

قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١

(١٩٨١/٦/٢٠)

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

اسم القانون.

١- يسمى هذا القانون "قانون علاقات العمل الفردية لسنة ١٩٨١".

إلغاء.

٢- ألغت تشريعات سابقة.

تفسير.

٣- في هذا القانون، ما لم يقتض السياق معنى آخر:

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

"أفراد الأسرة" ... يقصد بهم الزوج أو الزوجة والأب والأم والجد والجدة والابن والبنات والحفيد والحفيدة والأخ والأخت والأخ- والأخت لأم أو لأب وزوج الأم وزوجة الأب وزوجة الابن والزوجة و ابن الزوج و بنت الزوجة و بنت الزوج،

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

"حدث" ... يقصد به كل شخص لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر،

"الخدمة المستمرة" ... يقصد بها الخدمة المستمرة مع نفس صاحب العمل منذ تاريخ الالتحاق بالعمل وتشمل فترة التدريب والاختبار المنصوص عليها في المادة ٦(٤)،

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

"الطبيب" ... يقصد به الطبيب المسجل وفقاً لأحكام قانون المجلس الطبي لسنة ١٩٩٢،

"العامل" ... يقصد به أي شخص لا يقل عمره عن اثنتي عشرة سنة يعمل مقابل أجر أيا كان نوعه في خدمة صاحب عمل بموجب عقد عمل،

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

"عقد العمل" ... يقصد به أي عقد سواء كان مكتوباً أو شفوياً صريحاً أو ضمناً يعمل بموجبه أي شخص تحت إشراف وإدارة صاحب عمل مقابل أجر أياً كان نوعه على ألا يشمل عقود التلمذة الخاضعة لأحكام قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني لسنة ١٩٧٤،

"المجلس" ... يقصد به مجلس علاقات العمل المنشأ بموجب المادة ٥٤ (١)،

"الوكيل" ... يقصد به وكيل أول وزارة العمل أو من ينوب عنه أو من يفوضه لتنفيذ أحكام هذا القانون،

"مرتّب" ... يقصد به المرتّب الأساسي زائداً علاوة غلاء المعيشة إن وجدت،

"الوزير" ... يقصد به وزير العمل والإصلاح الإداري،

"الوالي" ... يقصد به والي الولاية المعنى .

٤ - تستثنى الفئات الآتية من تطبيق أحكام هذا القانون:

استثناء.

- (أ) خدم المنازل وفق التعريف الوارد في قانون خدم المنازل لسنة ١٩٥٥،
- (ب) العاملون بالحكومة والمؤسسات العامة الذين تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة،
- (ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يسكنون معه والذين يعتمدون عليه اعتماداً كلياً أو بصفة رئيسية في معيشتهم،
- (د) العمال الزراعيون بخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في تشغيل وتصليح وصيانة الآلات والأجهزة الميكانيكية وبخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في المصانع والمحالج ومعامل منتجات الألبان وما شابهها من المنشآت التي تصنع فيها المنتجات الزراعية أو تعدها للتسويق وبخلاف الذين يستخدمون في إدارة الأعمال الزراعية أو القائمين بالأعمال الكتابية والحسابية وأعمال المخازن والحدائق والبساتين ومزارع الدواجن،
- (هـ) أي فئة من الأشخاص يعلن مجلس الوزراء أو من يفوضه بموجب أمر أنهم مستثنون استثناء كلياً أو جزئياً من أحكام هذا القانون

الفصل الثاني

عقد العمل

تحرير العقد.

- ٥ - (١) كل عقد تزيد مدته على ثلاثة أشهر يلتزم صاحب العمل بكتابته ويحرر العقد من ثلاث نسخ موقع عليها من الطرفين ويحتفظ كل منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الوكيل.
- (٢) لا يعتبر العقد المحرر وفقاً للبند (١) نافذاً لمصلحة صاحب العمل إلا إذا اطلع عليه العامل وقام بالتوقيع عليه بكتابة اسمه أو

ببصمة إبهامه أو بختمه ويجوز له أن يشرك معه شاهداً للإطلاع والتوقيع بكتابة اسمه أو ببصمة الإبهام أو الختم.

(٣) يجب على صاحب العمل في حالة العامل الذي يجهل القراءة أو الكتابة أن يقوم هو بقراءة العقد بحضور الشاهد الذي يختاره العامل على أن يكون ذلك الشاهد ملماً بالقراءة والكتابة.

(٤) إذا لم يكن هناك عقد مكتوب فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

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

أنواع عقود العمل وأحكامها.

٦- (١) يجوز أن يكون عقد العمل لأجل مسمى أو غير مسمى كما يجوز أن يكون لأداء عمل معين.

(٢) لا يجوز أن تزيد مدة العقد المسمى الأجل على سنتين ولا تجدد المدة لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة وتعتبر فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقة وفي حالة استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد يعتبر متعاقداً بعقد غير مسمى الأجل.

