محسوبة على إجازتها السنوية المستحقة وإلا اعتبرت هذه المدة اجازة بلا راتب.

المادة 134

يصرف للعاملة عن مدة اجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة أجراً كاملاً يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية.

المادة 135

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لانقطاعها عن العمل أثناء الاجازة المبينة في المادة 133 كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبيعة أنه نتيجة للحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

المادة 136

إذا انقطعت عاملة عن عملها وفقاً لحكم المادة 133 ثم ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها فيما كانت تستحقه من أجر وذلك بدون الاخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها.

المادة 137

في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

المادة 138

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

المادة 139

يجب على صاحب العمل في الأماكن التي تعمل فيها نساء أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.

وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط انشائها ونظامها وماتحملة العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 140

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

المادة 141

في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعات المناجم والمحاجر.

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

ب - العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة تحت سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران. وتحدد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

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

المادة 142

على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الفصل إلا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيياً للعمل فيها. ويكون ذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه والذي يجب أن

يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم.

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

المادة 143

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر والأشخاص الذين يحملون أذنأً خاصاً من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة.

كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن.

المادة 144

على كل صاحب عمل أن يعد سجلاً أو نظاماً خاصاً لقيود وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

المادة 145

استثناء من أحكام المادة 117 لايجوز ابقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض وفي باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم. وإذا كان العمل في باطن الأرض فيجب أن تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض.

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

المادة 146

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو اصلاح مانشأ عنه وذلك بالشروط الآتية:

آ - أن تبلغ الجهة الادارية المختصة خلال أربع وعشرون ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لاتمام العمل والعمال المطلوبين لانجازه.

ب - أن يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه خمسين في المئة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و 100% إذا كان بعد غروبها.

وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الاجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الأجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافاً إليه 100% وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته.

المادة 147

مع عدم الاخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية للعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل بنصف أجر.

المادة 148

على صاحب العمل أن يعلق في أمكنة العمل بشكل ظاهر جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الجهة الادارية المختصة. كما يجب ابلاغها أولاً بأول بكل تعديل يدخل عليه.

المادة 149

يراعى في حساب مدة الاجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة 58 أن تبدأ من ساعة توصيل العامل إلى أقرب مدينة فيها مواسلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

المادة 150

على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقاً للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصناعة.

المادة 151

على مدير المنجم أو من ينوب عنه:

آ - اصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة.

ب - منع وجود العمال في منطقة الانفجار إلا بعد مضي فترة لزوال الخطر.

ج - ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي بها غازات قابلة للاشتعال أو مسببة للانفجار.

د - تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية.

هـ - تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء كان ذلك طبيعياً أو صناعياً.

و - فحص حالة المنجم يومياً قبل بدء العمل وابداء الملاحظات للرئيس المسؤول لتنفيذها فوراً.

ز - التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل واعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود غازات ضارة وحالة الدعام والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الاضاءة والتهوية ووسائل الاسعاف ومدى تنفيذ ماورد في الفقرة (أ) من هذه المادة. وتفيد هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض.

المادة 152

على صاحب العمل أو المدير المسؤول انشاء نقطة انقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الانقاذ والاسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تلفونياً بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين مستخدم فني مدرب للإشراف على عمليات الانقاذ والاسعافات الأولية.

المادة 153

على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه 50 عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الانقاذ والاسعافات الأولية وأخرى للتمرير. فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس.

أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملاً وتقع في دوائر قطرها 50 كيلومتراً فيجب أن تشترك في انشاء مكان للانقاذ والاسعاف في مكان وسط.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الإنقاذ والإسعاف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة 65.

المادة 154

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع تلك الأوعية في أماكن قريبة من متناول العمال. ويجب تغيير المياه يومياً وتطهير تلك الأوعية في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً.

المادة 155

يلتزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً مما ورد في المادة 141 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 مغلقة تغليفاً صحياً أو معبأة أو في أواني محكمة الغطاء.

