

BOLLETTINO



UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA DEMOCRATICA SOMALA

ANNO IV

Mogadiscio, 25 Ottobre 1972

Suppl. n. 3 al n. 10

DIREZIONE E REDAZIONE

Presso la Presidenza del Consiglio Rivoluzionario Supremo
Pubblicazione Mensile

PREZZO: Sh. So. 5 per numero — ABBONAMENTI: Annuo per la Somalia Sh. So. 100. Estero Sh. So. 300 — L'abbonamento richiesto in tempo stabilito, decorre dal 1° Gennaio e l'abbonato riceverà i numeri arretrati — INSERZIONI: per ogni riga o spazio di riga Sh. So. 2 — Le inserzioni si ricevono presso la Direzione Bollettino. L'importo degli abbonamenti e delle inserzioni deve essere versato all'Ufficio Imposte sugli Affari.

SOMMARIO

—oOo—

PARTE PRIMA

ATTI LEGISLATIVI ED AMMINISTRATIVI

FIRST PART

LEGISLATIVE AND ADMINISTRATIVE ACTS

✓ LAW No. 65 of 18 October 1972 — *Labour Code.*

Pag. 1114

PARTE SECONDA

DISPOSIZIONI, COMUNICATI, AVVISI, VARIE

N. N.

PARTE PRIMA

ATTI LEGISLATIVI ED AMMINISTRATIVI

FIRST PART

LEGISLATIVE AND ADMINISTRATIVE ACTS

LAW n. 65 of 18 October 1972.

LABOUR CODE.

THE PRESIDENT

OF THE SUPREME REVOLUTIONARY COUNCIL

CONSIDERING it necessary to bring the existing Labour Code in line with socialistic principles adopted by the State, in particular, the regulation of labour relations in the interests of the development of national economy and the participation of workers in the planning and management of enterprises and the betterment of the terms and conditions of workers;

HAVING HEARD the Council of the Secretaries of State;
TAKING NOTE of the approval of the Supreme Revolutionary Council;

HEREBY PROMULGATES

the following Law:

Article 1

Interpretation

1. In this Code unless the context otherwise requires:

«*Commission*» means the Central Labor Commission established under Article 115 of the Code;

«*Director*» means the Director of the Labour Department in the Ministry;

«*Employer*» means a physical or juridical person who uses, directs and remunerates the services of a worker, whether continuously or not, and includes the State;

«*Labour disputes*» means any dispute between employers and workers or between workers and workers, which is connected with the employment or non-employment or with the terms of the employment or with the conditions of labour of any workers;

«*Trade Unions*» means any combination whether temporary or permanent, the principle purposes of which are under its constitution, the regulation of the relations between workers and employers, or between workers and workers, whether such combination would or would not, if this Code had not been enacted, have deemed to have been an unlawful combination by reason of some one or more of its purposes being in restraint of trade;

«*Ministry*» means the Ministry responsible for labour affairs;

«*Secretary*» means the Secretary of State charged with responsibility for labour affairs;

«*Sub-contractor*» means a person, who himself recruiting the necessary workers, enters into a written agreement with a contractor to carry out specified work or to furnish specified services for an agreed prices;

«*Undertaking*» means any place or premises where workers are employed;

«*Worker*» means a person who undertakes in return for remuneration to perform manual or non-manual work for an employer under a special or general, oral or written agreement, or by way of apprenticeship or probation.

2. All references in the Code to:

- (a) the employers' associations, their federations and confederations;
- (b) the regional labour inspectors and inspectorates, shall be omitted.

3. Except as otherwise provided, all references in the Code to the «*Minister*» shall be construed as references to the «*Secretary*».

Article 2

Application of the Code

1. The provisions of this Code or regulations made hereunder shall apply to all employers and workers including those employed in the public service or public institutions in so far as any of their terms and conditions of service are not governed by any other law.

2. The provisions of this Code or regulations made hereunder shall not apply to Armed Forces, Police Forces and para-military forces of the State.

Article 3

Right to follow any occupation

1. Every person has the right to follow any occupation he chooses and has the right to equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation without discrimination on the basis of language, race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin and has the duty to afford such equality to other persons.

2. Every person has the duty, in following his or her occupation, to contribute to the material and moral progress of the Nation

Article 4

Legal protection of labour

The State shall protect labour in all its forms and applications, whether organizational or executive intellectual, technical or manual. It shall also promote such conditions as permit the effective exercise of the rights, and discharge of the duties proclaimed in Article 3.

Article 5

Recognition of worker's role in the development of national economy

The State shall recognise the important role of the workers in the development of the national economy by encouraging and ensuring their participation in the planning and management of production.

Article 6

Freedom of labour

Forced or compulsory labour is forbidden in any form; Provided that the term «forced or compulsory labour» shall not apply to:

- (a) any work or service required by law in respect of service including the organisation for national defence or in case of national calamity;
- (b) any work or service required of a prisoner in pursuance of a sentence passed by a competent Court.

Article 7

Workers' rights not subject to renunciation

Subject to the provisions of this Code, the rights conferred on workers shall not be subject to renunciation, composition or limitation by agreement. Any agreement to the contrary shall be null and void:

Provided that any benefits already granted by employers of their own accord or by agreement and which are more advantageous for the workers shall take precedence over those prescribed by this Code.

Article 8

Law applicable to labour disputes

Disputes to which no provision of this Code or of any contract of employment is applicable shall be decided according to the principles of equity, general principles of labour legislation, the Conventions or Recommendations of the International Labour Organization, modified by the Republic, the principles of the ordinary law which are not contrary to those of labour legislation, legal doctrine, case law and local custom or usage:

Provided that where there is doubt to the interpretation or application of any provision concerning labour matters, the interpretation or application which is more favourable to the workers shall be adopted.

PART II.

TRADE UNIONS AND THEIR FEDERATIONS

Chapter I.

TRADE UNIONS

Article 9

Organisation and purposes

1. The organisation of labour unions shall be free.
2. A trade union shall have as its purpose to study, protect and regulate the relations between workers and employers and between workers and workers so as to safeguard the rights of the workers.

Article 10

Establishment

1. Persons engaged in the same occupation, trade or industry, or related occupations, trades or industries may establish a Trade Union.

2. Every person is free to join a trade union within the framework of his occupation.

3. A trade union shall be established by a notarial act. It shall have a minimum of 50 members.

Article 11

Right to join or withdraw

Subject to the provisions of this Code:

(a) any person of the age of 18 years or above may join a trade union:

Provided that a person under 18 but over 15 years of age may join if there is no objection from his father or the person legally substituted for his father. However, a person under 18 years of age shall not be nominated, elected or appointed as an executive of the union.

(b) any member of a trade union may withdraw from it at any time, notwithstanding any stipulation to the contrary.

Article 12

Autonomy

Every trade union shall have the right within the law to draw up its own constitution and rules, to elect its representatives in full freedom, to organise its administration and activities, according to democratic principles and to formulate its programme.

Article 13

Contents of constitution and rules

1. The constitution or rules of every trade union shall include provisions in respect of the following matters:

- (a) the name and address;
- (b) the location of its office;
- (c) the total number of members;
- (d) the objects for which it is established, the purposes for which the funds thereof shall be applicable, and the conditions under which any member may become entitled to any benefit assured thereby;
- (e) the manner of making, altering, amending and rescinding constitution and rules;
- (f) the provisions for the appointment and removal of a general committee of management, of a treasurer and other officers to be elected by the majority of the members;
- (g) the provisions for keeping of full and accurate accounts by the treasurer;
- (h) the provisions for the investment of the funds or their deposit in a bank and for an annual or periodical audit of accounts;
- (i) the inspection of the books and names of members by every person having an interest in its funds;
- (j) the manner of dissolving the trade union.

2. The constitution and rules of a trade union shall not be altered so that they cease to contain provisions in respect of the several matters set out in the preceding paragraph of this Article.

Article 14

*Copies of constitution and rules to be submitted to the
Labour Department*

Two copies of the constitution and rules of a trade union and any alterations thereof shall be submitted to the Labour Department of the Ministry at the time of the formation of the union or the alteration, as the case may be.

Article 15

Freedom of association

1. It shall not be lawful to engage in any act of discrimination or any act restricting the rights of freedom of association, and more particularly to:

- (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a labour union or shall relinquish trade union membership;
- (b) cause the dismissal of or prejudice a worker in any other way by reason of trade union membership or because of participation in trade union activities.

2. It shall also be unlawful for any employer to engage in any act of interference, including financial interference, in the establishment or functioning of a labour union.

Article 16

Civil and criminal liability

1. The purposes of any trade union shall not by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful so as to render any member of such union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise.

2. The purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be unlawful so as to render voidable any agreement or trust.

Article 17

Functions of trade unions

The functions of the labour unions shall include:

- (a) representation and protection of the workers' interests relating to their working conditions and their dealings with the management;
- (b) facilitating the normal performance of the State enterprises and participation of workers in the planning and management of such enterprises;
- (c) ensuring increase of production and labour discipline;
- (d) seeing that the management strictly observes established regulations on labour safety, social security, wage payments, hygienic arrangements and safety against accidents;
- (f) bringing to the notice of the competent state authorities any exploitation of labour.

Article 18

Social security benefits for members of trade unions

The State shall, in recognition of the importance of the role of workers in the economic and social development of the country, provide social security benefits for the members of the trade unions, as far as possible.

Article 19

Trade union committees

Trade unions may appoint committees in accordance with the provisions of their constitutions or rules:

Provided that persons so appointed shall:

- (a) be domiciled in the Republic;
- (b) be those who are actually working in the same occupation or trade or in related occupations or trades;
- (c) be in possession of their civil rights;
- (d) not have been debarred from holding public office.

Article 20

Duties of trade union committees

It shall be the duty of trade union committees to represent and protect the interests of the workers of their trade unions without prejudice to a worker's right to approach directly the employer or the competent District Labour Inspector.

Article 21

Transfer or discharge of members of trade union committees

It shall not be lawful for an employer to transfer to another job or discharge from service any member of a trade union committee without the prior consent of the trade union concerned.

Article 22

Rendering of accounts

1. The treasurer of a trade union shall render to the members thereof, at such times as by the rules thereof he should render, a just and true accounts of all moneys received and paid by him since the last rendered the like account, the balance remaining in his hands, and of all bonds and securities.

2. Such accounts shall be audited by some qualified person or persons to be appointed by the trade union and a copy of the audited accounts shall be submitted to the Labour Department of the Ministry without delay.

3. Upon the account being audited the treasurer shall, if thereupon required, hand over to the trade union the balance which on such audit appeared to be due from him, and shall also if required hand over all securities and effects, books, papers and property of the trade union in his hands or custody.

4. If the treasurer fails to handover such things and documents as in the preceding paragraph required, the committee of management of the trade union or any member for and on its behalf may sue him in a competent Court for the balance appearing to have been due from him upon the account last rendered by him, and for all moneys since received by him on account of such trade union and for the securities and effects, books, papers and property in his hands or custody, leaving him to set off in such action the sums, if any, which he may have since paid on account of such trade union; and in any such action the plaintiff shall be entitled to recover such costs as may be determined by the Court.

Article 23

Legal status

Subject to the provisions of this Law, the organisation, administration, extinction and dissolution of the trade union shall be governed by the general provisions relating to incorporated associations having their Headquarters in the Republic.

Article 24

Juridical personality

Trade unions shall be juridical persons. They may sue or be sued and may acquire movable and immovable property in accordance with law:

Provided that no suit for compensation shall lie against them or their officers or members for any acts or omissions in furtherance of their lawful activities.

Article 25

Rights of trade unions

A trade union shall have the following rights:

- (a) to enter into individual contracts or collective agreements respecting conditions of work, to vindicate and enforce the rights prescribed therein and to take any legal action arising out of such contracts or based on the law;
- (b) to report to the competent authority all acts which cause prejudice to the collective interests of the occupation which it represents.
- (c) to acquire ownership rights over movable and immovable property to be used exclusively for the purposes for which the trade union was established;
- (d) to do any lawful act for the achievement of the aims and objectives for which it was established.

Article 26

Obligation of trade unions

A trade union shall have the following obligations:

- (a) to inform the Labour Department of the Ministry within ten days of all changes in the membership of the managing committee and any amendment to its constitution or rules, with notorially certified copies of the relevant documents;
- (b) to inform each year to the said Labour Department the number of new members who have joined and those who have left it;
- (c) to carry out any other obligation imposed by this Code or regulations made hereunder or any other law.

Article 27

Power to dissolve trade unions

Notwithstanding the provisions of this or any other law, the S.R.C. shall have the power to dissolve any trade union the activities of which are considered to be detrimental to the interests of workers or against the spirit of the Revolution.

Chapter II.
FEDERATIONS

Article 28

Formation of federations

Trade unions may freely join together to form federations for the study and protection of their common interests and the interests of the masses.

Article 29

Withdrawal from a federation

Any affiliated trade union may withdraw at any time from a federation notwithstanding any stipulation to the contrary.

Article 30

Application of the provisions of the Code

All the provisions of this Code or regulations made hereunder concerning the trade unions shall also apply, mutatis mutandis, to their federations.