(٣) يعتبر عقداً لأجل غير مسمى كل عقد عمل يكون مكتوباً لا يوضح فيه أنه لأجل مسمى أو يتم تحريره لأداء عمل معين أو لإحلال عامل محل عامل آخر.

(٤) لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاثة أشهر باستثناء فترة التدريب ويعتبر عقد العمل غير مسمى الأجل إذا لم تحدد مدة العقد وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بوساطة أحد الطرفين.

محتويات عقد العمل.

٧- يتم تحرير عقد العمل بطريقة واضحة غير مشوبة بغموض وتحدد فيه بدقة حقوق الطرفين وواجباتهما ومع عدم الإخلال بعموم مما تقدم يجب أن يحتوي العقد على البيانات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل واسم المنشأة ومقرها وعنوانها،

(ب) اسم العامل بالكامل وعنوانه وعمره وموطنه الأصلي وأي بيانات أخرى ضرورية لإثبات شخصيته ومؤهلاته،

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

(د) الأجر المتفق عليه ومواعيد دفعه،

(هـ) مدة الإخطار لإنهاء العقد.

(و) شروط الخدمة الأخرى التي يتفق عليها،

(ز) أي بيانات أخرى وفقاً لأحكام هذا القانون.

الشروط المخالفة لأحكام هذا القانون.

٨- يعتبر باطلاً كل شرط في أي عقد للعمل يكون مخالفاً لأحكام هذا القانون ولو

كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة للعامل ويحق له أن يطالب بكامل حقوقه بموجب هذا القانون.

العمل المختلف عن العمل المتفق عليه.

٩- لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضائه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاحاً لما ينشأ عن ذلك الحادث أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون التكليف بصفة مؤقتة لا تزيد مدته عن أسبوعين.

طلب عرض العقد.

١٠- يجوز للمدير إذا رأى ذلك ضرورياً أن يطلب من صاحب العمل أن يعرض عليه جميع عقود العمل أو عقود بعض فئات العاملين لديه بغرض الاطلاع عليها ومراجعتها.

الإبصال بإيداع أوراق العامل وشهاداته.

١١- يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل إبصلاً بما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات.

الفصل الثالث

الأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى

أحكام عامة عن دفع الأجور.

١٢- (١) يجب أن يدفع أجر العامل نقداً ويجوز أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملابس.

(٢) يجوز أن يدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو كل أسبوعين أو أن

يدفع شهرياً حسبما يتفق عليه باستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من المدير.

(٣) يتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج الذي يعمل بموجب عقد عمل غير مسمى الأجل على أجر محدد وذلك بالنسبة إلى الحد الأدنى من العمل اليومي وتحسب بمقتضى هذا الأجر استحقاقات العامل ما عدا المكافآت، ويحسب لأغراض هذه المادة أجر عامل الإنتاج بفترة معادلة للفترة التي يتقاضاها أي عامل آخر يعمل عملاً مشابهاً، ويدفع له الأجر على فترات زمنية معينة وفقاً لأحكام البند (٢).

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

(٥) مع مراعاة البند (٢) يجب أن تدفع يومياً أجور العاملين على أساس الأجر اليومي إلا إذا كان هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على خلاف ذلك ويدفع الأجر في نهاية يوم العمل وفي مكان العمل وأثناء ساعاته.

(٦) فيما عدا ما نص عليه في البند (٥) يستحق الأجر في نهاية الأسبوع أو الأسبوعين أو الشهر بحسب الحال ويدفع في مكان العمل وأثناء ساعاته ويجب ألا يتأخر دفع الأجر عن اليوم الثالث من تاريخ الاستحقاق حسبما هو متفق عليه.

(٧) في حالة انتهاء عقد العمل تدفع جميع استحقاقات العامل خلال أسبوع من تاريخ الانتهاء.

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

الاستقطاع بسبب الغياب.

١٣- (١) لا يكون العامل مستحقاً لأجره عن الفترة التي يتغيب فيها عن العمل إلا في الحالات التي يسمح بها هذا القانون أو يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر.

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

- (أ) انقطاع وسيلة المواصلات العادية،
- (ب) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور للعمل،
- (ج) الاستدعاء بوساطة أي محكمة أو أي سلطة عامة أخرى يخولها القانون في ذلك،
- (د) وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو أحد الأبوين أو أحد الأخوة أو الأخوات،
- (هـ) أي سبب آخر يقبله صاحب العمل.

السلفيات.

١٤- (١) يجوز لصاحب العمل أن يمنح سلفيات للعاملين بشرط:

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

(ب) ألا تزيد الاستقطاعات الدورية لسداد السلفيات عن خمس المرتب الأساسي.

(٢) مع مراعاة الفقرة (ب) من البند (١) يقوم العامل بسداد أقساط السلفية الممنوحة له عند انتهاء عقد العمل بالطرق التي ينص عليها عقد السلفية أو بالطرق القانونية الأخرى.

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

بدل المأمورية.

