

الجمهورية العربية السورية

القانون رقم / 17 /

رئيس الجمهورية

بناءً على أحكام الدستور

وعلى ما أقره مجلس الشعب في جلسته

المنعقدة بتاريخ 14/4/1431هـ الموافق

2010/3/29م.

يصدر ما يلي :

الباب الأول

تعريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريف

المادة 1

يقصد بالتعابير الآتية في معرض تطبيق أحكام هذا القانون المعنى المبين إلى جانب كل منها:

- الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
- المديرية المختصة: مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل.
- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر مهما كان نوعه وتحت سلطته وإشرافه.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر

مهما كان نوعه.

- المتعطل: كل مواطن عربي سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له، إلا أنه لم يجد الفرصة لذلك.

- الأجر: كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه نقداً أو عيناً، مضافاً إليه جميع العلاوات المقررة للعامل بموجب عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، سواء أكان الأجر يومياً أم أسبوعياً أم شهرياً أم موسمياً أم سنوياً. ولا يدخل في مفهوم الأجر بدلات السفر والمصاريف اليومية التي يتكبدها العامل في معرض أدائه لعمله.

- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته، انجازه في مدة محددة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

- العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها، ولا تزيد مدته على ستة أشهر متواصلة.

- العمل الليلي: العمل الذي يمتد من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً.

- العمل الجزئي: العمل الذي تقل فيه ساعات العمل اليومية عن ساعات العمل القانونية المنصوص عليها في الباب السابع من أحكام هذا القانون.

- الإتحاد العام: الإتحاد العام لنقابات العمال ومنظماته النقابية المتسلسلة وفق أحكام قانون التنظيم النقابي النافذ.
- اللجنة النقابية: اللجنة المنتخبة في المنشآت وفق أحكام قانون التنظيم النقابي النافذ.
- المحكمة المختصة: محكمة البداية المدنية المشكلة بموجب المادة (205) من أحكام هذا القانون.

الفصل الثاني

أحكام عامة

المادة 2

أ- يمتنع في معرض تطبيق أحكام هذا القانون مخالفة أو تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أيّاً كان السبب، لاسيما التمييز بين العمال من حيث العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي، أو الزي أو أسلوب اللباس، بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية وذلك في كل ما يتعلق بالاستخدام، أو بتنظيم العمل أو بالتأهيل والتدريب المهني، أو بالأجر، أو بالترفيه ، أو بالاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، أو بالإجراءات والتدابير التأديبية، أو بالتسريح من العمل.
ب- يقع باطلاً كل فعل أو تصرف أو إجراء يصدر عن صاحب العمل يكون مخالفاً

لأحكام الفقرة السابقة من هذه المادة،
ويحق للعامل المتضرر الادعاء أمام
المحكمة المختصة بموجب أحكام هذا
القانون للمطالبة بالتعويض عن الأضرار
المادية والمعنوية التي تعرض لها.

ج- لا يعتبر من قبيل التمييز، التفريق أو
الاستبعاد أو التفضيل المستند إلى المعايير
الموضوعية للمؤهلات التي يقتضيها شغل
العمل أو طبيعته.

د- لا تسري أحكام هذه المادة على
المعوقين وذوي العاهات ما لم يقرر الطبيب
المعتمد لدى المنشأة، بالاستناد إلى
الحالة الجسدية للعامل، عكس ذلك.

المادة 3

تعتبر السنة في مجال تطبيق أحكام هذا
القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً إلا إذا
تم الاتفاق على غير ذلك.

المادة 4

أ- تسري أحكام هذا القانون على علاقات
العمل في القطاع الخاص والشركات
العربية الاتحادية والأجنبية والقطاع
التعاوني، والقطاع المشترك غير المشمول
بأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة.

ب- تمثل الحقوق المقررة بموجب أحكام
هذا القانون الحدود الدنيا لحقوق العمال
التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد
نظام خاص للعاملين ينظم علاقات وشروط
العمل يطبق على العمال أحكام هذا
القانون أو النظام الخاص أيهما أفضل
للعامل.

المادة 5

ما لم يرد فيه نص خاص وفقاً لأحكام هذا القانون .

- أ- لا تسري أحكام هذا القانون على:
 - 1- العاملين الخاضعين لأحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم (50) لعام 2004 وتعديلاته .
 - 2- العاملين الخاضعين لأحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية .
 - 3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
 - 4- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
 - 5- العاملين في الجمعيات والمؤسسات الخيرية.
 - 6- العاملين في أعمال عرضية.
 - 7- العاملين في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.
- ب- يخضع العمال المشار إليهم في البنود (4-5-6-7) من الفقرة (أ) السابقة إلى الأحكام الواردة في عقود عملهم والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل حقوقهم فيها عما تنص عليه أحكام هذا القانون.

المادة 6

- أ- يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان ذلك سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة بموجبه.
- ب- يستمر العمل بأي مزايا أو شروط أفضل لمصلحة العامل تكون مقررة أو تقرر في

عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الداخلية للعمل أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف والعادة.

ج- تقع باطله كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل، تتم خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، وذلك متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

المادة 7

تعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو أصحاب الاستحقاق عنهم أو نقابات العمال بموجب أحكام هذا القانون من توكيل محام ومن الرسوم والتأمينات واللصيقة القضائية والكفالات القضائية في جميع مراحل التقاضي وتنظر المحكمة بها على وجه السرعة، ولها حق اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها، وحق إضفاء صفة النفاذ المعجل على أحكامها، ولها في حال رد الدعوى أن تحكم على المدعي بالمصروفات كلها أو بعضها.

المادة 8

تعفى جميع طلبات العمال و شكواهم من كافة الرسوم مهما كان نوعها.

المادة 9

يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقها من بعده بموجب أحكام هذا القانون حق الامتياز على جميع الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل المدين، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة

من ضرائب ورسوم ومصروفات الحفظ والترميم.

المادة 10

أ- إذا تعدد أصحاب المنشأة كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن أحكام هذا القانون.

ب- إذا تنازل صاحب العمل عن بعض أعماله إلى الغير بشكل كلي أو جزئي يبقى متضامنا مع هذا الغير في الوفاء بجميع الالتزامات السابقة لتاريخ النزول.

المادة 11

في حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إعسارها تصفى حقوق العاملين فيها طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 12

لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ النزول.

الباب الثاني

مكاتب تشغيل المتعطلين عن العمل

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 13

تتولى الوزارة رسم السياسات العامة لاستخدام العمالة في الجمهورية العربية السورية ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لذلك.

المادة 14

تسري أحكام هذا الباب على كل متعطل ، راغب فيه ، سواء داخل أراضي الجمهورية العربية السورية أو خارجها.

المادة 15

أ- مع مراعاة أحكام اتفاقيات العمل الدولية تتولى الوزارة تنظيم العمالة خارج أراضي الجمهورية العربية السورية بالنسبة للعمال السوريين ومن في حكمهم والعمل على رعايتهم وتأمين حقوقهم بموجب اتفاقيات ثنائية أو جماعية.

ب- تتولى الوزارة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمالة السورية في الخارج والعمل على تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات وذلك بعد مناقشتها في المجلس الاستشاري للعمل والحوار الاجتماعي (المنوه عنه بالمادة /177/ من هذا القانون).

المادة 16

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الباب:
أ- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.
ب- الفئات التي تلتزم الدولة بتعيينهم استناداً لأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة.

ج- المعينون بالمسابقات المعلن عنها لدى الجهات العامة حيث يكتفى بتقديم شهادة قيد العمل فقط.

د- المستقيلون أو المعتبرون بحكم المستقيلين الذين تجيز القوانين والأنظمة النافذة إعادتهم إلى العمل.

هـ- المصروفون من الخدمة الحاصلون على قرار من رئيس مجلس الوزراء بإجازة إعادتهم إلى العمل.

المادة 17

أ- لا يجوز تشغيل أي متعطل، داخل أراضي الجمهورية العربية السورية، إلا إذا كان حاصلًا على شهادة قيد من أحد المكاتب العامة للتشغيل.

ب- يحدد بقرار من الوزير ما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات.

الفصل الثاني

المكاتب العامة للتشغيل

المادة 18

يحدث في كل محافظة مكتب عام للتشغيل، ويجوز بقرار من الوزير إحداث مكاتب عامة للتشغيل في أي من الوحدات الإدارية الأخرى تتبع لمكتب التشغيل العام في المحافظة في الجمهورية العربية السورية.

المادة 19

تتولى المكاتب العامة للتشغيل:

أ - حصر أعداد القوى العاملة وطالبي العمل والمتعطلين.

ب- تنظيم شؤون طالبي العمل المسجلين

لديها.

ج- إعداد الإحصائيات والدراسات اللازمة عن اليد العاملة وعن طالبى العمل حسب مؤهلاتهم العلمية والمهنية.

د- المساهمة فى توفير فرص عمل لطالبى العمل داخل أراضى الجمهورية العربية السورية وخارجها.

المادة 20

أ- على المتعطل عن العمل أن يطلب قيد اسمه فى المكتب العام للتشغيل الذى يقع بدائرتة محل إقامته مع بيان عمره ومهنته ومؤهلاته وأعماله السابقة وأية معلومات أخرى تطلب منه. وعلى هذا المكتب قيد تلك الطلبات وإعطاء طالب العمل دون مقابل وثيقة بحصول القيد وذلك فى يوم تقديم الطلب.

ب- يجوز لكل متعطل مقيد فى أحد المكاتب المشار إليها فى الفقرة السابقة من هذه المادة أن يطلب تسجيل اسمه لدى أى من المكاتب الخاصة للتشغيل وفق الأحكام النازمة لعمل هذه المكاتب والتي تصدر بقرار من الوزير.

المادة 21

تصدر الوزارة قراراً بالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية يتضمن آلية التعاون مع الجهات التعليمية والتدريبية فى الجمهورية العربية السورية من جامعات ومعاهد ومراكز تدريب مهني وغيرها

المادة 22

تلتزم المكاتب العامة للتشغيل بـ:
أ- تنفيذ سياسة الاستخدام التي تضعها

الوزارة، والمبادئ التي تقوم عليها.
ب- عدم تقاضي أي أجر أو عمولة من
المتعطل مقابل تشغيله.
ج- إصدار قوائم بأسماء المتعطلين عن
العمل المقيدين لديها وفق نموذج يصدر
بقرار من الوزير

الفصل الثالث

المكاتب الخاصة لتشغيل العمال

السوريين

المادة 23

أ- يجوز بقرار من الوزير الترخيص بافتتاح:
1- مكاتب خاصة للتشغيل.
2- مكاتب خاصة لاستقدام واستخدام
عمال الخدمة المنزلية من غير العرب
السوريين أو استخدام عمال الخدمة
المنزلية من العرب السوريين وفقاً للأسس
والضوابط الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء

ب - يقصد بالمكاتب الخاصة للتشغيل:
المكاتب التي تتولى تأمين متطلبات
أصحاب العمل من العمال، المسجلين لدى
هذه المكاتب، للتعاقد مع العمال مباشرة
للقيام بأعمال محددة.

ج- تحدد بقرار من الوزير أحكام ترخيص
وشروط عمل المكاتب المشار إليها في
البندين (1 و 2) من الفقرة / أ / من
هذه المادة.

د- تلتزم المكاتب الخاصة للتشغيل بما

يلي:

- 1 - تنفيذ سياسة الاستخدام التي تضعها الوزارة، والمبادئ التي تقوم عليها.
- 2 - موافاة المكتب العام للتشغيل في المحافظة ببيان شهري بأسماء المتعطلين المسجلين لديها وأسماء الذين وفرت لهم فرص العمل من هؤلاء ونوع هذا العمل ومكانه وأجرهم.
- 3 - عدم قيد المتعطل لديها إلا إذا كان من المواطنين العرب السوريين ومن في حكمهم.

المادة 24

على المكاتب الخاصة للتشغيل القائمة بتاريخ نفاذ هذا القانون توفيق أوضاعها مع الشروط المشار إليها في الفقرة (ج) من المادة (23) السابقة وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نفاذ أحكام هذا القانون.

الفصل الرابع

علاقة أصحاب العمل بمكاتب التشغيل العامة

المادة 25

على كل صاحب عمل أن يرسل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدام أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه، وثيقة القيد الخاصة به إلى المكتب العام للتشغيل الذي صدرت عنه مرفقا بها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل، والأجر المخصص له، ونوع الوظيفة أو العمل المسند إليه، وعليه أيضا تدوين رقم وثيقة

القيـد وتاريخها أمام اسم العامل بسجل قيد العمال لديه.

المادة 26

أ- على صاحب العمل في المنشآت القائمة بتاريخ نفاذ أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً، أن يرسل إلى المديرية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة حسب الحال بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم ومؤهلاتهم وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم والأجور التي يتقاضونها.

ب- يجب على صاحب العمل أن يرسل إلى المديرية المختصة خلال شهري كانون الثاني وتموز من كل عام ما يلي:

1- بياناً مفصلاً بعدد عماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم ومؤهلاتهم وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم والأجور التي يتقاضونها.

2- بياناً بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال ستة الأشهر السابقة.

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

ج- تتولى الوزارة إعداد النموذج الذي تدون عليه هذه البيانات.

الباب الثالث

تنظيم عمل غير العرب السوريين

المادة 27

أ- يخضع عمل غير العرب السوريين، سواءً أكانوا أصحاب عمل أم عمالاً، في جميع جهات القطاع العام أو في إحدى الوزارات أو الإدارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو المنشآت العامة أو الوحدات الإدارية المحلية أو البلدية أو في أي من جهات القطاع العام الأخرى أو جهات القطاع الخاص أو التعاوني أو الأهلي أو المشترك أو في المنظمات الشعبية أو النقابات المهنية للأحكام الخاصة بتنظيم عمل غير العرب السوريين الواردة في هذا الباب.