PART III.

CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Chapter I.

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Article 31

Parties to and subject to collective labour agreements

A collective labour agreement is an agreement relating to terms and conditions of work concluded between the representatives of one or more trade unions on the one hand, and the representatives of one or more employers, on the other hand.

Article 32

Procedure for drawing up collective labour agreements

1. A collective labour agreement shall be based on democratic principles and shall be discussed freely in the workers' meetings and approved by them.

2. The contents of a collective labour agreement shall take into account the State's revolutionary social policy, the role of trade unions and the responsibility of workers for increasing in every possible way the national production and their participation in the planning and management of national economy.

3. A collective labour agreement shall be drawn up in the form of a written instrument and two copies thereof shall be forwarded to the Labour Department through the competent labour inspectorate.

Article 33

Contents of a collective labour agreement

Subject to the provisions of this Code or regulations made hereunder, a collective labour agreement shall specify the following:

- (a) category of workers to which it relates;
- (b) hours of work;
- (c) agreed remuneration;
- (d) rules governing employment and dismissal of workers;
- (e) duration and conditions of probation and period of notice;
- (f) rules governing bonuses, overtime and rates payable;
- (g) conditions of safety, security, health and rest of workers;
- (h) procedure for conciliation or arbitration in case of disputes;
- (i) procedure by which and conditions on which it may be terminated, renewed or revised;
- (j) measures promoting workers participation in the management of the undertaking.

Article 34

More favourable provisions

A collective labour agreement may contain provisions more favourable to the workers than those of this Code and regulations made hereunder or any other law but shall not conflict with any mandatory provisions laid down therein.

Article 35

Exemption from stamp duties and registration fees

A collective labour agreement shall be exempted from all stamp duties and registration fees.

Article 36

Territorial coverage and period of validity

1. A collective labour agreement may be concluded on a national, regional, district or local basis, or at factory, plant or firm level.

2. It shall stipulate the period of its validity which shall not exceed three years and shall not be less than one year.

3. Except in the case of a substantial change in the situation which has a direct bearing on the execution of the agreement, it shall remain in force throughout the period of its validity. Whether there is a case of substantial change or not shall be determined, subject to an application by either party, by mutual agreement of the parties concerned in consideration with the Ministry.

4. Where such an agreement is not repudiated by either party on the date of its expiry, it shall be deemed to have been renewed for a period equal to that for which it was originally made.

5. Notice of repudiation shall be given at least three months before the date of expiry of the agreement.

Article 37

Subsequent participation

Any trade union or an employer not associated in the making of a collective labour agreement may subsequently become a party to it.

Article 38

Application of collective labour agreements

1. A collective labour agreement duly drawn up and executed between the trade unions and employers shall apply to all workers concerned whether they are members of the trade unions or not.

2. Where an employer carries on various independent types of business, the collective labour agreement governing the individual types of business shall apply to the employment relationship concerned.

3. Individual contracts of employment shall not conflict with collective labour agreements except in the case of clauses containing stipulations more favourable to the workers.

Article 39

Termination of collective labour agreements

Subject to the provisions of this Code, a collective labour agreement may be terminated:

- (a) by mutual consent of the parties or for reasons agreed to in the agreement itself; the Labour Department to be notified in each case by the parties; and
- (b) by fortuitous circumstances or force majeure, with the approval of the Labour Department.

Article 40

Special collective labour agreements

1. The Secretary may on his own initiative in appropriate cases convene the representatives of the trade unions and employers belonging to a particular sector of economic activity, with the objective of making collective labour agreements to regulate the employment relationships in that sector at the national, regional, district, local, factory, plant or firm level.

2. On application being made one or more trade unions or employers who are parties to such an agreement or on the initiative of the Secretary, the provisions of the collective labour agreement mentioned in the preceding paragraph may be extended to all the employers and workers coming within the occupational and territorial coverage of such agreements.

3. The Secretary may if necessary draw up collective agreements in consultation with trade union committees to regulate the employment relationships of workers in public projects.

Article 41

Supplementary labour agreements

With the object of adopting the provisions of collective labour agreements to the special conditions of an undertaking, supplementary agreements may be drawn up between the employer and the trade union concerned.

Article 42

Employment relationships not subject to collective regulations

1. Employment relationships governed by decisions of a public authority in accordance with law shall not be subject to regulation by collective labour agreement.

2. Employment relationships established in connection with personal or domestic service shall likewise not be subject to regulation by collective labour agreement.

Chapter II.

SUB-CONTRACTORS

Article 43

Display of notice

A sub-contractor shall, in a notice permanently displayed in all workshops and other business undertakings run by him under a sub-contract, indicate that he is a sub-contractor and shall give the name, occupation and address of the contractor.

Article 44

Copies of contract

When there is a written agreement between a sub-contractor and a contractor, the contractor shall forward two copies of the contract to the competent district labour inspectorate indicating the location of the work-places being used.

Article 45

Liability of contractor

1. Where the work is carried out in the workshop or other business undertakings of a contractor or elsewhere than in the workshops of other business undertakings of a contractor, a contractor shall be substituted for the sub-contractor as regards the latter's obligations towards the workers if the sub-contractor becomes insolvent, unless otherwise stipulated in the agreement between the contractor and the sub-contractor.

2. A worker who has suffered loss shall, in such cases, have a right of action directly against the contractor.

3. The workers of the sub-contractor are entitled to get the same economic and social benefits as similar categories of workers who may be employed by the contractor in connection with the same contract of which the sub-contract forms part, unless more favourable provisions are included in the agreement between the sub-contractor and his workers.

Article 46

Contents of individual contract of employment

Subject to the provisions of this Code or regulations made hereunder, a written individual contract of employment shall specify the following:

- (a) name and father's name of worker;
- (b) address, occupation, age and sex of worker;
- (c) employer's name and address;
- (d) nature and duration of contract;
- (e) hours and place of work;
- (f) remuneration payable to the worker;
- (g) procedure for suspension or termination of contract.

Article 47

Prior approval of contract

1. Before its execution, a written individual contract of employment shall be submitted to the competent district labour inspectorate for approval.

2. The competent district labour inspectorate shall, before approving:

- (a) ascertain that it is in conformity with the provision of this Code, regulations made hereunder or any other relevant law; e
 - (b) cause the contract to be read to the parties and translated, if necessary.
3. If such a contract is not submitted or approved in accordance with the preceding paragraphs, it shall be null and void.

Article 48

Workers' obligations

A worker shall have the following obligations:

1. he shall exercise due care having regard to the nature of the services required of him, the interest of the undertaking, and the higher interests of national production;
2. he shall also observe such instructions regarding the execution and organization of the work as may be issued by the employer or by those of his assistants placed in authority over him;
3. he shall take utmost care of the property of the undertaking entrusted to him.

Article 49

Employers' obligations

An employer shall have the following obligations:

1. pay the agreed wages, observing the conditions, times and places for payment agreed upon in the contract or prescribed in this Code or regulations made hereunder or collective agreements, or, failing any of these, dictated by custom;
2. adopt, in accordance with laws and regulations, adequate measures to create and maintain better conditions of industrial health and safety including the prevention of employment injuries;
3. issue free of charge to the worker at his request a certificate relating to his service;
4. give due consideration to the justified complaints of the workers;

5. fulfill any other obligation imposed by this Code or regulations made hereunder or any other law;
6. not to make any deduction from or withhold any moneys forming part of the wages and cash payment due to the workers, except in the manner and subject to the limits prescribed by law;
7. not to demand or accept from workers any cash payments or presents of any kind in return for admitting them to employment or for any other reasons connected with the terms and conditions of employment;
8. not to compel or encourage workers to buy consumer goods in any particular shop or place;
9. not to influence the political convictions or trade union loyalties of the workers.

Article 50

Notice for termination of contract

1. Either of the contracting parties may terminate a contract of employment by giving written notice as under:

- (a) not less than 10 days in the case of manual workers;
- (b) not less than 30 days in the case of non-manual workers;

Provided that no notice need be given in case the duration of contract does not exceed one month.

2. During the period of notice the employment relationship shall continue to apply in its original form and shall retain all its original force unless the party to whom the notice has been given wishes to dispense with the period of notice or any part of it.

Article 51

Compensation in lieu of notice

Except for force majeure, where notice is not given in accordance with the last preceding Article or where the period of notice is not observed, the party withdrawing from the contract shall pay the other party compensation equal to the amount of remuneration that would have been due for the period of notice.

Article 52

Service gratuity

1. On the termination of a contract of employment by either party for any reason after a year's continuous service the worker or in case of his death, his heirs, shall be entitled to service gratuity equal to one month's remuneration for every year of service, unless more favourable terms have been agreed. He shall also be entitled to proportionate gratuity consisting of as many as twelfths as there have been months or fractions of months above a fortnight of actual service.

2. If the period of service is less than one year the worker shall be entitled to proportionate gratuity except when he resigns from service of his own accord.

3. In the case of seasonal occupations or where the duties involved are for a brief duration, whatsoever their nature, if the period of service does not reach one year's duration the workers is entitled to receive a 10% substitution allowances, unless more favourable terms of basic daily remuneration are paid at the termination of service.

4. No such gratuity or allowance shall be payable if the worker is convicted of an offence causing damages to the employer.

Article 53

Death benefit

In case of death of a worker during his contract of employment, the employer shall pay to his heirs an amount not less than 15 days remuneration as death benefit for funeral services.

Article 54

Damages for unjustified termination

Unilateral withdrawal, otherwise than for reasonable cause, from a contract of employment concluded for a definite period shall entitle the party not withdrawing from the contract to damages.

Article 55

Re-instatement

In addition to any other benefits and remedies available under this Code or any other law, a worker who is unlawfully discharged shall be entitled to be reinstated to his old job.

Article 56

Transfer of undertakings

Where an undertaking is legally transferred between living persons or on account of death, or where it is used by or leased to any third party, existing contracts of employment shall remain in force between the new employer and the workers.

Article 57

Suspension of the employment relationship

1. An employment relationship shall be suspended if the work of the undertaking temporarily ceases and the employer has given 7 days written notice of the fact to the workers or posted it up within the undertaking.

2. Such notice shall also be communicated within the period mentioned above to the appropriate district labour inspectorate, with reasons for the temporary cessation of work and of its probable duration.

3. The suspension of the employment relationship shall not exceed 30 days:

Provided that the Central Labour Inspector may authorise a prolongation of the suspension of the employment relationship up to a total of 90 days, if special circumstances or local or seasonal requirements so warrant.

4. An employment relationship shall also be suspended:

- (a) if the worker is called up for military service;
- (b) if the worker is absent by reason of illness or accident for a period not exceeding three months, except where the employer agrees to an extension. Upon presentation of medical evidence of illness and while the employment relationship is in force, the worker shall receive full salary for the first thirty days, and salary at one half of the normal rate thereafter;
- (c) if the worker is detained for a period not exceeding three months under the Public Order Law (Law No. 21 of 26th August, 1963) and returns to work after the period of detention;
- (d) if the worker is detained for any offence but is finally acquitted and returns to work.

5. In the case of sub-paragraphs (c) and (d) of the preceding paragraph, the worker shall be entitled to be re-instated and the period in question shall be counted towards his terminal benefits.

6. If a worker is detained in custody for an offence concerning his employment, he shall be entitled to receive from his employer one-third of his basic salary until he is acquitted or convicted. On acquittal he shall be entitled to receive the arrears of salary and, on conviction, shall forfeit all his benefits under the Code.

PART IV.

APPRENTICESHIP

Article 58

Contract of apprenticeship

A contract of apprenticeship is a special employment relationship by which the employer undertakes to give or cause others to give the apprentice in his service such instruction in the undertaking as will enable him to acquire the technical proficiency necessary to become a skilled worker, while using the services of such apprentice in the undertaking. Such a contract shall be in writing.

Article 59

Conditions and period of apprenticeship

1. Young persons may be employed as apprentices if they are at least 15 and not more than 30 days of age, subject to the restriction as to age and to the prohibitions and limitations on employment laid down in this Code or regulations made hereunder or by any other law.

2. The duration of an apprenticeship contract shall not exceed three years.

3. Periods served as an apprentice with two or more employers shall be added together for the purposes of calculating the maximum period of apprenticeship, on condition that no two such periods are separated by an interval of more than one year and that they relate to the same occupation.

Article 60

Exemption from stamp duties and registration fees

A contract of apprenticeship shall be exempt from all stamp duties and registration fees.

Article 61

Hours of work

1. The hours of work of an apprentice shall not exceed 8 a day and 44 a week.

2. Time devoted to related instructions shall be treated for all purposes as hours worked.

3. Work shall, in all cases, be prohibited between 10 p. m. and 6 a. m.

Article 62

Medical examination

Before an apprentice is employed, the employer shall provide for him to be medically examined to ensure that he is fit for the work for which he is to be employed.

