1951/00261

K 245

الجمهورية السورية

وزارة الاقتصاد الوطني

# قانون العمل

رقم ٢٧٩

تاريخ ١١ حزيران ١٩٤٦

نشر في العدد ٢٥ من الجريدة الرسمية

الصادر في ١٣ حزيران ١٩٤٦

# قانون رقم ٢٧٩

أقر مجلس النواب ونشر رئيس الجمهورية القانون الآتي :

## الباب الاول

### في منظمات العمال

### الفصل الاول

### التحـــديد

مادة ١ — رب العمل هو كل شخص ذاتي أو معنوي يملك محلاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً ، أو كل مؤسسة تجارية أو صناعية أو زراعية ، أو كل صانع أو صاحب مهنة حرة يستخدم عاملا أو عمالا لقاء أجرة مهما كان نوع الاستخدام وسواء اكانت الاجرة نقداً أو أشياء عينية أم حصة من الارباح .

مادة ٢ — العامل حسب هذا القانون هو كل رجل أو امرأة أو مراهق ( حسبما حددت هذه اللفظة في المادة ٩٨ ) يعمل لقاء أجرة لدى أي رب عمل كان بموجب عقد عمل خاص أو مشترك أو عام شفهياً كان أم كتابياً .

مادة ٣ — يقسم العمال الى : مستخدمين وفعلة ( شغيلة )

فالمستخدم ( بفتح الدال ) هو كل عامل في احدى فرق المهن الاربع يقوم بعمل كتابي او بعمل غير يدوي ( او في مجموعة الفرق الصناعية بعمل يغلب فيه الجهد العقلي ) ، ويعامل معاملة المستخدم كل عامل

1951/261

متمرن أوموقت أو يومي اذا كان يقوم عادة بعمل يعهد به للمستخدمين وكل عامل معد لان يدخل فئة المستخدمين ، بعد تثبيته في وظيفته .

أما الفاعل ( الشغيل ) فهو كل عامل لا يدخل في فئة المستخدمين

مادة ٤ — المؤسسة في كل عمل أو مشروع استثماري في احدى فرق المهن الاربع غايته جني الارباح وهو يستخدم عمالاً .

مادة ٥ — الاجرة هي كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعها ، بما في ذلك العطاء العيني وتعويضات غلاء المعيشة وتعويض اعباء العائلة وبنوع عام جميع الضمائم والعلاوات أياً كان نوعها ما عدا الاكراميات سواء اكانت الاجرة يومية ام اسبوعية ام شهرية ام بالنسبة الى عدد ساعات العمل او الى مقدار الانتاج ام كانت كلها او بعضها من عمولات او من حصة الارباح .

مادة ٦ — يراد من ساعات العمل كل الارقات التي يكون فيها العامل مقيداً بامر رب العمل ، ويعتبر الشهر في تنفيذ احكام هذ القانون ثلاثين يوماً الا اذا نص على خلاف ذلك .

مادة ٧ — تشمل فرقة المهنة ( او الفرقة ) بالطبع جميع الاشخاص من عمال وصناع وارباب عمل الذين تجمعهم حرفة او مهنة واحدة يدوية ام غير يدوية ، تجارية ام صناعية ام زراعية سواء اشكلوا نقابات واستخدموا عمالا أم لا .

مادة ٨ — تقسم فرق المهن الى اربع مجموعات :

١ = مجموعة الفرق الصناعية ،
٢ = مجموعة الفرق التجارية ،
٣ = مجموعة الفرق الزراعية ،
٤ = مجموعة فرق المهن الحرة .



مادة ٩ — نقابات المهن هي الجمعيات التي ينتسب اليها اشخاص يمارسون مهنة واحدة ، وهي تخضع لاحكام هذا القانون .

مادة ١٠ — في كل فرقة صناعية يميز بين ارباب العمل والعمال ( بما فيهم المتدرجون ) والصناع . والصانع هو كل من اشتغل بيديه دون أن يكون تحت سلطة رب عمل وادارته ، سواء استخدم عملة ام لا .

مادة ١١ — المصنع حسب هذا القانون هو كل محل صناعي لا يبلغ عدد عماله العشرة بما فيهم افراد اسرة رب العمل ، والمعمل هو ما بلغ فيه عدد العمال العشرة او اكثر .

مادة ١٢ — يقصد من كلمتي ( الوزير ) و ( الوزارة ) في هذا القانون ، اذا لم توصفا ، وزير ووزارة الاقتصاد الوطني ، ومن كلمتي ( المدير ) و ( المديرية ) مدير ومديرية التجارة والصناعة والعمل في وزارة الاقتصاد الوطني .

مادة ١٣ — تستثنى مجموعة الفرق الزراعية من احكام هذا القانون ويصدر بشأنها نصوص خاصة ، وانما تسري عليها احكام المادتين ٨٣ و ٨٤ واحكام الفصل السابع من الباب الثاني من هذا القانون المتعلقة بطوارىء العمل وامراض المهنة ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ١٧٨ .

## الفصل الثاني

### في نقابات المهن

مادة ١٤ — في كل فرقة من فرق المهن يحق لارباب العمل والعمال الصناع أن تجتمع كل فئة منهم على حدة لتؤلف نقابات خاصة بها .

مادة ١٥ — لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصاً ينتسبون لمهن

مختلفة ، بل يجب أن يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة او مهن متشابهة .

أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة ، وجداول المهن المرخص لاصحابها بان يؤلفوا نقابات فيما بينهم ، فيعينها قرار يتخذه وزير الاقتصاد الوطني بناء على اقتراح المدير وبعد أخذ رأي وزير الداخلية . وتبقى نافذة موقتاً القرارات التي اتخذها سابقاً وزراء الداخلية والمتضمنة جداول المهن والحرف المرخص لها .

مادة ١٦ — في كل فرقة من فرق المهن التي يكون فيها مصانع ومعامل في آن واحد يجوز للصناع ، حسبما حددوا في المادة العاشرة من هذا القانون ؛ أن يجتمعوا مع عمالهم ليؤلفوا نقابة واحدة تسمى ( نقابة المصانع الصغرى ) ، وهذا لا يتعارض مع تشكيل نقابة ارباب العمل ونقابة العمال في هذه الفرق .

واذا لم تشكل نقابة المصانع الصغرى في احدى الفرق فيجوز وقتئذ للصناع ان ينتسبوا الى احدى نقابتي ارباب العمل او العمال في الفرقة المذكورة

مادة ١٧ — يحق للتجار أن يشكلوا نقابات مختصة بكل فرع من فروع التجارة ، او مشتركة بين فروع تجارية متقاربة ، واذا الفوا جمعية لكل تجار المدينة فتعتبر بمثابة اتحاد دائم لجميع نقابات تجار المحافظة ويكون لها نفس الميزات ويترتب عليها نفس الواجبات التي لهذا الاتحاد حسب احكام هذا القانون .

مادة ١٨ — يحق ايضاً لمستخدمي الفرق التجارية والصناعية ان يؤلفوا نقابات خاصة بكل فرع من فروع التجارة والصناعة أو أن يجتمعوا في نقابة واحدة في المحافظة تضم مستخدمي التجارة والصناعة على اختلاف فروعها بما فيها المصارف .

مادة ١٩ — يخضع تشكيل نقابات المهن الحرة لاحكام هذا القانون



ماعدا نقابات المحامين والاطباء والصيادلة فانها تبقى خاضعة للقوانين الخاصة بهذه المهن .

مادة ٢٠ — تنحصر غاية النقابة في درس مصالح المهنة المشتركة والدفاع عنها والعمل على تقدم المهنة الفني والاقتصادي والصحي والاجتماعي والثقافي ، فيحظر بتاتاً على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات ومظاهرات لها صبغة سياسية .

## الفصل الثالث

## في تشكيل نقابات المهن

مادة ٢١ — تشكل نقابة واحدة في كل محافظة لكل من فرق المهن مع مراعاة احكام المادتين الرابعة عشرة والسادسة عشرة من هذا القانون .

ويجب أن يكون مركز النقابة كلها في مركز المحافظة ، بيد انه اذا لم يكن ثمة غرفة تجارة وصناعة في المراكز المذكورة ووجدت غرفة تجارة وصناعة في بلدة أخرى من المحافظة ، فيجب أن يكون مركز النقابات في هذه البلدة .

وتستثنى محافظتا دمشق ومدينة دمشق الممتازة فتجمعان في منطقة واحدة تكون فيها مدينة دمشق مركزاً للنقابات :

واذا لم يؤلف الافراد نقابات المهن من تلقاء انفسهم تتخذ الوزارة التدابير اللازمة لسد هذا النقص .

مادة ٢٢ — كل انسان حر ان ينتسب الى نقابة او لا .

يحق لكل انسان يحوز الشروط المطلوبة في المادة ٢٩ من هذا القانون ، سواء اكان رجلاً او امرأة ، ان ينتسب الى النقابة التي تختص به . ويحق للعمال المتدرجين أن ينتسبوا الى نقابة العمال في فرقة مهنتهم

مادة ٢٣ — تؤلف النقابات بناء على طلب اثني عشر شخصاً على الاقل يمارسون المهنة المختصة بالنقابة ، ويصبح هؤلاء مؤسسي النقابة اما اذا لم يبلغ عدد ارباب العمل اثني عشر في بعض المهن فيكتفي بطلب جميع ارباب العمل في تلك المهنة . ويعفى طلب الترخيص من رسوم الطوابع ويمهر بتوقيع أو ختم المؤسسين ويجب أن يحوي الايضاحات التالية :

١ = اسم النقابة ومركزها ،

٢ = غايتها ونطاق عملها ،

٣ = اسماء المؤسسين وهوياتهم ومحل اقامتهم مع عنوان كل منهم كاملا .

مادة ٢٤ — يجب أن يكون طلب الترخيص مرفقاً بخمس نسخ من مشروع نظام النقابة الداخلي تحمل احداها ختم النقابة وختم كل من المؤسسين أو توقيعه .

وتصدر الوزارة بمرسوم انموذج نظام داخلي يجب على المؤسسين ان ينسجوا على منواله .

مادة ٢٥ — يقدم طلب الترخيص الى المحافظ ويعطى به ايصال فيدرسه المحافظ بدون تأخير ويجري تحقيقاً عن سيرة المؤسسين وغايتهم ويطلب المعلومات من دائرة الامن العام اذا رأى ذلك ثم يحيل الطلب الى وزارة الداخلية وهذه الوزارة تحيله بدورها بدون تأخير الى وزارة الاقتصاد الوطني مرفقاً برأيها وتقوم الوزارة بتحقيق آخر اذا رأت ذلك .

وتمنح الوزارة الترخيص أو ترفضه بقرار وزاري بناء على اقتراح المديرية . ويذكر في قرار الترخيص اسم النقابة وغايتها ومركزها ومنطقتها ونطاق عملها الخ ... والتصديق على نظامها الداخلي . ويحق



للوزارة قبل التصديق أن تكلف المستدعين بان يدخلوا عليه ، في المدة التي تحددها لهم ، التعديلات التي تجعله اكثر مطابقة لروح هذا القانون وللانموذج الملحق به تحت رقم (١) وبعد التصديق لايجوز تعديل النظام الداخلي الا بموافقة الوزارة .

مادة ٢٦ — ان الاسباب التي يحق لاجلها للوزارة رفض الترخيص هي :

١ = عدم ذكر المهنة في جدول المهن المسموح فيها بتأليف نقابات وفقاً للمادة ١٥ ،

٢ = اذا لم تدخل على النظام الداخلي التعديلات المطلوبة في المدة المحددة .

واذا صدر القرار برفض الترخيص يحق للمؤسسين ان يراجعوا مجلس الشورى .

مادة ٢٧ — اذا لم تتخذ الوزارة قرار ترخيص أو رفض في مدة ثلاثة اشهر من تاريخ تقديم الطلب للمحافظة ، يعتبر هذا السكوت قبولا بالترخيص ومصادقة على النظام الداخلي المرفق بالطلب .

مادة ٢٨ — يبلغ الترخيص بدون تأخير الى وزارة الداخلية وهذه تبلغه بدورها الى مديرية الامن العام ( أو الى مديرية الشرطة اذا لم يكن في المحافظة مصلحة للامن العام ) والى المحافظ والى رئيس قسم الامن العام أو الشرطة في المنطقة ، ويبلغ المحافظ القرار الى المؤسسين وتعد النقابة مؤسسة قانونية منذ تاريخ هذا التبليغ . وتنشر الوزارة قرار الترخيص في الجريدة الرسمية للجمهورية السورية .

مادة ٢٩ — يشترط فيمن يريد الانتساب الى نقابة مهنة ما :

١ = أن يكون من الجنسية السورية أو عربياً من جنسية احدى دول الجامعة العربية ،

٢ = أن يمارس وقت الطلب المهنة باي شكل كان في حدود منطقة النقابة . ويحق للعملة العاطلين موقتاً والمتدرجين أن ينتسبوا الى نقابة العمال ، كما يحق للشيوخ الذين تقاعدوا عن العمل أن ينتسبوا الى النقابة المختصة بهم ،

٣ = أن يكون اتم السادسة عشرة من عمره ،

٤ = أن لا يكون قد حكم عليه بجناية ، أو ان لا يكون قد حكم عليه في السنوات العشر الاخيرة بحجة شائنة .

مادة ٣٠ — يقدم طلب الانتساب الى مكتب النقابة مرفقاً بهوية الطالب واذا اقتضى الامر باوراق أخرى تثبت استيفاء الشروط المطلوبة فيدققها المكتب ليرى فيما اذا كان الطالب مستوفياً الشروط المذكورة في المادة ٢٩ ، وفي حال الاستيفاء يقرر قبول الطالب باكثرية الآراء ، ولا يحق للمكتب أن يرفض قبول طالب قد استكمل الشروط القانونية ويحق لطالب الانتساب أن يعترض على رفض طلبه الى المحافظ وفي العاصمة الى مدير التجارة والصناعة والعمل ويتخذ الموظف المذكور في حالة استيفاء الشروط القانونية قراراً بتسجيل الطالب في النقابة . وفي حال عدم رفضه الطلب بعد شهر من تقديمه يعتبر طالب الانتساب حكماً منتسباً الى النقابة .

مادة ٣١ — كل منتسب الى النقابة نقصت فيه احدى الشروط المنصوص عليها في المادة ٢٩ يفصل من النقابة بقرار يتخذه المكتب باكثرية الآراء مبينا فيه الاسباب . ويمكن ايضاً فصل كل من يرتكب اعمالا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي وخاصة من لا يدفع الاشتراك .

واذا لم يدفع احد اعضاء نقابة العمال اشتراكاته المستحقة بعد اخطاره بذلك بخمسة عشر يوما يحق لرئيس النقابة أن يطلب الى رب



عمله ان يقتطع مبلغاً من اجوره ويدفعها الى خازن النقابة ، شرط ان لا تتجاوز مجموع الاشتراكات ثلاثة اشهر ، ولا يدخل مادفع على هذا المنوال في عشر الاجور التي يجوز حجزها عملا بالمادة ١٣٧ من هذا القانون .

مادة ٣٢ — يحق للعضو المفصول ان يعترض لدى المرجع المنصوص عليه في المادة (٣٠) على قرار الفصل اذا عده صادراً دون مبرر، ويحق ايضاً لكل عضو في النقابة أن يعترض لدي المرجع المذكور على قرار التسجيل غير المشروع بسبب زوال احد الشروط المطلوبة في المادة ٢٩ من هذا القانون ، فيقرر المرجع التسجيل أو الفصل حسب مقتضى الحال .

مادة ٣٣ — يحدد النظام الداخلي رسم الانتساب الى النقابة ومعدل الاشتراك فيها ، ويجوز تعديلها بقرار صادر عن ثلثي اعضاء مكتب النقابة وتوافق عليه الهيئة العامة بالاكثرية المبينة في الفقرة الثانية من المادة ( ٥٠ ) من هذا القانون المتعلقة بتعديل النظام الداخلي .