١٥- (١) يجب على كل عامل يكلفه صاحب العمل بالقيام بعمل خارج المنطقة التي يعمل فيها أو خارج محطة عمله، أن يقوم بذلك

العمل على أن يتحمل صاحب العمل جميع نفقات ترحيل العامل ذهاباً وإياباً.

(٢) يجب على صاحب العمل في حالة مبيت العامل ليلة كاملة خارج مقر عمله في مأمورية أن يدفع له بدل مأمورية بالفئة المحددة في شروط خدمته فإن لم يوجد اتفاق عليها يدفع صاحب العمل التكاليف المعقولة التي يتحملها العامل عن كل ليلة على ألا يقل ما يدفعه صاحب العمل في كل الحالات عن الليلة الواحدة عن مرتب يوم واحد من مرتبه الأساسي.

(٣) لأغراض هذه المادة يعتبر مأمورية نقل العامل لمدة ستة أشهر أو أقل.

مصروفات الانتقال.

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

(٢) إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر خلال سريان عقد العمل يقوم صاحب العمل بدفع مصروفات نقل العامل وزوجته أو أولاده الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه في معيشتهم وأمتعتهم إلى ذلك المكان حسب فئات النقل المقررة.

(٣) يقوم صاحب العمل في حالة وفاة العامل بترحيل زوجته أو أولاده الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه وأمتعتهم إلى مكان إقامتهم الأصلي إذا طلبوا ذلك.

بيان الاستحقاقات.

١٧- يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل بياناً تفصيلياً باستحقاقاته.

بطلان المصالحة أو الإبراء أو التنازل.

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

الفصل الرابع

ساعات العمل والإجازات

ساعات العمل العادية.

١٩- (١) تكون ساعات العمل العادية ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع أو ثمان ساعات في اليوم على أن تتخللها فترة للراحة مدفوعة الأجر لا تقل عن نصف الساعة في اليوم وذلك أما لتناول الطعام أو للراحة.

(٢) يجوز للوالي أو من يفوضه بموجب أمر يصدره بعد التشاور مع المجلس أن يعدل ساعات العمل الأسبوعية أو اليومية أو فترات الراحة التي تتخللها وذلك بالنسبة لبعض فترات من السنة أو لبعض فئات من العمال حسب طبيعة العمل ونوعه.

(٣) تخفض ساعات العمل اليومية ساعة واحدة خلال شهر رمضان و ذلك بالنسبة للعاملين الصائمين على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر.

مواعيد تشغيل النساء.

٢٠- (١) مع مراعاة أحكام قانون الأمن الصناعي لسنة ١٩٧٦ لا يجوز تشغيل النساء ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً إلا بموافقة الوالي أو من يفوضه بالتشاور مع المجلس.
(٢) يجب ألا تقل فترات الراحة اليومية للنساء في مجموعها عن ساعة واحدة مدفوعة الأجر ويجب أن تنظم الفترات بحيث تمتد فترة الراحة لمدة نصف ساعة أو أكثر ولا يجوز أن تمتد فترة العمل لخمس ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة للراحة.

العمل الإضافي.

٢١- (١) فيما عدا الحالات التي يصدر فيها قرار من الوالي أو من يفوضه ومع مراعاة أحكام المادة ٢٧(٥) يجوز لصاحب العمل عند الضرورة الطارئة أن يكلف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة لمدة لا تزيد عن أربع ساعات وفيما عدا حالات الضرورة الطارئة يكون العمل الإضافي باتفاق الطرفين على ألا تزيد مدته عن أربع ساعات في اليوم .
(د) إذا قضى العامل خمس عشرة سنة وأكثر في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً.

(٣) مع مراعاة أحكام البندين (١) و (٢) يكون العامل، في حالة انتهاء عقد عمله لأي سبب أو في حالة استقالته، مستحقاً لأجر عن أيام الإجازة السنوية كلها أو الجزء النسبي للفترة التي قضاها ولم يحصل على إجازته عنها.

(٤) يجوز للعامل بالاتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية لمدة سنة أو أن يجزئها بين السنة التي استحققت فيها والسنة التالية ولا يجوز تأجيل الإجازة كلها أو بعضها لأكثر من سنة واحدة ويكون العامل مستحقاً في السنة التالية إجازته السنوية بالإضافة إلى الإجازة المؤجلة.

العطلات والمناسبات الرسمية.

٢٣- يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية إجازة بأجر كامل ما عدا عامل اليومية الذي يكون مستحقاً لتلك الإجازة بعد مرور ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة.

إجازة الطريق.

٢٤- (١) يكون العامل مستحقاً لإجازة طريق بأجر كامل، وذلك عن مسافة الطريق ذهاباً وأياباً بين مقر عمله وموطنه الأصلي، مرة واحدة في السنة.

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

اجازة الوضع.

٢٥- (١) تستحق المرأة العاملة بعد انقضاء سنة على تعيينها وفي كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة اجازة وضع بأجر كامل تحسب على الوجه الآتي:

(أ) أربعة أسابيع قبل الوضع واربعة أسابيع بعد الوضع على أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه

والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلاً بشهادة من الطبيب،

(ب) يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) اختياريًا لتصبح أسبوعين قبل الوضع وستة أسابيع بعد الوضع.