ب- لا يجوز لأي شخص من غير العرب السوريين أن يعمل في الجمهورية العربية السورية إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من الوزير أو من يفوضه بذلك.

ج- يقصد بكلمة "عمل" الوارد ذكرها في الفقرة (أ) من هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو حرفي أو مصرفي أو خدمي أو فني أو غيره، بما في ذلك عمال الخدمة المنزلية، وكذلك أي مهنة علمية أو غير علمية.

المادة 28

أ- يخضع عمل غير العرب السوريين في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثل.

ب- يحدد الوزير بقرار منه حالات إعفاء غير العرب السوريين من الشرط المشار إليه في الفقرة السابقة أو من شرط الحصول

على الترخيص بالعمل أو الإعفاء منه.
ج- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً من غير العرب السوريين أعفي من أي من الشرطين السابقين، أن يخطر المديرية المختصة عن ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء الاستخدام.
د- في معرض تطبيق أحكام هذا القانون يعامل العرب الفلسطينيون المشمولون بأحكام القانون (260) لعام 1956 معاملة العرب السوريين.

المادة 29

يحدد الوزير بقرار منه ما يلي:
أ- شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في الفقرة (ب) من المادة السابقة وتمديده والبيانات التي يجب أن يتضمنها وإجراءات منحه وحالات إلغائه قبل انتهاء مدته والرسم الذي يحصل عنه.
ب- الضمان المالي المطلوب تقديمه من صاحب العمل وقيمة البدل النقدي الواجب لقاء ترخيص العمل أو تجديده أو منح بدل ضائع أو تالف عنه.
ج- المهن والأعمال والحرف التي يحظر على غير العرب السوريين العمل فيها.
د- النسب القصوى لاستخدام غير العرب السوريين في بعض المهن والأعمال والحرف الأخرى.

المادة 30

يعد مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل من غير العرب السوريين في أي من الحالتين التاليتين:
أ- العمل لدى صاحب عمل غير المرخص له

بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن
بذلك من المديرية المختصة.
ب- العمل بمهنة غير مرخص له بالعمل
فيها.

الباب الرابع

التدرج والتدريب المهني

الفصل الأول

التدرج

المادة 31

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

المادة 32

أ- يجب أن يكون عقد عمل المتدرج مكتوباً
وباللغة العربية ومحزراً على نسختين
يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منهما.
ب- يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع
الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن
الخاضعة للتدرج وسن التدرج ومدة تعلم
المهنة أو الحرفة ومراحلها المتتابعة
والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية،
على ألا تقل هذه المكافأة في المرحلة
الأخيرة عن الحد الأدنى العام للأجر المحدد
لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها
العامل.

المادة 33

إذا كان العامل المتدرج حدثاً فيتم إبرام عقد

التدرج مع وليه أو الوصي عليه.

المادة 34

أ- لصاحب العمل أن ينهي عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم كفاءته أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الحرفة بصورة حسنة.

ب- يجوز للمتدرج أن ينهي العقد إذا لم يلق العناية المناسبة من صاحب العمل.

ج- على الطرف الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

المادة 35

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات بمختلف أنواعها وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 36

على صاحب العمل عند انتهاء فترة التدرج أن يمنح المتدرج شهادة تثبت التحاقه بفترة التدرج ومدتها ومستوى مهارته في المهنة أو الحرفة، على أن تصدق هذه الشهادة من المديرية المختصة والوزارة.

الفصل الثاني

التدريب المهني

المادة 37

يقصد بالتدريب المهني التدريبات المهنية النظرية أو التطبيقية أو كلاهما لدى صاحب العمل، لاكتساب المهارات في مهنة أو حرفة معينة قبل الالتحاق بالعمل، بالإضافة

إلى تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهارتهم المهنية.

المادة 38

أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً وأن يكون المدرب حائزاً المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن يتوافر في المنشأة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

ب- ينظم عقد التدريب بين صاحب العمل والعامل المتدرب كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة تودع لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة.

ج- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه أما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو الوصي عليه.

المادة 39

يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن الخاضعة للتدريب وسن المتدرب ومدة التدريب ومراحل المتابعة والأجر، على ألا يقل عن الحد الأدنى لأجر فئة العامل في المهنة التي يتدرب فيها.

المادة 40

يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الطرفين في أي من الحالات التالية:

أ- إذا ارتكب أحد الطرفين أي مخالفة لأحكام هذا القانون.

ب- إذا لم يقم أحد الطرفين بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

ج- إذا استحال تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الطرفين.

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر.

هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير صادر عن اللجنة الطبية المعتمدة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

المادة 41

أ- يلتزم صاحب العمل، في المنشآت التي يزيد عدد العمال فيها على خمسين عاملاً بتخصيص ما لا يقل عن 1% من كتلة الأجور لدعم عملية التدريب ورفع مستوى مهارات العاملين لديه.

ب- توضع هذه المخصصات في صندوق خاص في المنشأة يتم الصرف منه بالتنسيق بين صاحب العمل واللجنة النقابية.

المادة 42

تلتزم المنشأة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني بمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي نفذته وتبين المستوى الذي بلغه، وتحدد بقرار من الوزير وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية البيانات الأخرى التي يجب أن تتضمنها هذه الشهادة.

المادة 43

يحدد الوزير بقرار منه، وبالتنسيق مع الوزارات المختصة و الجهات المعنية، شروط الترخيص لإحداث مراكز التدريب في منشآت القطاع الخاص والأوضاع التي تتبع

في التدريب المهني، وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة، أن يعين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية والنظرية والعملية، ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

الفصل الثالث

مستوى المهارة وقياسها

المادة 44

يحدد الوزير بقرار منه، وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية، المهن والحرف التي تخضع لتحديد مستوى المهارة وطريقة قياسها وشروطها.

المادة 45

يحق للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة أو الحرفة أن يحصل على شهادة تثبت ذلك ويتم تصديقها من قبل المديرية المختصة والوزارة.

الباب الخامس

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

عقد العمل الفردي

المادة 46

عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل

وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر.

المادة 47

أ- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل المبرم مع العامل كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ، لكل من الطرفين نسخة، ونسخة باللغة الأجنبية في حال كان العامل غير عربي، ويلتزم صاحب العمل بإيداع الثالثة لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحرير العقد.

ب- إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ولصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة.

ج- يعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أصول الوثائق والشهادات.

المادة 48

أ- يجب أن يتضمن عقد العمل، على الأخص، المعلومات التالية:

1- اسم وجنسية وعنوان كل طرف بشكل واضح ومفصل.

2- تحديد مقر العمل.

3- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

4- مدة العقد ونوعه.

5- الأجر المتفق عليه بين الطرفين وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية أو العينية المتفق عليها بين الطرفين.

6- ساعات العمل.

7- الحقوق والمزايا الممنوحة للعامل والتي لم يرد عليها نص في هذا القانون.

ب- تصدر الوزارة عقداً نموذجياً استرشادياً

يتم فيه مراعاة البنود السابقة.

المادة 49

أ- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد ويحق لكل من الطرفين خلال هذه الفترة إنهاء العقد دون سابق إخطار أو تعويض ودون أن تترتب على صاحب العمل أي مسؤولية.

ب- إذا انتهت مدة الاختبار، ولم ينعقد العقد، تدخل هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل الفعلية.

المادة 50

يبرم عقد العمل لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لإنجاز عمل معين.

المادة 51

أ- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

ب- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه حتى ولو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً وذلك في حالي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر

ج- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل

والتغييرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة،

ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة. وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد تطبق في هذه الحالة، على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة (64) من هذا القانون.

د- مع مراعاة أحكام المادة /52/ التالية يجوز لصاحب العمل نقل عمل العامل من مكان العمل المتفق عليه إلى مكان عمل آخر يعود إليه ما لم يرد نص صريح في عقد العمل يقضي بخلاف ذلك.

هـ- لا يترتب على تغيير عمل العامل بموجب الفقرات السابقة، أي مساس بحقوق العامل المادية وأوضاعه الوظيفية.

المادة 52

أ- إذا تم نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر لا يبعد أكثر من (50) كم عن مركز العمل الأصلي، سواء كان ذلك بناءً على إرادة صاحب العمل، أو لأسباب خارجة عن إرادته، يجب على العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد شريطة أن يؤمن صاحب العمل مجاناً وسائل النقل المناسبة إلى هذا المكان ذهاباً وإياباً، أو أن يؤدي إلى العامل البدل النقدي المناسب، وفي هذه الحالة إذا رفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد يعد بحكم المستقيل وتطبق عندئذٍ الأحكام

التي تحكم إنهاء عقد العمل بناءً على طلب العامل.

ب- إذا جرى نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر يبعد أكثر من (50) كم عن مركز العمل الأصلي، وذلك لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل، يجب على العمال الانتقال إلى مكان العمل الجديد، وفي هذه الحالة يترتب على صاحب العمل تأمين وسائل الانتقال إلى مكان العمل الجديد مجاناً، أما إذا رفض أي عامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد، يعد عقد العمل في هذه الحالة منتهياً بالنسبة إليه، وتصفى حقوقه وفقاً لأحكام هذا القانون باستثناء التعويض الذي تنص عليه المادة (65) من هذا القانون.

ج- أما إذا كان نقل مكان العمل أو المنشأة المذكور في الفقرة (ب) بناءً على إرادة صاحب العمل ورفض العمال الانتقال إلى مكان العمل الجديد، يعد عقد العمل منتهياً في هذه الحالة، وتطبق عندئذٍ الأحكام المتعلقة بالتسريح غير المبرر والمنصوص عليها بالمادة (65) من هذا القانون، أما إذا وافق العمال على الانتقال إلى مكان العمل الجديد فإن صاحب العمل يلتزم بتأمين وسائل النقل المناسبة إليهم مجاناً .

الفصل الثاني

انقضاء علاقة العمل

المادة 53

يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد. كما يجوز للعامل أن ينهي العقد المذكور في أي وقت أيضاً شريطة إخطار صاحب العمل خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنهاء، وفي حال عدم مراعاة هذه المهلة يجب على العامل دفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

المادة 54

أ- ينقضي عقد العمل المحدد المدة من تلقاء ذاته بانقضاء مدته، إلا أنه يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة معينة أو لمدد أخرى، وإذا ما زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة، شريطة ألا تزيد فترات الانقطاع مجتمعة، خلال هذه المدة، على أربعة أشهر.

ب- إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه بتنفيذه، اعتبر ذلك اتفاقاً ضمناً على جعله عقداً غير محدد المدة.

المادة 55

أ- إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

ب- إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً

ضمنيا المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

ج- مع مراعاة أحكام المادة (64) من هذا القانون، في حال إنهاء العقد من قبل صاحب العمل قبل إنجاز العمل المتفق عليه، يستحق العامل التعويض المنصوص عليه في المادة (65) من هذا القانون.

المادة 56

مع مراعاة أحكام المادة (208) من هذا القانون:

أ- يجوز لكل من صاحب العمل والعامل في عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء وفقاً لما يلي:

1- يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين، مع مراعاة أحكام المادة (140) من هذا القانون.

2- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.

3- يجب أن يبلغ الإخطار إلى صاحب العلاقة، ويبدأ سريان مهلته من تاريخ تسلمه.

4- لا يجوز لصاحب العمل إعفاء نفسه من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

5- يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

ب- يلتزم الطرف الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل

أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار.

المادة 57

أ- لا يجوز توجيه الإخطار إلى المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة وكذلك إلى العامل خلال مدة إجازته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاج إجازة العامل أو إجازة الولادة .

ب- إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا في اليوم التالي لانتهاج تلك الإجازة.

المادة 58

يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

المادة 59

أ- إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

ب- للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

المادة 60

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة

العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

المادة 61

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مسجلة من قبل العامل لدى ديوان المديرية المختصة، وللعامل المستقيل أن يعود، ولمرة واحدة، عن استقالته كتابةً خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبولها، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

المادة 62

أ- ينتهي عقد العمل، مهما كان نوعه، في أي من الحالات التالية:

1- اتفاق الطرفين كتابةً على إنهاء العقد.
2- بلوغ العامل سن الستين من العمر، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، حيث لا ينتهي العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي وبحق العامل الاستمرار بالعمل لحين استكمال المدة الموجبة لهذا المعاش، أو لسن الخامسة والستين، حيث ينتهي العقد حكماً.

3- وفاة العامل، وفي هذه الحالة يصرف لأسرته أو للشخص الذي يحدده العامل خلال حياته بموجب وثيقة خطية تودع لدى صاحب العمل إعانة وفاة بما يعادل أجر

شهرين كاملين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفي فيه العامل كاملاً.

4- عجز العامل عن أداء عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز، أما في حال عجز العامل جزئياً فلا ينتهي عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع أن يقوم به العامل، وإذا ثبت وجود هذا العمل يجب على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام العجز المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية.

5- مرض العامل مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة عقدية واحدة.

6- القوة القاهرة.

ب- لا يترتب على إنهاء العقد في الحالات السابقة التعويض المنصوص عليه في المادة (65) من هذا القانون.

ج- يكون إثبات العجز أو المرض في الحالتين (4-5) المنصوص عليهما في الفقرة (أ) من هذه المادة بموجب شهادة طبية يقدمها العامل، ولصاحب العمل إذا لم يقبل بهذه الشهادة أن يعرض العامل على طبيب آخر، فإذا اختلفت الشهادتان، تطبق في هذه الحالة الأحكام المرعية في قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة 63

أ- يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل غير

المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، عند انتهاء عقد العمل في الحالات الواردة في المادة السابقة مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر شهر عن كل سنة خدمة، كما يستحق مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

ب- تحسب هذه المكافأة على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

المادة 64

أ- يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية:

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم.

2- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال (48) ساعة من وقت علمه بوقوعه.

3- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابةً مرتين، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

4- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام

متصلة، على أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وفق الأحكام المرعية في قانون أصول المحاكمات.

5- إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة.

6- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.

7- إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق وبالآداب العامة.

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

9- 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.

ب- يقع عبء الإثبات في البنود السابقة على صاحب العمل بالطرق المقبولة قانوناً ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالات مبرراً.

ج- في حال إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يتوقف تسديد اشتراكات صاحب العمل والعامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لحين البت في الدعوى.

المادة 65

أ- إذا لم يثبت صاحب العمل ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في

المادة السابقة فإن إنهاء لعقد العمل يعد بمثابة التسريح غير المبرر، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على أن لا يزيد مجموع هذا التعويض عن (150) مائة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

ب- يحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

ج- يبقى صاحب العمل، مع ذلك، ملزماً بتطبيق أحكام الإخطار المنصوص عليها في المادة (56) وما بعدها من هذا القانون.

المادة 66

أ- يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية:

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 الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون.

3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

4- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداءً على العامل.

5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة

المختصة في الموعد المحدد لذلك.
ب- يحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأي سبب من الأسباب السابقة أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق المنصوص عليها في المادة (65) من هذا القانون.

المادة 67

أ- لا يجوز لصاحب العمل أن يسرح عاملاً لأي سبب من الأسباب التالية:

1- ممارسة العمل النقابي أو تنظيم أنشطة نقابية من قبل العامل النقابي المرشح أو المشاركة فيها.

2- قيام العامل بنشاط انتخابي.

3- رفع شكوى أو المشاركة في رفع دعوى ضد صاحب العمل تظلماً من إخلال بالقوانين أو أنظمة العمل أو اللوائح.

4- العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية العائلية أو الحمل أو الدين أو المذهب أو الرأي السياسي أو الانتماء القومي أو الأصل الاجتماعي أو الزي أو أسلوب اللباس بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية.

ب- يعتبر التسريح في الحالات السابقة غير مبرر، وتقضي المحكمة المختصة في هذه الحال بإعادة العامل إلى عمله وتسديد كامل أجوره عن فترة التوقف.

ج- فيما عدا الحالتين المنصوص عليهما في البندين (1-2) من الفقرة (أ) ، يجب على المحكمة إذا ارتأت أن إعادة العامل إلى عمله غير ممكنة، أو غير عملية، أو غير ملائمة بسبب رفض صاحب العمل إعادة العامل أو

رفض العامل العودة إلى العمل أن تحكم بتعويض مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على أن لا يزيد مجموع هذا التعويض عن (200) مائتي مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويكون التعويض عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ويحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل مع مراعاة أحكام المادة /56/.

المادة 68

أ- للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية والاحتياطية الخيار بين أن يطلب إنهاء العقد أو التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة الإلزامية والاحتياطية.
ب- أما العامل غير المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيستحق المكافأة المنصوص عليها في المادة /63/ من هذا القانون.

الفصل الثالث

الأجور

المادة 69

أ- تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وبرئاسته لجنة تسمى اللجنة الوطنية للحد الأدنى العام للأجور وتضم كلاً من:
1- وزير الشؤون الاجتماعية والعمل
2- وزير المالية
3- وزير الاقتصاد والتجارة
4- رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال

5- رئيس إتحاد غرف التجارة

6- رئيس إتحاد غرف السياحة

7- رئيس إتحاد غرف الصناعة

8- نقيب مقاولي الإنشاءات

9- رئيس اتحاد الجمعيات الحرفية

ب- تستعين اللجنة بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء.

ج- يعين الرئيس مقررراً للجنة من بين العاملين في الوزارة.

د- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيس مجلس الوزراء في حالتين، الأولى بدورة عادية في الأسبوع الأول من شهر أيار من كل عام، والثانية، بصورة استثنائية بناءً على طلب من أغلبية أعضاء اللجنة.

هـ- تعد اجتماعات اللجنة قانونية إذا حضرها ثلثا الأعضاء وتتخذ قراراتها بالأغلبية المطلقة وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.

و- تصدر قرارات اللجنة بتوقيع من رئيس مجلس الوزراء، وتعد ملزمة لأصحاب العمل المشمولين بأحكام هذا القانون.

المادة 70

أ- تتولى اللجنة الوطنية مهمة وضع الحد الأدنى العام للأجور وإعادة النظر فيه للعاملين المشمولين بأحكام هذا القانون.

ب- تراعي هذه اللجنة في أداء مهمتها الأزمات الاقتصادية وهبوط النقد وسعر صرف العملة الوطنية، والقوة الشرائية والمستوى العام للأسعار وغيرها من المتغيرات الاقتصادية.

المادة 71

أ- تشكل بقرار من الوزير لجنة في كل مديرية مختصة لاقتراح الحد الأدنى للأجور في مختلف المهن الخاضعة لأحكام هذا القانون، وتؤلف هذه اللجان على الوجه التالي:

1- مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيساً

2- مندوب عن وزارة الصناعة أو وزارة الاقتصاد والتجارة أو وزارة السياحة أو وزارة الإسكان والتعمير، حسب الحال
عضواً

3- مندوب عن أصحاب العمل، تختاره غرفة السياحة أو التجارة أو غرفة الصناعة أو نقابة مقاولي الإنشاءات في المحافظة، حسب الحال
عضواً

4- مندوب عن إتحاد العمال في المحافظة يسميه الإتحاد العام
عضواً

5- رئيس فرع نقابة مقاولي الإنشاءات في المحافظة
عضواً

6- مندوب عن نقابة المهنة المعنية تسميه هذه النقابة
عضواً

7- خبيران أحدهما قانوني والآخر اقتصادي تختارهما الوزارة
عضوين مراقبين

8- رئيس دائرة العمل في المديرية المختصة
مقررأ

ب- يسمى لكل عضو أصيل عضو ملازم يقوم مقامه في حال غيابه تسميه الجهة صاحبة العلاقة.

ج- تستعين اللجنة بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء.

د- تعقد اللجنة جلسة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور في المهنة الواحدة وتتخذ اللجنة اقتراحها بعد التحقق وسماع رأي كل من ممثلي

أصحاب العمل والعمال ذوي الشأن.
هـ- تعد اجتماعات اللجنة قانونية إذا حضرها ثلثا الأعضاء ، فإذا لم يكتمل النصاب يُؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية تعقد بعد أسبوع على الأكثر يكتفى حضور ثلاثة أعضاء من بينهم مندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الحاضرين وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.
و- يحدد الوزير بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفي اللجنة المذكورة آنفاً وبدل حضور جلساتها، على أن تجتمع اللجنة في غير أوقات الدوام الرسمي وفق القوانين والأنظمة النافذة.

المادة 72

تراعي اللجنة في المديرية المختصة عند تحديد الحد الأدنى للأجور التالية:
أ- الحد الأدنى العام للأجور.
ب- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.
ج- أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج.
د- ظروف العمل ومكانه.
هـ- المستوى العام للأجور في المحافظة.

المادة 73

تعرض مقترحات كل لجنة على الوزير لإصدار قرار تحديد الحد الأدنى للأجور في مهنة معينة ضمن منطقة عملها.

المادة 74

لا يجوز أن يقل الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام

للأجور.

المادة 75

مع مراعاة أحكام المادة /2/ :

أ- يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على جميع العاملين لديه دون تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي.

ب- يقصد بالأعمال ذات القيمة المتساوية الأعمال التي تتطلب من العاملين قدراً موازياً من المؤهلات العلمية والمعارف المهنية تثبتها وثيقة أو شهادة خبرة في العمل.

المادة 76

يحدد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعي، أو للنظام الأساسي للعمل في المنشأة، أما إذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة.

المادة 77

أ- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى لأجر فئته.

ب- يكون حساب متوسط الأجر الشهري للعمال الذين لا يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أشهر السنة.

المادة 78

أ- تؤدي الأجور كغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الوطنية في أحد أيام العمل وفي مكان عمله، وخلال ساعات الدوام الرسمي، مع مراعاة الأحكام التالية:

1- تؤدي أجور العمال المعيّنين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

2- إذا كان الأجر بالقطعة أو على الإنتاج 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.

3- في غير ما ذكر أعلاه تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك.

ب- يجوز الاتفاق على أداء الأجر عن طريق أحد المصارف العاملة محلياً.

المادة 79

إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له خلال سبعة أيام عمل من تاريخ انتهاء العقد إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوم عمل من تاريخ مطالبة العامل بهذا الأجر والمستحقات.

المادة 80

يحدد الوزير، بقرار منه، الشروط التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر بما لا يخالف القواعد العامة للإثبات.

المادة 81

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم، الذين تبلغ أعمارهم ستة عشر عاماً فأكثر أجورهم ومكافآتهم ومستحقاتهم الأخرى ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

المادة 82

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو ما يقدمه من خدمات.

المادة 83

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (20 %) وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى عن هذا القرض أي فائدة.

المادة 84

أ- لا يجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذ على أجور العمال إلا ضمن الحدود القصوى التالية:

(50 %) من الأجر لأداء دين النفقة.

(30 %) من الأجر لأداء المهر.

(10 %) من الأجر لقاء سائر الديون أيا كان نوعها أو سببها.

ب- لا تجمع المعدلات المشار إليها في الفقرة السابقة إذا تنوعت وتعدد الدائنون، بل يعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها تبعاً للنسب المذكورة أعلاه.

ج- تحسب هذه النسب بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسب المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 85

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عامل مياومة أو عامل بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل الخطية، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها خلال المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

المادة 86

إذا حضر العامل إلى مكان عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرته العمل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره، وذلك مع مراعاة أحكام التوقف الجزئي أو الكلي للعمل.

المادة 87

يستحق العامل أجره الأساسي خلال مدة التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية العربية السورية أو خارجها، إذا كان هذا الالتحاق بناء على طلب صاحب العمل أو موافقته على ذلك، مع مراعاة أحكام المادة (89) من هذا القانون.

المادة 88

أ- إذا نسب إلى العامل ارتكاب جريمة أو جنحة شائنة ضمن دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة.

ب- في حال عدم تقديم العامل للمحاكمة أو إذا قضت المحكمة المختصة ببراءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته أو كان توقيفه احتياطياً وجب إعادته إلى عمله مع دفع كامل أجوره المستحقة عن فترة التوقيف وكأنه على رأس عمله، وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك منه تسريحاً تعسفياً يوجب التعويض المنصوص عليه في المادة (65) من هذا القانون.

ج- في حال ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسؤول جاز للعامل بالإضافة إلى التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء ذلك الاتهام.

المادة 89

أ- إذا كلف صاحب العمل العامل، للقيام بمهمة معينة بسبب العمل داخل الجمهورية العربية السورية أو خارجها، فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت هذه البدلات تتعلق بتمثله أو انتقاله أو إقامته أو غير ذلك.

ب- يحدد النظام الداخلي للمنشأة تنظيم منح هذه البدلات وطرق وشروط تقاضيها. أما في المنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسة عشر عاملاً، فتحدد هذه

البدلات وطرق وشروط تقاضيها بالاتفاق بين الطرفين.

الباب السادس

النظام الداخلي للعمل

الفصل الأول

النظام الداخلي

المادة 90

أ- على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً للعمل لديه، ولائحة للجزاءات ويتضمن النظام الداخلي على الأخص:

- 1- غاية النظام.
- 2- شروط العمل وظروفه.
- 3- التزامات صاحب العمل:
 - تنظيم عقد العمل.
 - منح العامل الإجازات والأعياد والعطل الرسمية المنصوص عليها بأحكام هذا القانون.
 - الترفيع الدوري.
 - المكافآت.
 - الزيادة الدورية للأجور الخ .
- 4- حقوق صاحب العمل.
- 5- التزامات وحقوق العامل.

ب- يجب لنفاذ هذا النظام ولائحة الجزاءات اعتمادهما من قبل الوزارة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيلهما في ديوان الوزارة، فإذا انقضت تلك المدة دون صدور موافقة الوزارة عد هذا النظام واللائحة نافذين حكماً.

ج- يعلن النظام الداخلي ولائحة الجزاءات في مكان العمل بشكل ظاهر.

د- يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً استرشادياً لكل من النظام الداخلي ولائحة الجزاءات ليسترشد بها أصحاب العمل وذلك بناءً على اقتراح لجنة مشكلة بقرار منه تضم ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل.

هـ- يجوز للوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها إذا كان التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون .

المادة 91

أ- على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وجنسيته وعمره ومحل إقامته ودرجة تعليمه ومهنته وحالته العائلية والاجتماعية وتاريخ ابتداء عمله وأجره، مع بيان ما يطرأ على ذلك من تطورات وجزاءات وبيان ما حصل عليه من إجازات بأنواعها، وتاريخ انتهاء علاقة العمل لديه وأسباب ذلك.

ب- تودع في ملف العامل محاضر التحقيق والجزاءات وكذلك تقارير رؤساء العمل عن عمله وأي أوراق أخرى تتعلق بخدمته.

ج- لا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، وعلى صاحب العمل أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء عقد العمل.

الفصل الثاني

حقوق صاحب العمل وواجباته

المادة 92

أ- يتمتع صاحب العمل بالحقوق التالية إضافة إلى الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون:

1- تنظيم العمل بمنشأته واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك.

2- تحديد المهارات المطلوبة من العمال ومسؤولياتهم.

3- فرض العقوبات المناسبة بحق المخالفين من العمال وفق أحكام هذا القانون.