مادة ٣٤ — يحق لكل عضو في النقابة أن يستقيل منها بكتاب ترفعه لرئيس المكتب ، وتزول حقوقه وواجباته كعضو في النقابة من تاريخ وصول الكتاب الى النقابة ، ولا تستوفي منه الاشتراكات الا ما استحق عن المدة السابقة لهذا التاريخ .

مادة ٣٥ — يحق للعمال وارباب العمل والصناع المقيمين في مراكز غير مركز المحافظة ( او غير مركز النقابات عملا بالفقرتين ٢و٣ من المادة ٢١ من هذا القانون ) ان ينتسبوا الى نقابة المهنة التي يمارسونها وان يسجلوا فيها بالشروط نفسها التي يسجل فيها المقيمون في المركز.

ويحق للعمال وارباب العمل والصناع المنتسبين الى النقابة والمقيمين في المدن الصغيرة ( غير مركز النقابات ) ان ينتخبوا في وقت انتخاب

اعضاء مكتب النقابة مندوباً أو مندوبين يمثلونهم في المكتب ويحضرون اجتماعاته ويشتركون بالتصويت كبقية اعضاء المكتب . ويراعى في تحديد عدد هؤلاء المندوبين عدد المسجلين في مركز المحافظة الذين يمثلهم كل عضو من المكتب ، وفي هذه الحال يزول حق المنتسبين المذكورين في انتخاب اعضاء اللجنة عملا بالمادة ٤٨ من هذا القانون ، ويحق للمندوب المذكور ان يحضر اجتماعات اللجنة وان يشترك في التصويت في المقررات .

ويحق للوزير ان يمنح بقرار هذه الميزة للمدن الصغيرة التي ينقص عدد سكانها عن العشرة آلاف نسمة .

## الفصل الرابع
## في ادارة نقابات المهن

مادة ٣٦ — يدير نقابة المهنة مكتب مؤلف من ثلاثة اعضاء على الاقل وتسعة على الاكثر ( عدا المندوبين المنصوص عليهم في المادة السابقة ) . ويجب أن يعين النظام الداخلي عدد اعضاء المكتب بين هذين الحدين ، وسلطات وصلاحيات وواجبات كل منهم ومكافأة اتعابهم ( اذا قررت المكافأة ) واذا لم يعين النظام الداخلي بوضوح النقاط المذكورة يرجع الى احكام المواد التالية من هذا الفصل .

مادة ٣٧ — ينتخب اعضاء المكتب لمدة سنتين ، ويجري تجديد نصفهم كل سنة على أن يخرج في السنة الاولى نصف الاعضاء بالقرعة ويخرج النصف الآخر بالقدم في السنة التالية وهكذا دواليك .

ويجوز تجديد انتخاب الاعضاء المنتهية مدتهم ، ويجوز أن ينص النظام الداخلي على ان جزءاً من المؤسسين يؤلف أول لجنة للنقابة شرط أن لا تجاوز مدتهم في مثل هذا الحال سنة واحدة . واذا تألفت



نقابة واحدة في فرقة المهنة او تألفت نقابة خاصة للمصانع الصغرى عملا بالفقره الاولى من المادة ١٦ فيجب أن يكون نصف اعضاء المكتب من ارباب العمل أو من الصناع والنصف الآخر من عمالهم .

مادة ٣٨ — في اول اجتماع يعقده اعضاء المكتب بعد انتخابهم او تجديد انتخاب بعضهم ينتخبون من بينهم بالاقتراع السري رئيسا واميناً للسر وخازناً ، واذا نص على ذلك ، نائبا للرئيس ، واذا تساوت الاصوات يرجح الاكبر سناً . ورئيس المكتب هو رئيس النقابة .

مادة ٣٩ — يجتمع المكتب برئاسة الرئيس أو نائبه مرة في الشهر على الاقل الا اذا نص النظام الداخلي على وجوب اجتماعه في فترات اقرب ، ولا تكون الجلسات قانونية مالم يحضر اكثر من نصف الاعضاء وتتخذ المقررات باكثرية الآراء الا اذا نص النظام على خلاف ذلك .

مادة ٤٠ — يحوز مكتب النقابة الصلاحيات الواسعة لادارة امورها وللقيام بكل ما يقودها الى غايتها الخاصة او الى غاية النقابات العامة المحددة في المادة ٢٠ من هذا القانون . وتتناول سلطات المكتب كل الصلاحيات التي يحتفظ بها النظام الداخلي صراحة للهيئة العامة ، وهكذا فيحق للمكتب اذا لم يقيد النظام الداخلي صلاحياته ان ينظم مالية النقابة ويوزع المساعدات ويدير مكاتب الاستخدام المجانية ، ويجب عليه أن يقوم بدراسة جميع القضايا وان يعمل على تنفيذ التدابير الآيلة الى فائدة النقابة المثلى . الا انه لا يجوز للمكتب في اية حال أن يعقد قروضاً بدون ان يحصل قبل ذلك على موافقة الهيئة العامة ، ولا يحق له قبول الهبات التي تزيد قيمتها عما ينص عليه النظام الداخلي الا بعد موافقة الوزارة ، وشرط أن توافق على ذلك الهيئة العامة عند اجتماعها .

والمكتب يمثل النقابة امام كل السلطات والمؤسسات والاشخاص كما ان الرئيس يمثل المكتب والنقابة حيث تدعو الحاجة الى ذلك .

مادة ٤١ — المكتب مسؤول عن مسك دفاتر النقابة بدقة وحفظ سجلاتها واوراقها بامانة على المنوال المحدد في النظام الداخلي

وهذه هي الدفاتر الواجب مسكها :

١ = الدفاتر الحسابية ، ويجب أن تسجل لدى غرفة التجارة او الصناعة دون دفع رسوم التسجيل وان يدون فيها كل واردات النقابة ونفقاتها

٢ = سجل اعضاء النقابة ، ويبين فية اسم كل عضو من النقابة وعنوانه وعمله مع تاريخ قبوله واسماء المستقيلين او المفصولين

٣ = سجل القرارات ، ويحتوي على محاضر اجتماعات المكتب والهيئة العامة

٤ = سجلات او مجموعات الرسائل ، وتتضمن الرسائل الواردة ونسخ الرسائل الصادرة

مادة ٤٢ — يجب أن يعين في النظام الداخلي المبلغ الاقصى الذي يجوز للخازن حفظه لديه، ويجب ايداع الزيادة في مصرف تقبله الوزارة

مادة ٤٣ — رئيس المكتب واعضاؤه مسؤولون اداريا عن قيامهم بوظائفهم فاذا لم يحسنوا القيام بها ، للوزارة ان تنذرهم كتابيا فاذا لم يتلاف التقصير المشار اليه بكتاب الوزارة في خلال شهر بعد الانذار يحق للوزير ان يعزل كل اعضاء المكتب او بعضهم وان يدعو الهيئة العامة لاجراء انتخابات جديدة خلال شهر واحد من تاريخ قرار العزل

## الفصل الخامس

### في هيئات النقابات العامة

مادة ٤٤ — كل عضو مسجل في النقابة وله من العمر عشرون عاما كاملة على الاقل هو عضو في الهيئة العامة وله صوت واحد ، أما



الاعضاء الذين تنقص اعمارهم عن العشرين فيجوز لهم حضور الهيئة العامة دون أن يكون لهم حق التصويت .

الهيئة العامة هي السلطة العليا في النقابة وهي عند انعقادها وكيلة عن كل اعضاء النقابة وتسري قراراتها على الغائبين منهم وعلى المخالفين من الحاضرين .

مادة ٤٥ — تجتمع الهيئة العامة بناء على دعوة رئيس المكتب اجتماعا عاديا مرة في السنة في وقت يقع بين اول كانون الثاني و ٣٠ نيسان ويجوز للرئيس بناء على قرار من المكتب ان يدعوها أيضا لاجتماع طارئ كلما وجد ذلك مناسبا ويجب عليه دعوتها اذا طلب ذلك كتابة ربع أعضاء النقابة على الاقل .

يجب على رئيس المكتب ان يخبر كتابة المحافظ (وفي العاصمة الوزير) عن موعد الاجتماع ليوفد موظفاً من مديرية التجارة والصناعة والعمل ( واذا لم يكن ذلك في احدى المحافظات فموظفاً من الوزارة ) ليحضر الاجتماع مندوبا عن الحكومة .

مادة ٤٦ — لا تعتبر اجتماعات الهيئة العامة قانونية مالم يحضر اصالة نصف اعضاء النقابة على الاقل واذا لم يكتمل هذا النصاب تدعو اللجنة الاعضاء الى اجتماع آخر يعقد بعد ميعاد الاجتماع الاول بمدة يحددها النظام الداخلي ، ولا يكون الاجتماع الثاني قانونياً ما لم يحضر أصالة ربع الاعضاء على الاقل .

ويحق للعضو في الهيئة العامة ان يوكل كتابة بالتصويت عنه عضواً آخر شرط ان يسلم كتاب التوكيل الى الرئيس قبل افتتاح الجلسة وان لا يحمل العضو الواحد توكيلا باكثر من صوت واحد غير صوته ولا تدخل الوكالات في حساب النصاب .

مادة ٤٧ — يرأس الهيئة العامة رئيس المكتب او نائبه، واذا كان

ثمة مانع فينتدب المكتب غيره ليرأس الهيئة ، أما الهيئة العامة الاولى بعد تأسيس النقابة فيرأسها العضو الاكبر سنا .

لا يجوز للهيئة العامة ان تتذاكر الا بالقضايا المدونة في جدول اعمالها الذي ينظمه المكتب ويعلنه فى الدعوة ، ويجب على المكتب ان يدون في جدول الاعمال كل القضايا التي يطلب تدوينها فيه عشرة بالمائة من أعضاء النقابة بكتاب يقدم الى المكتب قبل تاريخ اجتماع الهيئة العامة بخمسة أيام .

مادة ٤٨ — تستمع الهيئة العامة الى تقرير المكتب السنوي عن اعمال النقابة وتصادق على الحسابات ، وبعد المذاكرة تقبل او ترد كل القضايا التي تهم مصالح النقابة او مصالح فرقة المهنة .

وتنتخب الهيئة العامة أعضاء المكتب او تجدد انتخابهم ، ويشترط في اعضاء المكتب ، علاوة على الشروط المنصوص عليها في المادة ٢٩ ، ان لا تنقص أعمارهم عن ٢٢ سنة كاملة وان يكونوا معروفين بحسن السيرة وبالاخلاق المرضية .

مادة ٤٩ — يجب على المكتب الجديد خلال عشرين يوما بعد اجتماع الهيئة العامة ان يبلغ الوزارة التغيير الذي احدثته الانتخابات في اعضائه وفي توزيع الوظائف بينهم وفقا للمادة ٣٨ من هذا القانون .

مادة ٥٠ — تتخذ مقررات الهيئة العامة باكثرية الاصوات .

بيد ان المقررات المتعلقة بتعديل احدى مواد النظام الداخلي او بادماج النقابة بنقابة اخرى متشابهة لا تكون قانونية الا اذا صدرت عن اكثرية ثلثي اعضاء النقابة الذين يحق لهم التصويت في الهيئة العامة



## الفصل السادس

### احكام مختلفة تتعلق بالنقابات

مادة ٥١ — تتمتع كل النقابات بالشخصية الحقوقية ، ويحق لها ان تمتلك من الاموال غير المنقولة ماتحتاجه لتحقيق غايتها المحددة في المادة ٢٠ ، شرط أن تحصل على موافقة الوزارة ، مع مراعاة احكام المادة ٤٠ من هذا القانون .

مادة ٥٢ — يجب على النقابة أن تعاون السلطات في كل عمل تقوم به لمصلحة فرقة المهنة المختصة بها ، وان تجيب على كل السؤالات أو طلبات الدرس والتحقيق التي توجهها اليها هذه السلطات ، ويجب أيضاً على النقابة أن ترعى رعاية خاصة المراهقين ( المحددين في المادة ٩٨ ) والمتدرجين ( المنصوص عليهم في المادة ١٣٢ ) فتحميهم وتعلمهم وتثقفهم

مادة ٥٣ — تتألف واردات النقابة من :

١ = رسوم الانتساب واشتراكات المنتسبين ،

٢ = الهبات التي تردها وفقاً لاحكام هذا القانون ،

٣ = الاعانات المالية التي تمنحها اياها الوزارة أو الحكومة ،

٤ = واردات اخرى غير مخالفة لاحكام هذا القانون .

وعلى النقابات ، اذا طلبت منها الوزارة ذلك ، ان تبلغها كل سنة ، نسخة عن موازنتها السنوية مبينة فيها الواردات والنفقات .

مادة ٥٤ — ولا يجوز تخصيص أموال النقابة الا باعمال تعود مباشرة الى تحقيق غايتها المحددة في المادة ٢٠ ، ومن هذه الاعمال :

١ = نفقات الادارة العامة ونفقات ادارة اموال النقابة الثابتة والمنقولة ،

٢ = النفقات التي تتطلبها الدعاوى التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ،

٣ = النفقات المسببة عن دروس لها صفة مسلكية كالتدريس الفني وانشاء مكاتب المطالعة وما شابه ذلك ،

٤ = تأسيس صندوق تعاون لمساعدة العاطلين من اعضاء النقابة أو المرضى أو المصابين بطارئ ،

٥ = تأسيس مكاتب استخدام مجانية أو مكاتب استعلامات مجانية للعمال ،

٦ = انشاء دور سكن رخيصة أو مشتري وتحسين اراض لتستعمل كبيوت أو حدائق للعمال أو كملاعب رياضية أو صحية .

مادة ٥٥ — للحكومة حق الاشراف على النقابات ومراقبة كل اعمالها ، وللوزارة ان توفد متى شاءت الى كل نقابة مفتشاً للعمل أو موظفاً من مديرية التجارة والصناعة والعمل يحق له أن يفحص كل دفاتر وسجلات النقابة ويدقق قيودها . ويملك أيضاً المحافظ هذا الحق في المحافظات الخارجة عن العاصمة .

مادة ٥٦ — اذا انحلت النقابة لسبب من الاسباب فلا يجوز توزيع اموالها بين اعضائها ، بل يجب تصفيتها وفقاً لاحكام النظام الداخلي وايداعها في محل يكون قد عينه النظام المذكور . واذا لم يكن النظام قد عين محلا لايداع المال ، يودع في مصرف أو صندوق تعينه الوزارة ، الى ان تشكل نقابة جديدة في فرقة المهنة نفسها وفي المحافظة ذاتها ، وعندئذ يحق للنقابة الجديدة فور تشكيلها قانوناً أن تقبض اموال النقابة المنحلة .

واذا لم تشكل النقابة الجديدة المنوه بها ، في مدة ثلاث سنوات تبتدئ منذ تاريخ انحلال النقابة الاولى ، تدفع هذه الاموال الى الخزينة وتخصص لنفع العمال المحتاجين والعاطلين في ذات المهنة حسبما تقرره الوزارة .

مادة ٥٧ — يجب على كل النقابات واتحاد النقابات التي شكلت بموجب احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٢ المؤرخ في ١٨ ايلول



١٩٣٥ ، ولا تزال عاملة عند نشر هذا القانون ان توفق تنظيماتها بمقتضى احكامه في مدة ثلاثة اشهر تبتدئ من نشره .

ويجب عليها ايضاً ان تقدم نظامها الداخلي للوزارة لتصدقه في مدة لا تزيد على ستة اشهر تبتدئ من نشر هذا القانون .

## الفصل السابع
## في اتحاد النقابات

مادة ٥٨ — يحق لنقابات مهنة واحدة أو لنقابات مهن مختلفة في جميع المحافظات أو في بعضها ان تشكل اتحاداً دائماً واحداً أو عدة اتحادات دائمة ، شرط الحصول على موافقة الوزارة .

