

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول / الفصل الأول / مادة 1 /
يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما
كان نوعه.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الأول/مادة 2/
يقصد بالعمال كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت
سلطته أو إشرافه.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الأول/مادة 3/
يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعمال لقاء عمله مهما كان نوعه
مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:
1 - العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
2 - الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
3 - كل منحة تعطى للعمال علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه
ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية
للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.
ولا يلحق بالأجر ما يعطى للعمال على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها
قواعد تسمح بضبطها.
ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعمال أجر
سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة 4/
لا تسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات
الشخصية الاعتبارية المستقلة إلا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية ويكون تطبيقه
على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجياً في حدود الامتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة
للمناطق والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون
الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الخزانة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة 5/
لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة 6/
يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به.
ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كان الشرط الأكثر فائدة
للعمال.
كما يقع باطلاً كل مصالحة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال
شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة 7/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة/8
يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة/9
يكون حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثاني: أحكام عامة/مادة/10
تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون 365 يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة/11

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10 تسري أحكام هذا الفصل على المتعطلين القادرين على العمل بمن فيهم خدم المنازل ومن في حكمهم، الذين يرغبون بالعمل ويبحثون عنه في الوحدات الإدارية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة/12

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

وعلى هذه المكاتب قيد تلك الطلبات واعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد وذلك في يوم تقديم الطلب.

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بما تتضمنه هذه الشهادة من بيانات. كما يعين بقرار منه دائرة اختصاص كل من هذه المكاتب.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة/13

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

ويجوز ترحيل هؤلاء المتعطلين مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي ألحقوا بالعمل بها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة/14

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 15/

تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان استشارية لمعاونة مكاتب التوظيف والتخديم في تأدية رسالتها على أن يشترك فيها ممثلون عن الجهات الادارية المختصة ومن أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 16/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 17/

على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب التوظيف والتخديم الذي يقع في دائرته محل عمله خلال شهر يناير ويوليو (كانون الثاني وتموز) من كل عام البيانات التالية:
أ - بياناً مفصلاً بعدد موظفيه وعماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم وسنهم وجنسهم.
ب - بياناً بالوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي مع ايضاح أنواعها وأجر كل منها وذلك خلال الستة أشهر السابقة.
ج - بياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص في عدد الوظائف والأعمال.
وتدون هذه البيانات على النموذج الذي تعده الجهة الادارية المختصة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 18/

ألغيت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 19/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتخديم العاطلين/مادة 20/

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

أ - الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين.
ب - الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

ج - استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلاً.
ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في الفقرة السابقة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة 21/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الثالث: في توظيف وتدريب العاطلين/مادة 22/

ألغيت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم/مادة 23/
يقصد بالعاجز كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم/مادة 24/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم/مادة 25/

يقوم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزارات والجهات المختصة باتشاء وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني. ويكون قبول العاجزين في تلك الهيئات والمعاهد بطلب يقدم إليها يبين فيه حالة العجز. ويتم فحص الطالب لتحديد مدى عجزه بمعرفة لجان تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون قرارها نهائياً.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم/مادة 26/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم/مادة 27/

تمنح المعاهد والهيئات المشار إليها في المادة 25 العاجز الذي تم تأهيله مهنياً بشهادة تثبت ذلك. وتحدد البيانات التي تشتمل عليها هذه الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ويجب على هذه الهيئات والمعاهد تنظيم سجل لقيده هؤلاء المؤهلين يشتمل على ذات البيانات الواردة بالشهادة المشار إليها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 28/
لكل عاجز تم تأهيله مهنياً أن يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في مكتب التوظيف
والتدريب الذي يقع في دائرة محل إقامته.
وعلى مكاتب التوظيف والتدريب قيد تلك الطلبات في سجل خاص واعطاء الطالب يوم تقديم
الطلب شهادة بدون مقابل بحصول القيد.
وعليها كذلك معاونة هؤلاء العاجزين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع
أعمارهم وكفائاتهم.
ويجوز ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي أحقوا بالعمل
فيها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 29/
على أصحاب الأعمال الذين يسري عليهم هذا القانون استخدام من ترشحهم لهم مكاتب
التوظيف والتدريب من واقع سجل قيد العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنياً وذلك في حدود 2%
من مجموع عدد عمالهم ويجوز لأصحاب الأعمال شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من
غير طريق الترشيح من مكاتب التوظيف والتدريب بشرط حصول القيد المنصوص عليه في
المادة السابقة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 30/
يتمتع العاجزون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال
الآخرين في هذا القانون.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 31/
استثناء من القرارات التنظيمية العامة في شأن اللياقة الصحية تقوم الشهادة المنصوص
عليها في المادة 27 مقام اللياقة الصحية بالنسبة إلى حالة العجز الواردة في هذه الشهادة.
وذلك عند التعيين في الوظائف العامة وتكون لهم أولوية في التعيين أسبق على الأولوية
المقررة للمجندين وفقاً للقانون.
ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وظائف وأعمال حكومية معينة يكون
للعاجزين الذين يتم تأهيلهم أولوية التعيين فيها كما يجوز له تقرير الشروط الواجب توافرها
في العمل لتيسير قيام العاجز بعمله.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 32/
مع مراعاة أحكام المادة السابقة يكون للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو
الخدمة العسكرية أو الوطنية أو خدمة العلم أولوية التعيين في الوظائف والأعمال الحكومية
وذلك مع مراعاة النسبة المنصوص عليها في المادة 29.