Article 63

Contents of contract of apprenticeship

Every contract of apprenticeship shall contain at least the following information:

- (a) name, trade or occupation and address of the employers;
- (b) name, age, civil status, nationality and address of the apprentice;
- (c) occupation, art or trade which is the object of the apprenticeship;
- (d) services which the apprentice undertakes to give;
- (e) duration of the apprenticeship and place where it is to be followed;
- (f) remuneration payable to the apprentice in the form of wages and other benefits during apprenticeship;
- (g) conditions for the board, lodging and education of the apprentice.

Article 64

Duties of employers

It shall be the duty of the employer:

1. to give or cause others to give apprentice in his service such instruction in the undertaking as will enable him to acquire the proficiency necessary to become a skilled worker;
2. to cooperate with public and private bodies responsible for organising the courses of instruction serving to supplement the practical training;
3. to remunerate the apprentice in a just and fair manner;
4. to ensure that the apprentice is not employed on work beyond his physical strength or work unconnected with the occupation or trade for which he has been engaged;
5. to give the apprentice, without in any way reducing his remuneration, the necessary time off to attend compulsory course of related instructions and to ensure that he attends such courses;
6. to give the apprentice the necessary time off to take the examination entitling him to receive the appropriate diploma;
7. to inform the person exercising paternal authority over the apprentice the progress made by the apprentice in his training;
8. to ensure that the apprentice is not employed as a labourer.

Article 65

Duties of apprentice

It shall be the duty of the apprentice:

1. to obey the employer or the person entrusted by the employer with his training and to carry out the instructions that are given to him;
2. to do his work in the undertaking conscientiously;
3. to maintain regular attendance at related instruction courses;
4. to observe the terms of his contract.

Article 66

Training of apprentice

1. The vocational training of an apprentice shall consist of practical training and related instructions.

2. The object of the practical training shall be to give the apprentice the necessary skill for the work in which he is to be employed, by gradually accustoming him to the work.

3. The object of the related instruction shall be to give the apprentice such technical knowledge as he needs to become fully skilled. Any fee for such instructions shall be payable by the employer.

Article 67

Proficiency tests

1. On completing their practical training and related instructions, apprentices shall undergo tests to determine their proficiency in the trade in which they have served their apprenticeship.

2. The qualifications obtained at the end of the period of apprenticeship shall be recorded in the work book.

Article 68

Counting of period of apprenticeship

If on the expiry of the period of apprenticeship the contract is not terminated, the apprentice shall continue to be employed in a capacity corresponding to the qualifications obtained in the proficiency tests, and the period of apprenticeship shall count towards his length of service.

Article 69

Compulsory employment of apprentices

An employer employing 30 or more workers shall employ at least one apprentice for every 30 workers employed by him.

PART V.

REMUNERATION

Chapter I.

FIXING OF REMUNERATION

Article 70.

Adequacy and equality of remuneration

1. Every worker shall have the right to receive remuneration which shall be in proportion to the quality and quantity of his work and which shall ensure an existence consistent with human dignity.
2. In fixing rates of remuneration, no discrimination shall be made on account of age, sex, nationality, religion or political or trade union activities.
3. Equal remuneration shall be given for work which is equal as regards value, efficiency, type of work or duration.

Article 71

Forms of remuneration

1. Remuneration may be fixed according to unit of time (month, fortnight, week, day or hour) or by unit of work (piece work or by the job).
2. The employer shall notify the worker beforehand of the constituent elements of the piece rate applicable to him, the work to be performed and the rate payable per unit. He shall also notify the worker of the quantity of work done and the time taken to do it.
3. The employer and workers may agree that a part of the remuneration may take the form of a share in profits, commission or allowances in kind.
4. Except as otherwise provided in the collective labour agreement or individual contract, a worker's share in profits shall be determined on the basis of the net profits or the employer.
5. In the absence of a collective labour agreement or other arrangement between the parties, individual disputes as to the amount of remuneration shall be settled by a court on the basis of local customs and usage or in their absence or if they are considered by the court to be inequitable, on the basis of equity.

Article 72

Minimum wages

Taking into consideration the economic and social conditions of the country and in consistence with the provisions of Article 71, the minimum wages for any category of workers may be determined by decree of the President of the Republic, on the proposal of the Minister having heard the Central Labour Commission, and with the approval of the Council of Secretaries.

Article 73

Fringe benefits

1. An employer shall provide:
 - (a) accommodation when a worker is required to be away from his normal residence;
 - (b) free food to a worker, or subsistence allowance in place thereof, when the worker is required to work away from his normal residence and there are no suitable messing facilities;
 - (c) free transport to and from the place of work, when a worker is required to work in a town or locality away from his normal residence.
2. The Secretary may, also, by decree determine:
 - (a) other cases in which workers shall be provided with accommodation, transport or messing facilities;
 - (b) any other fringe benefits;
 - (c) the requirements to be met by the employer in all the cases referred to in this Article.

Article 74

Idd bonus

1. Every worker shall be entitled to an Idd bonus equal to 15 days' remuneration, half being paid at the end of Ramadan and the other half at the beginning of Arafat:

Provided that the bonus due to non-Muslim workers may, if such workers so request, be paid in a single sum at the end of the solar year.

2. Workers who have not completed an year's service shall be entitled to a proportionate bonus, consisting of as many twelfths as

there have been months, or fractions of months above a fortnight, of actual service.

3. Where a worker's services are terminated, a proportionate bonus in respect of the months, or fractions of a month above a fortnight, of actual service shall be paid to him when his accounts are settled.

4. In the case of workers remunerated at piece rates or on commission, the bonus shall be calculated on the average earnings at piece rates or on the average commission received during the last three months or lesser period, after deduction of any expenses borne by the worker himself, whether or not such expenses are determined in the forms of a lump sum.

Chapter II.

PAYMENT OF REMUNERATION

Article 75

Method of payment

1. Subject to the provisions of this Code or regulations made hereunder, the remuneration to a worker shall be paid in legal currency.

2. Payment shall be effected at the place of work and on the last day of the pay period.

Article 76

Periodicity of payment

1. Except where common usage requires otherwise, remuneration shall be paid at regular intervals of not more than a fortnight in the case of a worker paid by the day, and not more than a month in the case of other workers.

2. In the case of piece work lasting longer than a fortnight a worker may request to be paid a fortnight amount on account in proportion to the amount of work done, subject to a maximum of 80 per cent.

3. Except as otherwise agreed in writing, workers remunerated on commission shall be entitled to receive the rate of commission customary in the branch of activity concerned.

4. Commission on business transacted during a given quarter shall be paid by the end of the following quarter.

5. A share of profits made during a given financial year shall be paid during the following year.

Article 77

Receipts

The payment of remuneration shall be proved by a receipt or similar document signed by the worker, or authenticated by his finger-print if he is illiterate. Such document shall be preserved by the employer with his other accounting records and shall be produced at the request of the competent central or district labour inspector.

Article 78

Priority of wages

Wages owing to a worker shall enjoy a general claim on the assets of the employer and shall have priority over the debts of all creditors of the undertaking.

Article 79

Worker's remuneration not to be attached

The remuneration of a worker shall not be liable to be assigned or attached except for an amount not exceeding one-fourth of the remuneration.

Article 80

Protection of employer's assets from seizure

Payments due from the State or from public institutions for work done shall not be seized by third parties, in so far as they relate to the remuneration payable by the employer to the workers.

Article 81

Limitation

All entitlements of a worker to payments under the employment relationship shall be barred by limitation after three years from the date on which they become due.

Chapter III.

DEDUCTION AND DISCIPLINARY PENALTIES

Article 82

Deductions from remuneration

No deductions other than those prescribe by this Code or regulations made hereunder or nay other law or collective labour agreement shall be made from woker's remuneration, except for repayment of advances received from the employer and evidenced in writing.

Article 83

Voluntary absence and disciplinary penalties

1. Voluntary absence of a worker from his work shall entail the loss of all remuneration for the period of the absence.

2. Voluntary absence of a worker from the service for a period of seven days or more consecutive days without justification will be considered as if he has resigned the service of his own accord.

3. In cases where the worker has defaulted contractual obligations without warranting the immediate termination of his employment relationship, he shall be liable to the following disciplinary penalties:

(a) warning;

(b) suspension from work for not exceeding seven days.

4. The employer shall immediately notify the worker of the measures to be taken against him under the preceding paragraph.

Article 84

Fines Fund

1. The amount of the fines mentioned in the last preceding Article shall be paid by the employer to the Ministry at the end of each month. This amount shall be credited to the Fines Fund maintained by the Ministry.

2. The Secretary may, after consultation with the Central Labour Commission, utilize any amount out of the Fines Fund for assistance projects for the benefit of workers.

PART VI.

CONDITIONS OF WORK

Chapter I.

HOURS OF WORK

Article 85

Hours of work

«Hours of work» means the period during which a worker is at the disposal of the employer, excluding any rest periods prescribed or agreed within the limits fixed by this Code or regulations made here under or by any other law.

Article 86

Normal hours of work

1. The normal hours of work of a worker, whether at time rates, piece rates or job rates shall not exceed 8 a day or 48 a week.

2. Hours worked in excess of the normal hours of work shall not exceed 12 a week and shall entitle a worker to a proportionate increase in remuneration which shall in no case be less than 25 per cent of the normal remuneration:

Provided that work done on national and public holidays shall be paid as under:

- | | | | |
|-----|--|---|--|
| (a) | 1st May (Labour day) - 1 day |) | |
| | 1st July (National Commorative day - 1 day |) | 100% more than the normal remuneration |
| | 21st October (Revolution day - 1 day) |) | |
| (b) | Idd-El-Fitr - 2 days |) | |
| | Idd-El-Adha - 2 days |) | |
| | 26th June - 1 day |) | 50% more than the normal remuneration |
| | 12 Rabi-El-Awal (Birthday of Prophet - 1 day |) | |
| (c) | Other Public Holidays |) | |

Article 87

Intermittent work

In occupations that involve intermittent duty or mere presence or caretaker activity, the normal hours of work shall be 10 a day and 60 a week.

Chapter II.

NIGHT WORK

Article 88

Night work for women and young persons

1. For the purposes of this Chapter, the term «night work» means any work done between 10 p.m. and 5 a.m.

2. It shall be unlawful to employ young persons under the age of 18 years or women on night work in industrial, commercial and agricultural undertakings and their ancillary establishment; except undertakings in which only members of the same family are employed:

Provided that this prohibition shall not apply to workers of either sex who have attained the age of 16 years:

- (a) if they are employed on work which, by its nature, must be continued night and day;
- (b) in a case of force majeure which prevents the normal operation of the undertaking.

3. In cases covered by sub-paragraph (b) above the employer shall immediately notify the competent district labour inspectorate indicating the circumstances of the case of force majeure, the number of women and young persons employed; the hours of work adopted and the probable duration of the night work.

4. Night work shall be remunerated by an increase of not less than 25 per cent of the normal remuneration, except in the case of work done on regularly recurring shifts.

Article 89

Power of the Secretary

Notwithstanding the provisions of the last preceding Article, the Secretary may, by decree:

1. reduce the length of the night period in places where special climatic conditions so warrant;

2. authorise and prescribe conditions for the employment of women on night work during seasons and in cases when such work is concerned with raw materials which are being processed and are likely to deteriorate rapidly, if such action is necessary to save the materials from loss;
3. authorise, in particularly serious circumstances, the employment of young persons who have attained the age of 16 years on night work if the public interest so warrants.

Chapter III.

WORK OF WOMEN CHILDREN AND YOUNG PERSONS

Article 90

Prohibited work

1. The Secretary may, by decree, prescribe the types of work prohibited for women, expectant and nursing mothers, children and young persons.

2. For the purpose of this Chapter, the term «children» means persons of either sex who have not attained the age of 15 years and the term «young persons» means those who have attained the age of 15 years but have not attained the age of 18 years.

3. Where the age is uncertain, medical opinion shall be obtained.

4. The Secretary may, by decree, prescribe the types of work that are dangerous or unhealthy or that demand considerable strength or concentration, thus necessitating changes in the minimum age fixed for children and young persons in this Chapter. The maximum weights to be carried, pulled or pushed by children young persons and women shall be prescribed in the same manner.

Article 91

Expectant and nursing mothers

1. No women worker shall be discharged during a period of pregnancy, as duly confirmed by a medical certificate, until the end of the period of leave mentioned in the next succeeding paragraph or until the child is one year old:

Provided that this rule shall not apply in the following cases:

- (a) the cessation of the activity of the undertaking in which the woman worker is employed;

- (b) the completion of the work for which the woman worker was engaged or the termination of the employment relationship on the expiry of the stipulated term.

2. A woman worker shall be entitled, on presentation of a medical certificate indicating the expected date of her confinement to 14 weeks' maternity leave with half pay of which at least 6 weeks shall be taken after her confinement, provided that she has been employed by the employer for at least six months without any interruption on her part except for properly certified illness.

3. If the confinement takes place after the expected date, the prenatal leave shall be extended until the actual date of the confinement; the six week period of leave after the confinement shall not be reduced.

Article 92

Nursing breaks

A woman worker who is nursing her own child shall be entitled, for a maximum of a year after the date of birth of the child, to two daily breaks of one hour each. The breaks shall be counted as working hours and remunerated accordingly.