مادة ٥٩ — يقدم الطلب بتشكيل الاتحاد الى الوزارة ، موقعاً من رؤساء مكاتب النقابات ذات العلاقة ، ومرفقاً بخمس نسخ من مشروع النظام الداخلي للاتحاد ، وتحمل احداها تواقيع المستدعين ، والوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية ثم تمنح الترخيص أو ترفضه بقرار يتخذ بناء على اقتراح المديرية . وقرار الرفض قابل للمراجعة لدى مجلس الوزراء الذي يكون قراره نهائياً .

ويذكر قرار الترخيص اسم الاتحاد وغايته ومركزه ونطاق عمله والتصديق على نظامه الداخلي ، ويحق للوزارة قبل تصديق النظام ان تكلف المستدعين بان يدخلوا عليه التعديلات التي تقترحها المديرية وفقاً لروح هذا القانون . وبعد التصديق لا يجوز تعديل النظام الا بموافقة الوزارة . واذا لم تتخذ الوزارة قرارا بالترخيص أو بالرفض خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب يعتبر سكوتها قبولا بالترخيص وتصديقاً للنظام الداخلي المرفق بالطلب .

مادة ٦٠ — يحق لأي نقابة ان تنضم منفردة ، الى احد الاتحادات الدائمة المرخص لها ، شرط ان تجمعها وهذا الاتحاد وحدة المهنة أو وحدة المنطقة وان تخبر قبل ذلك الوزارة ومحافظة المنطقة .

اما انضمام عدة نقابات مجتمعة الى احد الاتحادات الدائمة أو ادماج اتحادين أو أكثر ، فيخضع الى الترخيص بنفس الشكل المنصوص عليه في المادة السابقة .

مادة ٦١ — تتمتع اتحادات النقابات الدائمة بالشخصية الحقوقية بنفس الشروط المنصوص عليها للنقابات في المادة ( ٥١ ) من هـذا القانون . ولها نفس الحقوق وعليها نفس الواجبات المنصوص عليها للنقابات في هذا القانون .

مادة ٦٢ — يجوز لنقابات مهنة واحدة أو مهن مختلفة العاملة في محافظة واحدة أو في عدة محافظات ، ان تعقد اجتماعات ومؤتمرات لدرس مصالحها المسلكية المشتركة بينها والدفاع عنها ، شرط الحصول قبل ذلك على اذن تمنحه الوزارة بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية اذا كان الاجتماع في العاصمة ، أو على اذن يمنحه محافظ المنطقة التي يعين فيها الاجتماع اذا كان الاجتماع في غير العاصمة .

ويجوز اجتماع اعضاء مكاتب النقابات وحدهم بقصد درس مصالحهم المسلكية ، سواء أكان الاجتماع بين مكاتب نقابات محافظة واحدة أم عدة محافظات ، ويشترط في ذلك ، اذا كان الاجتماع يضم عشرة اشخاص فأكثر ، اعلام محافظ المدينة المنوي عقد الاجتماع فيها أو اعلام الوزارة ووزارة الداخلية اذا كان الاجتماع في العاصمة .

وعلى المحافظين في كل من الاحوال المنصوص عليها في الفقرتين ( ١ و ٢ ) من هذه المادة ان يعلموا حالا وزارة الداخلية بالاجتماع أو بالمؤتمر المنوي عقده .



## الفصل الثامن
## في لجان المهن المختلفة

مادة ٦٣ — متى تألفت لاحدى المهن في المحافظة نقابة أرباب العمل ونقابة العمال ، تشكل في البلدة التي عينت مركزاً للنقابات في المحافظة لجنة مؤلفة من ستة أعضاء تسمى لجنة المهنة المختلطة . وتؤلف هـذه اللجان من ممثلي كل من النقابتين في المحافظة ، وتتمتع بالشخصية الحقوقية ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ( ٥١ )

مادة ٦٤ — في كل محافظة يعين كل من مكتب نقابة أرباب العمل من جهة ومكتب نقابة العمال من جهة أخرى ، ثلاثة مندوبين يمثلون نقابتهم في لجنة المهنة المختلطة ، وذلك لمدة سنتين قابلة التجديد واذا كانت قد تشكلت في المهنة نقابة ثالثة للمصانع الصغرى عملا بالمادة (١٦) من هذا القانون ، فيعين كل من مكاتب النقابات الثلاث مندوبين اثنين على أن يكون مندوبا نقابة المصانع الصغرى : أحدهما من الصناع والآخر من عمالهم .

واذا لم تقم مكاتب النقابات بذلك بظرف ( ١٥ ) يوما من تاريخ اخطارها من قبل الوزارة أو المحافظة فيحق للوزير أن يعين مباشرة وبناء على اقتراح المدير ، المندوبين الستة اعضاء اللجنة المختلطة .

ويجوز أن يؤخذ هؤلاء المندوبون من أعضاء مكتب النقابة أو من غيرهم من المسجلين في النقابة في المحافظة .

مادة ٦٥ — اذا زالت صفة العضوية في احدى النقابات عن أحد أعضاء لجنة المهنة المختلطة ، تزول عنه حكما صفة العضوية في اللجنة ، وينتخب أو يعين غيره لاكمال مدته وفقاً لاحكام المادة السابقة .

مادة ٦٦ — تتناول صلاحيات لجان المهن المختلطة :

١ = الاهتمام بمصالح المهنة العامة والمشتركة بين أرباب العمل والعمال

٢ = الدفاع عن هذه المصالح سواء أكان ذلك اداريا أمام الدوائر الحكومية أم قضائياً لاقامة الدعاوى في القضايا التي تهم فرقة المهنة ،

٣ = توثيق عرى التضامن واواصر الاخاء بين أرباب العمل والعمال والسعي في التقريب بين جميع افراد الفرقة الذين يمارسون مهنة واحدة ،

٤ = الاهتمام بتعليم العمال وتدريب اليد العاملة واعداد العمال لاختصاصيين ،

٥ = الفصل بالمصالحة أو التحكيم في جميع الخلافات الفردية أو الجماعية التي يحيلها الفريقان الى اللجنة والتي تنشأ عن أي أمر كان ، سواء أكان بين العمال أنفسهم أم بين أرباب العمل أم بين أفراد الفريقين، ولو كان المختلفون غير منتسبين الى احدى النقابتين ،

٦ = ابداء الرأي للحكومة عند طلبها في القضايا المتعلقة بالمهنة وتقديم الاقتراحات للسلطة بهذا الشأن .

مادة ٦٧ — تنتخب لجنة المهنة المختلطة كل سنة من اعضائها بالاقتراع السري رئيساً ونائباً للرئيس واميناً للسر وخازناً . واذا كان الرئيس من أرباب العمل ، وجب أن يكون نائب الرئيس من العمال ، والعكس بالعكس ، وفي حال تساوي الاصوات يرجح الاكبر سناً . وعلى اللجنة ان تخبر الوزارة خلال خمسة عشر يوما عن كل تبديل في أعضائها أو في توزيع الوظائف بينهم .

مادة ٦٨ — تجتمع اللجنة برئاسة الرئيس أو نائبه مرتين في الشهر على الاقل وكلما قضت الحاجة ، وذلك بناء على دعوة رئيسها أو على طلب اثنين من أعضائها ، ولا تكون مذاكراتها قانونية الا اذا حضر اربعة من أعضائها على الاقل ، وفي قضايا التحكيم الا اذا حضر أربعة أعضاء



على الاقل : منهم ممثلان اثنان عن كل نقابة . واذا لم يتوفر هذا النصاب في الاجتماع الاول ، فترجأ الجلسة الى اجتماع آخر يكتفى فيه بحضور ثلاثة اعضاء ، ولو كانوا من ممثلي نقابة واحدة .

تتخذ القرارات باكثرية الآراء ، وعند تساوي الاصوات يرجح صوت الرئيس ، الا في قضايا التحكيم حيث تنتخب اللجنة حكما مميزاً من أعضاء احدى النقابتين أو من غيرهم فيرأس جلسة اللجنة التالية ويرجح الكفة .

مادة ٦٩ — اذا كان ارباب العمل والعمال قد اتحدوا في نقابة واحدة للمهنة عملا بالمادة ٥٨ من هذا القانون، تمتع لجنة النقابة الموحدة بكل صلاحيات لجنة المهنة المختلطة .

مادة ٧٠ — تعد كل من لجان المهنة المختلطة موازنتها السنوية وتقسم النفقات بين النقابتين بالتساوي ، واذا اعترضت احدى النقابتين على مقدار النفقات ، يفصل المحافظ في الاعتراض خلال عشرة أيام . وعلى كل نقابة أن تدفع حصتها خلال (١٥) يوماً من تاريخ قرار المحافظ او خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغها الموازنة من قبل اللجنة المختلطة . وللحكومة ان تمنح اعانات مالية للجان المهن المختلطة .

مادة ٧١ — تعين لجنة المهن المختلطة لجنة فاحصة مهمتها فحص العملة ، سواء اكانوا متدرجين ام لا ، الراغبين في ان يصبحوا (عمالا جديرين) وتعين أيضاً المواد والخبرة المسلكية والتمارين العملية المطلوبة في الفحص، وتعطي اللجنة الناجحين في هذا الفحص شهادة ( العامل الجدير ) .

مادة ٧٢ — لا يمكن التقدم لفحص ( العامل الجدير ) قبل السابعة عشرة من العمر وقبل مدة تمرن في المهنة لا تقل عن ثلاث سنوات، ويحق للوزارة بناء على طلب لجنة المهنة المختلطة ان تنقص مدة التمرين عن السنوات الثلاث في المهن التي لا تقتضي هذه المدة .

يحق للجان المختلطة موقتاً ولمدة خمس سنوات تبتدي من نشر هذا القانون ، ان تعطي شهادات ( العامل الجدير ) دون فحص مسلكي للعملة المتدرجين الذين لهم عشرون سنة من العمر وقد مارسوا المهنة دون انقطاع مدة خمس سنوات على الاقل .

مادة ٧٣ — في المهن التي لم تتألف فيها لجنة المهنة المختلطة والتي لا يمكن فيها تطبيق المادة ٦٩ من هذا القانون ، يقوم مقام مندوبي نقابة أرباب العمل ثلاثة مندوبين تعينهم الغرفة الصناعية في المحافظة .

مادة ٧٤ — يجوز تأليف اتحاد دائم او عدة اتحادات دائمة بين لجان المهن المختلطة في جميع المحافظات أو في بعضها . ويجب ان يسبق ذلك تقديم طلب الى الوزارة ، موقع من رؤساء اللجان المختلطة التي تريد تشكيل الاتحاد ومرفق بخمس نسخ من مشروع نظام الاتحاد تحمل احداها تواقيع المستدعين .

ولا يجوز للوزارة رفض الترخيص لاتحاد لجان المهن المختلطة ، انما لها ان تطلب الى المستدعين ان يدخلوا على النظام الداخلي التعديلات التي تقترحها المديرية وفقاً لروح هذا القانون . ويجب على الوزارة ان تصدر قرار الترخيص في مدة (١٥) يوما بعد ادخال التعديلات المطلوبة ، ويذكر قرار الترخيص اسم الاتحاد وغايته وتصديق نظامه ، ولا يجوز بعد ذلك تعديل النظام الا بموافقة الوزارة .

واذا لم تصدر الوزارة قرار الترخيص في مدة (١٥) يوما من تاريخ اجراء التعديلات او في مدة ٣٠ يوماً من تاريخ الطلب ، يعتبر هذا الطلب مقبولا حكما والنظام المرفق به مصدقاً .



## الفصل التاسع

## المجلس التحكيمي الاعلى

مادة ٧٥ — يؤلف في العاصمة مجلس تحكيمي أعلى قوامه سبعة محكمين يعينون لمدة سنتين قابلة التجديد بمرسوم عادي بناء على اقتراح الوزير .

مادة ٧٦ — ينتقى هؤلاء السبعة على الشكل الآتي :

١ = قاض من محكمة التمييز ترشحه وزارة العدلية : رئيساً ،
٢ = موظف من المرتبة الثالثة على الاقل من المديرية : عضواً ،
٣ = موظف من وزارة الاشغال العامة : عضواً ،
٤ = ممثلان من ارباب العمل المنتسبين الى احدى نقابات المهن العاملة في سوريا : عضوين ؛
٥ = ممثلان من العمال المنتسبين الى احدى نقابات المهن العاملة في سوريا : عضوين .

ويعين أيضاً عضو ملازم لكل من الاعضاء السبعة ، يقوم مقام العضو الاصيل عند غيابه المشروع .

ويشترط في ممثلي أرباب العمل والعمال الاصيلين والملازمين علاوة على الشروط المنصوص عليها في المادة ( ٢٩ ) من هذا القانون ، ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الاقل وان يكونوا قد انتخبوا سابقاً مرة على الاقل اعضاء في مكاتب احدى النقابات او احدى لجان المهن المختلطة .

مادة ٧٧ — مهمة مجلس المحكمين الاعلى الفصل نهائياً وبدون تمييز في كل الخلافات والقضايا التي حلتها بالتحكيم احدى لجان المهن

المختلطة ، ويلفظ المجلس احكامه بالاكثرية ، وتنفذ احكامه كأنها احكام مبرمة صادرة عن المحاكم العدلية .

مادة ٧٨ — يعقد مجلس المحكمين الاعلى دورة في كل شهر ويجتمع اكثر من ذلك اذا قضت حاجة ماسة بناء على دعوة رئيسه ، ويفصل في القضايا بموجب اصول بسيطة وسريعة .

مادة ٧٩ — تحدد بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير ، الاصول الواجب اتباعها في القضايا المرفوعة الى مجلس المحكمين الاعلى ورسوم المحاكمات وتشكيل قلم المجلس وكيفية وضع موازنة المجلس ومقدار التعويض على اعضائه والتفاصيل الاخرى .

مادة ٨٠ — يضع الوزير في بدء كل سنة مالية موازنة مجلس المحكمين الاعلى بناء على اقتراح المدير ، ويلحظ في قسم النفقات من موازنة الدولة العامة المبالغ اللازمة لتأمين نفقات المجلس التي لاتغطى بوارداته .

* * *

# الباب الثاني

## في تنظيم العمل وحماية العمال

### الفصل الأول

### في عقد العمل

مادة ٨١ — عقد العمل هو اتفاق بين رب عمل وعامل ، يشتغل العامل بموجبه تحت سلطة رب العمل وادارته ولو كان بعيداً عن نظارته ، لقاء اجرة محددة حسب مدة العمل أو حسب مقدار الانتاج .

ويجوز ان يكون عقد العمل شفهياً أو كتابياً ، فردياً أو مشتركا وبتعيين مدة أو دون تعيينها . واذا كان عقد العمل كتابياً يعفى من جميع الرسوم والطوابع .

مادة ٨٢ — يعترف للعامل الاجنبي المرخص له بالاقامة في سوريا بحق العمل فيها ، شرط المعاملة بالمثل ، اما العمال العرب الذين هم من رعايا الدول الداخلة في الجامعة العربية فيعاملون معاملة السوريين .

يسمح للعمال الفنيين الاختصاصيين الاجانب بالعمل في سوريا ، بناء على طلب رب عملهم ، دون التقيد بالمعاملة بالمثل .

مادة ٨٣ — يحظر بتاتاً على الانسان ان يرتبط بعقد عمل لمدة حياته كلها أو أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما أو لدى رب عمل ما ؛ وكل عقد مهما كان شكله يؤول الى هذه النتيجة باطل حكما ، ويحكم على عاقديه بالعقوبات المنصوص عليها في المادة (٢٤٦) ، ويستهدف أيضاً لنفس العقوبات :

١ = ذوو العامل الذي لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر يوم العقد اذا جرى بارادتهم ؛ ويراد بذوي العامل الأب وفي حالة غيابه الأم وفي حالة غيابهما الاصول أو الوصي الشرعي ،

٢ = كل من اقرباء العامل من اخوة أو اخوات واعمام وعمات واخوال وخالات اذا اشتركوا في العقد .