ب- يطبق في معرض وصول العامل إلى اختراع الأحكام التالية:

1- إذا وصل العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل، فلا يكون لهذا الأخير أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

2- إن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداء، أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

3- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها فيما سبق أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشأته.

المادة 93

واجبات صاحب العمل :

أ- توفير ظروف وشروط واحتياجات العمل وبيئته المقررة في هذا القانون والقرارات المنفذة له واتفاقيات العمل الجماعية المتعلقة بعمله.

ب- توزيع العمال وتوجيههم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل، ولا يجوز تغيير مهنة العامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.

ج- وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.

د- توفير وسائل الانتقال المناسبة لنقل العمال إلى أماكن العمل التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العامة، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض كبدل انتقال للعامل.

هـ- الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته.

و- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.

ز- إعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

ح- إشراك العمال أو ممثليهم في مناقشة الأمور التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها.

ط- إعطاء العامل شهادة عند انتهاء العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه، وللعامل أن يطلب إضافة أي بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة.

ي- إعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط أن يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

ك- تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

ل- تقديم الوجبة الغذائية للعاملين الذين تتطلب ظروفهم وطبيعة عملهم منحهم هذه الوجبة.

م- تسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية أصولاً.

الفصل الثالث

حقوق العامل وواجباته

المادة 94

أ- يتمتع العامل بالعناية الطبية ويجب على صاحب العمل في هذا المجال أن:

1- يوفر وسائل الإسعاف الأولية، مهما كان عدد العمال في المنشأة.

2- يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف

الطبية يخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وكذلك الصور الشعاعية والتحليل الطبية وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله في مكان واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل ولم يتجاوز مائتي عامل.

3- يوفر للعمال، فضلاً عما ورد في البند السابق، جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله على مئتي عامل.

4- يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة إذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (2-3) من الفقرة السابقة في مستشفى حكومي أو خيري 0

ب- يتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة، بما فيها تحديد نفقات المعالجة والتداوي والإقامة عن طريق صناديق الضمان الصحي أو مؤسسات التأمين الخاصة التي تتولى هذه الأمور.

المادة 95

أ- يتمتع العامل:

1- الحق في الزيادة الدورية للأجور، مرة كل سنتين، وفق النسبة المحددة في

- النظام الداخلي أو في عقد العمل.
- 2- الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.
 - 3- الحق في الحفاظ على كرامته الإنسانية.
 - 4- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.
 - 5- الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية.
- ب- مع مراعاة أحكام المادة (652) من القانون المدني يجب على العامل ما يلي:
- 1- أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
 - 2- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو نظام العمل أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
 - 3- أن يتقيد بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
 - 4- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
 - 5- أن يحسن معاملة زبائن صاحب العمل.

6- أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

7- أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.

8- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

9- أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن.

10- أن يزود صاحب العمل أو من يمثله بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية ووضعه بالنسبة لأداء الخدمة الإلزامية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

11- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة، وذلك مع مراعاة أحكام المادة (51) من هذا القانون.

المادة 96

يحظر على العامل:

أ- الاحتفاظ بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

ب- العمل لدى الغير بدون موافقة صاحب العمل سواء بأجر أو بدون أجر.

ج- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده للتعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

د- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته عاملاً أو شريكاً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

هـ- الاقتراض من زبائن صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

و- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بدون موافقة صاحب العمل.

ز- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين الناظمة للنقابات العمالية.

الفصل الرابع

الجزاءات

المادة 97

يشترط في الفعل الذي يستدعي مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات ، المخالفات والعقوبات المقررة لها في المادة (98) من هذا القانون.

المادة 98

تحدد الجزاءات التي يجوز فرضها على العامل في حال مخالفته لواجباته في هذا القانون أو في عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل بما يلي:

- أ- التنبيه.
- ب- الإنذار الكتابي.
- ج- حسم أجر يوم واحد.
- د- الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة الواحدة. شريطة ألا يقتطع من أجر العامل وفاءً للجزاءات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.
- هـ- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.
- و- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري.
- ز- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 99

- أ- لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل على المخالفة الواحدة.
- ب- لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة (98) من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد.
- ج- لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء (15) يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبها، وكذلك بعد انقضاء (30) يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة.

المادة 100

يجوز تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق معاقبته عليها، وذلك إذا ما وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بفرض العقوبة السابقة.

المادة 101

عندما ينسب إلى العامل ارتكاب مخالفة معينة فإنه يجب للتحقيق فيها اتخاذ ما يلي:

أ- إبلاغ العامل كتابةً بما ينسب إليه والقيام بالتحقيق معه خلال (15) يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ب- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد بالتحقيق إلى أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة، شريطة أن يكون من العاملين في المنشأة وألا يقل مستواه الوظيفي عن المستوى الوظيفي للعامل الذي يحقق معه.

ج- سماع أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وسماع أقوال شهوده، في حال وجودهم وإثبات ذلك في محضر يودع في ملف العامل الخاص. وللمنظمة النقابية التي يتبع إليها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

د- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهر مع صرف أجره كاملاً عندما تقتضي ذلك مصلحة التحقيق المشار إليه في هذه

المادة، ويعاد العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف أو في حال ثبوت براءته صراحة.

المادة 102

أ- إذا تم توقيف العامل من قبل السلطات العامة خلال مدة سريان عقده لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله بعد انتهاء توقيفه دون أن يكون للعامل أي حق في الأجر المقرر له، ما لم يقرر صاحب العمل خلاف ذلك. وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، يجب عليه دفع التعويض المنصوص عليه في المادة (65) من هذا القانون.

ب- إذا زادت مدة توقيف العامل على ثلاثة أشهر، فلصاحب العمل الحق في عدم إعادة العامل إلى عمله، وفي هذه الحالة تطبق الأحكام المتعلقة بالتسريح المبرر المنصوص عليه في المادة (64) من هذا القانون.

المادة 103

أ- تفرض العقوبات المشار إليها في البنود (أ-ب-ج) من المادة (98) من هذا القانون من قبل صاحب العمل أو من يفوضه بذلك.

ب- تفرض العقوبات الأخرى المنصوص عليها في المادة (98) من قبل لجنة تأديبية في المنشأة تضم:

1- صاحب العمل أو من يفوضه رئيساً.
2- رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل عضواً.

3- رئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العمال حسب الحال عضواً.

ج- يكون القرار الصادر بفرض العقوبة مسبباً، كما يشترط لنفاذ العقوبة إبلاغ العامل بها.

المادة 104

أ- لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير.

ب- كما لا يجوز وقف العامل عن عمله بدون أجر لمدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

ج- يحظر فرض أية عقوبة بحق العامل قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله للدفاع عن نفسه.

د- تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وتودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح عمال المنشأة.

هـ- إذا حدد الحسم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

المادة 105

أ- إذا تسبب العامل بخطئه أو خلال ممارسته عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو خامات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في

الشهر الواحد.
ب- يجوز للعامل أن يتظلم من مقدار المبلغ الذي حدده صاحب العمل للشيء المفقود أو المتلف أمام المحكمة المختصة ويكون قرارها مبرماً في هذه الحالة. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو الفقدان أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال مدة سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة المختصة.

الباب السابع

تنظيم علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

تنظيم وتحديد ساعات العمل

المادة 106

أ- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو (48) ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ب- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد.

المادة 107

أ- استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال . كما يجوز

تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، ويتم تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه الفقرة بقرار من الوزير بالتشاور مع الجهات المعنية.

ب- كل تخفيض في ساعات العمل اليومية، عن النصاب المحدد قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل، في أي وقت من الأوقات أو أي حالة في موسم معين، لا يعتبر حقاً مكتسباً للعامل، ويكون من حق صاحب العمل العودة عنه، في أي وقت يشاء، على ألا يتأثر الأجر المخصص للعامل بهذا التخفيض.

المادة 108

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية، وللوزير أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المادة 109

أ- يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل مدتها عن أربع وعشرين ساعة متواصلة وبأجر كامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

ب- إذا دعت الحاجة صاحب العمل إلى تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية فإن العامل يستحق إضافة لأجره اليومي

مثل هذا الأجر ويوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

ج- إذا كان العمل في أيام الأعياد أو العطل الرسمية فإن العامل يستحق إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر.

د- استثناءً من الأحكام الواردة في الفقرتين السابقتين، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل فيها أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل، تجميع أيام الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع مضافاً إليها مهلة الطريق.

هـ- تحدد الأماكن المذكورة في الفقرة (د) بقرار من الوزير.

المادة 110

أ- يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة في المواد السابقة من هذا الفصل في الحالات التالية:

1- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية.

2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة.

3- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. ويشترط في هذه الحالات ألا يزيد عدد الأيام التي يعمل فيها العامل على خمسة عشر يوماً في السنة، ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

4- في الأعياد والعطل الرسمية

والمناسبات التي تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية. ويشترط في الحالات المشار إليها أعلاه إبلاغ المديرية المختصة، بالأمر وبالمدة المتوقعة لإتمام العمل، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع إحدى الحالات السابقة.

ب- لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على (10) ساعات عمل في اليوم الواحد تعد من بينها ساعتان إضافيتان.

المادة 111

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل عن ساعات العمل الإضافية أجر الساعة العادية مضافاً عليه (25 %) عن ساعات العمل النهارية و (50 %) عن ساعات العمل الليلية، وتضاعف هذه النسبة في حال وقوع ساعات العمل الإضافية في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد والعطل الرسمية.

المادة 112

أ- لا تسري أحكام هذا الفصل على الأشخاص الآتي بيانهم:

1- الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل.
2- العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

3- العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

ب- تحدد الأعمال المبينة في البندين (2-3) من الفقرة السابقة والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من الوزير.

الفصل الثاني

تشغيل الأحداث

المادة 113

أ- يمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أيهما أكبر.

ب- يصدر بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

المادة 114

أ- يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً، على أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من ثلاث ساعات متصلة.

ب- لا يجوز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقائه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له ولا تشغيله في أيام الراحة.

ج- بصفة عامة لا يسري على عمل الأحداث الاستثناءات الواردة في الفصل الأول من هذا الباب.

د- يحظر تشغيل الحدث في العمل الليلي.

المادة 115

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الأحداث أن يتقيد بما يلي:

أ- أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

ب- أن يحرر كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ استخدامهم.

ج- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة.

المادة 116

أ- لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي حدث قبل أن يقدم الولي أو الوصي عليه المستندات التالية:

1- إخراج قيد مدني.

2- شهادة صحية صادرة عن طبيب مختص تثبت مقدرته الصحية على القيام بالعمل الموكول إليه.

3- موافقة الولي أو الوصي الخطية على العمل في المنشأة.

ب- تحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث يتضمن بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.

المادة 117

يستحق الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يوماً.

المادة 118

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال.

الفصل الثالث

تشغيل النساء

المادة 119

مع عدم الإخلال بأحكام المواد الواردة في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع الأحكام الناظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

المادة 120

تحدد بقرار من الوزير الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي، وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً و غيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

المادة 121

أ- تمنح العاملة، التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها:

1- (120) يوماً عن الولادة الأولى.

2- (90) يوماً عن الولادة الثانية.

3- (75) يوماً عن الولادة الثالثة فقط.

ب- يجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة الأمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل.

ج- في حال وفاة المولود تخفض الإجازة المتبقية إلى النصف.

د- تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً.

هـ- يجوز منح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر.

المادة 122

أ- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة المبينة بالمادة السابقة.

ب- لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه، إذا ثبت اشتغالها خلال هذه الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

المادة 123

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربع والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في اليوم، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل و لا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

المادة 124

أ- يجوز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسة عشر عاملاً طلب الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك لرعاية طفلها، مع احتفاظها بحقوقها بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

ب- يجب على العاملة في حال الاستفادة من الإجازة الأولى تسديد الاشتراكات الواجبة عليها إلى المؤسسة العامة

للتأمينات الاجتماعية. أما بالنسبة للإجازات الأخرى فإنه يتعين عليها التسديد إلى المؤسسة المذكورة جميع الاشتراكات التأمينية الواجبة عليها وعلى صاحب العمل.

المادة 125

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات أو أكثر أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل أو تجمع العاملات نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة 126

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات على ألا يقل عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات ويحدد الوزير بقرار منه أحكام ترخيص وشروط عمل هذه الدور.

ويجوز للمنشآت العائدة إلى أصحاب عمل مختلفين والتي تستخدم كل منها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك فيما بينها في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في هذه المادة.

المادة 127

في حال عدم توفر الشروط الواردة في المادة السابقة على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن خمس سنوات

فيما إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال.

الفصل الرابع

الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين

وتأهيلهم

المادة 128

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

المادة 129

تسري أحكام هذا الفصل على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو في أماكن مختلفة ضمن أراضي الجمهورية العربية السورية.

المادة 130

أ- يحتفظ كل عامل أصبح معوقاً، لسبب من الأسباب، بعمله الذي يشغله ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته أو لطبيعة العمل الموكل إليه، ويحدد ذلك بموجب تقرير طبي معتمد من طبيب العمل.

ب- يجوز لصاحب العمل، عندما يصبح مردود العامل المعوق قد تدنى بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية، إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحدد بقرار من الوزير.

المادة 131

لا تعد التدابير والمزايا الممنوحة للعمال المعوقين بمثابة إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة والمعاملة بينهم وبين باقي العمال.

المادة 132

مع مراعاة أحكام قانون المعوقين النافذ تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بما يمكن المعوقين من الاندماج في سوق العمل.