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

(٢) مع عدم الاخلال بأحكام الفقرتين (أ) و (ب) من المادة ٣٤ (١) وأحكام المادة ٣٧ لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو اجازة الوضع.

الإجازة المرضية.

٢٦- (١) مع مراعاة أحكام قانون التعويض عن اصابات العمل لسنة ١٩٨١ إذا أكمل العامل مدة لا تقل عن سنة في الخدمة المستمرة ولم يستطع الحضور لمكان عمله بسبب مرض مشهود به من الطبيب ولا يرجع سبب المرض إلى سوء سلوكه أو إهماله فيكون العامل مستحقاً لأجر عن الأيام التي يغيب فيها بسبب ذلك المرض، ويحسب الأجر عن كل اثني عشر شهراً تالية يقضيها في الخدمة المستمرة على الوجه الآتي:

(أ) شهرين بأجر كامل،

(ب) شهرين بنصف أجر،

(ج) شهرين بربع أجر.

(٢) لا يدخل العامل في اجازة مرضية بأجر مخفض إلا بعد استنفاده لاجازته الاعتيادية.

(٣) إذا استمر المرض مدة تزيد عما تقدم يكون العامل في اجازة مرضية بدون أجر حتى يعرض خلال مدة معقولة على القومسيون الطبي ليقدر على وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل.

الفصل الخامس

أحكام خاصة بالأحداث تشغيل الأحداث.

٢٧- (١) لا يجوز تشغيل الأحداث دون السنة الثانية عشرة من عمرهم ويستثنى من ذلك:

- (أ) مدارس الدولة للتدريب،
- (ب) ورش التدريب لغير أغراض الربح،
- (ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون تحت إشرافه في منشأة لا يستخدم فيها أشخاصاً آخرين،
- (د) العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية.

ويجوز للوالي أو من يفوضه أن يمنع تشغيل الأحداث دون السنة الخامسة عشرة في الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه.

(٢) مع مراعاة أحكام قانون الامن الصناعي لسنة ١٩٧٦ لايجوز بصفة عامة تشغيل الأحداث في الصناعات والاعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو التي تحتاج إلى جهد جسماني كبير أو في الاعمال أو المهن التي تضر أخلاقهم ويجوز للوالي أو من يفوضه أن يحدد صناعات أو أعمال معينة على وجه الخصوص على أنها من تلك الصناعات أو الأعمال.

(٣) لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.

(٤) لا يجوز تشغيل أي حدث دون سن الخامسة عشرة إلا إذا كان له ولي أمر يقيم معه في منطقة العمل ولا يجوز الاحتجاج بعقد العمل في مواجهة الحدث إلا إذا كان ولي الأمر قد وافق على تشغيله وقدم لصاحب العمل ما يثبت ولايته على الحدث وإقامته في منطقة العمل وكذلك عنوانه.

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

الفحص الطبي للأحداث.

٢٨- يجري فحص طبي كامل لكل حدث قبل تشغيله وفي فترات دورية بعد الاستخدام وذلك بالطريقة التي يحددها المدير حسب طبيعة العمل الذي يقوم به الحدث و يجب على أطباء المستشفيات الحكومية إجراء الفحص اللازم وإصدار الشهادات الطبية اللازمة.

ساعات عمل الأحداث.

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

وضع الأحكام الخاصة بالأحداث في مكان ظاهر.

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

إخطار المدير.

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

انتهاء عقد عمل الحدث.

٣٢- ينتهي عقد عمل أي حدث إذا ثبت عدم لياقته للعمل بموجب شهادة طبية صادرة وفقاً لأحكام المادة ٢٨.

إنشاء اللجان الخاصة وتشكيلها .

٣٣- يجوز للوالي أو من يفوضه إنشاء وتشكيل لجان خاصة لأي صناعة أو مهنة معينة لتحديد شروط خدمة خاصة بالأحداث ولتحديد الأوزان التي يكلفون بحملها أو سحبها أو دفعها وذلك بالنسبة إلى الأحداث فوق سن الخامسة عشرة، على أن ترفع تلك اللجان توصياتها للوزير لاتخاذ القرار المناسب.

الفصل السادس

انتهاء عقد العمل أو انهائه

انتهاء عقد العمل بإعلان.

٣٤- (١) ينتهي عقد العمل بإعلان لأي من الأسباب الآتية:

(أ) عجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضاً يؤدي إلى انقطاعه عن العمل إلى ما بعد انتهاء اجازته المرضية السنوية المستحقة سواء كانت تلك اجازة بأجر أم بدون أجر على أن يتم اثبات العجز أو المرض وعدم لياقة العامل للخدمة بوساطة القومسيون الطبي العام،

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

(ج) هلاك المنشأة هلاكاً كلياً،

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

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

(و) اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل.