مادة ٨٤ — لا يجوز للعامل البسيط من أية فئة كان ان يرتبط بعقد عمل لمدة تتجاوز السنتين ، ويراد بالعامل البسيط : من ليس له اختصاص فني وكذلك من لا يشتغل تحت امرته أو نظارته عمال آخرون كالعريف أو الناظر .

ولا يجوز لعامل أيا كان ان يرتبط بعقد عمل لمدة تزيد عن خمس سنوات ؛

انما يجوز تجديد المدد المذكورة في هذه المادة عند انقضائها .

مادة ٨٥ — يشترط لاستخدام من كانوا دون الثامنة عشر سنة كاملة من العمال ، ودون العشرين سنة كاملة من العاملات ، رضى ذويهم كما ورد تحديدهم في المادة ٨٣ ؛ ويجب على ارباب العمل ووكلائهم ان يتحققوا هذا الرضى قبل الاستخدام وان يثبتوا ، بطلب الهوية ، من عمر كل عامل أو عاملة يشك بانهم لم يبلغا السن المحددة لكل منهما .

ولا يجوز لرب عمل أو لصانع حكم عليه بجرم اخلاقي ان يستخدم عمالا دون الخامسة عشرة من العمر وعاملات دون الثامنة عشرة .

مادة ٨٦ — لا يجوز لرب العمل ان ينقل احد عماله من فئة ذوي الاجرة الشهرية الى فئة اخرى ممن يتقاضون اجرة اسبوعية أو يومية أو حسب مقدار الانتاج ، الا بقبول العامل كتابة .

مادة ٨٧ — على الفريقين ان ينفذا شروط عقد العمل باخلاص وحسن النية .



على العامل أن يشتغل بجد وامانة حسب اصول فن المهنة وحسب تعليمات رب العمل أو وكلائه ، ويجب عليه القيام بالعمل بنفسه ولا يحق له انابة غيره فيه إلا برضاء رب العمل .

لا يجوز لرب عمل أن يطلب من العامل القيام بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه الا في الحالات القاهرة .

العامل مسؤول عن كل ضرر يلحقه بسوء تصرفه او اهماله بالآلات والعدد والمواد والاشياء التي تخص رب العمل والتي يتداولها العامل اثناء عمله ، على أن لا يتجاوز العطل والضرر الذي يحكم به حاكم الصلح اجرة شهر واحد ؛ اما اذا كان الاهمال وسوء التصرف بليغين نجم عنهما اضرار فادحة فيجوز الحكم حتى ستة أشهر من الاجور ، ويحق حسم هذا المبلغ بكامله من تعويضات التسريح .

مادة ٨٨ — اذا كان عقد العمل لمدة معينة ، سواء احددت في العقد أم كانت ناتجة عن طبيعة العمل ، واذا ثابر الفريقان على القيام بشروطه بعد انقضاء المدة دون الاتفاق على التمديد ، فيتحول حكما الى عقد عمل لمدة غير معينة .

اما اذا مدد او جدد عقد عمل لمدة معينة اكثر من مرة فيتحول حكما من تاريخ التمديد أو التجديد الثاني الى عقد لمدة غير معينه . وفي هذه الحال تشمل تعويضات التسريح المنصوص عليها في الفصل الخامس من الباب الثاني مدة الاستخدام كلها منذ ابتدائها .

مادة ٨٩ — اذا كان مركز العمل بعيداً عن محل الاقامة وسرح العامل الذي دعاه رب العمل من محل اقامته او ترك عمله وفقا لاحكام المادة (١٥٥) من هذا القانون او اذا سرح بعد انقضاء اجازات الاستشفاء المنصوص عليها في المادة (١٢٢) من هذا القانون او عند ثبوت عجزه عن العمل طبقا لاحكام الفصل السابع عن الطوارىء فيجب على رب

العمل أن يؤمن على نفقته رجوع العامل الى محل اقامته او ان يدفع له نفقات السفر . يراد بمحل اقامة العامل محل سكناه قبل استخدامه مدة ستة أشهر غير منقطعة .

واذا لم يقم رب العمل على نفقته بتأمين سفر العامل، فعلى السلطات الادارية ومفتشي العمل تأمين رجوع العامل الى محل اقامته على نفقة رب العمل ، وتحصل منه المصاريف وفقا لاصول جباية الضرائب والاموال الاميرية .

مادة ٩٠ — لايحق لرب العمل أن يجبر عماله على شراء حاجيات او سلع من انتاجه ولا أن يضغط عليهم لحملهم على شراء أشياء كهذه من محلات تخصه او تخص غيره .

مادة ٩١ — على رب العمل ايا كان ان يعطي مجانا كل عامل يسرح أو يستقيل أو ينفك عن العمل ، لأي سبب كان ، شهادة يذكر فيها فقط الايضاحات الآتية : تاريخ بدء عمله ونهايته ونوعه ، ولا تذكر ايضاحات اخرى كالاجرة او تقدير رب العمل لخدمة العامل الا بناء على طلب العامل ، وتعفى هذه الشهادة من الرسوم والطوابع ايا كان نوعها . واذا كان العامل قد سلم رب العمل او وكلاءه عند بدء خدمته شهادات او وثائق خاصة ، فعلى رب العمل اعادتها اليه في آخر الخدمة، واذا تمنع عن اعطائها خلال ثلاثة ايام بعد طلب ببطاقة بريدية مضمونة يضمن العطل والضرر الذي يلحق بالعامل من جراء ذلك .

مادة ٩٢ — يحق لكل رب عمل ان ينظم العمل في صناعته أو مؤسسته حسب اصول الفن وحسب مقتضيات عمله الخاصة ، وله ان يدون ذلك في نظام خاص يدعى ( نظام المعمل ) .

أما في المعامل ، حسبما حددت في المادة ( ١١ ) من هذا القانون، وفي كل مؤسسة اخرى يبلغ عدد عمالها العشرة او اكثر ، فلايكون



نظام العمل ملزما للعمال مالم يرفعه رب العمل الى مديرية التجارة والصناعة والعمل في الوزارة وينل تصديقها ، واذا لم تجب المديرية ولم تطلب ادخال التعديلات خلال ثلاثين يوما يعتبر نافذاً ، ويجب عليه الصاقه باللغة العربية في محل ظاهر من اماكن العمل .

ماده ٩٣ — على كل شركة مساهمة مركزها في سوريا ، وعلى فروع الشركات المساهمة الاجنبية القائمة في سوريا، وعلى كل المؤسسات التي تستخدم اكثر من خمسة عشر عاملا ، ان يكون لديها نظام اساسي لعمالها وموظفيها ، وعليها ايضاً تبليغ الوزارة نسخة من هذا النظام لتصديقه ، وذلك خلال ستة أشهر من تأسيسها أو تأسيس فروعها في سوريا ، أو من نشر هذا القانون اذا كانت الشركة أو المؤسسة قائمة في سوريا عند نشره واذا لم تبلغ هذه النسخة للوزارة في المدة المعينة يحق للوزارة ان تضع وتنشر رأساً نظاما تجبر المؤسسات المخلة على التقيد باحكامه

ولا يصبح نظام العمال والموظفين الاساسي نافذاً في الشركة أو المؤسسة الا بعد تصديقه من الوزير بقرار يتخذه بناء على اقتراح المدير، أما اذا لم تجب الوزارة أو لم تطلب ادخال التعديلات خلال ثلاثين يوما بعد ابلاغه للوزارة ، فيعتبر النظام نافذاً حكما .

ويجب أن لا يقل نفع احكام هذه الانظمة وفائدتها للعمال عما هو منصوص عليه في مختلف فصول الباب الثاني من هذا القانون فيما يتعلق بحماية العمال .

ويجب أيضاً أن ينص في هذه الانظمة بأن العمال المستخدمين في المؤسسة ، من اي نوع كانوا ، يصنفون حتما في ملاكاتها بعد مرور خمس سنوات من تاريخ استخدامهم . ويجب أيضاً أن تنص هذه الانظمة على السماح للعمال بتأليف نقابات او بالانتساب اليها .

تطبق احكام هذه المادة على المؤسسات التي تستخدم خمسة عشر عاملا فما دون اذا تجاوز عمالها هذا الحد ، ويتحتم عليها وقتئذ تقديم نسخة

عن النظام الاساسي لعمالها وموظفيها لتصديقه من الوزارة ، خلال مدة ستة اشهر من تجاوزها الحد المذكور . ويدخل في حساب عدد العمال جميع العمال ، حسبما ورد تحديدهم في المادة ( ٢ ) من هذا القانون ، المستخدمين لدى أي فرع من فروع المؤسسة ضمن حدود الجمهورية السورية ، شرط ان يكونوا من العمال الدائمين .

وبعد تصديق النظام من الوزارة لا يجوز اجراء أي تعديل فيه الا بمصادقتها .

مادة ٩٤ — على ارباب العمل والمؤسسات الذين يبلغ عدد عمالهم العشرة او اكثر ان يتقدموا الى الوزارة بتصريح يذكر فيه :

اسم رب العمل وعنوانه بالضبط، ونوع عمله او صناعته، ومركزه، وعدد عماله ، واذا كان العمل صناعياً ، يجب ان يضاف الى الايضاحات السابقة : نوع الجهازات والمحركات المستعملة وعلامتها الفارقة (ماركتها) وقوتها ومقدرة المصنع او المعمل على الانتاج وتاريخ تأسيسه .

وتقدم هذه التصريحات مرة كل ثلاث سنوات او في فترات اخرى تعينها الوزارة ، وللوزارة ان تقرر وجوب اضافة ايضاحات اخرى الى هذه التصريحات .

مادة ٩٥ — على ارباب العمل والمؤسسات الذين يبلغ عدد عمالهم العشرة او اكثر ، ان يعطوا الى كل من عمالهم ورقة خدمة ممهورة بتوقيع رب العمل او وكلائه وبخاتم المؤسسة يذكر فيها : اسم العامل وكنيته وتاريخ ولادته وتاريخ استخدامه واجوره مع توابعها، وعند نهاية خدمته يضاف اليها تاريخ انفكاكه .

مادة ٩٦ — على جميع ارباب العمل ايا كانوا أن يمسكوا سجلات خاصة يدون فيها اسم كل عامل وكنيته مع رقم خاص به وتاريخ



استخدامه ومقدار اجوره مع توابعها ، واذا حدث طاريء ، تاريخ اصابته به وتفصيلات اخرى عنه .

وللوزارة ان تقرر وجوب ذكر ايضاحات اخرى في هذه السجلات او ان توجه تعليمات عن شكل مسكها واصوله .

## الفصل الثاني

### في تشغيل الاولاد والمراهقين والنساء

مادة ٩٧ — يمنع بتاتاً تشغيل الاولاد بنين كانوا او بنات قبل اتمام سن الثانية عشرة ، اما في المعامل كما حددتها المادة ( ١١ ) من هذا القانون ، فيمنع تشغيلهم قبل اتمام سن الثالثة عشرة .

مادة ٩٨ — المراهقون حسب هذا القانون ، هم الفتيان والفتيات الذين اتموا السنة الثالثة عشره من العمر ( او الثانية عشرة حسب اختلاف عملهم كما تبين من المادة السابقة ) ولم يبلغوا السابعة عشرة .

ويمنع تشغيل المراهقين :

١ = قبل الحصول على رضى ذويهم وفقاً للمادة (٨٥) من الفصل الاول من هذا الباب ،

٢ = اكثر من ست ساعات في النهار على ان يتخلل العمل كلما زاد على اربع ساعات فترة راحة لاتقل عن ساعة ،

٣ = في الليل اذا لم يتجاوزوا الرابعة عشرة من العمر ،

٤ = في اشغال مرهقة لا تناسب اعمارهم ولو كانت غير مذكورة في المادتين ( ١٠٢ و ١٠٣ ) من هذا القانون .

مادة ٩٩ — ارباب العمل ووكلاؤهم مسؤولون عن التحقق عن اعمار المراهقين ، وعليهم ان يطلبوا من كل ولد او مراهق هويته قبل استخدامه .

مادة ١٠٠ — يمنع تشغيل النساء في المعامل والمصانع على اختلاف أنواعها في الليل .

مادة ١٠١ — يستثنى من احكام الفقرتين ( ٢ و ٣ ) من المادة ٩٨ ومن احكام المادة ١٠٠ :

١ = الخدم في بيوت الافراد وفي الفنادق ،

٢ = المصانع العائلية ويراد بها المصانع التي لا يستخدم فيها الا اعضاء اسرة واحدة تحت سلطة الاب او الام او الجد او الاخ او العم او الزوج او الوصي الشرعي .

مادة ١٠٢ — يمنع منعاً باتاً تشغيل المراهقين في الصناعات والاعمال الآتية :

١ = المناجم والمقالع وكل اعمال استخراج الحجارة ،
٢ = المصاهر لتذويب المعادن وتصفيتها وطبخها
٣ = تفضيض المرايات بواسطة الزئبق
٤ = صنع المواد المتفجرة والمفرقعات وتداولها بالايدي .
٥ = تذويب الزجاج وتبريده
٦ = لحام المعادن الذاتي ( أي الاتوجين )
٧ = الدهان بالرش حسب الطريقة المعروفة باسم ( دوكو )
٨ = صنع السبيرتو وسائر المشروبات الكحولية
٩ = معاجلة الرماد المحتوي على الرصاص وتحويله وتقليبه واستخلاص الفضة من الرصاص .
١٠ = تركيب امزجة اللحام او أي امزجة معدنية كانت ، اذا احتوت على اكثر من عشرة بالمئة من الرصاص
١١ = صنع مواد السرور والليتارج والماسيكو والمينيوم والمينو رانج وسيليكات الرصاص او سلفاتها او كرومانها .



١٢ = استعمال الطرطير في اصلاح الخزانات الكهربائية أو صنعها ،
١٣ = تنظيف المعامل أو المصانع التي تجري فيها الاعمال المنصوص عليها في الارقام ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ من هذه المادة ،
١٤ = تحريك الآلات ذات المحركات او مراقبتها
١٥ = تصليح الآلات المذكورة في الفقرة السابقة أو تنظيفها اثناء حركتها ،
١٦ = صنع الاسفلت ،
١٧ = جميع الاشغال في صناعة الدباغة وصنع الجلود ،
١٨ = صنع الاسمدة المستخرجة من براز الحيوانات أو من الزبل أو العظم او الدم ، أو العمل في مستودعات الاسمدة المذكورة ،
١٩ = تقصيب الحيوانات وسلخها ،
٢٠ = كل عمل له علاقة بالتبغ او التنباك ،
٢١ = الحمامات العامة .

مادة ١٠٣ — يمنع استخدام المراهقين في الصناعات والاعمال الآتي ذكرها ، الا بعد ابراز شهادة تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها ، وتعطى لهم هذه الشهادة مجاناً من قبل دوائر الصحة بناء على طلبهم أو طلب اوليائهم أو رب عملهم أو طلب مفتشي العمل ، وتعفى من الرسوم والطوابع ، ويمكن استردادها موقتاً أو نهائياً اذا طرأ على صحة المراهق مرض أو عارض على أثر مقدرته الصحية بنتيجة فحص طبي ثان يقوم به اطباء الصحة بناء على طلب مفتشي العمل أو اصحاب العلاقة :

١ = طبخ الدم ،
٢ = طبخ العظام ،
٣ = طبخ الصابون ،
٤ = اذابة الشحم ،

٥ = صنع الاسمدة غير المذكورة في الرقم ١٨ من المادة السابقة،
٦ = صنع الغراء ،
٧ = صنع الاسمنت ،
٨ = حلج القطن ( أي العمل في اماكن الحلج والآلات ) ،
٩ = صنع السكر ،
١٠ = الطباعة ،
١١ = نسل الخروق ومعالجتها ،
١٢ = صنع قشر القنب والكتان والصوف ،
١٣ = نحت الحجارة والرخام ونقشها وشذبها ،
١٤ = صناعات المغازل والمناسج والتريكو الميكانيكية على اطلاقها ،
١٥ = العمل على الانوال اليدوية او اوائل التريكو اليدوية ،
١٦ = اعمال البناء ماعدا ابنية الارياف التي لا يتجاوز علوها ثمانية امتار ،
١٧ = تركيب الدهان والبرداخ التلميع ( فرنيش ) ،
١٨ = العمل في اكوار الفار في صناعة الحدادة ،
١٩ = نقل المسافرين والبضائع ، سواء اكان على الطرق العادية أم الحديدية أم النهرية ، والعتالة في العنابر والمستودعات والمرافئ والجسور.