المادة 133

يقصد بعبارة التأهيل المهني الواردة في هذا الفصل، الخدمات المهنية التي تقدم للمعوق لتمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي، أو أداء أي عمل آخر مناسب لحالته والاستمرار فيه وذلك كالإعداد البدني والتوجيه والتدريب المهني.

المادة 134

تمنح المعاهد والهيئات المرخصة أصولاً المعوق الذي تم تأهيله مهنياً شهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التي تشتمل عليها هذه الشهادة بقرار من الوزير. ويجب على هذه الهيئات والمعاهد فتح سجل لقيدهؤلاء المؤهلين يشتمل على ذات البيانات الواردة بالشهادة المشار إليها.

المادة 135

لكل معوق تم تأهيله مهنياً أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التشغيل الذي يقع في دائرته محل إقامته. وعلى مكتب التشغيل قيد تلك الطلبات في سجل خاص وإعطاء الطالب في يوم

تقديم الطلب شهادة بدون مقابل بحصول
القيّد، وعليه كذلك معاونة هؤلاء المعوقين
في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي
تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفاءاتهم.

المادة 136

أ- على أصحاب العمل الذين تسري عليهم
أحكام هذا الفصل استخدام من ترشحهم
لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع
سجل قيد المعوقين الذين تم تأهيلهم
مهنيّاً وذلك بنسبة (2%) من مجموع عدد
عمالهم.

ب- يجوز لأصحاب العمل شغل هذه النسبة
باستخدام المعوقين عن غير طريق
الترشيح من المكاتب العامة للتشغيل
بشرط حصول القيد المنصوص عليه في
المادة السابقة.

ج- في حال عدم تقيد صاحب العمل
بتشغيل النسبة المحددة في الفقرة (أ)
من هذه المادة، يجب عليه دفع بدل نقدي
يعادل الحد الأدنى لأجور هؤلاء العمال يودع
في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة
العامة للتشغيل وتنمية المشروعات من
أجل تمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة
والمتناهية الصغر الخاصة بهم.

المادة 137

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

ب- يجب على صاحب العمل أن يجهز
أماكن العمل بالمعدات اللازمة لتسهيل
قيام العمال المعوقين بعملهم، وأن يحرص

على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء العمال.

ج- يمنع تشغيل العمال المعوقين في الأعمال التي قد تعرضهم للخطر أو تزيد من حدة إعاقتهم وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير.

د- يحدد الوزير بقرار منه الوظائف التي تعطى أولوية التعيين فيها للمعوق الذي تم تأهيله، وكذلك تحديد الأعمال التي يمكن القيام بها.

المادة 138

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون للمعوق المصاب أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الخدمة الإلزامية أولوية التعيين في القطاع الخاص وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة (136).

المادة 139

يلتزم أصحاب العمل الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل بما يلي:

أ- فتح سجل خاص لقيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وألحقوا بالعمل لديهم على أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل المهني.

ب- تقديم السجل إلى مفتشي العمل كلما طلبوا ذلك.

ج- إرسال كشف سنوي إلى الوزارة يتضمن عدد وأسماء هؤلاء العمال والأعمال التي يشغلونها.

المادة 140

تضاعف مدة الإخطار المنصوص عليها في

الفقرة (أ) من البند (1) من المادة (56) إذا كان الأمر يتعلق بالعمال الخاضعين لأحكام هذا الفصل.

الفصل الخامس

تشغيل العمال في المناجم والمحاجر

المادة 141

يقصد بصناعات المحاجر والمناجم في معرض تطبيق أحكام هذا الفصل ما يلي:
أ- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادرة عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أم سائلة.

ب- العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من الوزير.

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

المادة 142

أ- على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي تسري عليها أحكام هذا الفصل إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبياً للعمل فيها .

ب- يجب إن يتجدد إجراء الكشف الطبي

بصفة دورية، مرة في كل سنة على الأقل إذا كان العامل من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم أو من العمال في القطاع البحري والموانئ والمرافئ.

ج- يجب إجراء الكشف الطبي على العامل قبل نهاية فترة الاختبار لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني.

د- تحدد بقرار من الوزير الأوضاع والشروط اللازمة لإجراء الكشوفات الطبية المذكورة.

المادة 143

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والعاملين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والأشخاص الذين يحملون إذناً خاصاً من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة. كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل المعلنة بغير إذن.

المادة 144

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

المادة 145

مع مراعاة أحكام المادة /107/ من هذا القانون لا يجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات عمل فعلية 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 باطن الأرض إلى سطحها.

المادة 146

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

المادة 147

أ- يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادتين السابقتين إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه وذلك بالشروط التالية:

1- تبلغ المديرية المختصة بوسائل الاتصال المتاحة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل وعدد العمال المطلوبين لإنجازه.

2- يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه (50 %) على الأقل من هذا الأجر إذا كان يعمل نهاراً و(100 %) إذا كان يعمل ليلاً، وتضاعف هذه النسبة في حال وقوع ساعات العمل الإضافية في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد أو العطل الرسمية.

3- إذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية فإن العامل يستحق إضافة لأجره اليومي مثل هذا الأجر ويوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

4- إذا كان العمل في أيام الأعياد أو العطل الرسمية، فإن العامل يستحق إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر.

ب- يجوز لمفتش العمل، بالاتفاق مع

مديرية المناجم والمحاجر والوقود أن يأمر بوقف العمل في حال وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم0

المادة 148

على صاحب العمل أن يعلن في أمكنة العمل وبشكل ظاهر لائحة تبين فيها ساعات العمل، وفترات الراحة، وأن يبلغ صورة عنها إلى المديرية المختصة وعن كل تعديل يطرأ على هذه اللائحة.

المادة 149

على صاحب العمل أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقاً للقرار الذي يصدره الوزير بالاتفاق مع الوزير المختص.

المادة 150

يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بما يلي:

أ- إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة العامة.

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

ج- استعمال مصابيح الأمان المرتفعة في الأجزاء التي يوجد بها غازات قابلة للاحتراق أو مسببة للانفجار.

د- تقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية.

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

و- فحص حالة المنجم يومياً قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للمسؤول عنها لتنفيذها فوراً.

ز- إعداد تقرير، مرة كل شهر، يُحفظ لديه

ويبين فيه حال المنشأة بشكل عام وبخاصة مدى وجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والجوائز وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف، وتسجل هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض.

المادة 151

على صاحب العمل أو من ينوب عنه إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة مزودة بوسائل الاتصال الحديثة إلى داخل المنجم أو المحجر بحيث تصلح للاستعانة بها فوراً، وتعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

المادة 152

يلتزم صاحب العمل بأن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه (50) عاملاً على الأقل غرفة مناسبة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمرير، فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس. أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن (50) عاملاً وتقع في دائرة قطرها (20) كم فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في مكان وسط. ويحدد الوزير بقرار منه وسائل الإنقاذ والإسعاف الضرورية وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة (151) من هذا القانون.

المادة 153

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع

تلك الأوعية في أماكن قريبة من تناول العمال، ويتعين تغيير المياه يومياً وتعقيم الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً.

المادة 154

يلتزم صاحب العمل الذي تسري عليه أحكام هذا الفصل بما يلي:

أ- أن يوفر للعمال المساكن الملائمة، بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين، ويحدد الوزير بقرار منه شروط وأوضاع ومواصفات هذه المساكن.

ب- أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض تكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية. ويحدد الوزير بقرار منه أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وشروطها الصحية ومواصفاتها وما يتحمله العامل من قيمة الوجبة الواحدة، وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم لهم مغلفة تغليفاً صحياً أو معبأة في أواني محكمة الغطاء، ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبة مقابل أي بدل مالي.

ج- أن يشرف على النظافة داخل مكان العمل والسكن ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف بهذا الشأن.

الفصل السادس

الإجازات

أولاً: الإجازة

السنوية

المادة 155

أ- للعامل الحق بإجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوم عمل بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ولم تتجاوز مدة خدمته خمس سنوات.

ب- تزداد الإجازة إلى واحد وعشرين يوم عمل متى أمضى العامل في الخدمة خمس سنوات ولم تتجاوز مدة خدمته عشر سنوات.

ج- تزداد الإجازة إلى ثلاثين يوم عمل لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره.

د- لا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

هـ- إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.

المادة 156

أ- تزداد الإجازة السنوية، إضافة إلى ما ورد في المادة السابقة، سبعة أيام عمل للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة والصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية.

ب- يحدد الوزير بقرار منه، بعد استطلاع رأي الجهات المعنية، الأعمال والمناطق التي تدخل في أحكام الفقرة السابقة.

المادة 157

أ- يحدد صاحب العمل مواعيد منح الإجازة السنوية لعماله حسب مقتضيات العمل

وظروفه على أن يتم إعلام العامل عن مواعيد استعمال هذه الإجازة قبل شهر على الأقل من مواعيد استعمالها، ويلتزم العامل باستعمال إجازته السنوية في الموعد المحدد له.

ب- على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون إلا إذا وجدت أسباب جدية تتعلق بطبيعة العمل أو ظروفه تستدعي تأخير منح الإجازة، شريطة استعمال ستة أيام متصلة من إجازته السنوية المنصوص عليها في المادة (160) من هذا القانون، وفي هذه الحالة تضم أيام الإجازة المتبقية إلى إجازته السنوية في السنة اللاحقة، أو يعرض له صاحب العمل عنها نقداً.

المادة 158

يحظر كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في الإجازة المتصلة المنصوص عليها في المادة (160) من هذا القانون أو التنازل عنها لقاء تعويض لأي سبب كان، وذلك كله تحت طائلة البطلان.

المادة 159

يجوز لصاحب العمل قطع الإجازة السنوية للعامل في حال وجود أسباب اضطرارية وجوهريّة لذلك، على أن يعرض العامل عنها في وقت لاحق، ويراعى في تحديدها رغبة العامل.

المادة 160

يجب على صاحب العمل أن يمكّن العامل من الحصول على ستة أيام متصلة من إجازته السنوية في السنة على الأقل، أما

الأيام المتبقية فيجوز له منح ما تبقى منها بشكل مجزأ وفقاً لمقتضيات المصلحة، ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث.

المادة 161

أ- يجوز للعامل تأجيل رصيد إجازاته السنوية المتبقية إلى السنة التالية، وذلك بطلب خطي مقدم منه وموافق عليه من صاحب العمل.

ب- في حال عدم تمكين صاحب العمل العامل من التمتع بالرصيد المتبقي من إجازته عن السنة المنصرمة فإن حق العامل ينقلب إلى البدل النقدي عنه.

المادة 162

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

المادة 163

للعامل الحق بالحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها، ويحسب هذا الأجر على أساس آخر أجر تقاضاه.

المادة 164

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم شريطة أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

المادة 165

أ- للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض ومبرر لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.
ب- في حال كان العامل قد استنفد إجازته السنوية، فإن الإجازة العارضة تكون بلا أجر.

ثانياً: إجازة الأعياد والمناسبات الرسمية

المادة 166

أ- للعامل الحق بإجازة بأجر كامل في أيام الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، على ألا تقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل الحق بتشغيل عماله في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، وفي هذه الحالة يستحق العامل إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر.

ب- إذا وقع أحد أيام عطلة العيد في يوم الراحة الأسبوعية يستحق العامل في هذه الحالة يوماً بدلاً عنه في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

ثالثاً: الإجازة المرضية

المادة 167

أ- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية مأجورة بنسبة (70 %) من أجره عن التسعين يوماً الأولى، تزداد بعدها إلى (80 %) من أجره عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة العقدية الواحدة.

ب- تمنح الإجازة المرضية للعامل بناء على تقرير طبي من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل.

ج- إذا لم يعين صاحب العمل طبيباً معتمداً
جاز منح تلك الإجازة من قبل أي طبيب
آخر.

المادة 168

لا يعتد بالتقارير الطبية الممنوحة للعامل
خارج منطقة العمل إلا إذا كانت صادرة عن
أحد المستشفيات العامة أو معتمدة أصولاً
من قبل الجهة المختصة بوزارة الصحة في
تلك المنطقة.

رابعاً: الإجازة الدراسية والدورات التدريبية والإجازة بلا أجر

المادة 169

أ- يحق لصاحب العمل إيفاد العامل بعد
موافقته بمهمة إطلاعية أو تدريبية أو
دراسية لمصلحة العمل، داخل أراضي
الجمهورية العربية السورية أو خارجها، وفي
هذه الحالة يعتبر العامل بإجازة مأجورة
يتقاضى خلالها بالإضافة إلى أجره، نفقات
الانتقال والإقامة.

ب- يجب على العامل، المشار إليه في
الفقرة السابقة، العودة إلى العمل خلال
خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء مدة
الإيفاد، والالتزام بالعمل المناسب الذي
يحدده له صاحب العمل مدة لا تقل عن
المدة المتفق عليها خطياً بينهما.

ج- في حال إخلال العامل بالتزاماته
المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة
يجب عليه رد الأجور ونفقات الإقامة
والانتقال وغيرها من المصاريف التي
تكبدها صاحب العمل خلال فترة الإيفاد، مع

حق الأخير بالمطالبة بالتعويض إذا كان له مقتضى.

المادة 170

يحق للعامل، بموافقة صاحب العمل، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر إذا التحق بناءً على ترشيحه من قبل التنظيم النقابي لحضور دورة ثقافية لدى أحد المعاهد النقابية التابعة للاتحاد العام.

المادة 171

تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل.