- (٢) باستثناء الحالات التي ينص فيها عقد العمل على إعلان لمدة أطول ينتهي عقد العمل للأسباب الواردة في البند (١) بإعلان مكتوب من أحد الطرفين وتكون مدته على الوجه الآتي:
- (أ) شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الشهري،
- (ب) أسبوعان عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر كل أسبوعين وقضى أقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة،
- (ج) أسبوع عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الأسبوعي وقضى أقل من سنتين في الخدمة المستمرة وأسبوعان إذا قضى سنتين وأقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة،
- (د) إذا كان العامل قد عين على أساس الأجر اليومي فتكون مدة الإعلان على الوجه الآتي:
- (أولاً) في آخر يوم عمل إذا لم يقض العامل ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ولا يشترط أن يكون الإعلان مكتوباً،
- (ثانياً) أسبوع إذا قضى العامل ما بين ثلاثة أشهر وسنتين في الخدمة المستمرة،
- (ثالثاً) أسبوعان إذا قضى العامل ما بين سنتين وخمس سنوات في الخدمة المستمرة،
- (هـ) شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر اليومي أو الأسبوعي أو كل أسبوعين وقضى ما لا يقل عن خمس سنوات في الخدمة المستمرة،
- (و) ستة أشهر قبل انتهاء عقد العمل مباشرة بسبب بلوغ العامل سن التقاعد.
- (٣) إذا لم يقم أي من الطرفين بإعلان الطرف الآخر بانتهاء عقد العمل وفقاً للبند (٢) يدفع للطرف المتضرر تعويضاً يعادل أجره عن مدة الإعلان.
- (٤) يجوز للعامل بعد انقضاء نصف مدة الإعلان أن يترك العمل للبحث عن أي عمل آخر على أن يدفع له أجره كاملاً عن المدة المتبقية من الإعلان.
- (٥) إذا كان العامل عند انتهاء عقد العمل مستحقاً لإجازته السنوية فلا تحسب مدة تلك الإجازة ضمن مدة الإعلان.
- (٦) يتم إثبات العمر لأغراض التقاعد بإحدى الوسائل الآتية وفقاً للترتيب التالي:
- (أ) إقرارات العمر المدونة في وثيقة مال التأمين أو المعاش، أو التأمين على الحياة بوساطة صاحب العمل، التي وقع عليها العامل،
- (ب) شهادة الميلاد الأصلية،
- (ج) شهادة تقدير السن .

إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة .

٣٥ - في حالة المخالفات المتكررة إذا أُنذر العامل بالفصل عند استيفاء جميع أو أقصى الجزاءات المقررة يجوز لصاحب العمل في حالة أي مخالفة لاحقة أن ينهي عقد العمل غير المسمي الأجل بإعلان

تحدد مدته وفقاً لاحكام البند (٢) من المادة ٣٤ علي أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل خطاباً يبين أسباب إنهاء عقد العمل ويدفع له جميع استحقاقاته .

الاستئناف

- ٣٦- (١) يجوز للأبي من الطرفين أن يستأنف للمدير إنهاء عقد العمل بموجب المادة ٣٤ أو المادة ٣٥ خلال مدة أسبوعين من تاريخ إعلانه بذلك .
- (٢) يصدر المدير قراره في خلال أسبوعين من تاريخ استلامه طلب الاستئناف .
- (٣) إذا أيد المدير إنهاء عقد العمل يدفع صاحب العمل للعامل جميع استحقاقاته كاملة وفي حالة عدم التأييد يأمر المدير بعودته للعمل مع دفع جميع استحقاقاته القانونية بما في ذلك أجره خلال فترة الإيقاف عن العمل زائد تعويضاً يعادل مرتب ستة أشهر .

أنها عقد العمل بدون إعلان العامل

- ٣٧- يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون إعلان في الحالات الآتية :
- (أ) إنتحال العامل لشخصية غيره أو استعانته بأوراق مزورة بغرض العمل
- (ب) ارتكاب العامل لخطأ ناتج عن إهمال جسيم إذا ترتب عليه خسارة جسيمة لصاحب العمل ,
- (ج) عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العاملين وسلامة المنشأة رغم انذر كتابه علي أن تلك التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ,

العاملين

- (د) إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل ,
- (هـ) إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل إلى علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون ,
- (و) إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالأداب في مكان العمل ,
- (ز) اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير المسئول اعتداء يعاقب عليه القانون أو وقوع اعتداء جسيم منه علي أحد رؤسائه أو أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه ,
- (ح) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكرين أو كان تحت تأثير مادة مخدرة علي أن يقرر الطبيب هذه الحالة .

إنهاء عقد العمل بدون إعلان صاحب العمل

- ٣٨- يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إعلان صاحب العمل في الحالات الآتية:

- (أ) إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل ،
(ب) عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته بموجب أحكام هذا القانون أو شروط عقد العمل ،
(ت) قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء علي العامل اعتداء يعاقب عليه القانون ،
(ث) وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته إذا كان صاحب العمل علي علم بذلك ولم يتخذ الاجراءات والتدابير اللازمة لإزالة الخطر .