مادة ١٠٤ — يمنع تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الآتية :

١ = المناجم والمقالع وكل اعمال استخراج الحجارة ،
٢ = المصاهر لتذويب المعادن وتصفيتها وطبخها ،
٣ = تفضيض المرايات بواسطة الزئبق ،
٤ = صنع المواد المتفجرة والمفرقعات وتداولها بالايدي ،
٥ = تذويب الزجاج وتبريده ،
٦ = لحام المعادن الذاتي ( أي الاوتوجين )



٧ = معالجة الرماد المحتوي على الرصاص ، وتحويله وتقليبه واستخلاص الفضة من الرصاص ،
٨ = تركيب امزجة اللحام او أي امزجة معدنية كانت ، اذا احتوت على اكثر من ١٠ ٪ من الرصاص ،
٩ = صنع مواد السرور والليتارج والماسيكو والمينيوم والمينورانج وسيليكات الرصاص أو سلفاتها أو كروماتها ،
١٠ = استعمال الطرطير في اصلاح الخزانات الكهربائية او صنعها ،
١١ = تنظيف المعامل او المصانع التي تجري فيها الاشغال المنصوص عليها تحت ارقام ٧ و ٨ و ٩ و ١٠ ،
١٢ = صنع الاسفلت ،
١٣ = صنع الاسمدة المستخرجة من براز الحيوانات أو من الزبل أو العظم أو الدم ، والعمل في مستودعات الاسمدة المذكورة ،
١٤ = تقصيب الحيوانات وسلخها ،
١٥ = جميع اشغال الدباغة ،

مادة ١٠٥ — يحق للوزير بعد أخذ رأي مديرية الصحة العامة ان ينظم بقرار وزاري ، يتخذ بناء على اقتراح المدير ، أو أن يقيد بقيود ، غير ماذكر في المواد السابقة ، شغل النساء والمراهقين في بعض الصناعات التي يعينها ، أو أن يعدل جدول الصناعات الوارد ذكرها في المواد ١٠٢ و ١٠٣ و ١٠٤ .

مادة ١٠٦ — يجوز الشذوذ عن احكام المواد ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٢ الى ١٠٥ في المؤسسات التي لها صفة التعليم المسلكي أو الاحسان ، على شرط أن يحدد برنامج هذه المؤسسات نوع المهن والصناعات وساعات العمل وشروطه وملاءمته لمقدرة العمال الصحية ، وان يصادق على هذا البرنامج كل من الوزارة ومديرية الصحة العامة .

مادة ١٠٧ — في كل مجموعة من مجموعات فرق المهن الاربع المبينة في المادة الثامنة من هذا القانون يحق للحبالى أن يستحصلن على اجازة ولادة مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها ؛ وذلك لدى ابراز شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المقدر .

ولا يجوز لارباب العمل أو لوكلائهم أن يسمحوا للنساء بالعودة الى اعمالهن قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ الولادة .

مادة ١٠٨ — تدفع للعاملات اثناء غيابهن في اجازة الولادة ، وذلك في جميع فرق المهن التجارية والمهن الحرة وفي المعامل ، نصف الاجرة اذا كان لهن في خدمة رب عملهن سنة فاكثر ، والاجرة الكاملة اذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فاكثر يوم بدء اجازة الولادة .

ولا تدفع الاجرة للعاملة اثناء اجازتها السنوية العادية ( التي يحق لها ان تأخذها بموجب احكام المادة ١٢١ من هذا القانون ) ، اذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من اجازة ولادة مدتها خمسون يوما نالت اجرتها وفقاً لاحكام الفقرة السابقة .

مادة ١٠٩ — اذا لم تتمكن العاملة من العودة الى عملها بعد انقضاء اجازة الولادة ، يحق لها ان تستحصل على اجازة استشفاء لمدة شهرين على الاكثر ، على دفعة واحدة أو على دفعات ، لدى ابراز شهادة أو شهادات طبية تبين انها اصيبت بمرض مسبب عن الولادة ، وتعين المدة التي يمنعها هذا المرض من العودة الى عملها ؛ ولا تدفع لها اجرة عن مدة هذه الاجازات .

ويحق ايضاً للعاملة ، عندما تعود لمزاولة عملها بعد اجازة الولادة أو بعد اجازة الاستشفاء الآنفة الذكر ، وفي خلال الاشهر الستة الاولى بعد ذلك ، ان تأخذ فترة للاستراحة أو فترات لا يزيد مجموعها عن



الساعة في اليوم ، وذلك علاوة على الراحة المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة ١١٦ بقصد ارضاع مولودها الجديد .

مادة ١١٠ — في جميع الاماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع فرق المهن ، يجب أن يوفر لهن مقاعد تأميناً لاستراحتهن .

مادة ١١١ — تقع المسؤولية الجزائية عن تنفيذ احكام هذا الفصل المتعلق بتشغيل النساء والاولاد والمراهقين حسب احكام المادة ٢٤٦ من هذا القانون :

١ = على الوالدين والاوصياء الذين يستخدمون أو يسمحون او يتغاضون عن استخدام اولادهم ، او ابنائهم المراهقين او الاولاد او المراهقين الموضوعين تحت وصايتهم ، فيما يخالف احكام هذا الفصل ،

٢ = على ارباب العمل ، وعلى وكلائهم أي مديري المؤسسات ومديري العمل او رؤسائه في المعامل والمصانع والمشاغل ، وعلى العرفاء ، اذا استخدموا او قبلوا استخدام اولاد او مراهقين او نساء او قبلوهم في اماكن العمل ، فيما يخالف احكام هذا الفصل .

## الفصل الثالث

### في تحديد أوقات العمل وفي الاجازات

مادة ١١٢ — الحد الاقصى لساعات العمل في اليوم ، أي في اربع وعشرين ساعة ، لغير المراهقين من العمال ، ثماني ساعات ، ويمكن زيادته حتى ساعتين بمرسوم لبعض فئات العمال وفي بعض المهن التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار .

ويجوز تنزيل الحد الاقصى الى سبع ساعات في بعض الاعمال المرهقة

التي تحدد بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير بعد أخذ رأي مديرية الصحة العامة .

مادة ١١٣ — يجوز ان يتخذ الاسبوع وحدة قياسية عوضاً عن اليوم لحساب الحد الاقصى لساعات العمل ؛ على ان يبقى مجموع الساعات واحداً في كلا الحالتين ، على شرط ان تراعى احكام المادتين ١١٦ و ١١٧ من هذا القانون .

مادة ١١٤ — يجوز لارباب العمل ان يشغلوا عمالهم — الا المراهقين منهم — فوق الحد الاقصى المنصوص عليه في المادة ١١٢ ، شرط أن يقبل العامل بذلك وشرط الا تجاوز ساعات العمل كلها في أية حال ( ١٢ ) ساعة للرجال و ( ١٠ ) للنساء .

مادة ١١٥ — على ارباب العمل ان يدفعوا لعمالهم عن الساعات الاضافية التي تزيد على الساعات المعمول بها في المؤسسة أو في المهنة ، اجوراً تزيد ٢٥ بالمئة عن التعرفة المعمول بها في المؤسسة نفسها .

مادة ١١٦ — عندما تزيد ساعات العمل اليومية على ست ساعات يجب على رب العمل ان يمنح عماله في منتصف النهار فترة استراحة لا تقل عن ساعة واحدة لا تدخل في حساب ساعات العمل ، ويجب ان لا تنقص مدة الراحة الليلية عن تسع ساعات متوالية حتى في الحالة الواردة في المادة ١١٤ . اما اذا اضطر رب العمل بطبيعة عمله الى تشغيل العمال ليلا ، فيجب ان تعطى راحة نهارية مدتها تسع ساعات متوالية على الاقل .

مادة ١١٧ — يجب أن يعطى العمال على اختلاف فئاتهم راحة اسبوعية لا تنقص عن ٢٤ ساعة متوالية ، فضلا عن الراحة اليومية المنصوص عليها في المادة السابقة ، انما يجوز في حالات خاصة تأجيل



الراحة الاسبوعية سبعة أيام على الاكثر (باستثناء المراهقين من العمال) ، على أن تضاف الى الراحة الاسبوعية التالية .

ويجوز لارباب العمل ان يختاروا يوم الراحة الاسبوعية أو أن يوزعوه بين عمالهم بالتناوب حسب مقتضيات العمل ؛ انما يجب عليهم ان يتخذوا التدابير اللازمة ليتمكن العمال من القيام بواجبات دينهم .

العمال اليوميون يتناولون اجرتهم عن أيام العمل الفعلية مالم يكن هناك اتفاق خاص .

مادة ١١٨ — يوقف تنفيذ احكام المواد ١١٢ الى ١١٧ في الحالات الحرجة الاستثنائية أو اذا وقع طارىء أو خشي وقوعه ، شرط أن لا يتجاوز هذا التوقيف الوقت الادنى اللازم لاعادة الحالة الطبيعية للعمل أو للاستثمار ، وان يعطى علم بذلك الى المدير في العاصمة والى أعلى مفتشي العمل في المحافظات .

مادة ١١٩ — يجب على أرباب العمل وعلى وكلائهم في كل معمل أو في كل مؤسسة صناعية أو تجارية عدد عمالها عشرة أو يزيد ، أن يعلنوا في محل ظاهر جدول ترتيب ساعات العمل لفئات العمال المختلفة وأن يبلغوا نسخة عنه الى مديرية التجارة والصناعة والعمل ، رأساً أو بواسطة احد مفتشي العمل .

مادة ١٢٠ — يجب أن يعطى للعمال كافة عطلة في الاعياد السنوية الثلاثة الكبرى حسب ديانتهم ؛ ولا يجبر رب العمل على دفع الاجور الا عن أيام الاعياد التي تعطل فيها المؤسسة أو المصنع ، على أن لا يتجاوز عدد هذه الايام السبعة في السنة .

مادة ١٢١ — يجب ان يعطى كل عامل في المؤسسات والمعامل التي تستخدم ١٠ عمال فما فوق اجازة سنوية مدتها اسبوعان ينال العامل فيها اجرة كاملة ، شرط أن يكون في خدمة رب عمله منذ عشرة اشهر على الاقل .

ويحق فوق ذلك للعمال من كل الفئات ان يأخذوا كل سنة اجازة مدتها عشرة ايام على ان لاتدفع اجرتها .

ويحق لرب العمل ان يختار تاريخ هذه الاجازات حسب مقتضيات العمل ، أو ان يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله .

ولا يحق لرب العمل اثناء هذه الاجازات أن يسرح احد عماله ، أو أن ينذره بالتسريح حسب احكام المادة ١٤٣ من هذا القانون ؛ كما انه لا يحق للعامل على أثر الاجازة أن يترك خدمة رب عمله دون قبوله ؛ واذا فعل كان مسؤولا عن العطل والضرر .

مادة ١٢٢ — اذا اصيب العامل بمرض غير الامراض المسببة عن المهنة أو عن طوارىء العمل المبينة في الفصل السابع من هذا الباب ، يحق له بعد خدمة تجاوز ستة اشهر (اجازة استشفاء) تحدد مدتها كما يلي :

١ = للمستخدمين شهر واحد باجرة كاملة ، ثم شهر واحد بنصف الاجرة ، ثم ما بقي الى الستة اشهر دون اجرة ،

٢ = للفعلة نصف المدات المحددة في الفقرة الاولى باجرة أو نصف اجرة ، ثم ما بقي الى الستة أشهر دون اجرة ،

وتمنح هذه الاجازات استناداً الى تقرير يعطيه طبيب رب العمل اذا كان ثمة طبيب للمؤسسة ، والا فالطبيب الذي عالج العامل ؛ وتجدد هذه التقارير حسب الحاجة . ويحق لرب العمل ان يوكل الى طبيب آخر يختاره ، التدقيق في صحة تقرير طبيب العامل . ولا يجوز لرب العمل أن يسرح عماله أو ينذرهم بالتسريح ، وفقاً للمادة ١٤٣ من هذا القانون ، اثناء اجازات الاستشفاء الا بعد انقضاء مدة الاشهر الستة .

مادة ١٢٣ — يستثنى من احكام الفصلين الثاني والثالث من هذا القانون الخدم — من كلا الجنسين — العاملون في بيوت الافراد .

مادة ١٢٤ — كل عقد يتعارض مع احكام هذا الفصل المتعلقة بمدات العمل أو بالاجازات باطل حكما .



## الفصل الرابع

## في الاجور

### القسم الاول — في تحديد الاجور

مادة ١٢٥ — يعين حد ادنى للاجور في الصناعة والتجارة والمهن الحرة ، ولايجوز أن يعطى العامل في أية فرقة من فرق المهن — ماعدا فرق المهن الزراعية — اجوراً تقل عن الحد الادنى المحدد وفقاً لاحكام المواد التالية .

مادة ١٢٦ — يقوم بتحديد الحد الادنى للاجور خمس لجان ، تدعى كل منها لجنة تحديد الاجور : الاولى مركزها دمشق وتشمل صلاحيتها محافظات دمشق وحوران وجبل الدروز ، والثانية مركزها حمص وتشمل صلاحيتها محافظتي حمص وحماه ، والثالثة مركزها حلب لمحافظة حلب ، والرابعة مركزها دير الزور وتشمل صلاحيتها محافظتي الفرات والجزيرة ، والخامسة مركزها اللاذقية لمحافظة اللاذقية ، وتؤلف كل منها على الوجه الآتي :

| | |
|---|---|
| ١ — من مندوب عن وزارة الاقتصاد الوطني | رئيساً |
| ٢ — من مندوب عن وزارة الاشغال العامة | عضواً |
| ٣ — من قاض يعينه وزير العدلية | » |
| ٤ — من مندوب عن ارباب العمل تنتخبه نقاباتهم | » |
| ٥ — من مندوب عن العمال تنتخبه نقاباتهم | » |

يعين أو ينتخب المندوبون لمدة سنة قابلة للتجديد ، ويعين أو ينتخب عضو ملازم لكل من الاعضاء الخمسة يقوم مقام العضو الاصيل عند غيابه المشروع ، وللرئيس أن يعين احد موظفي دائرته كاتباً لاعمال اللجنة . ويحدد الوزير بقرار تعويضات اعضاء هذه اللجان .

لاتعتبر اجتماعات اللجنة قانونية إلا اذا حضرها جميع الاعضاء

الاصيلين أو الملازمين ، وإذا لم يكتمل هذا النصاب يؤجل الاجتماع الى جلسة ثانية يعقد بعد ٢٤ ساعة على الاقل واسبوع على الاكثر ، يكتفى فيها بحضور ثلاثة اعضاء بينهم مندوبا ارباب العمل والعمال ، وتتخذ القرارات باكثرية آراء الحاضرين ، وعند التساوي يرجح رأي الرئيس.

مادة ١٢٧ — تعقد اللجنة دورتين على الاقل في السنة لتعيين الحد الادنى للاجور لكل فئة من فئات العمال في كل من فرق المهن ، ويحق لها أن تضيف الى الاجور زيادات أو ضمائم تطبق على كلها أو بعضها ، ويجب أن تكفي الاجرة لسد حاجات العامل الاساسية .

ولا تتخذ اللجنة مقرراتها الا بعد التحقيق وسماع رأي كل من نقابة ارباب العمل ونقابة العمال في فرقة المهنة المراد تحديد الاجور فيها . واذا كانت احدى هاتين النقابتين أو كلتاهما لم تشكلا بعد ، يرجع الى سماع رأى ممثلين لارباب العمل والعمال تختارهم اللجنة ، ثم تتذاكر اللجنة سراً وتتخذ مقرراتها بغياب هؤلاء الممثلين .