المادة 172

مع مراعاة أحكام المادة (165)، للعامل الحق بأن يطلب من صاحب العمل الحصول على إجازة بلا أجر لمدة ثلاثين يوماً متصلة في السنة الواحدة. وفي هذه الحالة إذا وافق صاحب العمل على الإجازة، يجب على العامل تسديد الاشتراكات الواجبة عليه وعلى صاحب العمل للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

خامساً: إجازة الحج والزواج والوفاة

المادة 173

- أ- يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته ، إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج مدتها:
 - 30 يوماً للمسلمين.
 - 7 أيام للمسيحيين.
- ب- يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في

خدمة صاحب العمل.
ج- لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة السنوية.

المادة 174

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة ستة أشهر متصلة على الأقل الحق بإجازة زواج لمدة سبعة أيام بأجر كامل وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة فقط.

المادة 175

للعامل الحق بإجازة وفاة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعته أو إخوته أو أخواته أو زوجته.

المادة 176

لا تدخل الإجازات المذكورة في المواد الثلاث السابقة في حساب الإجازة السنوية.

الباب الثامن

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

التشاور والتعاون

المادة 177

أ- يشكل بقرار من الوزير وبرئاسته مجلس استشاري للعمل والحوار الاجتماعي يضم في عضويته ممثلين عن الجهات المعنية وعدداً من ذوي الخبرة وممثلاً لكل من منظمات أصحاب العمل والإتحاد العام.
ب- يتولى المجلس إبداء الرأي وتقديم

- المقترحات في الموضوعات التالية:
- 1- مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
 - 2- اتفاقيات العمل العربية والدولية.
 - 3- اتفاقيات العمل الثنائية.
 - 4- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى الوطني.
 - 5- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى الوطني.
 - 6- سبل تنمية المفاوضات الجماعية وتشجيع إبرام اتفاقات العمل الجماعية.
 - 7- الموضوعات التي تعرضها الوزارة عليه والمتعلقة بقضايا العمل وظروفه وشروطه.
- ج- يحدد الوزير نظام العمل بالمجلس وعدد أعضائه وتعويضاتهم ومكافآتهم وفق القوانين والأنظمة النافذة.

الفصل الثاني

المفاوضة الجماعية

المادة 178

أ- المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم من أجل:

- 1- تحسين ظروف وشروط العمل وأحكام الاستخدام.
- 2- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.
- 3- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب

العمل.

ب- تكون المفاوضة على مستوى المنشأة أو فرع النشاط الاقتصادي أو المهنة أو الصناعة، كما تكون على مستوى المحافظة الواحدة أو على مستوى الجمهورية.

المادة 179

أ- يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية في المنشأة وبين صاحب العمل أو من يمثله، أما بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً فيتم التفاوض بين صاحب العمل أو من يمثله وخمسة عمال تختارهم النقابة المعنية على أن يمثلوا مختلف أقسام المنشأة، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه الاتفاق.

ب- على الطرف الذي يرغب بالتفاوض، أن يوجه إلى الطرف الآخر رسالة خطية يعرب فيها عن رغبته بإجراء التفاوض ويذكر فيها المواضيع التي يرغب بإجراء التفاوض حولها. ويجب على الطرف الذي وجهت إليه الرسالة أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر وبنفس الطريقة المذكورة أعلاه وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ تبلغه الرسالة الخطية.

ج- إذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب إلى المديرية المختصة إخطار منظمة أصحاب العمل أو المنظمة النقابية

للعمال بحسب الحال، لمباشرة المفاوضات الجماعية نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المعنية في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع اتفاق العمل الجماعي.

المادة 180

يلتزم صاحب العمل وممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية بتقديم البيانات والمعلومات الخاصة بهذه المفاوضات إلى الطرف الآخر، ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم حسب الحال.

المادة 181

يلتزم الاتحاد العام أو إتحاد عمال المحافظة، حسب الحال، كما تلتزم منظمات أصحاب العمل بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

المادة 182

يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة أو الاستعجال ويكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

المادة 183

يثبت الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاق عمل جماعي طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقات العمل الجماعية

الواردة في هذا القانون، فإذا لم تسفر
المفاوضة عن اتفاق يجوز لأي من الطرفين
أن يلجأ إلى المديرية المختصة لمحاولة
التوسط بينهما وفقاً لأحكام الفصل الثاني
من الباب التاسع من أحكام هذا القانون.

الفصل الثالث

اتفاق العمل الجماعي

المادة 184

اتفاق العمل الجماعي هو اتفاق ينظم
شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل،
وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة
العمال وأمنهم وصحتهم، ويبرم بين نقابة أو
أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال
المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب
الحال، وبين صاحب عمل أو مجموعة من
أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من
منظماتهم.

المادة 185

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

المادة 186

يجب أن يكون اتفاق العمل الجماعي
مكتوباً باللغة العربية، وأن يعرض خلال
خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعه على
مكتب النقابة أو المكتب التنفيذي لاتحاد
عمال المحافظة أو المكتب التنفيذي

للاتحاد العام لنقابات العمال حسب الحال، وتكون الموافقة بالأغلبية المطلقة لأعضاء المكتب المعني، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاق. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاق.

المادة 187

أ - يكون اتفاق العمل الجماعي نافذاً وملزماً لطرفيه بعد إيداعه لدى الوزارة، ونشر هذا الإيداع في الجريدة الرسمية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاق.

ب- تتولى الوزارة قيد الاتفاق خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعه لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة.

ج- للوزارة خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاق بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب مسجل.

د- إذا انقضت المدة المذكورة، ولم تقم الوزارة بالقيد أو النشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً لأحكام الفقرتين (أ - ب) السابقتين.

المادة 188

إذا رفضت الوزارة تسجيل الاتفاق في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفيه اللجوء إلى محكمة القضاء الإداري في مجلس الدولة بطلب الحكم بتسجيله وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض. فإذا قضت المحكمة بتسجيل الاتفاقية وجب على الوزارة إجراء القيد في السجل الخاص، ونشر ملخص

الاتفاق في الجريدة الرسمية بدون رسم أو مصروفات.

المادة 189

أ- للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم، من غير طرفي اتفاق العمل الجماعي، الانضمام إلى الاتفاق بعد نشره في الجريدة الرسمية ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاق الأصليين.

ب- يكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الوزارة لتسجيله لديها.

المادة 190

تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان الاتفاق. كما تسري على العمال الخاضعين لأحكام الاتفاق طوال مدة سريانه ولو انسحبوا من عضوية النقابة قبل انتهاء هذه المدة.

المادة 191

يجب على المنشآت التي يشملها اتفاق العمل الجماعي إعلان هذا الاتفاق بشكل ظاهر في أماكن العمل للإطلاع عليه من قبل العمال. ويجب الإشارة في هذا الإعلان إلى الأطراف الموقعة عليه وتاريخ إيداعه والجهات التي أودعت لديها.

المادة 192

أ- يقع باطلاً كل حكم يرد في اتفاق العمل الجماعي يكون مخالفاً لأحكام هذا القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

ب- في حال تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم في اتفاق العمل الجماعي يسري الحكم الذي يحقق فائدة

أكثر للعامل دون غيره.

المادة 193

أ- يكون إبرام اتفاق العمل الجماعي لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين.

ب- يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر، فإذا انقضت هذه المدة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاق مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديده. أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاق عرض الأمر على المديرية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب التاسع من هذا القانون .

المادة 194

أ- إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاق أو لحكم من أحكامه أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

ب- إذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على المديرية المختصة لاتخاذ ما يلزم بشأن إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب التاسع من هذا القانون.

المادة 195

يجب التأشير على هامش السجل المخصص لتسجيل اتفاقات العمل

الجماعية لدى الوزارة ، بما يطرأ علي الاتفاق من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء. وعلى الوزارة نشر ملخص التأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.

المادة 196

إذا تم إبرام اتفاق عمل جماعي بين صاحب منشأة ونقابة العمال المعنية اعتبر هذا الاتفاق سارياً على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة شريطة ألا يقل عدد العمال المنتسبين للنقابة عن نصف عمال المنشأة وقت إبرام الاتفاق، وأن تكون أحكام اتفاق العمل الجماعي أكثر فائدة للعمال من عقود عملهم الفردية.

المادة 197

أ- لكل من طرفي اتفاق العمل الجماعي وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب العمل أن يطلب الحكم بتنفيذ أي بند من بنود الاتفاق، أو التعويض عن عدم التنفيذ على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاق.

ب- لا يحكم بالتعويض علي النقابة أو اتحاد نقابات العمال أو منظمات أصحاب العمل إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عنه الضرر الموجب للتعويض صادراً عن الممثل القانوني لهذه المنظمات أو المفوض بتمثيلها. ويكون التعويض بحدود أموال هذه المنظمات دون الأموال المخصصة لصناديق المساعدة الاجتماعية وصناديق التكافل الاجتماعي.

المادة 198

يجوز لأي من النقابة أو الاتحاد العام أو منظمة أصحاب العمل، يكون طرفاً في اتفاق العمل الجماعي أن يقيم نيابة عن أي عضو ولمصلحته جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاق. وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة النقابية لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

المادة 199

إذا حل أجل اتفاق العمل الجماعي، احتفظ العمال بالمزايا من المنافع التي اكتسبوها بموجب ذلك الاتفاق، ما لم يبرم اتفاق جديد ينص على مكتسبات أفضل لصالح العمال.

المادة 200

لكل شخص أن يحصل من الوزارة على صورة طبق الأصل عن اتفاق العمل الجماعي ووثائق الانضمام إليه.

المادة 201

أ- تحدد بقرار من الوزير الإجراءات الخاصة بطلب تسجيل اتفاقات العمل الجماعية واستخراج صور منها.

ب- يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً لاتفاق العمل الجماعي يسترشد به أطراف المفاوضة.

المادة 202

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام اتفاق العمل الجماعي للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان. فإذا لم يعقد هذا الاتفاق، خضعت تلك المنازعات

للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل
الجماعية الواردة في الفصل الثاني من
الباب التاسع من هذا القانون.

الباب التاسع

منازعات العمل

الفصل الأول

منازعات العمل الفردية

المادة 203

يقصد بمنازعات العمل الفردية الخلافات
التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل في
معرض تطبيق أحكام هذا القانون وعقد
العمل الفردي.

المادة 204

إذا نشأ نزاع عمل فردي في شأن تطبيق
أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل
وصاحب العمل اللجوء إلى المحكمة
المختصة المشكلة وفق أحكام المادة
التالية لتسوية هذا النزاع.

المادة 205

أ- تحدث في مركز كل لمحافظة بقرار من
وزير العدل محكمة بداية مدنية من:

- 1- قاضي بداية يسميه وزير العدل رئيساً.
- 2- ممثل عن التنظيم النقابي يسميه المكتب
التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضواً.
- 3- ممثل عن أصحاب العمل يسميه اتحاد
غرف الصناعة أو التجارة أو السياحة أو
التعاوني (حسب مقتضى الحال) للنظر

في المنازعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل عضواً.

ب- يسمي كل من المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات العمال واتحاد غرف التجارة واتحاد غرف الصناعة واتحاد غرف السياحة عضواً ملازماً يقوم مقام الأصيل في حال غيابه.

المادة 206

تفصل المحكمة المختصة على وجه السرعة في منازعات العمل الفردية وفق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي المبرم بين الطرفين.

المادة 207

يقبل الحكم الصادر عن المحكمة المختصة الطعن أمام محكمة الاستئناف وقرارها مبرم، وتطبق المحكمة قانون أصول المحاكمات.

المادة 208

أ- إذا كان النزاع يتعلق بتسريح عامل من العمل أو بإخطاره بالفصل منه فإنه يجوز للعامل أو للنقابة المعنية، بناءً على طلب العامل، أن يطلب من المديرية المختصة التوسط من أجل تسوية هذا النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه الفصل من العمل أو إخطاره بالفصل منه.

ب- تقوم المديرية المختصة بالتوسط بين صاحب العمل والعامل في محاولة لحل النزاع الناشب بينهما خلال شهر كحد أقصى.

ج- إذا لم تفلح الوساطة، فإنه يحق للعامل صاحب العلاقة مراجعة القضاء.

د- إذا لجأ العامل إلى القضاء فإن للمحكمة المذكورة سابقاً، خلال فترة التقاضي، أن تلزم صاحب العمل بأن يصرف للعامل نسبة 50% من أجره الشهري، علي ألا تزيد عن الحد الأدنى لأجر مهنته وألا تتجاوز مدة صرف هذه النسبة سنة.

المادة 209

إذا وجدت المحكمة أن التسريح غير مبرر ألزمت صاحب العمل بالتعويض على العامل وفق أحكام المادة (65) أو (67) من هذا القانون، حسب الحال، إلا إذا قبل صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله وفي هذه الحالة تصرف له أجوره عن فترة التوقف.

الفصل الثاني

منازعات العمل الجماعية

المادة 210

يقصد بمنازعات العمل الجماعية كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام.

المادة 211

أ- على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية.
ب- إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً بصورة ودية جاز لأي من الطرفين أو لمن يمثلهما قانوناً التقدم إلى المديرية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات الوساطة.

المادة 212

أ- تتولى المديرية المختصة ممثلة بمديرها أو من يكلفه بذلك من العاملين في المديرية أو من الخبراء المتمرسين في القضايا العمالية، مساعي الوساطة بين الطرفين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق لتسوية النزاع.

ب- يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للإطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين وأوجه الخلاف وأسبابه وله في سبيل ذلك دعوة طرفي النزاع لسماع وجهة نظر كل منهما وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

ج- على المدير أو من ينوب عنه أو الخبير المكلف بالوساطة إنجاز مهمته خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تسجيل الطلب لدى المديرية المختصة أو من تاريخ تبليغ المكلف بالوساطة حسب الحال.

المادة 213

أ- إذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابةً ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

ب- إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط وجب على الأخير تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه مع الطرفين.