عرض النزاع علي المدير

- ٣٩- (١) في جميع الحالات الواردة في المادتين ٣٧ و ٣٨ لا يجوز أنها عقد العمل قبل عرض النزاع علي المدير والحصول علي موافقته ويجب علي المدير أن يقوم بأجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالة أو الحالات وإصدار قرار بشأنها وذلك خلال أسبوعين علي الأكثر من تاريخ عرض النزاع عليه .
(٢) يجوز لصاحب العمل إيقاف العامل من العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة ٣٧ وذلك لحين صدور قرار المدير .
(٣) يترتب علي إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل عرض النزاع علي المدير أو قبل صدور قرار المدير ما يأتي:

- (أ) إعادة العامل لعمله مع دفع أجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل، أو
(ب) دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر .

- (٤) إذا ترك العامل العمل قبل عرض النزاع علي المدير أو قبل صدور قرار المدير لا يدفع له أجره عن الأيام التي يكون قد ترك العمل خلالها .

- (٥) إذا لم يقتنع المدير بسبب إنهاء عقد العمل بموجب المادة ٣٧ يصدر قراره بأن عقد العمل ساري المفعول ويستأنف العامل عمله مع دفع جميع استحقاقاته عن المدة التي يكون قد أوقف فيها عن العمل فإذا وافق المدير علي وجود سبب إنهاء عقد العمل بموجب المادة ٣٧ فيجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ويدفع للعامل ما لا يقل عن ثلاثة أرباع المكافأة المستحقة بالإضافة لحقوقه الأخرى ما عدا أجره عن فترة الإعلان .

- (٦) يجب علي صاحب العمل إذا لم يلتزم بقرار المدير بإعادة العامل للعمل أن يدفع له جميع حقوقه بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف بالإضافة إلى دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر .

تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية .

- ٤٠- (١) يجوز لصاحب العمل أن يتقدم للمدير بطلب لتخفيض عدد العاملين لديه لأسباب اقتصادية أو تقنية وعلي المدير أن يصدر قراره في هذا الطلب خلال أسبوعين من تاريخ تسلمه له فإذا وافق المدير فيجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض حسبما جاء في طلبه إذا لم يتسلم قرار المدير بعد مضي أربعة

أسابيع من تاريخ استلام المدير لطلبه على ألا يترتب على إجراء التخفيض أي ضرر بحقوق العاملين المخفضين.

(٢) إذا خفض صاحب العمل عدد العاملين لديه دون مراعاة للإجراءات المنصوص عليها في البند (١) أو خلافاً لقرار المدير تطبيق أحكام البندين (٣) و (٦) من المادة ٣٩.

إنهاء عقد العمل بإعلان من العامل.

٤١ - يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة ٣٨ إنهاء عقد العمل بإعلان وفقاً لاحكام البندين (٢) و (٣) من المادة ٣٤.

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

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

شهادة الخدمة.

٤٣ - يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل الذي تنتهي أو تنهى خدمته شهادة تتضمن اسم صاحب العمل والعمل الذي كان يؤديه العامل والمدة التي قضاها في خدمته وما كان يتقاضاه من أجر وذلك دون ذكر الأسباب التي أدت إلى انتهاء عقد العمل أو إنهائه.

الفصل السابع

فوائد ما بعد الخدمة

حساب المكافأة.

٤٤ - (١) مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ أو أي

وضع آخر أفضل للعامل يكون العامل الذي يقضي مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة مستحقاً لمكافأة عن مدة خدمته تحسب على الوجه الآتي:-

(أ) إذا أكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تزيد عن خمسة سنوات فيستحق نصف المرتب الشهري عن كل سنة قضاها في الخدمة.

(ب) إذا أكمل أكثر من خمس سنوات فيستحق مرتب شهر عن كل سنة قضاها في الخدمة من الخمس سنوات التالية.

(ج) إذا أكمل أكثر من عشر سنوات فيستحق مرتب شهر ونصف عن كل سنة يقضيها في الخدمة من الخمس سنوات التالية وإذا أكمل أكثر من خمس عشرة سنة في الخدمة فيستحق مرتب شهر وثلاثة أرباع الشهر عن كل سنة إضافية يقضيها في الخدمة على ألا تزيد المكافأة عن مرتب ثلاثين شهراً.

(٢) لأغراض البند (١) يجب أن يؤخذ متوسط المرتب عن الثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها العامل في الخدمة وفيما يتعلق بعامل الإنتاج يؤخذ متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

إنهاء العامل للعقد.

٤٥ - (١) يكون العامل الذي يقضي مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة وينهي عقد عمله وفقاً للمادة ٤١ مستحقاً لمكافأة تحسب على الوجه الآتي:-

(أ) إذا أكمل خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة.

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

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

(د) إذا أكمل عشرين سنة أو أكثر فيستحق المكافأة كاملة.

الفصل الثامن

أحكام عامة

لوائح نظام العمل والجزاءات.