مادة ١٢٨ — تصبح تعرفة الاجور التي تقررها اللجنة قانونية ونافذة بعد تصديقها بقرار من الوزير .

مادة ١٢٩ — يغرم ارباب العمل ووكلاؤهم ، الذين يثبت انهم اعطوا اجوراً تقل عن الحد المقرر ، بجزاء نقدي تكديري يتراوح بين خمس ليرات سورية وعشر ليرات عن كل مخالفة ، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة .

مادة ١٣٠ — علاوة على الغرامة المنصوص عليها في المادة السابقة يحق للعامل أن يطالب رب العمل بفرق الاجرة ، أي بالجزء المتمم لحد الاجور المقرر ، وذلك بدعوى حقوقية أمام محاكم الصلح ، أو بصورة فرعية مع دعوى الحق العام حسب الاصول .

وكل وسيط مسؤول مدنياً عندما يكون سبباً لعدم دفع الاجور حسب احكام هذا القانون .



وتعفى جميع القضايا المتعلقة بدفع الاجور من الرسوم القضائية والغرامات والسلف من اي نوع كانت .

مادة ١٣١ — يعرض على تحكيم لجنة المهنة المختلطة في المحافظة ، وفقاً للمادة ٦٦ من هذا القانون ، كل اختلاف على تفسير أو تطبيق احدى تعرفات الاجور التي قررتها احدى اللجان المذكورة في المادة ١٢٦ ، وصدقت بقرار .

ويجوز في جميع الاحوال للفريقين ان يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفريقين ، او محكماً واحداً او اكثر عن كل فريق ، ليفصل المحكم أو المحكمون في جميع الخلافات الناتجة عن الاجور . ويكون حكمهم قابلا للاستئناف الى المجلس التحكيمي الاعلى ، الا اذا نص صك التحكيم انه قطعي .

مادة ١٣٢ — يحق للوزير في الحالات الاستثنائية كالازمات الاقتصادية او هبوط النقد او ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيراً أن يدعو جميع لجان تحديد الاجور الى اجتماع عام في العاصمة لتقرير تعديل الاجور .

مادة ١٣٣ — يحق للعامل المتدرج في المهنة ، اذا لم يسبق له تمرن فيها ، وبعد تمرن ثلاثة أشهر ، أن يأخذ على الاقل معدل الاجور الآتية بالنسبة للاجرة التي تدفع عادة للعمال من فئة في فرقة المهنة نفسها :

آ — اذا كان دون السادسة عشرة :

١ = ثلث الاجرة خلال السنة الاولى ،
٢ = نصف الاجرة خلال السنة الثانية ،
٣ = ثلثي الاجرة خلال السنة الثالثة ،

٤ = اربعة اخماس الاجرة ( او ثمانين في المائة منها ) خلال السنة الرابعة ،

٥ = كامل الاجرة ابتداء من السنة الخامسة ، ومنذئذ يعتبر عاملا قد انهى تدرجه .

ب — اذا كان فوق السادسة عشرة من العمر ، يجوز زيادة المعدلات او تقصير المدات المذكورة في الفقرة ( آ ) .

ج — اذا سبق للعامل تمرن في مهنة اخرى مماثلة لمهنته الحالية أو قريبة منها ، ويجوز ايضاً زيادة المعدلات او تقصير المدات المنصوص عليها في الفقرة ( آ ) .

## القسم الثاني — احكام اخرى تتعلق بالاجور

مادة ١٣٤ — حيثما تكون الاجرة يومية أو اسبوعية ، أو حسب عدد ساعات العمل أو مقدار الانتاج ، يجب على رب العمل دفع الاجور المستحقة في فترات لا تتجاوز سبعة ايام وفي يوم غير يوم الراحة الاسبوعية

اما الفئات الاخرى من العمال ، فلا يجوز ان تتجاوز فترات دفع اجورهم شهراً واحداً .

واما العامل المنتهية خدمته ، فيدفع له رصيد اجوره حال انفكاكه عن العمل ، الا اذا استقال فيجوز تأخر دفع هذا الرصيد اسبوعاً واحداً .

مادة ١٣٥ — لا يجوز ان يجري دفع الاجور في الاماكن التي تباع فيها المشروبات الكحولية كالحانات ، ويستثنى من ذلك العمال المستخدمون فيها .

مادة ١٣٦ — اذا سلف رب العمل احد عماله مالا محسوبا على اجوره المستقبلة ، فلا يجوز له ان يحسب فائدة على هذه السلف ، ولا



أن يحسم اكثر من عشرة في المائة ( ١٠٪ ) من اجور العامل لاستيفاء ما قد سلفه .

مادة ١٣٧ — اجور العمال من أي فئة كانوا غير قابلة للحجز الاحتياطي أو التنفيذي ، الا ضمن الحدود القصوى الآتية :

١ = نصف الاجور للنفقة ،

٢ = ثلث الاجور لديون المهر ،

٣ = عشرة في المائة ( ١٠٪ ) من الاجور لقاء سائر الديون أيا كان نوعها او سببها .

ولا تجمع هذه المعدلات اذا تنوعت الديون وتعدد الدائنون ، بل يعتبر حدها الاعلى نصف الاجور ، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها تبعاً للنسب المذكورة اعلاه .

مادة ١٣٨ — لا يجوز للعامل أن يتنازل عن حصة من اجوره او يحولها لقاء دين ما ، الا ضمن حد اقصى وهو عشرة في المائة ( ١٠٪ ) ، وهذا الحد هو علاوة على الحدود والمعدلات التي يجوز حجزها عملا بالمادة السابقة .

مادة ١٣٩ — تطبق على تعويضات التسريح المدفوعة وفقاً لاحكام الفصل الخامس من الباب الثاني من هذا القانون ، نفس المعدلات والحدود القصوى المنصوص عليها في المادتين السابقتين لحجز الاجور والتنازل عنها . اما سلف رب العمل فيحق له اقتطاعها بكاملها من هذه التعويضات .

اما رواتب التقاعد واعانات ( صندوق التوفير ) وسائر المبالغ الاخرى التي تدفع للعمال في نهاية خدمتهم او بسببها ، فانها غير قابلة للحجز على انواعه الا لتسديد ديون النفقة والمهر على ان لا يتجاوز مجموع المبالغ المحجوزة نصفها .

مادة ١٤٠ — يجوز أن يحدد بمرسوم ، يتخذ بناء على اقتراح الوزير ، حدود ومعدلات قصوى أعلى من التي ذكرت في المواد السابقة للتنازل عن الاجور او لحجزها ، وذلك لبعض فئات من العمال الذين تزيد اجورهم عن معدل معين .

مادة ١٤١ — ان ديون جميع العمال على ارباب عملهم ، الناشئة عن اجورهم المستحقة عن الاشهر الستة الاخيرة ، هي ديون ممتازة من الدرجة الاولى ، ولها حق الامتياز في جميع اموال رب العمل المنقولة وغير المنقولة قبل سائر الديون الاخرى ، ويمنح الامتياز نفسه لديون الخدم في بيوتهم عن اجورهم المستحقة عن السنة السابقة وما مضى من السنة الحالية .

ويمنح الامتياز نفسه للديون الناشئة عن تعويضات التسريح المنصوص عليها في الفصل الخامس من هذا الباب .

وفي حال اعلان افلاس رب العمل او تصفيته ، سواء اكانت التصفية قضائية أم لا ، تسجل هذه الديون كديون ممتازة على الطابق ، على ان تدفع معجلا حصة منها تعادل اجور شهر لكل عامل ، قبل كل نفقة اخرى بما فيها الرسوم القضائية .

## الفصل الخامس

## في تسريح العمال

مادة ١٤٢ — لا يجوز لرب العمل أن يسرح احد عماله الذين يربطه واياهم عقد عمل لمدة معينة . قبل انقضاء المدة ، الا اذا ثبت ان العامل ارتكب ذنباً خطيراً في العمل ، وفي غير هذه الحال يحق للعامل المسرح مطالبته بكامل الاجرة للمدة الباقية من العقد .



مادة ١٤٣ — يحق لرب العمل متى شاء أن يسرح عماله الذين لا يربطه واياهم عقد عمل لمدة معينة ، وانما عليه أن ينذرهم بالتسريح قبل ذلك بخمسة عشر يوما اذا كانوا فعلة ، وبشهر واحد اذا كانوا مستخدمين .

ويحق للعامل خلال هذه المدة أن يتغيب عن عمله ساعتين يومياً على الا كثر ليفتش عن عمل جديد .

مادة ١٤٤ — لا يجوز لرب العمل ان ينذر بالتسريح العامل المتغيب في احدى الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون أو في نظام المؤسسة الاساسي .

انما يجوز الانذار بالتسريح اذا ثبت ان العامل قد لجأ الى الخدمة لدي رب عمل آخر اثناء احدى هذه الاجازات .

مادة ١٤٥ — يجب على رب العمل ، اذا سرح أحد عماله الذين ليس بينه وبينهم عقد عمل لمدة معينة ، مهما كان سبب التسريح (الا اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيراً في عمله ) ؛ ان يدفع تعويض تسريح مساويا للمعدلات الآتية :

١ = اذا كان من الفعلة (الذين حددتهم المادة ٣ من هذا القانون) والذين يستوفون اجورهم مياومة ، يدفع له تعويض مساو لاجور شهر عن كل سنة أو جزء من سنة انقضت منذ تاريخ استخدامه ، وذلك عن السنين الثلاث الاولى ، ومساو لاجور نصف شهر عن كل سنة أو جزء من سنة من سنوات الخدمة الباقية . أما اذا سرح هؤلاء الفعلة خلال السنة الاولى من تاريخ استخدامهم ، فانهم يعطون تعويض تسريح مساويا لجزء من اثني عشر جزءاً من أجور الايام أو الاشهر التي قضوها في خدمة رب العمل ، على أن يكونو قد قضوا في خدمته ثلاثة أشهر غير مقنطعة على الاقل .

٢ = اذا كان من المستخدمين أو الفعلة الذين لم يرد ذكرهم في الفقرة الاولى، فيعطى تعويضا مساويا لاجور شهر عن كل سنة انقضت منذ تاريخ استخدامه مهما كانت هذه المدة، ويعتبر جزء السنة كالسنة، شرط أن يكون قد انقضى على استخدامهم ثلاثة أشهر .

مادة ١٤٦ — الذنب الخطير هو اخلال العامل اخلالا فادحا بالموجبات الاساسية التي يقتضيها عقد العمل ، ويشترط فيه التعمد في الضرر .

واذا حصل خلاف بين رب العمل والعامل المسرح فيما اذا كان العمل او المخالفة التي قد ثبت صدورها عنه تعتبر ذنباً خطيراً في العمل ام لا ، يفصل في الامر حاكم الصلح ، ويجوز له ان يستطلع اذا شاء رأي لجنة المهنة المختلطة أو رأي دائرة التجارة والصناعة والعمل في المحافظة أو في العاصمة .

مادة ١٤٧ — تدخل في عداد الذنوب الخطيرة في العمل التي تعفي رب العمل من وجوب دفع تعويض التسريح المنصوص عليه في المواد ١٤٢ و١٤٥ و١٤٩ ، الاعمال أو المخالفات الآتية ( دون أن يكون تعدادها على سبيل الحصر ) :

١ = اذا اعتدى العامل على رب عمله أو على وكلائه اثناء العمل أو بسببه ،

٢ = اذا ثابر العامل على الاتيان باعمال تخالف الاحتياطات الفنية الواجبة لوقاية العمال والمعمل من الاخطار ، شرط ان تكون قد الصقت تعليمات كتابية عنها في محل ظاهر من المعمل ، وان يكون رب العمل أو وكلاؤه قد سبقوا واخطروا العامل كتابة بوجوب التقيد بهذه التعليمات ،



٣ = اذا ثبت ان العامل قد افشى اسرار رب العمل الصناعية أو التجارية ،

٤ = أما اذا تغيب العامل عن العمل اكثر من عشرة ايام متوالية أو اكثر من عشرين يوماً ، خلال ستة اشهر دون عذر شرعي ، فيعتبر مستقيلا .

ويجب على العامل ان يعلم رب عمله أو وكيله عن سبب غيابه قبل انقضاء اليوم الثاني منه اذا لم تحل دون ذلك اسباب قاهرة .

مادة ١٤٨ — تعتبر الاعمال الآتي بيانها بمثابة الذنوب الخطيرة في العمل ، وتعفي رب العمل من وجوب دفع تعويض التسريح المنصوص عليه في المادتين ١٤٥ و ١٤٩ :

١ = اذا ثبت ان العامل قد ارتكب جرما اخلاقياً في اماكن العمل ،

٢ = اذا وجد العامل اكثر من مرة في اماكن العمل في حالة سكر شديد من تأثير المشروبات الكحولية أو المخدرات ، شرط ان يسبق اخطاره كتابة ثلاث مرات ،

٣ = اذا زور العامل اوراق هوية أو مستندات أخرى كالتوصيات أو غيرها ابرزها لرب العمل وأدت الى استخدامه ،

٤ = اذا ثابر العامل على حمل سلاح ممنوع أو آلة جارحة في اماكن العمل رغم انذاره خطياً .

مادة ١٤٩ — اذا لم يراع رب العمل شروط الانذار بالتسريح المنصوص عليها في المادة ١٤٣ ، وجب عليه ان يضيف الى تعويض التسريح المنصوص عليه في المادة ١٤٥ ، اجرة المدة التي تنقص من المدة المحددة لهذا الانذار ، الا اذا كان التسريح لارتكاب العامل ذنباً خطيراً أو عملا من الاعمال المنصوص عليها في المواد ١٤٦ و١٤٧ و ١٤٨ .

مادة ١٥٠ — رغماً عن كل اتفاق مخالف ، يجب دفع التعويضات المنصوص عليها في المادتين ١٤٥ و ١٤٩ الى جميع العمال من اية فئة كانوا ، ويشمل ذلك الموقتين واليوميين والمساعدين .

ويستثنى فقط المتمرنون المسرحون في آخر مدة التمرين أو خلالها اذا كان نظام عمال المؤسسة الاساسي قد نص على ذلك ونظم تمرين العمال، شرط أن لا تجاوز مدة التمرين سنة للمستخدمين وستة اشهر للفعلة

مادة ١٥١ — يحسب تعويض التسريح على اساس الاجرة الوسطية التي دفعت للعامل خلال السنوات الثلاث الاخيرة التي سبقت التسريح أو الانذار بالتسريح .

ويراد من كلمة اجرة ، كل ما كان يعطى فعلا للعامل، ويشمل ذلك الراتب الاساسي وكل ما أضيف اليه من زيادات أو ضمائم أو عمولات أو العطاء العيني ايا كان نوعها أو سببها ماعدا الاكراميات . واذا كانت الاجرة محسوبة كلها أو بعضها على مقدار الانتاج أو مؤلفة كلها أو بعضها من العمولات أو من حصة الارباح، فتعتبر عندئذ اجرة ، المبالغ الوسطية التي تقاضاها العامل فعلا خلال السنوات الثلاث التي سبقت التسريح أو الانذار بالتسريح .

أما حصة الارباح التي توزع على عمال المعامل وفقاً لنظام المؤسسة وغير المحسوبة من الاجور العادية ، فلا تدخل في حساب تعويضات التسريح .

أما العمال الذين لم تتجاوز خدمتهم ثلاث سنوات ، فيحسب تعويض تسريحهم على المعدل الوسطي للاجور التي تقاضوها خلال مدة الخدمة

مادة ١٥٢ — لا يجوز للعامل الذي يربطه ورب عمله عقد عمل لمدة معينة أن ينفك عن خدمته قبل انقضاء المدة أو قبل الحصول على رضاه ، واذا فعل ذلك حق لرب العمل أن يطالبه بالعطل والضرر أمام



المحاكم ، ويحكم عليه بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٢٤٩ من هذا القانون .