ج- إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الآخر، وجب على من رفضها بيان أسباب هذا الرفض، ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة لا تزيد على سبعة أيام لتعديل موقفه. فإذا استجاب الطرف الراض وعدل موقفه لجهة

قبول هذه التوصيات، جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط.

د- إذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الآخر جرى تثبيت ما تمت الموافقة عليه باتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتنطبق على ما لم يتم التوافق عليه أحكام الفقرة /ج/ من المادة /214/ من هذا القانون.

هـ- يكون الاتفاق المشار إليه في الفقرات الثلاث السابقة ملزماً للطرفين ويتم تنفيذه عن طريق دائرة التنفيذ المختصة في منطقة عمل المديرية المختصة بعد تسجيله لديها أصولاً.

المادة 214

أ- إذا لم تنته الوساطة إلى حل مقبول من الطرفين، كلاً أو جزءاً، وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك إلى المديرية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها.

ب- يحق في هذه الحالة، لأي من الطرفين أن يتقدم إلى المديرية المختصة بطلب لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم.

ج- تحيل المديرية المختصة هذا الطلب مع تقرير الوسيط إلى هيئة التحكيم خلال سبعة أيام من تاريخ تسجيل الطلب لديها.

المادة 215

أ- تشكل بقرار من الوزير في كل محافظة هيئة تحكيم:

1- قاضٍ بمرتبة مستشار يسميه وزير العدل رئيساً .

2- قاضي صلح يسميه وزير العدل عضواً .
3- محكم ممثلاً عن التنظيم النقابي
يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام
لنقابات العمال عضواً .

4- محكم عن أصحاب العمل يسميه اتحاد
غرف الصناعة أو اتحاد غرف التجارة أو اتحاد
غرف السياحة أو ممثل نقابة مقاولي
الإنشاءات في المحافظة (حسب مقتضى
الحال) عضواً.

5- محكم عن الوزارة يسميه الوزير عضواً.
ب- يحلف كل عضو من أعضاء هيئة
التحكيم، من غير القضاة، أمام رئيسها
وقبل مباشرة عمله اليمين على أداء
مهمته بصدق وأمانة.

ج- يسمي رئيس الهيئة أحد العاملين في
المديرية المختصة كمقرر لها وآخر كمحضر
بناء على اقتراح المدير المختص.

المادة 216

تعقد هيئة التحكيم جلساتها في مقر
المديرية المختصة ما لم تقرر هيئة التحكيم
خلاف ذلك.

المادة 217

أ- يحدد رئيس هيئة التحكيم، خلال أسبوع
على الأكثر من تاريخ وصول طلب التحكيم
إليه، جلسة للنظر في النزاع.

ب- يخطر رئيس الهيئة أعضائها كتابياً
بالموعد المحدد للجلسة قبل ثلاثة أيام،
على الأقل، من موعد انعقادها عن طريق
المحضر.

المادة 218

أ- تفصل هيئة التحكيم في النزاع خلال

ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لها.
ب- يجوز لهيئة التحكيم، عند الضرورة، مد هذا الأجل لمدة مماثلة، وعلى الهيئة، في هذه الحالة، الفصل في النزاع على وضعه الراهن ما لم يتفق الطرفان على تمديد مدة التحكيم لفترة أو لفترات أخرى.

المادة 219

أ- يصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات الأعضاء.

ب- يحرر قرار هيئة التحكيم على أربع نسخ توقع من جميع أعضائها الحاضرين الجلسة تسلم نسخة منها لكل من طرفي النزاع والثالثة للمديرية مع الملف، أما الرابعة فترسل إلى الوزارة.

ج- تتولى المديرية المختصة تسجيل الحكم التحكيمي في سجل خاص ويكون لأطراف النزاع ولكل ذي شأن حق الحصول على صورة عن هذا الحكم.

المادة 220

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات.

المادة 221

لكل من طرفي النزاع أن يطعن في حكم المحكمين أمام محكمة النقض خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه ما لم يتنازل الطرفان عن هذا الحق.

المادة 222

يكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في المديرية المختصة ويتم

تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية عن طريق دائرة التنفيذ المختصة بناء على طلب أي من الطرفين.

المادة 223

أ- يتقاضى رئيس وأعضاء هيئة التحكيم تعويضاً نقدياً عن حضور جلسات الهيئة، كما يتقاضى العاملون الذين يسميهم رئيس الهيئة بالفقرة (ج) من المادة (215) من أحكام هذا القانون تعويضاً نقدياً لقاء قيامهم بأعمال كتابة الضبط والتبليغ.

ب- تحدد بقرار من الوزير التعويضات المذكورة في الفقرة السابقة وتصرف من ميزانية الوزارة وفق القوانين والأنظمة النافذة.

الباب العاشر

وقف العمل

المادة 224

لا يجوز لصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً في منشأته أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها إلا لضرورات اقتصادية وذلك ضمن الشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 225

أ- تشكل بقرار من الوزير لجنة مهمتها النظر في الطلبات المقدمة من أصحاب العمل المتعلقة بإغلاق منشأتهم أو تقليص

حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها.

ب- تتألف هذه اللجنة من ممثلين عن الجهات ذات العلاقة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الذين ترشحهم جهاتهم على أن يراعى في تشكيلها التساوي في عدد ممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

ج- يجب على صاحب العمل، الذي يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة إلى الوزارة، أن يضمن هذا الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك مع كافة المستندات المؤيدة لهذا الطلب وعدد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

د- على اللجنة أن تقدم اقتراحاً مسبباً عن النتيجة التي توصلت إليها بخصوص الطلب خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم هذا الطلب إلى الوزارة.

هـ- يبت الوزير بطلب وقف العمل الكلي أو الجزئي خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ رفع اقتراح اللجنة إليه.

و- إذا انقضت مدة الخمسة والأربعين يوماً على تقديم الطلب ولم يبت به، جاز لصاحب العمل وقفه.

المادة 226

تخطر المديرية المختصة كتابةً العمال، بالقرار الصادر عن الوزير بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ المحدد لنفاذه.

المادة 227

في حال صدور قرار نهائي بالموافقة على طلب صاحب العمل بالتوقف الجزئي للمنشأة وعدم وجود معايير موضوعية في اتفاق العمل الجماعي أو النظام الداخلي للمنشأة لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل التشاور مع المديرية المختصة وممثل النقابة المعنية لاتخاذ القرار المناسب بهذا الشأن، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

المادة 228

يجوز لصاحب العمل بعد صدور القرار بالموافقة على وقف العمل جزئياً، أن يلجأ إلى تعديل شروط عقود العمل الفردية للعمال، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض من أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى لأجر مهنته. ويجوز للعامل في هذه الحالة إما الموافقة على الإجراء المتخذ أو طلب إنهاء عقد عمله دون أن يلتزم بمهلة الإخطار القانونية. ويحق له في هذه الحالة تعويضاً مقداره أجر شهر عن كل سنة خدمة وبما لا يزيد على أجر ستة أشهر.

المادة 229

يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها في حال وجود

وساطة أو تحكيم كما هو منصوص على ذلك في الفصل الثاني من الباب التاسع من هذا القانون.

الباب الحادي عشر

السلامة والصحة المهنية

الفصل الأول

اللجنة الوطنية للسلامة والصحة

المهنية

المادة 230

تطبق أحكام هذا الباب على جميع جهات القطاع العام أو في إحدى الوزارات أو الإدارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو المنشآت العامة أو الوحدات الإدارية المحلية أو البلدية أو في أي من جهات القطاع العام الأخرى أو جهات القطاع الخاص أو التعاوني أو الأهلي أو المشترك أو في المنظمات الشعبية أو النقابات المهنية .

المادة 231

أ- تشكل لجنة وطنية تعنى بالسلامة والصحة المهنية برئاسة الوزير وعضوية كل من مديري الإدارات المركزية المختصين في وزارات: الصناعة والاقتصاد والتجارة والإسكان والتعمير والبيئة والنفط والصحة والري والكهرباء والإدارة المحلية والشؤون الاجتماعية والعمل والدفاع المدني ومندوب

عن كل من الاتحاد العام ومنظمات أصحاب العمل تسميهم منظماتهم.

ب- يصدر بتشكيل هذه اللجنة، قرار من الوزير، يحدد فيه مكان وزمان اجتماعاتها.

ج- تختص اللجنة بما يلي:

1- تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل.

2- مراقبة عوامل بيئة العمل وممارسات العمل التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال بما في ذلك الإنشاءات الصحية والمطاعم والندوات التي يشيدها صاحب العمل.

3- وضع برامج لتحسين بيئة وممارسات العمل.

4- القيام بالأبحاث والدراسات الخاصة بتعزيز حماية وحفظ صحة العمال وتقديم الاستشارات لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بهذا الشأن.

5- المساهمة في تعزيز الحماية من خلال إقامة الدورات التدريبية وتنفيذ برامج التوعية وإعداد وإصدار المنشورات العلمية الخاصة بالحماية من أخطار العمل.

6- التعاون مع الهيئات والمنظمات الدولية والعربية المعنية بشؤون السلامة والصحة المهنية.

المادة 232

يجب على الجهات العامة المعنية بمنح التراخيص لإحداث المنشآت مراعاة الشروط المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في هذا القانون.

الفصل الثاني تأمين بيئة العمل

المادة 233

يلتزم صاحب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات المناسبة لحماية جميع عماله من مختلف الأخطار الفورية والمزمنة والمؤجلة المرافقة لطبيعة وبيئة وظروف العمل في منشأته، وعليه أن يتبع في ذلك مختلف المعايير والتعليمات الخاصة بحماية عماله والمقررة بموجب القوانين والأنظمة النافذة، ولا سيما ما يلي:

أ- تأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي:

- 1- الحرارة والبرودة.
- 2- الضوضاء والاهتزازات
- 3- الإشعاعات الضارة والخطرة.
- 4- الإضاءة.

5- تغييرات الضغط الجوي.

6- مخاطر الانفجار.

ب- تأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ عن الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب أو أي جسم آخر.

ج- اتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية.

د- تأمين وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

1- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.

2- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات الحد الأعلى لكل منها.

3- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

4- الاحتفاظ بسجل خاص لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، وبسجل لرصد بيئة العمل ومدى تعرض العمال لخطر الكيماويات.

5- وضع بطاقة تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على هذه البيانات من موردها عند التوريد.

6- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

المادة 234

يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة ومختلف الشروط الصحية الواجبة قانوناً والمتعلقة بأماكن الطهو وتناول الأطعمة والمشروبات والعاملين فيها.

المادة 235

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بالدفاع المدني وفوج الإطفاء وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يلي:

أ- مطابقة كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة للمواصفات المحددة من الجهات المختصة.

ب- تطوير معدات وأجهزة الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإخطار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً بحسب طبيعة عمل المنشأة ونشاطها.

ج- تقييم وتحليل المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعاملين فيها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العاملين لمواجهة متطلباتها.

د- إبلاغ المديرية المختصة والجهة المختصة بالدفاع المدني، بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

المادة 236

أ- في حال امتناع صاحب المنشأة عن

تنفيذ ما توجهه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، للوزير بناء على اقتراح المديرية المختصة وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية أن يأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

ب- ينفذ القرار الصادر عن الوزير بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحقوق العاملين في تقاضي أجورهم كاملةً خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

ج- للمديرية أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة صاحب المنشأة.

المادة 237

يحدد الوزير بقرار منه، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، التعليمات التنفيذية لأحكام هذا الباب بما فيها حدود الأمان والشروط والاحتياطات الواجب اتخاذها ووسائل الوقاية وشروط استخدامها وتنظيم العمل بها.

المادة 238

يلتزم صاحب العمل بالامتناع عن استخدام أو تداول أو حفظ أي من المواد أو التجهيزات التي تصدر تعليمات بشأن منع استخدامها في العمل لأسباب تتعلق بخطورتها على الصحة، وعليه أن يتبع التعليمات المحددة باستخدام وتداول وحفظ المواد والتجهيزات التي لم يقيد استخدامها أو تحدد كمياتها.

المادة 239

يلتزم صاحب العمل:

أ- توفير معدات الوقاية الشخصية المعدة لحماية العمال من أخطار العمل في مختلف الظروف والأوضاع وتقديمها لهم واختبار وصيانة هذه المعدات دورياً وفق الأصول المحددة لذلك.

ب- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهمته.

ج- عدم تحميل العامل أية نفقات مهما كان نوعها لقاء توفير وسائل الحماية الضرورية له.

د- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

المادة 240

أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يقوم بتشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية في المنشأة الخاضعة لإشرافه وفقاً للقواعد والأسس التي تحدد بقرار يصدر عن الوزير بالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية.

ب- أما إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسة عشر عاملاً فإنه يجب عليه تكليف عامل فني أو أكثر للقيام بمهمة اللجنة.

المادة 241

أ- يلتزم العمال المعرضون لأخطار العمل

بإتباع التعليمات والإرشادات المحددة من قبل صاحب العمل لحمايتهم واستخدام وحفظ وصيانة معدات الحماية العامة والشخصية المقدمة لهم.

ب- كما يلتزم كل عامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد، لسبب معقول، أنها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته وكذلك لزملائه أيضاً. ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطر للحياة أو الصحة حتى يتخذ التدابير العلاجية اللازمة.

المادة 242

على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باتخاذ قواعد الحيطه والحذر والسلامة والصحة المهنية، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية التي بعهدته وأن يعتني بها. وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحمايته وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

المادة 243

على صاحب العمل الالتزام بتكليف شخص أو أكثر لتدريب وتأهيل العاملين على قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وذلك وفقاً للشروط المحددة في هذا الباب.