ويعفى من يعين من العاجزين في وظائف حكومية من شروط اللياقة وشروط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بحيث لا تتجاوز نسبة المعينين منهم 10% من مجموع الدرجات الخالية في كل وظيفة.

واستثناء من أحكام القوانين المعمول بها يجمع العاجز بين المرتب الذي عين به باحدى الوظائف العامة وبين المعاش التقاعدي الذي يتقاضاه بحيث لا يتجاوز مجموعها خمسة عشر جنيهاً في الاقليم المصري ومائة وخمسون ليرة سورية في الاقليم السوري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 33/

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الرابع: في التأهيل المهني للعاجزين
عن العمل وتدريبهم/مادة 34/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الخامس: في تنظيم عمل الأجانب/مادة
35/

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة وبشروط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي وفي حدود تلك المعاملة.
ويقصد بكلمة العمل. كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره. وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمات المنزلية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الأول/الفصل الخامس: في تنظيم عمل الأجانب/مادة
36/

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال.
كما يحدد بقرار منه حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الوزارة خلال 48 ساعة من تاريخ مزاوله الأجنبي للعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الأول: في التدرج والتدريب المهني/مادة 37/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الأول: في التدرج والتدريب المهني/مادة 38/
يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة
والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن
الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الأول: في التدرج والتدريب المهني/مادة 39/
تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر من كل من
الجهة الادارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال.
ويختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب
الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام
الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها. على أن يراعي سن
العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الشؤون
الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الأول: في التدرج والتدريب المهني/مادة 40/
لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة
بصورة حسنة.
كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله بشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو
انهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الأول: في التدرج والتدريب المهني/مادة 41/
يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب
المهني وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب
المهني والبرامج الدراسية النظرية والعلمية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا
الشأن والبيانات التي تدون فيها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 42/
تسري أحكام هذا الفصل على العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب
عمل أو اشرافه مقابل أجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 43/
يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين لكل من الطرفين
نسخة.
وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات. ويعطى العامل
ايصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 44/
تحدد مدة الاختبار في عقد العمل. ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة
أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 45/
تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 46/
على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاماً فأكثر
أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئاً للذمة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 47/
تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكان العمل مع مراعاة الأحكام الآتية:
أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
ب - إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل
أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل. وأن يؤدى له باقي الأجر كاملاً
خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
ج - في غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة في كل أسبوع. على أنه يجوز أن
تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 48/
إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فوراً إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاه نفسه
فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ
الترك.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 49/
يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في اثبات تقاضي الأجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 49/
يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في اثبات تقاضي الأجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود
الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 49/
يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في اثبات تقاضي الأجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 50 / لا يجوز الزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 51 / عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10
أ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة.

ب - ويحدد مبلغ السلف على الأجور التي يجوز أن يدفعها صاحب العمل للعامل مقدماً لتشجيعه على التعاقد معه وقبول العمل لديه أو أثناء العمل لأي سبب آخر بما لا يزيد عن ما يقابل أجور العامل عن مدة ستة أشهر ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لهذه السلفة ولا يجوز له أن يتقاضى عنها أية فائدة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 52 / لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنيهاً الأولى أو الثلاثين ليرة الأولى شهرياً أو العشرة قروش الأولى أو الليرة الواحدة يومياً إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له وللمن يعوله من مأكّل وملبس، أما ما زاد عن ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع.

ويستوفى دين النفقة قبل أي دين بما لا يزيد على الربع.
وتسري الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً للمواد 72 و73 و78 و79 و80 و81 وفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 53 / إذا عهد صاحب عمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 54 / إذا تسبب العامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقرير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية (الصلحية) إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة المشار إليها في المادتين 111 و113 حسب الأحوال ويكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مجال العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائياً (قطعياً).

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 55/ يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمل من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع. كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد 72 و78 و81 من قانون العمل إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 56/ لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام المواد 58 و61 و71 و72 و78 و81 من قانون العمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 57/ لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 57/ لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 58/ يلتزم صاحب العمل باعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة اجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل. وتزاد الاجازة إلى 21 يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 59/ تصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على ستة أيام متصلة منها كل سنة. ولايسري هذا الحكم على الاجازة المقررة للأحداث. ويجوز لصاحب العمل بناء على طلب كتابي من العامل أن يؤجل اعطاء العامل اجازته التي تزيد على ستة أيام إلى سنة تالية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 60/ لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ماأداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 61/ للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على اجازة عنها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 62/ لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على أحد عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويجوز في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها. وتستقل اجازة العيد عن يوم الراحة الأسبوعية بحيث يمنح العامل مقابل يوم الراحة الأسبوعية الذي يقع فيه يوم العيد عطلة الأسبوعية في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 63/ للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل 70% من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزد بعدها إلى 80% عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 64/ على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يوفر لهم المسكن الملائم بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وكذلك التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث تكاليفها بشرط ألا يجاوز ما يؤديه للعامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليماً في القطر المصري أو عشرين قرشاً سورياً في الاقليم السوري. وتحدد اشتراكات ومواصفات المساكن كما تعين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع الوزير المختص.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان. وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى ادارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والاقامة ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ماتقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء اخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان. وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى ادارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والاقامة ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والاقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وفي جميع ماتقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 65/ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الاسعاف الطبية يخصص للقيام بها وأن يعهد إلى

طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 66/

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

ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 67/

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة اضرار غير مشروع أو التحريض عليه وارتكابه أية جنحة داخل إدارة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 68/

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 69/ على صاحب العمل أن ينشئ اضبارة (ملفاً) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل اقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي) وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من اجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك. ويودع بالملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله. وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 70/ يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساب خاص. ويكون التصرف بها طبقاً لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 71/ إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدد المدة غير محددة. وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة 73.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 72/ إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغائه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الالغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً إلى العمال الآخرين. فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 73/ إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الالغاء صادراً من جانب صاحب العمل في العقود المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي اكتسبها العمال بمقتضى القوانين الملغاة. ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 74/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 175
ألغيت بالمرسوم التشريعي رقم 49 تاريخ 3 / 7 / 1962 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 127 تاريخ 9 / 6 / 1970 واستعيض عنها بأحكام المرسوم المذكور.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 176
لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق اعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

- 1 - إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.
- 2 - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- 3 - إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادثة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 4 - إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم انذاره كتابة بشرك أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
- 5 - إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- 6 - إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- 7 - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.
- 8 - إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- 9 - إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- 10 - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 177
يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق اعلان في الحالات الآتية:

- 1 - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- 2 - إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون.
- 3 - إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته.
- 4 - إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل.
- 5 - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 178

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 79 /
للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية (خدمة العلم) الخيار بين أن يطلب الغاء العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة 73 وبين التمسك بالأحكام الخاصة بالخدمة العسكرية والوطنية (خدمة العلم).
وتقوم الجهة الادارية المختصة بإبلاغ صاحب العمل بما اختاره العامل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تجنيده.
وللعاملة بمناسبة زواجها أو انجابها للطفل الأول المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة 73 إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى وفي خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الوضع في الحالة الثانية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 80 /
يجوز للعامل بعد اعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة 72 أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 إذا كانت خدمته تزيد على سنتين وقبل أن تبلغ خمس سنوات وثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 81 /
ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الاخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن اصابات العمل.
ويكون اثبات العجز والمرض بشهادة طبية. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من الجهة الادارية المختصة احالة الموضوع على لجنة تحكيم طبية ينظم تشكيلها واجراءات عرض النزاع عليها وتقدير بدل أتعاب أعضائها وتحديد الجهة التي تتحمل دفع هذا البديل من المحتكمين وكيفية التحصيل والصرف وغير ذلك بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصحة. وعلى مكتب العمل المختص اخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور الوصول إليه وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات ويكون قرار التحكيم الطبي نهائياً غير قابل للطعن.
ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة 73 للعامل أو المستحقين.
ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة 72 أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 82 /

- توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتي:
- 1 - إذا وجد أولاد وولدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد 75% بالتساوي و 25% للوالدين بالتساوي أو لأحدهما.
 - 2 - إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا وجد ولد منح المكافأة كاملة.
 - 3 - إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحد فيمنح المكافأة كاملة.
 - 4 - إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من أولاد والوالدين استحق الزوج 40% والولد أو الأولاد 40% والوالد أو الوالدان 20% فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي.
- وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة.
- ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين الورثة طبقاً لقواعد الإرث. ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 83

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

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

وإذا وضع في منشأة نظام للمعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش (التقاعد) كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 84

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 85

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

وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاعلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً.
ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 85/
لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات.
وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاعلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً.
ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 86/
على صاحب العمل أن يعطي للعامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد اودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 87/
يكون أصحاب الأعمال مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل. كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثاني: في عقد العمل الفردي/مادة 88/
يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل:
أ - الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر على أن تسري عليهم أحكام المواد (45 - 46 - 47 - 48 - 49 - 50 - 51 - 52 - 53 - 54 - 56 - 66 - 85 - 87).
ب - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
ج - ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 89/
عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال. وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الاجازات وتنظيم التدرج والتدريب والاجراءات التي تتبع في الصلح