Article 93

Unlawful to employ children

1. It shall be unlawful to employ children under the age of 15 years:

Provided that this restriction as to age shall not apply to:

- (a) pupils attending public and State-supervised trade schools or non-profit-making training workshops;
- (b) members of the employer's family and his relatives if they are living with him and are supported by him and are employed on work under his orders in an undertaking in which no other persons are employed.

2. Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, the Secretary may authorise the employment of children of not less than 12 years of age, on condition that the work is compatible with the proper protection, health and moral welfare of such children and in cases where it is necessitated by special business or local conditions and by the special technical requirements of the work, or is essential to the learning of the trade.

Article 94

Minimum age for certain types of work

1. The minimum age for employment on a vessel as a trimmer or stoker or on underground work in quarries or mines shall be 18 years:

Provided that the minimum age for any other employment on a vessel (including fishing vessel) shall be 15 years.

2. Young persons under the age of 16 years shall not be employed in work done on flying scaffolds or portable ladders in connection with the construction, demolition, maintenance or repair of buildings.

Article 95

Medical examination

1. Children and young persons shall not be employed unless the employer has arranged for their medical examination to ascertain whether they are fit to undertake all or any of the duties on which they are to be employed. Thereafter the employer shall arrange a medical examination once a year of children and young persons until they reach the age of 18 years.

2. Officials of the health services shall carry out such medical examination and issue the appropriate certificates.

3. Where a person is found to be medically unfit to continue his job, his contract of employment shall be automatically dissolved.

Chapter IV.

WEEKLY REST, PUBLIC HOLIDAYS AND ANNUAL LEAVE

Article 96

Weekly rest

1. Every worker shall be entitled to one day's rest each week, which should normally fall on Friday. Subject to the exceptions mentioned in paragraph 5 of this Article, it shall consist of at least 24 consecutive hours each week.

2. As far as possible, the weekly rest shall be granted simultaneously to all workers employed in an undertaking.

3. Workers shall also be entitled to a rest day on public holidays recognised as such by the State.

4. A worker shall be entitled to full remuneration on all national holidays in letters (a) and (b) of the proviso to paragraph 2 of Article 86 of this Code.

5. The Secretary may specify the occupations in which the rest day may be granted in rotation or replaced by other traditional holidays or granted in respect of periods longer than a week.

Article 97

Annual leave

1. Workers shall be entitled to 15 days leave with pay for every year of continuous service. On the termination of his service after a year of continuous service a worker shall be entitled also to proportionate leave consisting of as many twelfths as there have been months or fractions of months above a fortnight of actual service.

2. An entitlement to leave with pay shall normally be acquired after a full year of continuous service:

Provided that aggregate service shall also be counted up to a maximum of two years.

3. Where the employment relationship ceases before the worker has taken the leave to which he is entitled, he shall be paid remuneration in lieu of any leave not taken.

4. The period of annual leave, which shall normally be taken continuously, shall be granted at a time to be fixed by the employer having regard to the needs of the undertaking and the interests of the workers.

5. The employer shall notify the worker beforehand of the period fixed for him to take his annual leave.

6. Shorter periods of not less than 6 continuous working days may be substituted for the continuous period of leave if the needs of the work so require:

Provided that the aggregate shall not be less than the minimum period prescribed by this Code.

7. The period of notice prescribed in Article 51 shall not be included in the annual leave.

8. The rate of remuneration payable to the worker at the beginning of his annual leave shall be paid to him throughout the leave period.

Article 98

Leave Register

Every employer shall maintain a Leave Register showing the date of entry into service of each of his workers, the date on which each worker takes his annual leave, the duration of such leave and the corresponding remuneration.

Chapter V.

COMPANY STORES

Article 99

Conditions of operation of company stores

1. Any organisation shall be deemed to be a company store if it is used by the employer, either directly or indirectly, to sell consumer goods to the workers in the undertaking.

2. Company stores shall be permitted to operate subject to the following conditions:

- (a) that the goods sold are intended exclusively to meet the normal requirements of the workers and are not a source of profit to the employer;
- (b) that the accounts of such stores are kept completely separate and are under the supervision of a committee composed of representatives of the workers and of the employer.

3. The prices of the goods for sale shall be posted up legibly inside the store.

4. It shall be unlawful to sell alcoholic beverages both in the stores and in workplaces of the employers.

Article 100

Administrative supervision

1. The opening of a company store, subject to the conditions laid down in the last preceding Article, shall require the prior authorisation of the competent district labour inspectorate.

2. The opening of such store may be compulsory in certain undertakings if the Director so directs:

Provided that no worker shall be compelled to make purchase at such a store.

3. The operation of such store shall be supervised by the competent district labour inspectorate. If irregularities are observed in its operation, the competent central labour inspectorate on the report of the competent district labour inspectorate may order it to be closed, either temporarily or permanently.

PART VII.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Article 101

Protection against possible risks

All factories, workshops and other workplaces shall be built, installed, equipped and managed in such a way that the workers are properly protected against possible risks.

For this purpose the employer shall:

1. maintain a perfect state of safety and hygiene to avoid the risks of accident or damage to health;
2. take suitable measures to prevent contamination of workplaces from toxic gases; vapours, dust, fumes, mists and other emanations;
3. provide sufficient and suitable toilet and washing facilities, separately for men and women workers;
4. provide an adequate supply of drinking-water easily accessible to all workers;
5. maintain fire-fighting appliances and staff trained in their uses;
6. provide the necessary safety appliances adapted to machinery and plant;
7. maintain machinery, electrical and mechanical plant, instruments and tools in good condition to ensure safety;
8. provide suitable cloak room facilities for the staff;
9. provide suitable installation for the removal of refuse and drainage of residual waters;
10. take the necessary precaution in his establishment to protect the life, health and morality of the workers;

11. ensure that his staff receive the necessary instructions for the prevention of industrial accidents, occupational diseases and other risks inherent in their occupations;
12. post up in conspicuous parts of the workplaces notices explaining clearly the obligations of the workers to observe safety rules, and visual signs indicating dangerous places;
13. inform the competent district labour inspectorate, for the purposes of regulating factory inspection, whenever steam plant or boilers or any pressure vessels or compressed air or compressed gas vessels are being installed;
14. supply the workers with the apparatus and instruments to guard against the risks inherent in the work;
15. take steps to provide the necessary first aid in urgent cases to workers involved in accidents or falling sick during work.

Article 102

Notification of industrial accidents and occupational diseases

1. The employer shall immediately notify the competent labour inspectorate of all accidents resulting in injury or death.
2. Similar notification shall be given in cases of occupational diseases.

Article 103

Medical facilities

1. Every undertaking normally employing more than 10 workers at a single centre shall maintain a first aid chest.
2. Every undertaking normally employing more than 100 workers at a single centre shall also have its own dispensary and adequate medical staff.

Article 104

Conveyance of injured and sick workers

It shall be the duty of the employer to arrange at his own expenses for the conveyance to the nearest hospital of any injured or sick worker who can be so conveyed and who cannot be treated on the spot with the means available.

Article 105

Health and safety regulations

Without prejudice to the provisions contained in this Part, the Secretary may make any other health and safety regulations generally or for any class of undertakings.

PART VIII.

ADMINISTERING AUTHORITIES AND METHOD
OF IMPLEMENTATION

Chapter I.

ADMINISTRATIVE AND SUPERVISORY AUTHORITIES

Article 106

Central Labour Authority

1. The Ministry shall be the Central Labour Authority for the purposes of this Code.

2. The Central Labour Authority through the Labour Department shall:

- (a) ensure compliance with the provisions of this Code or regulations made hereunder or any other law for the protection and welfare of the workers;
- (b) assist, on request the registered trade unions and registered employers' associations or employers or their federations or confederations in drawing up collective labour agreements and take such steps as are appropriate to settle by conciliation disputes arising at the national level or disputes of major importance;
- (c) direct the education and vocational training of workers and the placement of the unemployed;
- (d) be responsible for all questions connected with employment relationships, conditions of work, employment of workers, manpower movements and labour statistics.

3. The Head of the Labour Department shall have the rank of Central Labour Inspector.

Article 107

District labour inspectorates

1. The district labour inspectorates shall function under the Central Labour Inspector referred to in the preceding Article.

2. A district Labour inspectorate shall have jurisdiction in the district and shall have its office in the district headquarters concerned. It shall be headed by an official having the rank of District labour inspector who shall be appointed by the Secretary. Any district labour inspector may be made responsible for two or more inspectorates simultaneously.

3. In the absence of a District Labour Inspector or where no such appointment is made, the chairman of the District Council shall carry out the functions of the District Labour Inspector.

Article 108

Duties of district labour inspectors

The district labour inspector shall:

- (a) ensure strict compliance with the provisions of this Code or regulations made hereunder;
- (b) arrange for the placement of workers;
- (c) report on the circumstances of the workers in his district;
- (d) conciliate in labour disputes falling within his competence;
- (e) maintain such records and registers as prescribed by this Code or regulations made hereunder or as required by the Central Labour Authority;
- (f) carry out the orders and instructions issued by the Central Labour Authority and the competent district labour inspector.

Article 109

Cooperation and assistance from Government authorities

The Central Labour Inspector and district labour inspector may, where necessary, seek the cooperation and assistance of any Government authorities for the implementation of the provisions of this Code and regulations made hereunder.

Article 110

Powers of inspectors

The Central Labour Inspector and district labour inspectors, possessing proper identity cards shall have powers:

1. to enter freely without previous notice at any hour of the day or night any work place liable to inspection.
2. to enter by day any premises which they may have reasonable cause to believe to be liable to inspection;
3. to carry out any examination, test or enquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the provisions of this Code and regulations made hereunder are observed;
4. to interrogate, alone or in the presence of witnesses, the employer or the worker, on any matters concerning the application of this Code or regulations made hereunder;
5. to require the production of any books, registers or other documents concerning the workers and their terms and conditions of service in order to see that they are in conformity with the legal provisions, and to copy such documents or make extracts therefrom;
6. to enforce the posting of notices required by the provisions of this Code or regulations made hereunder;
7. to take evidence and to obtain samples for the purposes of analysis or study;
8. to arrange for themselves to be accompanied in the course of their inspection by representatives of the employer and of the workers employed in the undertaking and, if necessary, the representatives of other Government authorities mentioned in the last preceding Article and by such interpreters as may be necessary;
9. to require the employer to submit to them such information and statistics concerning the workers or their terms and conditions of service as is considered necessary;
10. to draw up reports, which shall be deemed to be true until contrary is proved, of any breaches of this Code or regulations made hereunder, which they have observed;
11. to give due warning to employers, in cases where breaches of this Code or regulations made hereunder have been observed, and to fix a time limit within which the irregularities shall be rectified;

12. to invite the parties to a labour dispute to attend conciliation proceedings and produce any books, registers or other documents which may be required for the settlement of the dispute.

Article 111

Prohibitions

The Central Labour Inspector and the district labour inspectors shall not:

1. have any direct or indirect interest in any undertaking;
2. reveal, even after leaving the service, any manufacturing or commercial secrets or working processes which may come to their knowledge in the course of their duties;
3. divulge the source of any complaint bringing to their notice a defect or breach of legal provisions and shall give no intimation to the employer or his representative that a visit of inspection was made in consequence of receipt of such a complaint.

Article 112

Powers as police officers

The Central Labour Inspector and the district labour inspectors shall, within the limits of the powers and duties assigned to them under this Code or regulations made hereunder or any other law, have the status and powers of police officers.

Chapter II.

ADVISORY AUTHORITIES

Article 113

Central Labour Commission

1. The Central Labour Commission is hereby established under the Ministry. It shall consist of:

- (a) The Secretary of State — Chairman
- (b) The Director of the Labour Department — Vice Chairman
- (c) one representative from the Ministry of Agriculture appointed by the said Ministry — Member
- (d) one representative from the Ministry of Industry and Fisheries appointed by the said Ministry — Member
- (e) one representative from the Ministry of Commerce appointed by the said Ministry — Member
- (f) one representative from the Social Insurance Organisation (CASS) — Member
- (g) two representatives from the Public Relations Office — Members

2. The commission may, through its Chairman, request the appropriate Government Departments and private undertakings to furnish such documents and other information as it need for the discharge of its duties.

3. The Commission may formulate its own rules of procedure.

Article 114

Functions of the Commission

The Commission shall advise the Secretary, as and when required by him on any matter referred to it concerning the employment, conditions of service and welfare of workers.

Chapter III.

METHODS OF SUPERVISION

Article 115

Notification of the opening and closing of undertakings

1. Any person who opens an industrial, commercial or agricultural undertaking normally employing 5 or more workers shall notify the competent district labour inspectorate of the fact within ten days, specifying the nature of the business and the number of workers employed.

2. Similar notification shall be given within the same time limit to the competent district labour inspectorate if the business of the undertaking closes.

3. Every district labour inspectorate shall maintain an up-to-date list of the industrial, commercial and agricultural undertakings in its area.