٤٨ - (١) يقوم كل صاحب عمل بإعداد لائحة بالنظام الأساسي ولائحة للجزاءات ووضعها في مكان ظاهر بمقر العمل على أن تتضمن لائحة النظام الأساسي للعمل على الأقل ساعات العمل ومواعيده.

(٢) يجب على صاحب العمل إيداع لائحة النظام الأساسي لدى المدير ولا تكون لائحة الجزاءات نافذة إلا بعد أن يعتمدها المدير.

(٣) يجوز للمدير أن يضع نماذج للوائح الجزاءات بحسب طبيعة كل عمل ليسترشدها أصحاب الأعمال.

(٤) يكون التصرف في أموال الغرامات لصالح العمال بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوالي أو من يفوضه.

حفظ بيانات العاملين.

٤٩ - يجب على كل صاحب عمل أن يحفظ سجلاً لكل عامل يتضمن بيانات عن الأجر والاستقطاعات والإجازات السنوية والمرضية وتواريخها وعددها والشروط الأخرى المنصوص عليها في عقد العمل وكذلك أي بيانات أخرى تستوجب اللوائح الصادرة بموجب أحكام هذا القانون حفظها على أن يكون حفظ البيانات لمدة سنة على الأقل بعد انتهاء عقد العمل ويجب على صاحب العمل تقديم أي من تلك البيانات للمدير متى ما طلب منه ذلك.

سريان عقد العمل مع الخلف.

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

حظر تنفيذ بعض العقود.

٥١- لا يجوز لأي محكمة أن تنفذ في مواجهة العامل أي عقد يتعهد بموجبه العامل بأن يتنازل إلى صاحب العمل عن كل أو بعض المبالغ الواجب على صاحب العمل دفعها أو اتفق على دفعها فيما يتعلق باستخدام ذلك العامل.

المبالغ التي تدفع عند وفاة العامل.

٥٢- (١) في حالة وفاة العامل يستحق أفراد عائلته الأجرور والمكافأة والمبالغ الأخرى التي كان المتوفى يستحقها بموجب هذا القانون في وقت وفاته.

(٢) يقوم صاحب العمل بدفع الأجرور والمكافآت والمبالغ الأخرى إلى أي محكمة قاض جزئي من قضاة الدرجة الأولى أو الثانية وتوزع على أفراد عائلة العامل المتوفى بالنسب المبينة في الجدول الملحق بهذا القانون.

٥٣- (١) لتحقيق أغراض هذا القانون، يجوز للمدير أن يدخل أثناء ساعات العمل في أي مكان يكون لديه سبب يدعو للاعتقاد بأن به عملاً يستخدم فيه عاملاً أو أكثر ويجوز له أن يطلب من صاحب العمل ومن أي شخص مسئول أو من العامل الإدلاء بأي بيانات تنفيذاً لأحكام هذا القانون، ويجب على صاحب العمل أو الشخص المسئول أو العامل الإدلاء بتلك البيانات بحسب الاستطاعة.

(٢) يجوز للمدير أن يطلب حضور صاحب العمل أو من ينوب عنه أو العامل إلى مكتب العمل بغرض تسوية أي أمر تنفيذاً لأحكام هذا القانون.

(٣) لا يجوز للمدير أن يفرض بأي معلومات أعطيت له وفقاً لأحكام هذه المادة ما عدا الحالات التي تستوجب الإفضاء عن تلك المعلومات تنفيذاً لواجباته.

مجلس علاقات العمل.

٥٤- (١) ينشأ مجلس يسمى، "مجلس علاقات العمل" يشكله الوزير بقرار منه.

(٢) يكون المجلس بالإضافة إلى ما نص عليه في هذا القانون مختصاً بالآتي:-

(أ) تقديم النصح والمشورة في المسائل التي يحيلها إليه الوالي أو من يفوضه،

(ب) مساعدة الوالي أو من يفوضه في وضع السياسة العامة لعلاقات العمل وفي الاشراف على تنفيذ تلك السياسة.

(ج) مساعدة الوالي أو من يفوضه في تنظيم علاقات العمل وتطويرها ودعمها لتوطيد العلاقات بين اصحاب العمل والعمالين لتهيئة الظروف الملائمة للعمل والإنتاج.

(د) إجراء الدراسات وتقديم التوصيات في مجالات علاقات العمل ورفع ذلك للوالي أو من يفوضه للتقرير فيه.

امتياز استحقاقات العاملين.

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

الإعفاء من الرسوم القضائية.

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

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

سقوط الحق بالتقادم.

٥٧- يسقط حق العامل في رفع الدعوى للمطالبة بالحقوق المكتسبة طبقاً لأحكام هذا القانون في الحالات الآتية:-

(أ) بالنسبة إلى دعاوى المطالبة بالمكافأة، بعد انقضاء خمس سنوات من انتهاء عقد العمل.

(ب) بالنسبة إلى دعاوى المطالبة بالأجر أو بالحقوق الأخرى، بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل.

شروط الخدمة والمزايا الأفضل.