والتحكيم وفي تعديل العقد. وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة. وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية والتجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 90 / إذا تعددت النقابات التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 91 / يجب أن يكون عقد العمل المشترك ثابتاً بالكتابة وإلا كان باطلاً. كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 92 / لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر إعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية. يشتمل على ملخص لأحكام العقد فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة السابقة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 93 / إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض. ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وينشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 94 / مع عدم الإخلال بحكم المادة 90 من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله. وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً من الطرفين.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 95 / تسري أحكام عقد العمل المشترك على:
أ - نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفاً في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة وكذلك الاتحاد أو النقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب - العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه.
ويظل العمال الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء مدته.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 96/
يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 97/
يقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.
وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 98/
ألغيت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 99/
لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بانتهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الانهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 100/
يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات.
فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا مالم ينص في العقد على مدة أقل وينتهي العقد حتماً بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل. وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوماً على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك. وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤها بالنسبة إلى الباقيين.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 101/
يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو انتهاء أو انقضاء وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوماً من حصوله.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 102/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 103/
لكل من طرفي عقد العمل المشترك. وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسري عليه عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عند عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أي شخص يكون مرتبطاً بعقد العمل المشترك.
ولا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن هيئة تمثل النقابة. ويسري حكم الفقرة السابقة على اتحاد النقابات.
وتكون النقابة ملزمة بالتعويض في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية.
أما مسؤولية الاتحاد فتكون مقصورة على أموال النقابات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 104/
لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوي الناشئة عن الاخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.
على أنه يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة أو الاتحاد. كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن النقابة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 104/
لنقابات العمال واتحادها التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوي الناشئة عن الاخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.
على أنه يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة أو الاتحاد. كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن النقابة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 105/
لكل شخص أن يحصل من الجهة الادارية المختصة على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل/الفصل الثالث: في عقد العمل المشترك/مادة 106/
تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل المشتركة والانضمام إليها واستخراج صورة عنها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 107/
على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل
الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 107/
على كل صاحب عمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل
الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 108/
على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار
الصحية وأخطار العمل والآلات.
ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه
الحماية ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 109/
على العامل ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو اساءة استعمال او
الحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشغولين معه.
وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات
الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الاصابات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 110/
للجهة الادارية المختصة في حال امتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما أوجبه القرارات
المنصوص عليها في المادة 108 في المواعيد التي تحددها له هذه الجهة أو في حالة وجود
خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم أن تأمر بغلق المحل كلية أو جزئياً أو بايقاف ادارة
آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.
وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الايقاف بالطرق الادارية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام
عامة/مادة 111/
تشكل لجان استشارية مشتركة في المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر تتكون
من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال.
ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل
سنة وأن يراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الامكان.
ويجوز للجنة أو لمندوبي العمال أو صاحب العمل دعوة مندوب عن الجهة الادارية المختصة
لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها.
وعلى اللجان المذكورة أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب
أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفي الحالات التي يدعى فيها مندوب من الجهة

الإدارية تكون له الرئاسة. كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها.

وعلى اللجان المذكورة أن تضع اللائحة الداخلية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة. فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام عامة/مادة 112/

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

- 1 - الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية.
 - 2 - تحسين ظروف العمل.
 - 3 - الاشراف على وسائل الوقاية من اصابات العمل.
 - 4 - الاشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة.
 - 5 - العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة.
 - 6 - تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما تلغفه العامل طبقاً للمادة 54 والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن.
- وعلى اللجنة أن تسترشد دائماً في توصياتها بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة في المنطقة أو المؤسسة وأن يكون راندا دائماً زيادة الإنتاج.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الأول: أحكام عامة/مادة 113/

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

- 1 - وضع سياسة للأجور في الصناعة التي تمثلها.
- 2 - وضع سياسة للتدريب المهني والكفاية الانتاجية والاشراف على تنفيذها في مستوى المؤسسات.
- 3 - وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة العامة بالصناعة.
- 4 - رعاية المصالح المشتركة للمشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 114/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 115/

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

كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة.
ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات المشار إليها في هذه المادة بقرار عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 116/

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية.
ولووزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 117/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

أ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من ساعات العمل القانونية أو التعاقدية المقررة في اليوم الواحد.

ب - يجب أن لا تزيد فترات الراحة المنصوص عنها في الفقرة أ السابقة عن ثلاث ساعات ولا يلزم العامل خلالها بالبقاء في مكان العمل.

ج - يستثنى من حكم الفقرة أ من هذه المادة العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه هذه الأعمال وساعات تواجد العامل في مكان العمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 118/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 119/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 119/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 120/

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

- 1 - أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم.
ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوماً في السنة مالم ترخص الجهة الادارية المختصة بمدة أطول.
- 2 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح مائشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- 3 - إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.
ويشترط في الحالتين الأخيرتين ابلاغ الجهة الادارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لاتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.
- 4 - الأعياد والمناسبات والمواسم الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 121/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

- أ - يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة السابقة أجراً يوازي أجره الذي كان يستحقه في الفترة الإضافية مضافاً إليه 25% على الأقل من ساعات العمل النهارية و50% عن ساعات العمل الليلية، فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر المذكور أعلاه مضاعفاً ويدخل في هذا الأجر الأخير أجر يوم الراحة نفسه.
- ب - إذا قع العمل في يوم الراحة الأسبوعية بالنسبة للمشتغلين بالتجارة والمكاتب يمنح العامل يوم راحة بديل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 122/

- يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمل في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع اخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة عن هذا الجدول.
- فإن كان المحل غير خاضع لنظام الاغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشافاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثاني: في تحديد ساعات العمل/مادة 123/

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

- 1 - الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل.
 - 2 - العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين انجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
 - 3 - العمال المخصصون للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المبينة في البندين الثاني والثالث والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 124/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

أ - يمنع بتاتاً الأحداث قبل تمام سن الخامسة عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل.