Article 116

Work Books

Every worker shall be supplied free of charge, with a Work Book by the district labour inspectorate of the area where the worker works in the form prescribed by regulations made hereunder:

Provided that the following shall not be required to have a Work Book:

1. the employer's spouse and his relatives, if they live with him and are maintained by him;
2. persons holding positions of director or manager of an undertaking;
3. persons employed in the Government services and by public authorities and public institutions;
4. workers employed in domestic service;
5. workers intended for industrial, commercial or agricultural undertakings not employing more than 4 persons;
6. workers required for casual work not lasting longer than 7 days.

Article 117

No employment without Work Book

1. Subject to the exemptions mentioned in the last preceding Article no employer shall employ a worker if he is not in possession of a Work Book.

2. No worker shall obtain more than one Work Book.

Article 118

Custody of Work Book

1. A Work Book shall remain in the custody of the competent district labour inspector until the worker is sent by it to an employer for placement.

2. On employing a worker, the employer shall take possession of the Work Book and verify that it is duly completed and is in order.

3. The Work Book shall remain in the employers custody for such time as the worker is employed by him.

4. Where a worker serves two or more employers simultaneously, the Work Book shall remain in the custody of one of them, the other employers being furnished by him with a declaration that the Work Book is in his custody.

5. Within 24 hours of the termination of an employment relationship, the employer shall return the Work Book to the worker, who shall give him receipt for it. The worker shall return the Work Book to the competent district labour inspectorate for custody.

Article 119

Objections

1. A worker shall be entitled to inspect the Work Book held in the employer's custody.

2. An objection to any entry made in the Work Book by the employer may be lodged by the worker concerned with the competent district labour inspectorate, which may order the correction or deletion of the entry without prejudice to any legal action.

Article 120

Duplicate Work Book

1. Where a Work Book is lost or damaged, a duplicate may be issued to a worker free of charge or on payment of such fee as may be prescribed by regulations made hereunder.

2. Where a Work Book no longer contains the requisite space for the prescribed entries, the competent district labour inspectorate may issue a new Work Book, in which the number of the previous Work Book shall be recorded. The old Work Book shall remain in the custody of the competent district labour inspectorate.

Chapter IV.

REGISTRATION OF WORKERS

Article 121

Registration

1. Every person wishing to be found employment in the service of another shall cause his name to be registered in the General Employment Register kept by the competent district inspectorate.

2. No person shall register himself with more than one district labour inspectorate.

Article 122

Requirements of registration

1. No person may be registered in the General Employment Register unless he has attained the minimum age prescribed by this Code or regulations made hereunder or any other law for admission to employment.

2. On registration, a worker shall be issued by the competent district labour inspectorate with a Registration Card in such form as may be prescribed by regulations made hereunder.

Article 123

Order of registration

1. Persons shall be registered in the General Employment Register in the order in which their applications are received.

2. If a registered person once employed and discharged, wishes to be found another employment, he shall be registered again in the order in which his subsequent application is received.

3. The registered persons shall be classified by the district labour inspectorates in separate registers according to their occupational categories.

Article 124

Employment agents

It shall be unlawful for any person to act-as-an employment agent, paid or otherwise.

Chapter V.

PLACEMENT OF WORKERS

Article 125

Placement

Placement shall be a public service and shall be carried out in accordance with the provisions of this Code or regulations made hereunder.

Article 126

Compulsory employment

1. Employers shall be obliged to employ the worker they require from among those registered in the General Employment Register:

Provided that this obligation shall not apply to:

1. the employer's spouse and his relatives who are living with him and are maintained by him;
2. persons holding positions of a director or manager of an undertaking;
3. workers employed in domestic service;
4. workers intended for industrial, commercial or agricultural undertakings not employing more than 4 persons;
5. worker required for casual work not lasting longer than 7 days.

2. Workers to be employed in the State Central and Local Services, Autonomous Agencies and Public Institutions shall be recruited through the labour inspectorates in their respective areas, or as result of duly publicised competitive examination at which the Labour Department is represented.

Article 127

Application for employment of workers

1. Subject to the exemptions mentioned in the last preceding Article, any employer intending to employ workers shall make application to the district labour inspectorate for the area where the work is to be done.

2. If the inspectorate is unable to meet the requirements of the employer wholly or in part, it shall refer such part as it is unable to meet to any other district labour inspectorate.

3. Applications for workers shall state the number required in each category and trade with qualifications and shall indicate the terms and conditions of employment and the probable duration.

4. Application by name of workers may be permitted in the case of:

- (a) workers required for positions of trust connected with the custody of workshops, worksites or other property of the undertaking;
- (b) apprentices who have completed their apprenticeship in the undertaking;
- (c) Workers who have already been employed by the same undertaking.

5. A district labour inspectorate shall, when accepting an employer's application, satisfy itself that the terms and conditions offered to workers are in conformity with the provisions of this Code or regulations made hereunder and with the stipulations of collective labour agreements, if any.

Article 128

Priorities and reference to employment

1. Except in cases where applications by name are permitted, workers shall be found employment in the order of their registration in the General Employment Register:

Provided that workers living in the district where the work is to be done shall have priority in being found employment.

2. Workers dismissed from an undertaking owing to reduction of staff shall have a prior claim to reinstatement in the undertaking for one year, reckoned from the date of their dismissal.

3. When a worker is referred for employment, the competent district labour inspectorate shall give him his Work Book and a letter addressed to the employer.

Article 129

Employers may refuse to accept certain workers

1. Notwithstanding the provisions of Article 126, employers shall have the right to test workers referred to them for employment with a view to ascertaining their technical skill or suitability for the job. In case a worker is not found suitable, the employer may ask the competent district labour inspectorate for another worker.

2. An employer may refuse to engage workers whom he has already dismissed for reasonable cause.

Article 130

Direct engagement of workers

1. An employer may employ workers directly in any case where such employment is justified by an urgent need to avoid damage to persons or plant.

2. Whenever workers engaged directly under the last preceding paragraph are employed for longer than a week, the employer shall notify the competent district labour inspectorate of their names indicating the reasons therefor and the conditions of employment.

Article 131

Notification of termination of employment

Employers subject to the placement procedure shall notify the competent district labour inspectorate within 5 days, the names and skills of any workers who, for whatever reason, cease to be employed by them.

Article 132

Compulsory notification by workers

1. Workers registered in the General Employment Register shall be required to notify the competent district labour inspectorate within 7 days of their starting work if they are employed directly under the provisions of the Code.

2. Persons registered in the General Employment Register shall, if they continue to be unemployed, renew their registration with the competent district labour inspectorate every three months from the date of their registration. Failure to do so shall entail the loss of their position on the General Employment Register except in cases where such failure was due to a serious and duly proved impediment.

Article 133

Administrative appeals

1. Any person aggrieved by a decision of a district labour inspectorate in respect of registration or placement may appeal to the central labour inspector.

2. An appeal against the decision of the central labour inspector shall be to the Secretary whose decision shall be final.

PART IX.

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

Article 134

Individual labour disputes

1. An individual labour dispute shall be submitted by any of the parties to the competent District Labour Inspector for conciliation, who shall attempt to settle the dispute within fourteen days of submission.

2. If any of the parties is not satisfied with the decision of the District Labour Inspector, it may, within fourteen days from the date of the notification of the decision, refer the dispute to the Central Labour Inspector who shall attempt to settle the dispute within fourteen days of its submissions.

3. If any of the parties is not satisfied with the decision of the Central Labour Inspector, it may within fourteen days from the date of notification of the decision, refer the dispute to the competent Regional Court.

Article 135

Collective Labour dispute at district level

1. A collective labour dispute arising at the district, firm or factory level shall be submitted to the competent District Labour Inspector for conciliation who shall attempt to settle the dispute within fourteen days of its submission.

2. If any of the parties is not satisfied with the decisions of the District Labour Inspector, it may, within fourteen days from the date of the notification of the decision, refer the dispute to the Central Labour Inspector who shall attempt to settle the dispute within fourteen days of its submission.

3. If any of the parties is not satisfied with the decision of the Central Labour Inspector, it may within fourteen days from the date of notification of the decision, refer the dispute to the competent Regional Court.

Article 136

Collective labour disputes at regional level

1. A collective labour dispute of a regional character, arising at the regional level from more than one districts shall be submitted to the Central Labour Inspector who shall attempt to settle within fourteen days of its submission.

2. If any of the parties is not satisfied with the decision of the Central Labour Inspector, it may within fourteen days from the date of notification of the decision, refer the dispute to the competent Regional Court.

Article 137

Collective national labour disputes

1. A collective labour dispute arising at the national level shall be submitted for conciliation by any of the parties to the Central Labour Inspector who shall attempt to settle it within fourteen days of its submission.

2. Any party not satisfied with the decision of the Central Labour Inspector may, within fourteen days of the notification of the decision refer the dispute to the Supreme Court.

Article 138

Procedure for conciliation and settlement

1. When a labour dispute is submitted under this Part of the Code to any conciliator, he shall immediately invite the parties for conciliation.

2. Each conciliator shall attempt to settle the dispute within the prescribed time-limits.

3. In case an attempt at conciliation fails, the conciliator shall draw up a report within seven days of the conclusion of the conciliation proceedings and shall send a certified copy thereof to the parties, the next conciliator if any, and to the competent Regional Court or the Supreme Court, as the case may be.

Article 139

Reference to arbitration

1. Notwithstanding the provisions contained in the preceding Articles of this Part for the settlement of labour disputes, either of the parties may, after exhausting the conciliation procedures laid down in this Part, refer the dispute to arbitration before proceeding to the competent Court.

2. In the case of reference to arbitration:

- (a) the parties shall draw up a document specifying the terms of reference and notify the last conciliator;

- (b) each party shall nominate one of the arbitrators and the chairman shall be appointed by the Secretary;
 - (c) the chairman and the arbitrators shall form the arbitration board and shall give their award within thirty days of the reference of the dispute to them;
 - (d) a certified copy of the arbitration award shall be given to each of the parties and also sent by the chairman of the board to the last conciliator.
3. Any party aggrieved by the decisions of the board may, within fourteen days of such decision, refer the dispute to the competent Regional Court.
4. In case of reference to the Court, notwithstanding the provisions of any law to the contrary:
- (a) a dispute referred to it under this Part shall be decided by the Court within thirty days;
 - (b) any aggrieved party may, within fourteen days of such decision appeal to the Supreme Court which shall decide the appeal within fourteen days.
5. The president of the Regional Court shall as far as possible, assign a special Judge to deal with labour disputes.

Article 140

Jurisdiction of the Supreme Court

The Supreme Court shall have exclusive jurisdiction over appeals as to the legality of measures taken in the settlement of disputes by the conciliators, the arbitration board or a lower Court.

Article 141

Participation of labour union committees in settlement of labour disputes

Notwithstanding the provisions contained in this Part of the Code, the trade unions concerned shall be entitled to participate in proceedings relating to the settlement of labour disputes.

Article 142

The right to strike

1. The right to strike shall be exercised in accordance with the regulations made hereunder.
2. Lockouts are hereby prohibited.

PART X.

PENALTIES

Article 143

Obstruction to labour inspectors

Any person who wilfully obstructs a district or central labour inspector in the performance of their official duties, shall be guilty of an offence punishable with imprisonment for a term not exceeding one year or with a fine not less than So. Sh. 200 and not more than So. Sh. 200 or with both such imprisonment and fine.

Article 144

Other contraventions

Any person who contravenes the provisions of this Code or regulations made hereunder for which no penalty is specifically provided in this Part, shall be guilty of an offence punishable with imprisonment for a term not exceeding six months or with a fine not less than So. Sh. 100 and not more than So. Sh. 1000 or with both such imprisonment and fine.

Article 145

Repetition of offences

If an offence under this Code is repeated, the penalty provided herein may be doubled.

Article 146

Filing of complaints

The district or Central Labour Inspector shall, after giving due warning, if necessary, to the offending party, file a report in respect of the breaches under this Code or regulations made hereunder before the competent court, sending a copy hereof at the same time to the Ministry.

PART XI.

MISCELLANEOUS

Article 147

Regulations

The President of the Supreme Revolutionary Council may, by decree, on the proposal of the Secretary, issue regulations for the proper implementation of this Code.

Coming into force

This Law shall come into force on 21st October 1972 and shall be published in the Officielle Bulletin.

Jaalle M. G. Mohamed Siad Barre

PRESIDENT

of the Supreme Revolutionary Council

DISPOSIZIONI, COMUNICATI, AVVISI, VARIE

N. N.

PARTE SECONDA

TABLE OF CONTENTS

PART I.

GENERAL PROVISIONS

Art. 1.	Interpretations	Pag. 1114
Art. 2.	Application of the Code	» 1115
Art. 3.	Right to follow any occupation	» 1116
Art. 4.	Legal protection of labour	» 1116
Art. 5.	Recognition of worker's role in the develop- ment of national economy	» 1116
Art. 6.	Freedom of labour	» 1116
Art. 7.	Worker's rights not subject to renunciation	» 1117
Art. 8.	Law applicable to labour disputes	» 1117

PART II.

TRADE UNIONS AND THEIR FEDERATIONS

Chapter I.