الباب الثاني عشر

تفتيش العمل والضابطة العدلية

المادة 244

تخضع كافة المنشآت وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون إلى تفتيش العمل الذي يقوم به مفتشو العمل والتأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية الذين يسميهم الوزير.

المادة 245

أ- يعين أو يكلف مفتش العمل من حملة الإجازة في الحقوق أو الاقتصاد.
ب- يعين أو يكلف مفتش الصحة والسلامة المهنية من حملة الإجازة في العلوم الطبية أو الكيمائية أو الصيدلانية أو الهندسية.

ج- يحدد بمرسوم، بناءً على اقتراح الوزير، الملاك العددي للمفتشين المشار إليهم بالفقرتين السابقتين.

المادة 246

أ- يتمتع المفتشون المكلفون بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون وقراراته التنفيذية بصفة الضابطة العدلية، وفقاً لأحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية، وذلك بالنسبة للجرائم التي تقع في دائرة اختصاصهم وتكون متعلقة بوظيفتهم، ويعمل بالضبط الذي ينظمونه حتى يثبت تزويره.

ب- يزود مفتشو العمل ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم وملصق عليها صورتهم الشخصية وموقعة من الوزير، ويجب عليهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية وإبرازها لأصحاب العلاقة عند طلبها.

وعليهم رد هذه البطاقة عند تركهم لمهام عملهم أو عند زوال هذه الصفة لأي سبب من الأسباب.

المادة 247

أ- يجوز لمفتشي العمل ومفتشي الصحة والسلامة المهنية عند الاقتضاء الاستعانة بممثلي التنظيم النقابي وبالأطباء والمهندسين والكيميائيين والصيدلانيين والفنيين المعتمدين بقرار من قبل الوزير، من أجل ضمان حسن تنفيذ أحكام هذا القانون0

ب- يصدر الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع وزير المالية نظام تعويض تفتيش العمل.

المادة 248

يؤدي المفتشون المذكورون سابقاً، قبل مباشرة عملهم، أمام محكمة البداية المدنية القسم القانوني التالي:
(أقسم بالله أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص وأن لا أفشي الأسرار المهنية والصناعية والتجارية وأية أسرار أخرى أطلع عليها بحكم وظيفتي حتى بعد تركي العمل).

المادة 249

يجب على المفتش القيام بما يلي:
أ- مراقبة تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة لأحكامه وأنظمته المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل.

ب - اتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة لأحكامه وهي: (تنبيه -

إنذار- الضبط القانوني - اقتراح إغلاق المؤسسة أو المنشأة المرخصة أو غير المرخصة وفق أحكام هذا القانون - اقتراح حجز الكفالة).

ج - إحالة الضبوط التي يحررها بحق أصحاب العمل إلى المحكمة المختصة بموجب أحكام هذا القانون عن طريق المديرية المختصة.

د- تقديم المعلومات التقنية والمشورة القانونية لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل الوسائل للالتزام بأحكام القانون، وترسيخ مفاهيم التعاون والعلاقات القائمة بينهما.

هـ- تقديم تقرير مفصل وفق النموذج المعتمد من الوزارة عن كل زيارة تفتيشية يقوم بها لأي منشأة أو موقع عمل مع ملاحظاته وتوصياته بشأن اتخاذ تدابير المتابعة المناسبة.

و- إعداد تقارير شهرية مفصلة عن نتائج جولات التفتيشية مدعومة بالأراء والمقترحات ترفع للوزارة لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

ز- الالتزام بالسرية المطلقة، بشأن مصدر أي شكوى تقدم إلى المديرية المختصة أو الوزارة حول أي مخالفة للأحكام القانونية النافذة في المنشأة.

المادة 250

أ- لا يجوز أن تسند إلى المفتش أي واجبات تتعارض مع أدائه لمهمة التفتيش أو أن يكون من شأنها أن تخل بصلاحياته وحياده في علاقاته مع أصحاب العمل

والعمال.

ب- يصدر بقرار من الوزير نظام تفتيش العمل وفقاً لأحكام هذا الباب.

المادة 251

أ- يتمتع المفتش بالصلاحيات التالية:

1- حق الدخول بحرية، أثناء أوقات العمل، إلى جميع أماكن العمل وتفتيشها، من دون سابق إخطار للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، والإطلاع على الدفاتر والملفات المتعلقة بذلك، وطلب الأوراق والمستندات والبيانات اللازمة من أصحاب العمل أو ممن ينوب عنه، وأخذ صور من هذه الوثائق.

2- توجيه الأسئلة واستجواب العمال وأصحاب العمل في المنشأة بشكل منفرد أو أمام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية النافذة

3- مطالبة صاحب العمل بلصق المعلومات في أماكن العمل والتي تقضي بها الأحكام القانونية.

4- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل شريطة إخطار صاحب العمل أو من يمثله بالمواد التي أخذت لهذه الأغراض.

5- اقتراح اتخاذ التدابير الفورية عند وجود خطر وشيك على العمال يهدد صحتهم وسلامتهم.

ب- يحدد الوزير بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش أماكن العمل وفي غير أوقات العمل الرسمية.

المادة 252

على أصحاب العمل أو من ينوب عنهم تسهيل مهمة المفتشين وأن يقدموا لهم كل المساعدة الممكنة لتسهيل قيامهم بتنفيذ مهمتهم وأن يقدموا لهم كافة المستندات والبيانات اللازمة المطلوبة من قبلهم.

المادة 253

تساعد قوى الأمن الداخلي وغيرها من السلطات المختصة المفتشين في أداء مهامهم الملقاة على عاتقهم بموجب أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له عندما يطلب إليها ذلك.

المادة 254

أ- تلتزم الوزارة توفير الحماية اللازمة للمفتشين أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها.

ب- تتولى الوزارة، نيابة عن المفتش، عند تعرضه لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجم عن أدائه لمهامه الوظيفية رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة للمطالبة بفرض العقوبة المناسبة بحق مرتكب الجرم والحكم عليه بالتعويض المادي والمعنوي للمفتش.

ج - تتحمل الوزارة الرسوم والمصاريف المترتبة على رفع الدعاوى بحق أصحاب العمل الذين يخالفون أحكام هذه المادة.

الباب الثالث عشر

العقوبات

المادة 255

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر تطبق بحق المخالفين لأحكام هذا القانون العقوبات المحددة في المواد التالية.

المادة 256

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين (17- 25) من هذا القانون بغرامة مقدارها (5000) خمسة آلاف ليرة سورية عن كل عامل، ويعاقب من يخالف أحكام المادة (26) بغرامة لا تقل عن (2000) ألفي ليرة سورية ولا تزيد على (4000) أربعة آلاف ليرة سورية.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة 23/أ بفتح أو ممارسة أعمال مكتب تشغيل دون الحصول على ترخيص وفق الأصول والقانون بغرامة لا تقل عن (200000) مائتي ألف ليرة سورية ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف ليرة سورية، وللوزارة الحق أن تأمر بإغلاق المكتب المخالف.

ج- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (23/د) بغرامة لا تقل عن (15000) خمس عشرة ألف ليرة سورية ولا تزيد على (30000) ثلاثين ألف ليرة سورية.

د- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (24) بغرامة لا تقل عن (200000) مائتي ألف ليرة سورية ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف ليرة سورية، وللوزارة الحق في أن تأمر بإغلاق المكتب المخالف لحين توفيق أوضاعه مع أحكام هذا القانون.

المادة 257

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (27-28-29-30) من الباب الثالث من أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية.
ب- تقوم وزارة الداخلية بناءً على اقتراح من الوزير بترحيل العامل المخالف لأحكام الباب الثالث وذلك على نفقة صاحب العمل.
ج- لا يجوز استقدام أو إعادة تشغيل العامل غير السوري الذي تم ترحيله لمخالفته أحكام الباب الثالث من هذا القانون قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ قرار الترحيل.

المادة 258

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (32-33-34-35-36-38-41-42-49) من الباب الرابع بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (20000) عشرين ألف ليرة سورية.
ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام القرار الصادر بموجب نص المادة (43) بغرامة لا تقل عن (100000) مائة ألف ليرة سورية ولا تزيد على (200000) مائتي ألف ليرة سورية، وللوزير إضافة إلى الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يأمر بإغلاق المركز.

المادة 259

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (2 أ -6ج -75 أ) بغرامة مقدارها (100000) مائة ألف ليرة سورية.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (63) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل.

المادة 260

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين (47/أ-93/م) المتضمنة تسجيل عماله بالتأمينات الاجتماعية بغرامة مقدارها (1.5) مثل ونصف الحد الأدنى العام للأجور عن كل عامل، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة 93/م فضلاً عن الغرامة بإلزامه الاشتراك عن العامل بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 261

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (76-78-81-82-91-101-108-109-155-156-173-174-175) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية.

وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام المواد (155-156-173-174-175) فضلاً عن الغرامة بإلزامه منح العامل الإجازة المستحقة⁰

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين (104، 167) بغرامة لا تقل عن

(25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة (167) فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع الأجر حسب النسب المستحقة للعامل.

المادة 262

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (77/أ) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع الفرق ما بين ما كان يؤديه للعامل والحد الأدنى لأجر فئته.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (79) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية.

ج- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (85) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه بإعادة العامل إلى عمله بالفئة التي تعاقد على أساسها .

د- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (89/أ) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على

(25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع البدلات المستحقة المناسبة لطبيعة المهمة .

المادة 263

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين (90/أ-ب-ج و 93الفقرات و-ط-ي) بغرامة لا تقل عن (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين (94 – 95/أ) بغرامة لا تقل عن (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف بالالتزامات المنصوص عليها بأحكام المادتين المذكورتين.

ج- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (103/ب) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة ببطلان العقوبة المفروضة على العامل.

المادة 264

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (113-114-115-116-117) بغرامة لا تقل عن (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين

ألف ليرة سورية.

المادة 265

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد(125-139-149) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (120-121-122/أ-126-127) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة (121) فضلاً عن الغرامة بإلزامه منح العاملة الإجازة المستحقة.

المادة 266

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (123) بغرامة لا تقل عن (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (30000) ثلاثين ألف ليرة سورية.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (136-ج) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع البدل النقدي المذكور في هذه المادة0

ج- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (137/ب-ج) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية.

المادة 267

أ- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (142-145-146-147-150-151-152-153) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية، وللوزير في حال مخالفة صاحب العمل لأحكام المادة (152) أن يلزمه فضلاً عن الغرامة بإتمام تلك الأعمال خلال مدة محددة، وفي حال تخلفه عن تنفيذ ذلك تلجأ الوزارة إلى إتمامها وعلى نفقته وتحصل النفقات وفق أحكام قانون جباية الأموال العامة.

ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (154) بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية.

المادة 268

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الباب العاشر بغرامة لا تقل عن (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الباب فضلاً عن الغرامة المذكورة بإلزامه دفع التعويضات والحقوق المنصوص عليها في المادة (65) من هذا القانون.

المادة 269

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد (233-234-235-236-238-239-240) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) (

خمسين ألف ليرة سورية.

المادة 270

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (252) بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (30000) ثلاثين ألف ليرة سورية.

المادة 271

يعاقب كل صاحب عمل أو من ينوب عنه بفصل أحد العمال أو بإيقاع عقوبة عليه لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية.

المادة 272

يعاقب كل صاحب عمل بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية عن أي مخالفة لأحكام هذا القانون لم ترد عقوبة خاصة بها في هذا الباب.

المادة 273

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في القوانين النافذة كل مفتش عمل أدخل بالواجبات المنصوص عليها في المادة (249) أو أفشى سراً من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد أطلع عليها أثناء التفتيش.

المادة 274

مع عدم الإخلال بأحكام المواد السابقة:

أ- تفرض الغرامات المذكورة في هذا الباب بقرار من الوزير بناءً على اقتراح المفتشين المختصين.

ب- يتم استيفاء هذه الغرامات مباشرة من صاحب العمل المخالف بموجب إيصالات مالية نظامية وفي حال عدم التسديد يتم استيفاؤها وفق قانون جباية الأموال العامة. ج- مع عدم الإخلال بأحكام المادة (136) من هذا القانون تؤول إلى وزارة المالية جميع الغرامات الناجمة عن مخالفات أحكام هذا القانون.

المادة 275

أ- تتعدد الغرامة المترتبة على صاحب العمل أو المدير المسؤول بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم أي من المخالفات المنصوص عليها في هذا الباب، ويعد كل من صاحب العمل والمدير المسؤول أو من ينوب عنهما مسؤولاً عن ذلك.

ب- تزداد الغرامة عن المخالفات المذكورة أعلاه إلى الضعف في حال تكرار مخالفة صاحب العمل مرة ثانية.

المادة 276

لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للغرامة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية.

أحكام ختامية

المادة 277

تسري أحكام هذا القانون على عقود العمل السابقة واللاحقة على تاريخ نفاذه.

المادة 278

أ- تحال الدعاوى القائمة بتاريخ صدور هذا القانون لدى لجان قضايا التسريح إلى المحكمة المختصة المشكّلة بموجب أحكام هذا القانون دون رسوم إضافية ويستمر سير الدعوى بناءً على طلب صاحب العلاقة.

ب- تحال طلبات الموافقة على التسريح والاعتراض عليها القائمة بتاريخ صدور هذا القانون لدى المديرية المختصة إلى المحكمة المختصة للنظر فيها وفق أحكام هذا القانون.

المادة 279

أ - يلغى القانون رقم (91) لعام 1959 وتعديلاته والمرسوم التشريعي رقم (49) لعام 1962 وتعديلاته.

ب - يصدر الوزير القرارات الناظمة لأحكام هذا القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

ج- يطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون أحكام قانون التنظيم النقابي النافذ .

المادة 280

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

دمشق في 12 / 4 / 2010م.

رئيس

الجمهورية

بشار

الأسد