ب - لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن ست عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه.

ج - وللوزير أن يمنع تشغيلهم في الصناعات الأخرى ما لم يبلغ سنهم ثمان عشرة سنة كاملة.

د - مع مراعاة أحكام الفقرات (أ - ب - ج) يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبقرار منه تشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين (13 - 15) سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تضر بصحتهم أو نموهم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 124/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

أ - يمنع بتاتاً الأحداث قبل تمام سن الخامسة عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل.

ب - لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن ست عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه.

ج - وللوزير أن يمنع تشغيلهم في الصناعات الأخرى ما لم يبلغ سنهم ثمان عشرة سنة كاملة.

د - مع مراعاة أحكام الفقرات (أ - ب - ج) يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبقرار منه تشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين (13 - 15) سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تضر بصحتهم أو نموهم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 125/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ست عشرة سنة فيما بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد.

ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا يقل مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 126/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 127/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 128/

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر.

- 1 - أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- 2 - أن يحرر أولاً فأول كشفاً مبيناً فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم.
- 3 - أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.
- 4 - أن يبلغ مقدماً الجهة الإدارية المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الثالث: في تشغيل الأحداث/مادة 129/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 130/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 131/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 132/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 133/

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 134/
يصرف للعاملة عن مدة إجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة أجراً كاملاً يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 135/
لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لانقطاعها عن العمل أثناء الإجازة المبينة في المادة 133 كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبيعة أنه نتيجة للحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 136/
إذا انقطعت عاملة عن عملها وفقاً لحكم المادة 133 ثم ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها فيما كانت تستحقه من أجر وذلك بدون الإخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 137/
في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 138/
يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 139/
يجب على صاحب العمل في الأماكن التي تعمل فيها نساء أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.
وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط انشائها ونظامها وماتتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الرابع: في تشغيل النساء/مادة 140/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 141/
في تطبيق أحكام هذا الفصل يقصد بصناعات المناجم والمحاجر.
أ - العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية بما في ذلك الأحجار الكريمة أو استخراجها أو تصنيعها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة.
ب - العمليات الخاصة باستخراج أو تركيز أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة تحت سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران. وتحدد هذه الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
ج - ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من أعمال البناء واقامة التركيبات والأجهزة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 142/
على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الفصل إلا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبيياً للعمل فيها. ويكون ذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه والذي يجب أن يتضمن توقيع الكشف الطبي عليه بصفة دورية مرة في كل سنة على الأقل إذا كان من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم.
كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة فصله قبل نهاية فترة الاختبار لاثبات حالته ومعرفة ماإذا كان مصاباً بمرض مهني.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 143/
يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم أو المحجر والأشخاص الذين يحملون أذنأ خاصاً من الجهة الحكومية المختصة أو من ادارة المنشأة.
كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 144/
على كل صاحب عمل أن يعد سجلاً أو نظاماً خاصاً لقيود وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 145/
استثناء من أحكام المادة 117 لايجوز ابقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض وفي باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم. وإذا كان العمل في باطن الأرض فيجب أن تشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض.

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 146/
يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة السابقة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو اصلاح مانشأ عنه وذلك بالشروط الآتية:
أ - أن تبلغ الجهة الادارية المختصة خلال أربع وعشرون ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لاتمام العمل والعمال المطلوبين لانجازه.
ب - أن يمنح العامل أجراً اضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية مضافاً إليه خمسين في المئة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و 100% إذا كان بعد غروبها.
وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الاجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازي الأجر الكامل الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافاً إليه 100% وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 147/
مع عدم الاخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية للعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل بنصف أجر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 148/
على صاحب العمل أن يعلق في أمكنة العمل بشكل ظاهر جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة وتبلغ صورة منه معتمدة من صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الجهة الادارية المختصة. كما يجب ابلاغها أولاً بأول بكل تعديل يدخل عليه.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 149/
يراعى في حساب مدة الاجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة 58 أن تبدأ من ساعة توصيل العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 150/
على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يضع لائحة بالأوامر الخاصة بالسلامة العامة وفقاً للقرار الذي يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالاتفاق مع وزير الصناعة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 152/
على صاحب العمل أو المدير المسؤول انشاء نقطة انقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الانقاذ والاسعافات الضرورية وأن تكون هذه المنطقة متصلة تلفونياً بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين مستخدم فني مدرب للاشراف على عمليات الانقاذ والاسعافات الأولية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 153/
على صاحب العمل أن يعد في كل منجم أو محجر يشتغل فيه 50 عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الانقاذ والاسعافات الأولية وأخرى للتمريض. فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس.
أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن 50 عاملاً وتقع في دوائر قطرها 50 كيلومتراً فيجب أن تشترك في انشاء مكان للانقاذ والاسعاف في مكان وسط.
ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد وسائل الانقاذ والاسعاف وذلك مع عدم الاخلال بأحكام المادة 65.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 154/
يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية محكمة الاغلاق منعاً للتلوث وتوضع تلك الأوعية في اماكن قريبة من تناول العمال. ويجب تغيير المياه يومياً وتطهير تلك الأوعية في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل الخامس: في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر/مادة 155/
يلتزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً مما ورد في المادة 141 بما يأتي:
أ - أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراكات ومواصفات هذه المساكن بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
ب - أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية. وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة ومايتحملة العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها للعمال داخل المنجم يجب أن تقدم للعامل مغلفة تغليفاً صحياً أو معبأة أو في أواني محكمة الغطاء.
ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي.
ج - أن يتولى مسؤولية الاشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن.
ولا يسري هذا الالتزام إلا بالنسبة للأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل السادس: في تحديد الأجور/مادة 156/
تشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجور في كل مديرية أو محافظة كما يجوز له تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة وتؤلف هذه اللجان على الوجه الآتي:

- 1 مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيساً
- 2 - مندوب عن وزارة الصناعة وعن وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الأحوال عضواً
- 3 - مندوب عن أرباب العمل تختاره منظماتهم عضواً
- 4 - مندوب عن العمال يختاره اتحاد نقابات العمل عضواً

وتكون العضوية لمدة سنة قابلة للتجديد. ولا تعتبر اجتماعاتها قانونية إذا حضرها جميع الأعضاء فإذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية تعقد بعد أسبوع على الأكثر يكتفى فيها بحضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوباً أرباب العمل والعمال.
فإذا امتنع هذان المندوبان أو أحدهما عن حضور الجلسة الثانية فتدعى إلى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أي عدد من الأعضاء.
وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الحاضرين.
وللرئيس صوت مرجح عند تساوي الأصوات.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل السادس: في تحديد الأجور/مادة 157/
يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه مكافآت أعضاء وموظفي اللجان المذكورة أو بدل حضور جلساتها على أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل السادس: في تحديد الأجور/مادة 158/
تعقد اللجنة دورة على الأقل في السنة لاقتراح الحد الأدنى للأجور ويحق لها أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور مع مراعاة أن يكفي الأجر لسد حاجة العامل الأساسية.
ولا تتخذ اللجنة قرارها إلا بعد التحقيق وسماع رأي كل منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوي الشأن فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأي من تختاره اللجنة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الثالث: في تنظيم العمل/الفصل السادس: في تحديد الأجور/مادة 159/
عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10

تعرض مقترحات اللجنة على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل لإصدار قرارات تعيين الحد الأدنى للأجور وتسري هذه القرارات أيضاً على خدم المنازل ومن في حكمهم ويجوز له في الحالات الاستثنائية كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعاً كبيراً أن يدعو جميع اللجان إلى اجتماع عام للنظر في تعديل الأجور.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 160/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 161/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 162/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 164/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 165/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 166/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 167/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 168/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة

- المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 169/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 170/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 171/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 172/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 173/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 174/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 175/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 176/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 177/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 178/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 179/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 180/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 181/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 182/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 183/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 184/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 185/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 186/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الرابع: في نقابات العمال/مادة 187/
المواد من 160 إلى 187 ملغاة
قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات
العمل/مادة 188/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 189/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 190/

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

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

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 191/

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 192/

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

وتعطي الوزارة مستخرجاً منها لذوي الشأن.

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 193/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 193/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 194/

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

- 1 - رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها تنديه الجمعية العمومية للمحكمة رئيساً.
 - 2 - مدير الجهة الادارية المختصة أو من ينوب عنه عضواً
 - 3 - صاحب العمل أو من ينوب عنه عضواً
 - 4 - ممثل النقابة العامة أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال عضواً
 - 5 - مندوب من منظمات أصحاب العمل المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ويحضر ممثل النقابة أو العمال في الجلسة عضواً
- ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه.
- وللجنة أن تستعين برأي من تختاره من الاخصائيين أو من أصحاب الأعمال أو العمال بدائلها.
- ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة مالم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.
- وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضاً أعضاء وموظفي هذه اللجان.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 195/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 196/

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال عشرين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليها. فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة 192 ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية

المبرمة. بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق.
وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع ودياً كله أو بعضه أحالت نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال ثلاثة أيام على الأكثر.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 197/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 198/

تتكون هيئة التحكيم من:

- 1 - إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.
- 2 - مندوب عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.
- 3 - مندوب من وزارة الصحة أو وزارة الاقتصاد والتجارة حسب الحال يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفي الوزارة.
وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة.
ويحضر أمامهم:
1 - مندوب من منظمات أصحاب العمل إن وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ممن لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع.
2 - مندوب من نقابة لاعلاقة لها مباشرة بالنزاع يختاره العمال أو النقابة صاحبة الشأن في النزاع.
وعلى طرفي النزاع احضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأي في المداولات. وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك.
ويكون انعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة مالم ير رئيس الهيئة عقدها في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع.
وللرئيس أن يعين أحد موظفي دائرته كاتباً لأعمال اللجنة. ويحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه تعويضات أعضاء وموظفي هذه اللجان.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 199/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 200/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 201/
يحلف عضوا الهيئة أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 202/
تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز عشرين يوماً من بدء نظره.

ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصياً ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه مندوباً في الحضور وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.
ولها توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الاجابة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 203/
تطبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة.
وعليها قبل المداولة واصدار قرارها أخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة 198 فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأي المندوبين أو أحدهما وجب اثبات رأي المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به.
ويصدر القرار بأغلبية الآراء. ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والاجراءات المقررة في القوانين النافذة.
وعلى رئيس الهيئة اعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.
وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد اعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الادارية المختصة لقيد منطوق القرار في سجل خاص وايداع الملق محفوظاتها وتعطي مستخرجاً منها لذوي الشأن.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 204/
تطبق على القرارات الصادرة من هيئات التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة. كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير

القضاة وتحتيتهم مايسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتحتيتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 205/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 206/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 207/

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استمرارهم في أداء مهمتهم أمام الجهة الادارية المختصة أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم مالم يقع اختيار العمال أو مجلس ادارة النقابة على غيرهم.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 208/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 209/

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

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 210/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب الخامس: في التوفيق والتحكيم في منازعات العمل/مادة 211/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السادس: في تفتيش العمل والضبطية القضائية/مادة 212/

يكون للموظفين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل وفقاً لتعليمات رؤسائهم ويسهروا على حسن تطبيق أحكامه ليكونوا على يقين من التقيد بها.

ويحلف مفتشو العمل ورؤسائهم اليمين أمام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل عند تعيينهم مقسمين أن يقوموا بمهام وظيفتهم بأمانة واخلاص وأن لايفشوا سراً من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

ويحمل مفتشو العمل بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوبون عنهم.

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السادس: في تفتيش العمل والضبطية القضائية/مادة 213/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السادس: في تفتيش العمل والضبطية القضائية/مادة 214/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 215/

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

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 216/

عدلت بموجب قانون رقم 24 تاريخ 2000/12/10 يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (14 - 16 - 17 - 19 - 21 - 124 - 125 - 126) بغرامة لا تتجاوز ألف ليرة سورية.

وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 217/

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الأول في شأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخدمهم بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهاً في الاقليم المصري ومائة ليرة سورية في الاقليم السوري وبالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعين أو باحدى هاتين العقوبتين ويجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للعاجز الذي رشح له تطبيقاً للمادة 29 وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها اعتباراً من تاريخ اثبات المخالفة ولايجوز مطالبة صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على

سنة ويزول هذا الالتزام إذا قام بتعيين العاجز لديه. أو إذا اشتغل العاجز فعلاً في عمل آخر. وفي حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه يجوز تحصيله لصالح العامل بطريق الحجز الإداري. وفي حالة تعدد الأحكام بالالتزام بالدفع عند تعدد أصحاب الأعمال على الوجه السابق لا يستفيد العاجز إلا من أول حكم يصدر وتؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى لتقوم بصرفها في الأوجه وبالشروط والأوضاع المقررة في المادة التالية وتعدد العقوبة بتعدد الذنوب وقعت في شأنهم الجريمة. كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل العاجز الواحد تطبيقاً لحكم المادة 29 وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له. وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسؤول.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 218/
تخصص الغرامات المحكوم بها طبقاً لأحكام المادة السابقة للصرف منها في تمويل خدمات التأهيل المهني للعاجزين طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 219/
يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً في الأقليم المصري وخمسمائة ليرة سورية في الأقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة 35 أو يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة 36. ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسؤولاً عن المخالفات المذكورة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 220/
يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شأن التدرج والتدريب المهني بغرامة لاتقل عن مائتي قرش ولاتتجاوز ألفي قرش في الأقليم المصري. ولاتقل عن 20 ليرة ولاتتجاوز مائتي ليرة في الأقليم السوري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 221/
يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لاتقل عن مائتي قرش ولاتتجاوز ألفي قرش في الأقليم المصري ولاتقل عن عشرين ليرة ولاتتجاوز مائتي ليرة في الأقليم السوري. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمل الذنوب وقعت في شأنهم المخالفة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 222/
يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لاتتجاوز مائة قرش في الأقليم المصري وعشر ليرات في الأقليم السوري. ولرجال الضبط القضائي فضلاً عن ذلك حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري. وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين أو العمال الذنوب وقعت المخالفة في شأنهم. وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لاتتجاوز أسبوعاً.