TRADE UNIONS

Art. 9.	Organisation and purposes	Pag. 1117
Art. 10.	Establishment	» 1118
Art. 11.	Right to Join or withdraw	» 1118
Art. 12.	Autonomy	» 1118
Art. 13.	Contents of constitution and rules	» 1118
Art. 14.	Copies of constitution and rules to be sub- mitted to the Labour Department	» 1119
Art. 15.	Freedom of association	» 1119
Art. 16.	Civil and criminal liability	» 1120
Art. 17.	Function of trade unions	» 1120
Art. 18.	Social security benefits for members of trade unions	» 1121

Art. 19	Trade union committees	Pag. 1121
Art. 20	Duties of trade union committees	» 1121
Art. 21	Transfêr or discharge of members of trade union committees	» 1121
Art. 22	Rendering of accounts	» 1121
Art. 23	Legal status	» 1122
Art. 24	Juridical personality	» 1122
Art. 25	Rights of trade unions	» 1123
Art. 26	Obligation of trade unions	» 1123
Art. 27	Power to dissolve trade unions	» 1123

Chapter II.

FEDERATIONS

Art. 28	Formation of federations	» 1124
Art. 29	Withdrawal from a federation	» 1124
Art. 30	Application of the provisions of the Code	» 1124

PART III.

CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Chapter I.

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Art. 31	Parties to and subject of collective Labour agreements	Pag. 1124
Art. 32	Procedure for drawing collective labour agreement	» 1125
Art. 33	Contents of a collective labour agreement	» 1125
Art. 34	More favourable provisions	» 1126
Art. 35	Exemption from stamp duties and registration fees	» 1126
Art. 36	Territorial coverage and period of validity	» 1126
Art. 37	Subsequent participation	» 1126
Art. 38	Application of collective labour agreements	» 1127
Art. 39	Termination of collective labour agreements	» 1127
Art. 40	Special collective labour agreements	» 1127
Art. 41	Supplementary labour agreements	» 1128
Art. 42	Employment relationships not subject to collective regulations	» 1128

Chapter II.

SUB-CONTRACTORS

Art. 43	Display of notice	Pag. 1128
Art. 44	Copies of contract	» 1128
Art. 45	Liability of contractor	» 1129

Art. 46	Contents of individual contract of employment	Pag.	1129
Art. 47	Prior approval of contract	»	1129
Art. 48	Worker's obligations	»	1130
Art. 49	Employer's obligations	»	1130
Art. 50	Notice for termination of contract	»	1131
Art. 51	Compensation in lieu of notice	»	1131
Art. 52	Service gratuity	»	1132
Art. 53	Death benefit	»	1132
Art. 54	Damages for unjustified termination	»	1132
Art. 55	Re-instatement	»	1132
Art. 56	Transfer of undertakings	»	1133
Art. 57	Suspension of the employment relationship	»	1133

PART IV.

APPRENTICESHIP

Art. 58	Contract of apprenticeship	Page	1134
Art. 59	Conditions and period of apprenticeship	»	1134
Art. 60	Exemption from stamp duties and registration fees	»	1135
Art. 61	Hours of work	»	1135
Art. 62	Medical examination	»	1135
Art. 63	Contents of contract of apprenticeship	»	1135
Art. 64	Duties of employers	»	1136
Art. 65	Duties of apprentice	»	1136
Art. 66	Training of apprentice	»	1137
Art. 67	Proficiency tests	»	1137
Art. 68	Counting of period of apprenticeship	»	1137
Art. 69	Compulsory employment of apprentices	»	1137

PART V.

REMUNERATION

Chapter I.

FIXING OF REMUNERATION

Art. 70	Adequacy and equality of remuneration	Pag.	1138
Art. 71	Forms of remuneration	»	1138
Art. 72	Minimum wages	»	1139
Art. 73	Fringe benefits	»	1139
Art. 74	Idd bonus	»	1139

Chapter II.

PAYMENT OF REMUNERATION

Art. 75	Method of payment	Pag.	1140
Art. 76	Periodicity of payment	»	1140
Art. 77	Receipts	»	1141
Art. 78	Priority of wages	»	1141
Art. 79	Workers' remuneration not to be attached	»	1141
Art. 80	Protection of employer's assets	»	1141
Art. 81	Limitation	»	1141

Chapter III.

DEDUCTION AND DISCIPLINARY PENALTIES

Art. 82	Deduction from remuneration	Pag.	1142
Art. 83	Voluntary absence and disciplinary penalties	»	1142
Art. 84	Fines Fund	»	1142

PART. VI.

CONDITIONS OF WORK

Chapter I.

HOURS OF WORK

Art. 85	Hours of work	Pag.	1143
Art. 86	Normal hours of work	»	1143
Art. 87	Intermittent work	»	1144

Chapter II.

NIGHT WORK

Art. 88	Night work for women and young persons	Pag.	1144
Art. 89	Power of the Secretary	»	1144

Chapter III.

WORK OF WOMEN, CHILDREN AND YOUNG PERSONS

Art. 90	Prohibited work	Pag. 1145
Art. 91	Expectant and nursing mothers	» 1145
Art. 92	Nursing breaks	» 1146
Art. 93	Unlawful to employ children	» 1146
Art. 94	Minimum age for certain types of work	» 1147
Art. 95	Medical examination	» 1147

Chapter IV.

WEEKLY REST, PUBLIC HOLIDAYS AND ANNUAL LEAVE

Art. 96	Weekly rest	Pag. 1147
Art. 97	Annual leave	» 1148
Art. 98	Leave Register	» 1149

Chapter V.

COMPANY STORES

Art. 99	Conditions of operation of company stores	Pag. 1149
Art. 100	Administrative supervision	» 1149

PART VII.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Art. 101	Protection against possible risks	Pag. 1150
Art. 102	Notification of industrial accidents and occupational diseases	» 1151
Art. 103	Medical facilities	» 1151
Art. 104	Conveyance of injured and sick workers	» 1151
Art. 105	Health and safety regulations	» 1152

PART VIII.

*ADMINISTERING AUTHORITIES AND METHOD
OF IMPLEMENTATION*

Chapter I.

ADMINISTRATIVE AND SUPERVISORY AUTHORITIES

Art. 106	Central Labour Authority	Pag. 1152
Art. 107	District labour inspectorates	» 1153
	ment authorities	Pag. 1153
Art. 108	Duties of district labour inspectors	» 1153

Art. 109	Cooperation and assistance from Govern- ment authorities	»	1153
Art. 110	Powers of inspectors	»	1154
Art. 111	Prohibitions	»	1155
Art. 112	Powers as police Officers	»	1155

Chapter II.

ADVISORY AUTHORITIES

Art. 113	Central Labour Commission	Pag.	1155
Art. 114	Functions of the Commission	»	1156

Chapter III.

METHODS OF SUPERVISION

Art. 115	Notification of the opening and closing of undertakings	Pag.	1156
Art. 116	Work Books	»	1157
Art. 117	No employment without Work Book	»	1157
Art. 118	Custody of Work Book	»	1158
Art. 119	Objections	»	1158
Art. 120	Duplicate Work Book	»	1158

Chapter IV.

REGISTRATION OF WORKERS

Art. 121	Registration	Pag.	1159
Art. 122	Requirements of registration	»	1159
Art. 123	Order of Registration	»	1159
Art. 124	Employment agents	»	1159

Chapter V.

PLACEMENT OF WORKERS

Art. 125	Placement	Pag.	1160
Art. 126	Compulsory employment	»	1160
Art. 127	Application for employment of workers	»	1160
Art. 128	Priorities and reference to employment	»	1161
Art. 129	Employers may refuse to accept certain workers	»	1161
Art. 130	Direct engagement of workers	»	1162
Art. 131	Notification of termination of employment	»	1162
Art. 132	Compulsory notification by workers	»	1162
Art. 133	Administrative appeals	»	1162

PART IX.

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

Art. 134	Individual labour disputes	Pag. 1163
Art. 135	Collective Labour disputes at district level	» 1163
Art. 136	Collective labour disputes at regional level	» 1163
Art. 137	Collective national labour disputes	» 1164
Art. 138	Procedure for conciliation and settlement	» 1164
Art. 139	Reference to arbitration	» 1164
Art. 140	Jurisdiction of the Supreme Court	» 1164
Art. 141	Participation of trade union committees in settlement of labour disputes	» 1165
Art. 142	The right to strike	» 1165

PART X.

PENALTIES

Art. 143	Obstruction to labour inspectors	Pag. 1166
Art. 144	Other contraventions	» 1166
Art. 45	Repetition of offences	» 1166
Art. 146	Filing of complaints	» 1166

PART XI.

MISCELLANEOUS

Art. 147	Regulations	Pag. 1167
Art. 48	Coming into force	» 1167

رسمية



نشرة

لجمهورية الصومال الديمقراطية

موجز

الاول

الجزء

مواد تشريعية وادارية

قانون العمل

القانون رقم ٦٥ الصادر في ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢م

رئيس المجلس الاعلى للثورة

ايماثنا بضرورة مسايرة قانون العمل ائحالى للمبادىء الاشتراكية التى تتمسك بها الدولة ، خصوصا فى مجال تنظيم علاقات العمل وخدمة تنمية الاقتصاد القومى والاشترك العمال فى تخطيط وادارة المشروعات وتحسين معاملة العامل وحالته .

وبعد سماع : مجلس سكرتيرى الدولة
وموافقة : المجلس الاعلى للثورة

أصدر القانون التالى

مادة : ١

تفسيرات

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

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

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

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

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

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

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

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

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

٢ - تحذف فى هذا القانون :

أ) كل اشارة الى جمعيات أصحاب الاعمال واتحاداتهم *

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

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

مادة : ٢

كيفية تطبيق هذا القانون

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

لأوسمات ومنشئات عامة ان لم يكونوا خاضعين لقانون آخر
غير هذا *

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

مادة : ٣

الحرية في اختيار العمل

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

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

مادة : ٤

حماية القانون للعمل

* تكفل الدولة الحماية التامة للعمل في جميع صورته وتطبيقاته ،
سواء أكان عملاً تنظيمياً أم تنفيذياً أم ذهنياً عقلياً ، أم شغياً أم
يدوياً *

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

مادة : ٥

الاعتراف بدور العامل في تنمية الاقتصاد القومى

على الدولة أن تعترف بدور العمال في تنمية الاقتصاد القومى

وذلك بتشجيعهم والتأكد من مساهمتهم في رسم خطة الانتاج وادارته .

مادة : ٦

حرية العمل

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

مادة : ٧

للعامل حقوق لا تنكر

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

مادة : ٨

القانون واجب التطبيق في فض المنازعات العمالية

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

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

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

الجزء الثانى

الاتحادات العمالية والاتحادات الدولية للعمال

الفصل الاول

الاتحادات العمالية والاتحادات الدولية العمال

مادة : ٩

التنظيم وأغراضه

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

مادة ١٠

التأسيس

- ١ - يجوز لاية مجموعة من الاشخاص تضمهم حرفة أو صناعة أو عمل واحد أو عدة حرف مترابطة أن يؤسسوا اتحادا عماليا *
- ٢ - لكل فرد الحق فى الانضمام الى أى اتحاد عمالى مسجل كل فى

اطار حرفته *

٣ - يتم تأسيس أى اتحاد عمالي بمقتضى مذكرة اشعار على الا يقل عددا أعضاء هذا الاتحاد عن خمسين عضوا *

مادة : ١١

الحق في الانضمام أو الانسحاب

بمقتضى هذا القانون :

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

٢ - ويجوز لاي عضو في أى اتحاد عمالي أن ينسحب من هذا الاتحاد في أى وقت يشاء . بصرف النظر عن أية محمولات تبذل لاستبقائه *

مادة : ١٢

الادارة الذاتية

لاى اتحاد عمالي مطلق الحرية ... في حدود القانون ... في رسم لائحته وقوانينه وفي اختيار ممثليه وفي تنظيم ادارته طبقا للمبادئ الديمقراطية وله كامل الحق في تخطيط برنامج العمل الخاص به *

مادة : ١٣

ما ينبغي النص عليه في القانون الاساسى واللوائح

١ - يجب أن يشتمل القانون الاساسى للاتحاد أو لوائحه على

نصوص تتعلق بالامور الاتية :

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

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

مادة : ١٤

تقديم نسخ من القانون الاساسى ولوائح
الاتحاد الى ادارة العمل المختصة

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

مادة : ١٥

حرية الجمعية

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

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

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

٢ - ولايجوز تمانونا لاحد أصحاب العمل أن يشترك فى أى عمل من
شأنه التدخل فى شئو ن أى اتحاد للعمل بما فى ذلك التدخل
المالى فى انشاء أو ادارة الاتحاد .