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

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

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

المادة 156

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجور في كل مديرية أو محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة وتولف هذه اللجان على الوجه الآتي:

1- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيساً

2- مندوب عن وزارة الصناعة وعن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الأحوال عضواً

3- مندوب عن أرباب العمل تختاره منظماتهم عضواً

4- مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمل عضواً

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

فإذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى إلى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أي عدد من الأعضاء.

وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين.

وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.

المادة 157

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفي اللجان المذكورة أو بدل حضور جلساتها على أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية.

المادة 158

تعقد اللجنة دورة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور ويحق لها أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور مع مراعاة أن يكفي الأجر لسد حاجة العامل الأساسية.

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

المادة 159

تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لاصدار قرارات تعيين الحد الأدنى للأجور.

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

المادة 160

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 161

المادة 162

المادة 163

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 164

المادة 165

المادة 166

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 167

المادة 168

المادة 169

المادة 170

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 171

المادة 172

المادة 173

المادة 174

المادة 175

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 176

المادة 177

المادة 178

المادة 179

المادة 180

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 181

المادة 182

المادة 183

المادة 184

المادة 185

المادة 186

المادة 187

المواد من 160 إلى 187 ملغاة

المادة 188

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم.

المادة 189

إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيها إلى تسوية جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثليه طلباً إلى الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرتها محل العمل للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية وبيين في هذا الطلب أسماء طرفي النزاع أو ممثليهما ومحل اقامتهم وموضوع النزاع.

المادة 190

إذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله المفوض.

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

ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق والتحكيم بالنيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة.

وتعطي الجهة الإدارية المختصة ايصالاً بتسلم الطلب موقعاً من رئيسها أو من ينوب عنه ومحدداً فيه تاريخ التسليم.

المادة 191

إذا كان صاحب العمل الطرف في النزاع يستخدم 50 عاملاً فأكثر تعين على الجهة الإدارية المختصة إحالة الطلب مباشرة في مدة لاتجاوز أربع وعشرين ساعة من تاريخ تسليمه إلى لجنة التوفيق ويجوز إحالة أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفين كتابة على ذلك.

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

المادة 192

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

وتعطي الوزارة مستخرجاً منها لذوي الشأن.

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

المادة 193

إذا لم تتمكن الجهة الإدارية المختصة من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة 191 رفعت تقريراً مفصلاً نتيجة سعيها وأسباب أخفاقه إلى هيئة التحكيم المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع وترسل صورة عن هذا التقرير إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 194

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

1- رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضااتها تنديه الجمعية العمومية للمحكمة رئيساً.

2- مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه عضواً

3- صاحب العمل أو من ينوب عنه عضواً

4- ممثل النقابة العامة أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال عضواً

5- مندوب من منظمات أصحاب العمل المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضر ممثل النقابة أو العمال في الجلسة عضواً

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

وللجنة أن تستعين برأي من تختاره من الاخصائيين أو من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتها.

ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة مالم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.

وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضاً أعضاء وموظفي هذه اللجان.

المادة 195

يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لايجاوز ميعادها عشرة أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلي طرفي النزاع ومدير الجهة الإدارية المختصة وذلك بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

المادة 196

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليها. فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة 192 ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية المبرمة. بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق.

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

المادة 197

إذا أحيل النزاع إلى هيئة التحكيم فعلى كل من طرفي النزاع أن يودع قلم كتاب هيئة التحكيم مذكرة بدفاعه والمستندات المؤيدة له وذلك خلال أسبوع من تاريخ الاحالة إذا كان حاضراً الجلسة التي تمت بها الإحالة أو اخطاره بها بكتاب مسجل إن كان غائباً.

المادة 198

تتكون هيئة التحكيم من:

1- إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.

2- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.

3- مندوب من وزارة الصحة أو وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الحال يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة.

ويحضر أمامهم:

1- مندوب من منظمات أصحاب العمل إن وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع.

2- مندوب من نقابة لاعلاقة 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.

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

ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة مالم ير رئيس الهيئة عقدها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.

وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة. ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضات أعضاء وموظفي هذه اللجان.

المادة 199

إذا كان النزاع خاصاً بعمال فرع من فروع المنشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.

المادة 200

يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من الجهة الادارية المختصة ويخطر به الأعضاء و مندوبي طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

المادة 201

يلحف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق.