٥٨- لا يجوز تفسير هذا القانون بما يمنع صاحب العمل من وضع شروط خدمة ومزايا أفضل تكون أكثر فائدة للعامل من شروط الخدمة والمزايا المقررة بموجب هذا القانون.

سلطة إصدار اللوائح والقواعد.

٥٩- يجوز للوزير أن يصدر اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون، ومع عدم الإخلال بعموم ذلك يجوز أن تتضمن تلك اللوائح والقواعد ما يأتي:-

(أ) طريقة تسجيل العاملين وإثبات شخصياتهم وحفظ بيانات صحيحة عنهم.

(ب) طريقة دفع الأجور والمزايا التي يستحقها العاملون،

(ج) تعيين الموظفين اللازمين لتنفيذ أحكام هذا القانون،

(د) وضع النماذج اللازمة التي تستعمل في أي أمر يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون أو أحكام اللوائح أو القواعد الصادرة بموجبه

(هـ) تحديد الرسوم التي تدفع عن أي أمر يتم تنفيذاً لأحكام هذا القانون أو أحكام اللوائح أو القواعد الصادرة بموجبه.

العقوبات.

٦٠- (١) مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً أو بغرامة لا تزيد على خمسين جنيهاً أو بالعقوبتين معاً كل شخص:

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

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

(٢) تعتبر جريمة كل مخالفة أو امتناع عن تنفيذ أي من أحكام هذا القانون أو أحكام أي أوامر أو لوائح أو قواعد صادرة بموجبه ويعاقب عليها عند عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر بالسجن لمدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه أو بالعقوبتين معاً، ويجوز أن تمتد الغرامة إلى خمسمائة جنيه في حالة الإخلال بأحكام المادة ٣٩، وفي حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلى الضعف.

(٣) يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءاً من الغرامة للشخص المتضرر.

الجدول

النسب المئوية لتوزيع الأجر والمكافآت والمبالغ الأخرى المستحقة لأفراد عائلة العامل المتوفى

المادة ٥٢ (٢)

ملحوظة:

- ١- عبارة (أخ أو أخت) تشمل الأخ أو الأخت لأب أو أم.
٢- إذا كان العامل المتوفى امرأة يستعاض بكلمة (أرمل) عن عبارة (أرملة أو أرملة).

التوزيع	درجة القرابة
(أ) للأرملة أو الأرملة وولد واحد: ٦٠% للأرملة أو الأرملة بالتساوي ٤٠% للولد. (ب) للأرملة أو الأرملة وولدين أو أكثر ٤٠% للأرملة أو الأرملة بالتساوي و ٦٠% للولدين أو الأولاد بالتساوي.	١- إذا ترك العامل المتوفى أرملة أو أرملة وولداً أو أولاداً يكونون دون الثامنة عشر أو عاجزين جسمانياً عن الكسب.
٦٠% للأرملة أو الأرملة بالتساوي. و ٤٠% للأب أو الأم و لهما بالتساوي	٢- إذا ترك العامل المتوفى أرملة أو أرملة ولم يترك ولداً أو أولاداً يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب ويترك أباً أو أمّاً أو كليهما.
١٠٠% للأرملة أو الأرملة بالتساوي.	٣- إذا ترك العامل المتوفى أرملة أو أرملة ولم يترك ولداً أو أولاد يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب ولم يترك أباً أو أمّاً.

١٠٠% للولد أو الأولاد بالتساوي.	٤- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو أمّاً أو أباً وترك ولداً أو أولاداً يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب.
٧٥% للولد أو الأولاد بالتساوي. ٢٥% للأم أو الأب أو كليهما بالتساوي.	٥- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو أرملة وترك ولداً أو أولاد يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب وترك أمّاً أو أباً و كليهما.
٣/٢ ٦٦% للأب أو الأم أو لهما بالتساوي. ٣/١ ٣٣% للأخ أو الأخت أو الأخوان والأخوات	٦- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو ولداً أو أولاد يكونون دون الثامنة عشرة أو

بالتساوي.	عاجزين جسمانياً عن الكسب وترك أباً أو أماً أو كليهما وترك أخاً أو أختاً أو اخواناً أو أخوات يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب.
١٠٠% للأب أو الأم أو لهما بالتساوي.	٧- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو ولداً أو لاداً أو أخاً أو أختاً أو اخواناً أو أخوات يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب وترك أباً أو أماً أو كليهما.

١٠٠% للأخ و الأخت أو الأخوان والأخوات بالتساوي.	٨- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو ولداً أو لاداً يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب أو أباً أو أماً وترك أخاً أو أختاً أو اخواناً أو أخوات يكونون دون الثامنة عشرة أو عاجزين جسمانياً عن الكسب..
١٠٠% بين أفراد العائلة بالتساوي.	٩- إذا لم يترك العامل المتوفى أرملة أو ولداً أو لاداً أو أباً أو أماً أو أخاً أو أختاً وترك غيرهم من أفراد العائلة.