مادة : ١٦

المسئولية المدنية والجنائية

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

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

مادة : ١٧

مهام الاتحادات العمالية

تشتمل واجبات الاتحادات العمالية على المهام الآتية :

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

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

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

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

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

مادة : ١٨

مزايا الضمان الاجتماعي لاجتماعات العمالية

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

مادة : ١٩

لجان الاتحادات العمالية

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

(أ) ويشترط. فيمن يعين في هذه اللجان *

(ب) أن يكون مقيما في الجمهورية

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

(ج) أن يكون متمتعا بكافة حقوق المدنية *

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

مادة : ٢٠

واجبات لجان الاتحادات العمالية

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

مادة : ٢١

نقل أعضاء لجان الاتحادات العمالية أو طردهم من العمل

لا يجوز قاتونا لاي صاحب عمل أن ينقل أحد أعضاء لجان الاتحادات العمالية من عمل الى آخر أو أن يطرده من العمل دون سابق موافقة من الاتحاد العمالى المختص *

مادة : ٢٢

عرض الحسابات

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

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

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

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

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

مادة : ٢٣

الوضع القانونى

يخضع تنظيم وإدارة وانتهاء وحل الاتحاد العمالى للاحكام
الخاصة بالهيئات المدمجة التى تكون مقرها فى الجمهورية *

مادة : ٢٤

الصفة القانونية

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

مادة : ٢٥

حقوق الاتحادات العمالية

تتمتع الاتحادات العمالية بالحقوق التالية :

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

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

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

مادة : ٢٦

التزامات الاتحادات العمالية

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

مادة : ٢٧

سلطة حل الاتحادات العمالية

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

الفصل الثانى

تحالف الاتحادات العمالية

مادة : ٢٨

تكوين المحالفات الاتحادية العمالية

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

مادة: ٢٩

الانسحاب من التحالف

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

مادة: ٣٠

تطبيق نصوص هذا القانون

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

الجزء الثالث

عقود العمل

الفصل الاول

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة: ٣١

أطراف عقد العمل الجماعى

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

المادة: ٣٢

خطوات إبرام عقد العمل الجماعى

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

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

مادة : ٣٣

مشمتملات عقد العمل الجماعي

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

مادة : ٣٤

شروط أخرى مجزية

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

مادة : ٣٥

الاعفاء من الدفعة ورسوم التسجيل

ييعفى عقد العمل الجماعى من كافة رسوم التسجيل والدمغة .

مادة : ٣٦

فترة الصلاحية وأماكن سريان الاتفاقيات

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

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

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

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

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

مادة : ٣٧

الإشتراك اللاحق

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

مادة : ٣٨

تطبيق عقود العمل الجماعية

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

مادة : ٣٩

انها عقد العمل الجماعي

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

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

مادة : ٤٠

عقود العمل الجماعى الخاصة

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

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

مادة : ٤١

عقود العمل الاضافية

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

مادة : ٤٢

العلاقات العمالية التى لاتخضع للتنظيمات الجماعية

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

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

الفصل الثاني

المقاولون (المتعاقدون من الباطن)

مادة : ٤٣

نشر الاعلان

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

مادة : ٤٤

تسليم نسخ من العقد لتفتيش العمل

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

مادة : ٤٥

مسئولية ولى العمل تجاه العمال

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

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

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

مادة : ٤٦

مشمتملات عقد العمل الفردى

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

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

مادة : ٤٧

ما قبل الموافقة على العقد

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

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

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

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

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

مادة : ٤٨

التزامات العمال

يلتزم العامل بما يلي :

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

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

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

مادة : ٤٩

التزامات صاحب العمل

ومن جهة أخرى يلتزم صاحب العمل نفسه بما يلي :

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

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

مادة : ٥٠

الاحطار عن الرغبة في انتهاء العقد

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

ب) قبل التوقف عن العمل بمدة ثلاثين يوما بالنسبة للعمل
اليدوى يدوى ولا يستلزم هذا الاجراء مذكرة اذا ماكانت
مدة للعقد لاتزيد عن شهر .

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

مادة : ٥١

التعويضات اللازمة في حالة عدم اخطار الطرف الاخر

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

مادة : ٥٢

مكافأة نهاية الخدمة

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

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

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

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

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

مادة : ٥٣

مصاريف الجنائز والدفن

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

مادة : ٥٤

تعويضات بسبب إنهاء مدة العقد بدون مبرر

اذا ما انسحب أحد طرفي عقد مبرم لمدة معينة دون سبب معقول فان هذا الانسحاب يعطى الطرف الاخر (الذي لم ينسحب) الحق في المطالبة بتعويضات معينة *

مادة : ٥٥

اعادة العامل الى العمل

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

مادة : ٥٦

انتقال ملكية المصنع أو مكان العمل

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

مادة : ٥٧

- وقف علاقات العمل

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الجزء الرابع

الصبيان وتعليمهم الحرف

مادة : ٥٨

عقد تعلم حرفة

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

كما يجب أن يحرر العقد كتابة +

مادة : ٥٩

شروط ومدة عقد التعلم

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

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

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

مادة : ٦٠

الاعفاء من رسوم الدمغة والتسجيل

يعفى عقد تعلم حرفة من كافة رسوم الدمغة والتسجيل *

مادة : ٦١

ساعات العمل

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

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

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

مادة : ٦٢

الفحص الطبي

يجب قبل بدء العمل أن يتكفل صاحبه بفحص الصبى المتفرس للتأكد من صلاحيته للعمل الذى سيؤديه .

مادة : ٦٣

مضمون عقد تعلم الحرف

يجب أن يتضمن هذا العقد على الاقل المعلومات والبيانات التالية:

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

مادة : ٦٤

واجبات أصحاب العمل

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

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

مادة: ٦٥

واجبات الصبى

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

مادة : ٦٦

تدريب وإعداد الصبى

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

مادة : ٦٧

اختبارات الكفاءة

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

مادة : ٦٨

حساب مدة التعلم

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

مادة : ٦٩

تشغيل الصبية الاجبارى

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

الجزء الخامس

الفصل الاول

تحديد الاجور

مادة : ٧٠

نوع الاجور وملائمتها تناسبه

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

مادة : ٧١

اشكال الاجور

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

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

مادة : ٧٢

الحد الأدنى للاجور

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

مادة : ٧٣

الفوائد الاضافية

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

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

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

٢ — يجوز للسكرتير أيضا أن يصدر قرارا يحدد فيه :

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

(ب) أية فوائد اضافية أخرى .

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

مادة : ٧٤

منحة العيد

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

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

٢ — بالنسبة للعمال الذين لم يكملوا عاما من الخدمة يمنحون جزءا من هذه المنحة يعادل $\frac{1}{4}$ منها عن كل شهر عملوا كما تعتبر كسور الشهور التي تزيد عن اسبوعين شهورا كاملة .

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

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

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

الفصل الثاني

دفع الاجور

مادة : ٧٥

طريقة الدفع

- ١ - طبقا لنصوص هذا القانون وحسب اللوائح والتنظيمات
الواردة ، تدفع الاجور يعمله قانونية .
- ٢ - تدفع الاجور في مكان العمل وفي اخر يوم من المدة المتفق
عليها .

مادة : ٧٦

دفع الاجور على فترات منتظمة

- ١ - يتم دفع الاجور بالنسبة لعمال اليومية على فترات لاتزيد عن
سبوعين أو كل شهر بالنسبة للعمال الاخرين ، هذا ان لم يكن
المعرف قد جرى على غير ذلك .
- ٢ - في حالة العمل الذي يستغرق أكثر من أسبوعين بالنسبة
للعمال بالقطعة يجوز للعامل بأن يطالب بأجر أسبوعين بحد
أقصى يوازي $\frac{1}{8}$ من أجره عن العمل الذي أنجزه . ويخصم
هذا من أجره الكلي عند استلامه .

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

مادة : ٧٧

الايصالات

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

مادة : ٧٨

أولوية الاجور

تحق أولوية الصرف لاجور العمال وتأتي في المرتبة الأولى قبل
طلبات الدائنين إذا ما كان صاحب العمل مدينا لآخرين بشيء .

مادة : ٧٩

عدم الحجز على أجر العامل

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

مادة : ٨٠

حماية ممتلكات صاحب العمل من الاستيلاء عليها

لايستولى على على المدفوعات التي تزد لصاحب العمل من الحكومة
أو المؤسسات العامة وذلك فيما يتعلق بأجور العمال *

مادة : ٨١

سقوط الحق بالتقادم

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

الفصل الثالث

الخصم والعقوبات التأديبية

مادة : ٨٢

الخصم من الاجور

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

مادة : ٨٣

الغياب المتعمد والعقوبات التأديبية

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

- ٢ — غياب العامل من الخيمة عمدا لمدة سبعة أيام متتالية أو أكثر دون مبرر يعتبر كما لو أن العامل قد استقال من الخدمة بمحض إرادته .
- ٣ — في حالة أخلاق العامل بشروط العقد دون اعلان عن رغبته في إنهاء علاقة العمل فإنه يكون عرضة للعقوبات التأديبية التالية:
- أ) لفتت النظر (الانذار) .
- ب) الايقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن سبعة أيام .
- ٤ — يقوم صاحب العمل باخطار العامل عما سيتخذ ضده من اجراءات بمقتضى الفقرة السابقة .
- مادة : ٨٤

متحصلات الغرامات

- ١ — يقوم صاحب العمل بدفع مبالغ الغرامات المذكورة في المادة الاخيرة السابقة الى الوزارة في نهاية كل شهر . وتودع هذه المبالغ في صندوق حصيلة الجراءات الموجودة بالوزارة .
- ٢ — يجوز للسكرتير بعد أخذ رأى لجنة العمل المركزية ان يقوم باستخدام أى مبلغ من صندوق حصيلة الجزاءات في المشروعات التعاونية لصالح العمال .

الجزء السادس

ظروف العمل

الفصل الاول

ساعات العمل

مادة : ٨٥

ساعات العمل

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

مادة : ٨٦

ساعات العمل العادية

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

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

فيكون أجره كما يلى :

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

ب) عيد الفطر (يومين)
العيد الاضحى (يومين)

٢٦ يونيو (يوم واحد)
١٢ ربيع المواد النبوى يوم واحد
الاجر العادى + ٥٠٪ مئة

ج) أعياد عامة أخرى

مادة : ٨٧

العمل المتقطع

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

الفصل الثاني

العمل الليلي

مادة : ٨٨

العمل الليلي للنساء والصغار

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

ليلي)

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

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

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

(ب) في الحالات القهرية التي تمنع سير العمل الطبيعي •

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

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

مادة : ٨٩

سلطة السكرتير

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

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

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

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

الفصل الثالث

الاعمال التي يقوم بها النساء والاطفال والعلمان

مادة : ٩٠

العمل المنوع

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

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

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

تبلغ ١٨ *

٣ - وفي حالة عدم التأكد من السن يرجع الى الاستشارة الطبية *

٤ - ويجوز للوزير - بناء على مرسوم خاص - أن يحدد الانواع الخطيرة من الاعمال أو المضرّة بالصحة أو التي تتطلب قوة تحمل خاصة أو قدر معين على التركيز وبالتالي قد تتطلب تعديلات خاصة في الحد الأدنى للسن المنصوص عليه بالنسبة للاطفال الغلمان كما يقوم أيضا بتحديد الحد الأقصى أو يجذبها أو يرفعها الاطفال والغلمان والنساء *

مادة : ٩١

الامهات المرضعات والمنتظرات مولوداً

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

بشرط ألا تطبق هذه القاعدة في الحالتين الاتيين :

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

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

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

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

مادة : ٩٢

فترات الارضاع

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

مادة : ٩٣

التشغيل الغير مسموح به للاطفال

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

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

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

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

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

مادة : ٩٤

الحد الأدنى للسن بالنسبة لبيع الحرف المعينة

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

٢ — ويجب ألا يسمح لمن تقل أعمارهم عن ست عشرة بالعمل على (القلات) المتحركة والسلاالم المتقلة وذلك بالنسبة لاعمال البناء أو الهدم أو صيانة المباني واصلاحها .

مادة : ٩٥

الفحص الطبى

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

الفصل الرابع

الراحة الاسبوعية والعطلات العامة والاجازة السنوية

مادة : ٩٦

الراحة الاسبوعية

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

مادة : ٩٧

الاجازة السنوية

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

الايام التى تزيد على أسبوعين شهرا كاملا ولكن لا يلتفت الى
الايام التى تقل عن ذلك *

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

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

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

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

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

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

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

٨ — يدفع للعامل — اثناء فترة الاجازة — نفس الاجر الذى كان
يتقاضاه عند بدئها *

مادة : ٩٨

سجل الاجازات

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

الفصل الخامس

الجمعيات الاستهلاكية

مادة : ٩٩

شروط تشييل الجمعيات التعاونية

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

٢ — ويسمح للجمعيات الاستهلاكية بأن تعمل طبقا للشروط التالية :

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

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

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

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

مادة : ١٠٠
الإشراف الإداري

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

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

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

الجزء الثالث

مستلزمات الأمن والصحة في العمل

مادة : ١٠١

الحماية من الاضطراب المحتملة

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

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

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

مهمة التفتيش على المصنع كلما قام بتزكيب غلايات، أو أجهزة، تعمل بالضغط أو بالهواء المضغوط، أو الغاز المضغوط .

١٤ - أن يمد العمال بالأجهزة والآلات التي تحميهم من أية مخاطر تتعلق بالعمل .