المادة 202

تنتظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز عشرين يوماً من بدء نظره.

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصياً ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه مندوباً في الحضور وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وتدب 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.

المادة 203

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

وعليها قبل المداولة واصدار قرارها أخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة 198 فإذا 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 مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن 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 والأوضاع 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 إلى الجهة الادارية المختصة لقيده منطوق القرار في سجل خاص وايداع الملق محفوظاتها وتعطي مستخرجاً منها لذوي الشأن.

المادة 204

تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة. كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحياتهم مايسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحياتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

المادة 205

يرفع ما يعرض في التنفيذ من اشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضياً للأمر المستعجلة. إذا كان المطلوب اجراء وقتياً. وتجري على هذه الاشكالات الأحكام الخاصة باشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها.

المادة 206

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

المادة 207

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 مالم يقع اختيار العمال أو مجلس ادارة النقابة على غيرهم.

المادة 208

تلتزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات وانتقال واقامة ممثل العمال أو النقابة ومدوبيهم التي تقدرها وذلك في حالة صدور القرار لصالح العمال.

المادة 209

يحظر على العمال الاضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة 189 أو أثناء السير في اجراءاته أمام الجهة الادارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم.

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العامل كلياً أو جزئياً إلا إذا كان مضطراً لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على طلب يقدمه بكتاب مسجل وبيت الوزير في هذا الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله إليه. فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه.

المادة 210

تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فئات الرسوم التي تحصل عن اعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تتجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بالقرارات التنظيمية العامة بشأن الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية.

المادة 211

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير العدل عدد هيئات التحكيم في كل اقليم ومقارها والاختصاص المحلي لكل منها.

المادة 212

يكون للموظفين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل وفقاً 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 وإخلاص وأن لايفشوا سراً 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 ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوبون عنهم.

وينظم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل. ويحدد فيه مكافآت الموظفين والمستخدمين المكلفين بالتفتيش المذكور.

المادة 213

على أصحاب العمل وعلى وكلائهم أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة الموظفين المذكورين في المادة السابقة وأن يقدموا لهم معلومات صادقة صحيحة عما يتعلق بمهنتهم.

المادة 214

على السلطات الادارية أن تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة.

المادة 215

مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

المادة 216

يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 14 و 16 و 17 و 18 و 19 و 31 بغرامة لا تتجاوز ألف قرش مصري أو مائة ليرة سورية.

وعلى مخالفة المادة 22 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ولا تتجاوز مائتي ليرة سورية في الاقليم السوري.

وفي حالة مخالفة أحكام المواد 14 و 16 و 17 تقام الدعوى العمومية على رئيس المكتب ويكون مدير الجمعية أو المؤسسة أو الهيئة مسؤولاً معه إذا كان عالماً بالوقائع المكونة للمخالفة.

وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة.

ويحكم باغلاق المكتب عند مخالفة المادة 19.

المادة 217

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الأول في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهات في الاقليم المصري ومائة ليرة سورية في الاقليم السوري وبالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعين أو باحدى هاتين العقوبتين ويجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للعاجز الذي رشح له تطبيقاً للمادة 29 وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها اعتباراً من تاريخ اثبات المخالفة ولا يجوز مطالبة صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الالزام إذا قام بتعيين العاجز لديه. أو إذا اشتغل العاجز فعلاً في عمل آخر. وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه يجوز تحصيله لصالح العامل بطريق الحجز الاداري.

وفي حالة تعدد الأحكام بالالزام بالدفع عند تعدد أصحاب الأعمال على الوجه السابق لا يستفيد العاجز إلا من أول حكم يصدر وتؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى لتقوم بصرفها في الأوجه والشروط والأوضاع المقررة في المادة التالية وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة.

كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل العاجز الواحد تطبيقاً لحكم المادة 29 وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له.

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

المادة 218

تخصص الغرامات المحكوم بها طبقاً لأحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للعاجزين طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

المادة 219

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أشهر وبغرامة لا تجاوز خمسين جنيهاً في الأقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الاقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة 35 أو يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتنطبق لأحكام المادة 36.