واذا استخدم ذلك العامل رب عمل آخر واستمر على استخدامه مع علمه بما سبق ورغم انذاره خطياً ؛ فانه يكون مسؤولا بالتضامن مع العامل أمام رب العمل الاول ، ويحكم عليه بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٢٤٩ من هذا القانون .

مادة ١٥٣ — يجب على العمال الذين لا يربطهم ورب عملهم عقد عمل لمدة معينة ( شرط أن تكون مدة التمرن المنصوص عليها في المادة ١٥٠ لما تنقض وان يكون قد مر على استخدامهم ستة أشهر اذا كانوا فعلة ) ، اذا أرادوا أن يستقيلوا من خدمته أو ينفكوا عنها دون قبول رب العمل ، ان يعلموه قبل ذلك بمدة تساوي نصف المدات المنصوص عليها في المادة ١٤٣ .

واذا لم يعلمه العامل بذلك حق لرب العمل أن يطالبه بالعطل والضرر أمام المحاكم ، واذا استخدم ذلك العامل رب عمل آخر واستمر على استخدامه مع علمه بانه ترك رب عمله الاول دون قبوله أو دون انذار سابق ، فانه بعد انذاره خطياً بعشرة ايام، يكون مسؤولا بالتضامن مع العامل امام رب العمل الاول عن العطل والضرر .

مادة ١٥٤ — اذا استقال العامل بعد خدمة مدتها خمس عشرة سنة على الاقل ، يحق له أن يستوفي من رب عمله تعويضاً عن مدة خدمته مساوياً لنصف تعويض التسريح المنصوص عليه في المادة ١٤٥ ، ولا يجعله ذلك في حل من مراعاة احكام الفقرة الاولى من المادة السابقة .

مادة ١٥٥ — يجوز للعامل أن ينفك عن عمله قبل انقضاء المدة خلافا لاحكام المادة ١٥٢ أو دون اعلام رب عمله بذلك ، خلافا لاحكام المادة ١٥٣ ، في الحالات الآتية :

١ = اذا اعتدى رب العمل أو احد وكلائه على العامل أو ضربه ،

٢ = اذا اقترف رب العمل أو احد وكلائه جريمة اخلاقية على العامل أو على احد افراد اسرته .

٣ = اذا غش رب العمل أو ممثلوه العامل في شروط العمل ، انما لايحق للعامل ان يدعي بذلك متى انقضى ثلاثون يوما على استخدامه ،

٤ = اذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو العامل ، سواء اكانت ناتجة عن احكام هذا القانون او عن شروط خاصة في عقد العمل .

٥ = اذا تعرض العامل لخطر فادح بسبب عدم اتخاذ رب العمل ، رغم اخطاره بذلك ، الاحتياطات الفنية اللازمة لوقاية العمال حسب الاصول الفنية او حسب تعليمات الوزارة .

واذا ترك العامل عمله لاحد الاسباب السابقة ، حق له استيفاء تعويض التسريح المنصوص عليه في المادة ١٤٥ بكامله .

مادة ١٥٦ — يحق للعاملة المزمعة على الزواج أن تستقيل من الخدمة عند زواجها ، وان تستوفي كامل التعويضات المنصوص عليها في المادتين ١٤٥ و١٤٩ من هذا القانون عن حالة التسريح اذا كان لها في خدمة رب عملها سنة لها فوق ، ونصف هذه التعويضات اذا كان لها اقل من ذلك .

مادة ١٥٧ — في حالة وفاة العامل بسبب غير طوارئ العمل المبينة في الفصل السابع ، يحق لعياله تناول جميع التعويضات التي كانت تحق لمورثهم في حالة التسريح . ويعتبر عيال العامل المتوفي مؤلفين من الزوجة (او الزوج) والزوجات والاصول والفروع والاخوة والاخوات واولادهم دون غيرهم من الاقرباء .

ولا تدخل هذه التعويضات في تركة العامل المتوفي بل توزع بين مستحقيها وفقاً للمادة ١٨٥ .



مادة ١٥٨ — ان توقف رب العمل عن متابعة عمله لا يجعله في حل مما يترتب عليه من الموجبات المنصوص عليها في هذا الفصل نحو عماله .

اما اذا طرأ تغيير قانوني على حالة رب العمل ، او على حالة مشروعه ، كاقتسام ارث او بيع او تحويل المشروع لشخص آخر او دمجه بمشروع آخر او تحويله الى شركة اخرى ، فان جميع عقود الاستخدام المنظمة حتى يوم حدوث ذلك التغيير مع جميع الحقوق والواجبات تبقى قائمة ومرعية الاجزاء بين رب العمل الجديد وعمال رب العمل الاول .

مادة ١٥٩ — اذا كان عند رب العمل نظام أساسي لعماله نص على احكام التقاعد ، او لصندوق التوفير او على احكام اخرى مماثلة لها ، فلا يحق للعامل المسرح او المحال على التقاعد ان يستفيد في آن واحد من احكام النظام الاساسي ومن احكام هذا الفصل الخامس .

انما يحق للعامل بعد تسريحه او احالته على التقاعد ان يختار بين الاستفادة من احكام الفصل الخامس او الاستفادة من احكام نظام العمال الاساسي ، وذلك رغم كل عقد او نص مخالف .

واذا اختار العامل الحل الاول يبقى له في كل الاحوال الحق في استرداد جميع المبالغ التي دفعها الى صندوق التوفير او التي اقتطعت من اجرته في هذا السبيل مع عوائدها ، ولو كان سبب التسريح ذنباً خطيراً في العمل او احد الاسباب المذكورة في المادتين ١٤٧ و١٤٨

مادة ١٦٠ — يستفيد من احكام هذا الفصل الخامس المتعلقة بالتسريح جميع العمال الذين جرى عقد عملهم في سوريا او الذين سرحوا فيها او الذين قضوا اكثر من نصف مدة خدمتهم ضمن حدودها .

وتحسب لهم مدة خدمتهم كلها ، سواء اكانت ضمن الحدود السورية او خارجها ، اذا كانت لدى رب عمل واحد او لدى من حل محله عملا بالفقرة الثانية من المادة ١٥٨

ويتمتع العمال الاجانب عند تسريحهم بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال السوريون على شرط ان تساوي قوانين بلادهم ، في حالة التسريح بين السوريين وبين رعايا تلك البلاد .

مادة ١٦١ — تطبق احكام هـذا الفصل بحق العمال المسرحين او المحالين على التقاعد او المتوفين اعتباراً من تاريخ ٩٤١/١١/١٨ ( الف وتسعماية وواحد واربعين ) .

مادة ١٦٢ — خلافا لاحكام المادة ١٦١ ، لايدفع للعمال التعويض المنصوص عليه في المواد ١٤٥و١٤٩و١٥٧و١٥٨ عن سني الخدمة السابقة لتاريخ ٩٤١/١١/١٨ الا بمعدل خمس سنوات على الاكثر ، ويستثنى من ذلك الشركات المساهمة فتدفع التعويض عن سني الخدمة السابقة لذلك التاريخ مهما بلغت .

ويعفى من دفع التعويضات عن سني الخدمة السابقة لتاريخ ٩٤١/١١/١٨ الصناع وصغار الباعة .

ولا تعتبر سني الخدمة السابقة لتاريخ نشر هذا القانون الا اذا كانت غير منقطعة ، اي اذا لم يخللها فاصل يزيد على الشهر .

مادة ١٦٣ — يحق للشركات المساهمة ، على كل حال ، وللشركات الاخرى والافراد اذا كانوا يدفعون ضريبة الدخل على اساس ربحهم الحقيقي ويمسكون دفاتر حسابية مسجلة وفقاً للقوانين المرعية ، ان يفرزوا من ارباحهم السنوية مبالغ تكفي لدفع التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل .

ولا تدخل هذه المبالغ في حساب ضريبة الدخل ، شرط ان ترصد في حساب خاص لا يستعمل الا لدفع تعويضات للعمال .

ويحق لجميع المكلفين ان يدفعوا للمصارف التي تعينها الوزارة مبالغ تكفي لدفع التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل ، وتبقى باسمهم بحساب



مرصد لا يستعمل الا لدفع تعويضات العمال ، ولا تدخل المبالغ المدفوعة والمرصدة على هذا المنوال في حساب ضريبة الدخل .

مادة ١٦٤ — يعتبر باطلا حكما كل نص ورد في عقد العمل او كل عقد جرى بين رب العمل والعامل قبل الاستخدام او بعده يخالف أحكام هذا الفصل الخامس او أحكام الفصل الرابع المتعلق بالاجور .

وانما يستفيد العمال من أحكام عقد العمل او نظام عمال المؤسسة اذا كانت أنفع لهم من هذا القانون ، ويعتبر أيضاً باطلا حكما كل تنازل عن تعويضات التسريح او كل مصالحة عليها اذا كان ذلك قبل انقضاء شهر على التسريح ، ويستثنى من ذلك المصالحة على سني الخدمة السابقة لنشر هذا القانون ، على شرط أن تجري هذه المصالحة خلال سنة من تاريخ نشره .

على أن كل تسوية جرت قبل نشر هذا القانون بين رب العمل والعامل ، تنفيذاً لتشريع سابق يتعلق بتعويض التسريح ، تعتبر قطعية .

مادة ١٦٥ — يسقط حق العمال وورثتهم من المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل بعد مرور سنة واحدة ، بدون عذر شرعي ، على تاريخ استحقاقها سواء استحقت قبل نشر هذا القانون ام بعده .

## الفصل السادس

## في الاضراب

مادة ١٦٦ — اضراب العمال مجتمعين لا يفسخ عقد العمل ، على شرط أن يتقيدوا باحكام المواد التالية :

مادة ١٦٧ — اذا حصل خلاف بين العمال ورب عملهم بشأن أي موضوع كان وادى الخلاف بالعمال الى العزم على الاضراب ، فلا يجوز لهم اللجوء اليه ، كما لا يجوز لرب العمل تسريحهم ولا توقيف العمل قبل نفاذ المعاملات والاصول المبينة فيما يلي :

مادة ١٦٨ — يجب على العمال ان يبلغوا مطالبهم كتابياً الى رب او أرباب العمل ، ويحق لنقابة المهنة ان تتولى القيام بهذا الامر ، وعلى أرباب العمل ان يجيبوا عليها كتابياً خلال ٤٨ ساعة .

مادة ١٦٩ — اذا لم يمنح رب العمل العمال مطالبهم او لم يرض هؤلاء بجوابه وجب عرض الخلاف للتحكيم على ( لجنة المهنة المختلطة ) في المحافظة ، وعلى هذه اللجنة ان تصدر حكمها خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب اليها من أحد الطرفين .

مادة ١٧٠ — خلافا لاحكام المادتين ٦٦ و ٧٧ من هذا القانون يكون حكم لجنة المهنة المختلطة نهائياً وغير قابل للاستئناف لدى مجلس المحكمين الأعلى اذا صدر عن اكثرية أربعة أعضاء على الاقل ، منهم ممثلان اثنان عن كل من نقابتي العمال وأرباب العمل .

واما اذا كانت الاكثرية التي لفظت الحكم على غير ما ورد في الفقرة السابقة ولكنها تنطبق على أحكام المادة ٦٨ من هذا القانون ، فيجوز لاحد الفريقين ان يستأنف الحكم الى مجلس المحكمين الاعلى خلال خمسة أيام من تاريخ صدوره ، وعلى المجلس ان يلفظ حكمه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاستئناف .

مادة ١٧١ — على لجنة المهنة المختلطة وعلى المجلس التحكيمي الاعلى ان لا يلفظا حكمهما قبل استماع أقوال كل من الفريقين او ممثليهما او وكلائهما ، وتكون المذاكرات في قضايا التحكيم سرية .



مادة ١٧٢ — اذا كانت لجنة المهنة المختلطة المختصة لم يتم تأليفها حين نشوب الخلاف بين الفريقين ، حلت محلها في وظائف التحكيم الآنفة الذكر احدى لجان تحديد الاجور المنصوص عليها في المادة ١٢٦ من هذا القانون ، حسب المنطقة التي وقع فيها الخلاف ، ويجب على هذه اللجنة ان تتقيد بالشروط والمدد نفسها المنصوص عليها في المواد السابقة .

ويكون حكم لجنة تحديد الاجور نهائياً اذا صدر بالاجماع ، والا كان خاضعاً للاستئناف لدى المجلس التحكيمي الاعلى وفقاً للفقرة الثانية من المادة ١٧٠

مادة ١٧٣ — يجوز للعمال الاضراب مع الاستفادة من أحكام المادة ١٦٦ في الحالات الآتية :

١ = اذا لم يجب رب العمل كتابياً على المطالب المقدمة له وفقاً للمادة ١٦٨ في مدة ٤٨ ساعة .

٢ = اذا لم تصدر لجنة المهنة المختلطة او لجنة تحديد الاجور او المجلس التحكيمي الأعلى حكماً في المدد المحددة ، والى ان يصدر هذا الحكم ، ولا تدخل في حساب المدد أيام التعطيل الرسمية .

٣ = اذا لم يصدر المحكم المختار او المحكمون المختارون وفقاً للمادة ١٧٥ حكمهم في المدة المحددة في صك التحكيم والى أن يصدر هذا الحكم .

٤ = اذا صدر حكم نهائي لمصلحة العمال ولم ينفذه رب العمل في مدة ثمانية أيام من صدوره ، فلا يمس اضرابهم بحقهم في طلب تنفيذه وفقاً للمادة ١٧٦

وفي غير هذه الحالات يعتبر الاضراب فاسخاً لعقد العمل ومعفياً رب العمل من وجوب دفع تعويضات التسريح المنصوص عليها في الفصل الخامس من الباب الثاني من هذا القانون .

مادة ١٧٤ — في الحالات المبينة في الفقرتين رقم ١ و ٤ من المادة السابقة ، يجب على رب العمل ان يثابر على دفع الاجور لعماله طوال مدة الاضراب ، وعلى كل حال لا يجوز له ان يسرحهم خلال الاضراب الواقع وفقاً لجميع أحكام المادة السابقة .

مادة ١٧٥ — يحق في جميع الاحوال للفريقين أن يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفريقين ، او محكماً واحداً او اكثر عن كل فريق ليفصل المحكم او المحكمون في الخلاف قبل اللجوء الى الاضراب ، وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في المادتين ١٦٩ و١٧٢ .

واذا لم يتفق المحكمون على اصدار حكمهم بالاكثرية او بالاجماع ، ينتخبون حكماً مميزاً ليفصل في الامر ، ان لم يسبق صك التحكيم الى تعيين هذا الحكم المميز . ويجب ان يبين صك التحكيم المدد والاصول الواجب على المحكمين اتباعها من أجل الفصل بالخلاف .

ويكون حكم المحكمين بدائياً قابلا للاستئناف لدى مجلس المحكمين الاعلى ضمن المدد المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ١٧٠ ، ولا يجوز للعمال الاضراب ، او لرب عملهم تسريحهم او توقيف العمل قبل انتهاء معاملات التحكيم هذه ، أي قبل صدور حكم مجلس المحكمين الاعلى .

اما اذا نص صراحة في صك التحكيم ان حكم المحكمين قطعي ، فيكون حكمهم مبرما .

مادة ١٧٦ — جميع الاحكام النهائية الصادرة عن احدى اللجان او عن المجلس التحكيمي الاعلى المنصوص عليها في هذا الفصل لها قوة الاحكام المبرمة الصادرة عن المحاكم العدلية .

ويمكن للعمال طلب تنفيذها على رب العمل بواسطة دوائر الاجراء وفقاً للاصول المتبعة في تنفيذ الاحكام القضائية المبرمة .



مادة ١٧٧ — لا يجوز في حال من الاحوال للعمال الاعتداء على حرية رفقائهم الذين يريدون متابعة العمل اثناء الاضراب ، ولا على رب العمل او وكلائه ؛ ويعاقب المعتدي بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٢٤٦ من هذا القانون ، علاوة على العقوبات المنصوص عليها في قانون الجزاء ، وتضاعف هذه العقوبات اذا كان المعتدي من غير عمال مؤسسة المعتدى عليه .