١٥ - أن يتخذ الخطوات اللازمة نحو توفير الإسعافات الأولية اللازمة في الحالات المستعجلة التي يصاب العمال، فيها كنتيجة للحوادث أو حينما يسقطون فريسة للمرض أثناء العمل .

مادة : ١٠٢

التبليغ عن حوادث العمل والأمراض التي قد تنتج عنه

١ - يجب على صاحب العمل أن يقوم فوراً بتبليغ تفتيش العمل المختص في الناحية عند وقوع أية حادثة ينتج عنها الموت أو الإصابة .

٢ - كذلك عليه أن يبلغ في حالة الأمراض المتعلقة بالعمل .

مادة : ١٠٣

التسهيلات الطبية

١ - يجب أن تكون هناك حقيبة للإسعافات الأولية لكل مكان أو قسم من المصنع الذي يعمل فيه أكثر من عشرة أشخاص بصفحة منتظمة .

٢ - أما بالنسبة لأماكن العمل التي تضم أكثر من مائة عامل فيجب لكل أن يكون منها مستوصف أو صيدلية خاصة به علاوة على هيئة طبية كافية .

مادة : ١٠٤

نقل المضايين والمرضى من العمال

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

مادة : ١٠٥

قواعد الامن والصحة

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

الجزء الثامن

السلطات الادارية وطريقة التنفيذ

الفصل الأول

السلطات الادارية والإشرافية

مادة : ١٠٦

سلطة العمل المركزية

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

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

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

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

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

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

مادة : ١٠٧

تفتيش العمل المختص بالناحية

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

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

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

مادة : ١٠٨

واجبات مفتش العمل المختصين بالنواحي

١ — على مفتش العمل المختص بالناحية :

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

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

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

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

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

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

مادة : ١٠٩

تعاون سلطان الحكومة ومساعدتها

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

مادة : ١٨٠

سلطات المفتشين

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

• (بمضروط أن يكون معهم بطاقتهم الشخصية التى تثبت ذلك) .

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

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

٣ — أن يعقدوا أية امتحانات أو اختبارات أو ليقوموا بأيىة استفسارات يرون أنها لازمة للتأكد من تنفيذ أحكام هذا القانون ولوائحه .

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

٥ — أن يطلبوا الاطلاع على السجلات والدفاتر والوثائق الخاصة بالعمال والمضروط التى يعملون بمقتضاها واحوال العمل وذلك لكى يتأكدوا من أنها مطابقة و متمشية مع النصوص القانونية كذلك لهم الحق فى أن ينسخوها كلها أو فى أن ينسخوا جزاء منها .

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

٧ — أن يجمعوا الادلة وأن يحصلوا على ما يلزمهم من عينات بغرض الدراسة والتحليل .

- ٨ - أن يصطلحوا معهم أثناء جولاتهم التفتيشية ممثلى صاحب العمل وممثلى العمال الذين يشتغلون فى المصنع واذا اقتضى الامر يمكن لهم أن يصطلحوا ممثلين سلطات حكومية أخرى ممن ذكروا فى المادة السابقة وما يلزم من مترجمين .
- ٩ - أن يطلبوا من صاحب العمل أن يمددهم بما يرونه لازماً من معلومات واحصائيات خاصة بالعمال أو الشروط التى يعملون بمقتضاها .
- ١٠ - أن يكتبوا تقارير - تعتبر صادقة الى أن يثبت غير ذلك بما يلاحظونه عن مخالفات لهذا القانون أو لواحده .
- ١١ - أن يندروا لاصحاب العمل فى حالة اكتشافهم مخالفة أو خرق لنصوص ولوائح هذا القانون أن يحددوا مدة معينة للإصلاح الاوضاع وايقاف هذه المخالفات .
- ١٢ - أن يقوموا بدعوة طرفى أى خلاف عمالى الى اجتماع صلح لهما وأن يطلبوا الدفاتر والسجلات والوثائق التى تلزم لانها وتساوية هذا الخلاف .

مادة : ١١١

المنوعات

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

- ١ - أن يكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى أى عمل من الاعمال .
- ٢ - أن يذيعوا - ولو بعد تركهم الخدمة - أية أسرار تجارية أو خاصة بالمصانع يكونون قد حصلوا عليها أثناء خدمتهم .

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

مادة : ١١٢

سلطة ضباط البوليس

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

الفصل الثاني

السلطات الاستشارية

مادة : ١١٣

لجنة العمل المركزية

تخضع لجنة العمل المركزية للوزارة وتتكون من :

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

- (ز) عدد (٢) ممثلين من مكتب العلاقات العامة عضوا
- ٢ — يجوز للجنة أن تطلب — عن طريق رئيسها — من المصالح الحكومية المختصة أو الهيئات المسؤولة أن تمدّها بما يلزمها من معلومات ووثائق تكون لازمة لها لتنفيذ واجباتها .
- ٣ — يجوز للجنة أن تضع لوائحها الخاصة المتعلقة بالأجراءات .

مادة : ١١٤

مهام اللجنة

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

الفصل الثالث

وسائل الاشراف

مادة : ١١٥

التبليغ عن افتتاح أو اغلاق محال العمال

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

الواقع بكل الاعمال التجارية والصناعية والزراعية في المنطقة
الخاضعة لاشرافه *

مادة : ١١٦

بطاقات العمل

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

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

مادة : ١١٧

لايجوز تشغيل عامل بدون بطاقة عمل

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

مادة : ١١٨

مكان ايداع بطاقة العمل

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

مادة : ١١٩

الاعتراضات

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

مادة : ١٢٠

استخراج بدل تالف أو فاقدة لصحيفة الاحوال

- ١ - حالة ضياع أو تلاك بطاقة العمل يجوز للعامل أن يستخرج منها نسخة أخرى مجاناً أو بعد دفع الرسوم التي تد تقررهما
الوائح •
- ٢ - في حالة امتلاء بطاقة العمل وتعذر استيعابها لبيانات جديدة يقوم تفتيش العمل الخاص بالمحى باصدار صحيفة أخرى وويسجل فيها رقم الصحيفة القديمة وتبقى بطاقة العمل القديمة في حيازة تفتيش العمل المختص بالناحية •

الفصل الرابع

تسجيل العمال

مادة : ١٢١

التسجيل

- ١ - يجب على كل من يرغب في العمل لدى شخص آخر أن يسجل اسمه في السجل العمالي العام الموجود بتفتيش العمل المختص في الناحية •
- ٢ - لايجوز لاي شخص أن يسجل نفسه في أكثر من تفتيش عمل
عمل واحد •

مادة : ١٢٢

متطلبات التسجيل

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

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

٢ — بعد تسجيل اسم العمال يقوم تفتيش العمل الخاص بالناحية بإصدار بطاقة تسجيل حسب الشك والمواصفات التي ستنتص عليها اللوائح *

مادة : ١٢٣

نظام التسجيل

١ — يسجل الاثنى خاص في السجل العمال العام بنفس الترتيب الذي قدموا به طلباتهم *

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

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

مادة : ١٢٤

وسطاء التشغيل

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

الفصل الخامس

تشغيل العمال وتوزيعهم على أماكنهم

مادة : ١٢٥

تشغيل العمال

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

مادة : ١٢٦

التشغيل الاجبارى

١ - يتحتم على أصحاب العمل أن يعدد يقوموا بتعيين ما يلزمهم من عمال من بين هؤلاء الذين سجلت أسماءهم في السجل العمالي العام *

على شرط ألا ينطبق هذا الاجبار على :

أ) زوجة صاحب العمل وأقاربه الذين يعيشون معه ويقوم باعالتهم *

٢ - الاشخاص الذين يعملون كمديرين لمحال العمل *

٣ - العمال الذين يقومون بالاعمال والخدمات المنزلية *

٤ - العمال الذين يعملون فى الاعمال الصناعية أو التجارية أو الزراعية والتي لايزيد عدد العاملين فيها عن أربعة أشخاص

٥ - العمال المطلوبين لعمل طارئ لايزيد مدته عن سبعة أيام *

مادة : ١٢٧

الطلبات التي يجب أن يتقدم بها أصحاب العمل

للحصول على ما يلزمهم من عمال

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

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

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

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

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

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

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

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

مادة : ١٢٨

حق أولوية العمال في الحصول على عمل

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

٢ - للعمال الذين فصلوا من أحد مجال العمل بسبب الحاجة الى تخفيض الايدي العاملة حق الاولوية على غيرهم في الحصول على عمل ذلك محل العمل وذلك لمدة سنة ابتداء من تاريخ فصلهم *

٣ - حينما يختار أحد العمال لشغل أحد الأماكن يقوم تفتيش العمل المختص في الناحية بإعطائه بطاقة العمل الخاصة به وخطاب موجه إلى صاحب العمل .

مادة : ١٢٩

حق أصحاب العمل في رفض عمال بعض العمال

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

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

مادة : ١٣٠

تشغيل العمال المباثرة

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

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

مادة : ١٣١

التبليغ عن انتهاء خدمة عامل

يجب على اصحاب العمل الذين حصلوا على عمالهم عن طريق

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

مادة : ١٣٢

التليغ الإجبارى من جانب العمال

١ — يجب على العمال المسجلين في السجل العمالى العام أن يخطر تفتيش العمل الخاص بالناحية في خلال سبعة أيام من بدئهم العمل إذا ما كان تشغيلهم قد تم بطريقة مباشرة وفقا لـنصوص من هذا القانون *

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

مادة : ١٣٣

اللجوء الى مفتش العمل المركزى

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

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

الجزء التاسع تسوية المنازعات العمالية

مادة : ١٣٤

عرض المنازعات العمالية للصلح

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

مادة : ١٣٥

النزاع الجماعى على مستوى الناحية

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

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

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

مادة : ١٣٦

النزاع الجماعى على مستوى الاقليم

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

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

مادة : ١٣٧

النزاع الجماعى على المستوى القومى

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

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

مادة : ١٣٨

خطوات الصلح وتسوية النزاع

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

مادة : ١٣٩

اللجوء الى لجنة من تحكيم أو الى المحكمة

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

فيها أسباب وظروف ووقائع وشروط يقعها وأن تتخطر آخر
مسئول قام بآخر محاولة للصلح *

(ب) يقوم كل طرف في النزاع بتعيين أحد المحكمين عنه ويقوم
المسكرتير بتعيين رئيس اللجنة *

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

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

٤ - في حالة الالتهام الى المحكمة ويصرف النظر عما في ذلك من
مخالفة لنصوص أى قانون :

(أ) تقوم المحكمة باستصدار قرارها في هذا النزاع في خلال ٣٠
يوماً من تاريخ عرض النزاع عليها *

(ب) يجوز للطرف الذي لحقه ضرر أو خسارة نتيجة لقرار
المحكمة التي تقوم باصدار قرارها في خلال ١٤ يوماً من عرض
الامر عليها *

٥ - يقوم رئيس المحكمة الاقليمية بتعيين قاض خاص للنظر فى
المنزاعات العمالية بقدر ما يمكنه ذلك *

مادة : ١٤٠

اختصاص المحكمة العليا

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

مادة : ١٤١

دور لجان الاتحادات العمالية فى تسوية الخلافات العمالية

للإتحاد العمال المختص بصرف النظر عما جاء فى هذا الجزء من

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

مادة : ١٤٢

الحق في الاضراب

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

٢ — اغلاق المصانع أو أماكن الاعمال لاجل اخضاع العمال بالبطالة
ممنوع منعا باتا ولايقره هذا القانون .

الجزء العاشر

العقوبات

مادة : ١٤٣

التعرض المفتش العمل

أى شخص يتعرض عمدا لمفتش عمل الناحية أو مفتش العمل
المركزي أثناء قيامه بأداء مهامه الرسمية يعتبر مرتكبا لمخالفة
شريعة عليها بالمحبس لمدة لاتزيد على سنة واحد أو بغرامة لاتقل عن
٢٠٠ شلن صومالي ولا تزيد على ٣٠٠٠ شلن صومالي أو بالعقوبتين معاً .

مادة : ١٤٤

مخالفات أخرى

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

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

مادة : ١٤٥

تكرار المخالفة

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

مادة : ١٤٦

رفع الشكاوى

على مفتش عمل الناحية أو مفتش العمل المركزي بعد التحذير اللازم للطرف المخالف — إذا لزم الامر — أن يقوم باعداد ورفع تقرير عن المخالفات التي تتنافى مع هذا القانون واللوائح المتعلقة به الى المحكمة المختصة وأن يقوم بارسال نسخة منه الى الوزارة في نفس الوقت .

مادة : ١٤٧

التعليمات

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

مادة : ١٤٨

ان جميع الحقوق والامتيازات والالتزامات والمسئوليات

السارية المفعول بحكم قانون العمل

(القانون التشريعي بتاريخ ١٠ أغسطس ١٩٦٩م عدد ٥) اذا لم يجر
التمتع بها قبل سريان مفعول هذا القانون ، سيتم ترتيبها بموجب
هذا القانون *

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

سريان هذا القانون

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

جالي اللواء محمد سياد برى

رئيس المجلس الاعلى للثورة

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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

فهرس القاتون

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

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

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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

فهرس القانون

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