وإذا ارتكب المخالف مخالفة جديدة خلال سنة حكم عليه فيها مرتين لمخالفة أحكام المادتين 118 و 119 جاز الحكم باغلاق المحل مدة لاتجاوز أسبوعاً.
وتقام الدعوى على مدير المحل كما تقام أيضاً على صاحبه إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 223/
يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث بغرامة لاتزيد على مائة قرش في الاقليم المصري وعشر ليرات في الاقليم السوري.
وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في عنابر العمل بحالة مخالفة لأحكام الفصل المذكور.
وتتعدد الغرامة أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العمل.
وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز الحكم عليه فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لاتجاوز أسبوعاً.
وتقام الدعوى على مدير المحل أو المقاول أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل.
وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للجرم.
وتقام الدعوى أيضاً على الأشخاص الذين لهم ولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام الفصل آف الذكر. وكذلك على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شخص كان.
وإذا صدر حكم على الشخص الذي يستخدمه صاحب العمل لرقابة عمل الأحداث في جنائية أو جنحة ارتكبتها أثناء تأدية أعماله أو بسببها أو إذا تعددت الأحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لأحكام الفصل المذكور خلال ثلاث سنوات وجب على أصحاب ومديري العمل أو المقاول أو المحل بناء على تبليغ المركز أو القسم أو يفصلوه خلال ثمانية أيام من تاريخ ذلك التبليغ وإلا طبقت عليهم الأحكام المدونة في الفقرة الأولى من هذه المادة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 224/
يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث في شأن تشغيل النساء بغرامة لاتجاوز مائة قرش في الاقليم المصري وعشر ليرات في الاقليم السوري.
وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفته لأحكام هذا الفصل وتتعدد الغرامات أيضاً كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العاملة.
وإذا ارتكب شخص سبق الحكم عليه مخالفة ثانية خلال السنة التالية للحكم جاز الحكم عليه فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لاتجاوز أسبوعاً.
وتقام الدعوى على مدير العمل أو المقاول أو المحل وكذا تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد أنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 225/
يعاقب كل من يخالف أحكام المادة 152 بالحبس مدة لاتقل عن أسبوع ولاتزيد على شهر.
ويعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا الفصل بغرامة لاتقل عن مائتي قرش ولاتزيد على ألفي قرش في الاقليم المصري ولاتقل عن عشرين ليرة سورية ولاتزيد على مائتي ليرة في الاقليم السوري.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.
ويعاقب بالعقوبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في حالة العودة إلى مخالفة أحكام المادة 155 / ب خلال السنة التالية للحكم في المخالفة السابقة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/226/
إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب المواد 152 و 153 و 154 و
155 كان لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل اصدار قرار يبين فيه موضوع الاخلال ويكلف
فيه صاحب العمل باتمام هذه الأعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه. والا قامت الوزارة باتمام
تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز الاداري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/227/
يجوز لمفتشي الجهة الادارية المختصة بالاتفاق مع مصلحة المناجم والمحاجر والوقود في
حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة العمال وصحتهم أن يأمرؤا بوقف العمل.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/228/
يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسة جنيهاات ولا تزيد على خمسين جنيها في الاقليم المصري
ولا تقل عن خمسين ولا تزيد عن خمسمائة ليرة سورية في الاقليم السوري كل من يخالف
الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة
159 في شأن تحديد الأجور.
وتقضي المحكمة فضلاً عن ذلك بالزام المخالف بدفع فروق الأجر أو العلاوة المستحقة وتتعدد
الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/228/
يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسة جنيهاات ولا تزيد على خمسين جنيها في الاقليم المصري
ولا تقل عن خمسين ولا تزيد عن خمسمائة ليرة سورية في الاقليم السوري كل من يخالف
الأحكام التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادة
159 في شأن تحديد الأجور.
وتقضي المحكمة فضلاً عن ذلك بالزام المخالف بدفع فروق الأجر أو العلاوة المستحقة وتتعدد
الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/229/
يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسة جنيهاات ولا تزيد على خمسين جنيهاً في الاقليم المصري
ولا تقل عن خمسين ليرة ولا تزيد على خمسمائة ليرة في الاقليم السوري كل من يخالف الأحكام
التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بالتطبيق لأحكام المادتين 107 و
108 من هذا القانون.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة/230/
يعاقب على مخالفة أحكام المادة 172 بغرامة لاتقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش
في الاقليم المصري ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة في الاقليم السوري.
ويعاقب بالحبس مدة لاتزيد على ستة أشهر وبغرامة لاتجاوز مائة جنيها في الاقليم المصري
وآلف ليرة سورية في الاقليم السوري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس
الادارة يتعمد اعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي والسجلات أو الدفاتر أو
الحسابات التي فرض الباب الرابع في شأن نقابات العمال ابلاغها لذوي الشأن.
ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة كل شخص معين أو مندوب لادارة شركة
أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو في لوحات أو
في اعلان أو في استشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور اسم نقابة أو اتحاد عام أو زاول

اعمالاً نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام الباب الرابع ويحكم أيضاً بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت ويجوز الحكم باغلاق المكان المتخذ مقراً لها.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 231/
يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه في الاقليم المصري ولا تقل عن مائتي ليرة ولا تزيد على ألف ليرة في الاقليم السوري كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لارغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة. وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص.
وفي تطبيق أحكام الفقرة الأولى تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الاجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة.
ويسري هذا الحكم أيضاً بالنسبة لاعضاء النقابات الفرعية واللجان النقابية.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 232/
يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر عن هيئة التحكيم طبقاً للمادة 203 من هذا القانون خلال أسبوع واحد من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه في الاقليم المصري ولا تقل عن مائة ليرة ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة في الاقليم السوري ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش في الاقليم المصري ولا تقل عن عشر ليرات ولا تزيد على مائة ليرة في الاقليم السوري.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 233/
يعاقب على مخالفة أحكام المادة 209 بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز السنة ويعاقب على مخالفة حكم المادة 213 بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على ألفي قرش ولا تقل عن عشرين ليرة ولا تزيد على مائتي ليرة.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 234/
يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في القوانين النافذة كل من أفشى سراً من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التفيتش.

قانون العمل - رقم 91 لعام 1959 /الباب السابع: العقوبات/مادة 235/
لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأسباب مخففة تقديرية.