ويحظر على العمال تحت طائلة القانون ان يقوموا باعمال تخريبية . وهم مسؤولون مالياً بالتضامن عن الاضرار التي يحدثونها في المنشآت والابنية والمعامل واوانيها وموجوداتها .

## الفصل السابع

## في طوارئ العمل وامراض المهنة

مادة ١٧٨ — طوارئ العمل هي كل الاصابات التي يصاب بها العمال اثناء العمل او بسببه او بسبب مايتعلق به .

وتشمل احكام هذا الفصل السابع جميع العمال على الاطلاق ، ايا كانوا ومهما كان العمل ، ولا يستثنى منها الا العمال الذين يشتغلون في الزراعة على آلات غير الآلات الزراعية الحديثة .

### القسم الاول — في التعويضات

مادة ١٧٩ — يقع الخطر القانوني في كل طوارئ العمل ( أي المسؤولية المالية فيها ) على عاتق رب العمل ايا كان . فعليه ، اذا تجاوز العجز عن العمل ثلاثة ايام ، ان يدفع للعامل او لعياله تعويضا مقطوعا يحدد في المواد التالية .

مادة ١٨٠ — اذا نتج عن الطاريء عجز عن العمل دائم وكامل، يحق للمصاب تعويض مساو لاجرة ( ٥٠٠ ) خمسماية يوم عمل اذا كان عمر المصاب ستين سنة فما فوق ، ويضاف الى هذا التعويض اجرة شهر عن كل سنة من عمر المصاب تنقص عن الـ ( ٦٠ ) حتى الثمانية عشرة من العمر ، ويعد العجز الدائم كاملا اذا اصبح المصاب عاجزاً عن العمل في اية مهنة من المهن .

مادة ١٨١ — اذا نتج عن الطاريء عجز دائم ولكنه جزئي ، يبنى التعويض على اسس العجز الكامل ، ويحسم منه نسبة مئوية مساوية لما بقي للمصاب من المقدرة على العمل .

وتقرر نسبة عجز المصاب عن العمل بنتيجة تقرير طبي دقيق ، ويجب على الطبيب او الاطباء واضعي التقرير ان يتبعوا في تقدير النسبة المئوية للعجز الدائم عن العمل ، النسب المئوية التي تضعها الوزارة بجدول يصدر بمرسوم يبين فيه نوع الاصابات والآفات والنسبه المئوية للعجز الدائم عن العمل ، الذي ينتج عن كل منها .

مادة ١٨٢ — اذا نتج عن الطاريء عطل عن العمل موقت مدته اكثر من ثلاثة ايام ، يحق للعامل تعويض مساو لنصف اجرته يستمر على قبضه منذ يوم الطاريء الى ان يشفى او يموت او يثبت عجزه عن العمل ، ويدفع هذا التعويض عن مدة العطل كلها بما فيها ايام الاعياد والعطلة الاسبوعية ، ويدفع في الاوقات المعروفة في المؤسسة او المصنع، على ان لاتجاوز الفترة بين دفعة واخرى خمسة عشر يوما .

واذا حدث الوفاة او تحقق العجز الدائم في مدة تزيد عن ستة اشهر اعتباراً من يوم المباشرة بدفع التعويض المنصوص عنه في هذه المادة ، فان التعويضات المدفوعة بعد الاشهر الستة تحسم من التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ و١٨١ و١٨٣ من هذا القانون .



مادة ١٨٣ — اذا نتج عن الطاريء وفاة العامل ، حق لعياله تعويض مبني على الاسس التالية .

١ = نصف المبلغ الذي كان يحق للعامل في حالة العجز الدائم الكامل ، اذا لم يخلف العامل من عياله الا شخصاً واحداً ،

٢ = يضاف الى النصف المذكور ١٥ ٪ ( خمسة عشر بالمئة ) عن كل شخص آخر خلفه العامل ، على ان لايتجاوز التعويض في اية حال ١٠٠ ٪ من تعويض العجز الدائم .

وعلى رب العمل فوق ذلك دفع نفقات الدفن ، على أن لايتجاوز مايدفعه اجرة شهر واحد .

مادة ١٨٤ — في تطبيق احكام المادة السابقة ، تعتبر عيال العامل مؤلفة من الاشخاص الآتية :

١ = الزوج أو الزوجات ،

٢ = الاصول ،

٣ = الفروع - من الاناث - والاخوات اللواتي لسن في عصمة زوج ،

٤ = الفروع - من الذكور - والاخوة ، ماعدا الرجال منهم الذين هم فوق الثامنة عشرة والصالحين للعمل ؛ ولا يعامل الفروع من غير الابناء كالابناء الا اذا كان العامل المتوفي يعيلهم فعلا .

مادة ١٨٥ — يعطى التعويض المنصوص عنه بالمادتين ١٨٣ و١٨٤ لمن كان يعولهم فعلا العامل المتوفي من افراد عائلته المحددين في المادة ١٨٤ . وتقسم بينهم على التساوي بقرار من حاكم الصلح يعطى بصورة نهائية ، ويدخل في عداد افراد العائلة الجنين اذا ولد حياً .

مادة ١٨٦ — لا يدفع الا نصف التعويض المنصوص عليه في المواد

١٨٠ و ١٨١ و١٨٣ ، اذا كان العامل المصاب مستخدما في المصانع ، حسب ما حددتها المادة ١١ من هذا القانون ، التي يستخدم فيها من اربعة الى تسعة عمال ، ولا يدفع الا خمسها في المصانع التي يستخدم فيها ثلاثة عمال فما دون .

مادة ١٨٧ — يتخذ كاساس لحساب التعويض المنصوص عليه في المواد ١٨٠ الى ١٨٣ وفي المادة ١٨٦ الاجرة الوسطية التي كان يتقاضاها العامل نقداً أو عيناً خلال الاشهر الستة الاخيرة ، اذا كان العامل يعمل في المؤسسة نفسها منذ ستة اشهر أو تزيد .

واذا لم يكن قد مضى على العامل في المؤسسة نفسها ستة أشهر ، يتخذ كاساس لحساب التعويض متوسط الاجرة التي نالها العامل منذ استخدامه مضافاً اليه عشرون بالمائة .

واذا كان العمل غير دائم أو كان موسمياً ، تتخذ كاساس لحساب التعويض ، الاجرة الوسطية المدفوعة خلال ايام العمل .

مادة ١٨٨ — اذا كان المصاب بالطاريء عاملا متدرجا أو كان دون السادسة عشرة من العمر ، فلا يجوز ان تتخذ اساساً لحساب التعويض ، اجرة تقل عن نصف الاجرة التي تدفع لعامل جدير من فئته

مادة ١٨٩ — اذا زادت اجرة العامل الشهرية على مائتين وخمسين ليرة سورية أو زادت أجرته اليومية على عشر ليرات سورية ، فلا يتخذ اساساً لحساب التعويض المنصوص عليه في المواد ١٨٠ و ١٨١ و١٨٣ الا القيمة المذكورة في هذه المادة ، ويهمل الجزء الزائد من الاجرة

وأما في الشركات المساهمة وفي المؤسسات التي تستخدم ثلاثين عاملا أو اكثر ، فيضاف الى ذلك نصف الجزء الذي يتراوح بين مائتين وخمسين ليرة سورية واربعمائة ليرة سورية في الشهر أو بين عشر وخمس عشرة ليرة سورية في اليوم .



مادة ١٩٠ — لايحق للعمال الذين تشملهم احكام هذا الفصل السابع ، ان يستندوا الى قانون آخر في حق التعويض عن الطوارىء التي يصابون بها ، مع الاحتفاظ باحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٩٢ .

مادة ١٩١ — اذا كان دفع التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ و١٨١ و١٨٣ من هذا القانون دفعة واحدة ، من شأنه ان يزعزع مركز رب العمل المالي ، فيحق للمحكمة ان تحكم بالتعويض مقسطاً على سنتين على الاكثر ، شرط ان يؤمن المصاب او عياله تأميناً كافياً على دفع الاقساط .

مادة ١٩٢ — لايجوز ان يعطى للمصاب شيء من التعويضات المنصوص عليها في هذا القانون اذا ثبت انه هو الذي سبب الطاريء عمداً .

ويجوز انقاص مبلغ التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ الى ١٨٣ من هذا القانون حتى النصف اذا ثبت ان سبب الطاريء ذنب لاعذر له صدر عن المصاب ، وتعتبر في هذا الانقاص فداحة الخطأ وحالة المصاب المالية والعائلية معاً .

ويجوز من جهة اخرى زيادة مبلغ هذه التعويضات ، اذا ثبت ان الطاريء ناتج عن ذنب لاعذر له وصدر عن رب العمل أو عن وكلائه .

مادة ١٩٣ — على رب العمل دائماً ان يؤمن لعماله المعالجة السريعة الاولية حال اصابتهم بطاريء ولو لم تضطر الاصابة العامل الى مغادرة عمله ، وعليه ان يقوم بنفقات المعالجة وثمن الادوية ، واذا اقتضى الامر ، بنفقات النقل الى المستشفى وبنفقات المستشفى على ان يحق له ان يختار المستشفى .

ويحق للاطباء والصيادلة والمستشفيات ومديري مؤسسات الاستشفاء ان يطالبوا رب العمل رأساً أمام المحاكم بدفع اجورهم ونفقاتهم .

مادة ١٩٤ — اذا كان للحكومة او للبلديات مستشفى على مسافة خمسين كيلو متراً على الاكثر من محل حدوث الطارئ يحق للمصاب ان يدخل اليه مجاناً ويحتل اول محل يشغر فيه وان يبقى فيه المدة التي تقرر ادارة المستشفى ضرورتها لمتابعة المعالجة .

مادة ١٩٥ — اذا كان للمؤسسة طبيب خاص ، فلا يحق للعامل المطالبة باجرة الطبيب ، وعليه فوق ذلك ان يخضع لمعالجة طبيب المؤسسه ، والا فقد حقه في التعويض عن جزء العجز عن العمل الناتج عن عدم خضوعه لهذه المعالجة .

مادة ١٩٦ — على كل معمل يستخدم اكثر من عشرين عاملا ان يكون لديه خزانة للادوية الضرورية ، تحفظ بحالة جيدة طبقاً للقوانين والانظمة المتعلقه بالصيدلة وتجارة الادوية ، وتحتوي على الادوية والادوات التي قد يحتاج اليها بسرعة نظراً لنوع العمل ولأخطار الطوارىء التي قد تنجم عنه .

مادة ١٩٧ — يثبت شفاء المصاب او عجزه عن العمل كلياً أو جزئياً ، بتقرير طبي يعطيه الطبيب الذي عالج المصاب ويحق لكل من الفريقين اذا شك في صحة هذا التقرير ان يطلب من حاكم الصلح اجراء كشف طبي آخر يتم في خلال خمسة ايام تبتديء منذ الطلب .

مادة ١٩٨ — علاوة على حق العامل في مطالبة رب العمل بالتعويضات وفقاً لاحكام هذا الفصل ، يحق لكل من المصاب وعياله ورب العمل ان يطالب المسبب للطارىء ( اذا كان شخصاً آخر ) بالتعويض عن الاضرار الناجمة عنه ، حسب القوانين العامة ، واذا اقام



احدهم الدعوى ، يحق للآخر التدخل فيها ، واذا نال رب العمل حكماً على مسبب الطارىء حل محله المصاب او عياله في حق المطالبة بالمبلغ المحكوم به الى حد التعويضات وتوابعها المنصوص عليها في هذا القانون .

والمبالغ التي يدفعها المسبب وقتئذ الى المصاب ، تبريء ذمة رب العمل من مبلغ مساو لها من اصل المبالغ الواجبة عليه عملا باحكام هذا الفصل .

مادة ١٩٩ — لايجوز حجز اي تعويض من التعويضات المستحقة الاداء عملا باحكام هذا الفصل او تحويلها لوفاء اي دين كان ، ماعدا ديون المهر والنفقة ، وعلى شرط ان لايتجاوز الربع فقط .

مادة ٢٠٠ — اذا كان رب العمل قد أمن نفسه بضمان ( سيكورتاه ) على المسؤولية المالية التي تقع على عاتقه بسبب الطوارىء ، يحق للمصاب ان يطالب بالتعويض شركة الضمان رأساً ، واذا كان ثمة مسبب للطارىء غير العامل او رب العمل ، حسبما ورد في المادة بمسابقة ، تحل شركة الضمان التي تكون قد سبقت فدفعت تعويضاً للمصاب محل رب العمل في حق مطالبة المسبب بالتعويض الى حد المبلغ الذي دفعته ، واذا اعلن افلاس رب العمل او تصفيته القضائية ، فلا تدخل المبالغ التي له بذمة المسبب او بذمة شركة الضمان ضمن موجودات طابق الافلاس .

مادة ٢٠١ — يزول حق المصاب وعياله بمطالبة رب العمل بالتعويض ، اذا كان رب العمل قد سبق فعقد ضمانا ( سيكورتاه ) يضمن به خطر الطارىء الذي اصيب به العامل بكامله ، والمسؤولية المالية الموضوعة على عاتقه من جراء الطارىء بموجب هذا القانون ، وتزول عندئذ مسؤولية رب العمل المالية ، الا في حالة الذنب الذي لاعذر له حسب الفقرة الاخيرة من المادة ١٩٢ .

وتضع الوزارة جدولا باسماء شركات الضمان المقبولة .

مادة ٢٠٢ — يجوز ان ينظم بمرسوم ، يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ، الضمان الاجباري على طوارئ العمل . ويعين المرسوم المؤسسات وارباب العمل الذين يجبرون على ان يضمنوا ( بـيكورتاه ) اخطار طوارئ العمل والمسؤولية المالية الموضوعة على عاتقهم بسببها ، ويعين أيضاً أرباب العمل المعفين من وجوب الضمان ، ويحدد شروط تطبيق الضمان الاجباري والواجبات والحقوق الناشئة عنه لكل من ارباب العمل والعمال وشركات الضمان وسائر ما يتعلق به

مادة ٢٠٣ — ديون المصاب وعياله على رب العمل ( من تعويضات وتوابعها ) هي ديون ممتازة لها الامتياز العام في جميع أموال رب العمل المنقولة .

وفي حال اعلان افلاس رب العمل او تصفيته القضائية ، تسجل هذه الديون ، كديون ممتازة على الطابق ، الا اذا كان قد سبق وسجل تأمين عقاري لهذه الديون وفقاً للفقرة التالية .

وتؤمن ، فوق ذلك ، هذه الديون بتأمين عقاري جبري من نوع الـ ( هيبوتيك ) يسجل على عقارات رب العمل ، ضمن الشروط المنصوص عليها في قانون الملكية العقارية .

بيد انه خلافا لاحكام المواد المذكورة ، يعين حاكم الصلح من تلقاء نفسه او بناء على طلب المصاب او عياله ، مبلغ الدين المؤمن والعقار الواجب تسجيل التأمين عليه وشروط التأمين الاخرى ، ويبقى مفعول هذا التسجيل الاحتياطي نافذاً الى صدور الحكم النهائي في التعويض او الى صدور حكم حاكم الصلح وفقا للفقرة الثانية من المادة ٢١٥ من هذا القانون . واذا ابرم الحكم تسجيل الدين كله او بعضه ، رجع مفعول التسجيل ورتبته ، كما قرره الحاكم ، الى تاريخ التسجيل الاحتياطي



مادة ٢٠٤ — اذا أحال متعهد ، أشغال تعهده كلها أو بعضها ، الى متعهد آخر ، فانه يبقى مسؤولا معه بالتضامن عن التعويضات المستحقة للمصاب أو عياله بسبب طوارئ العمل الناتجة عن هذا التعهد .

واذا اجر رب العمل أحد عماله لغيره أو أعاره له موقتاً ليشتغل لديه ، فانه يبقى مسؤولا أمام العامل المذكور عن طوارئ العمل وفقاً لاحكام هذا الفصل .

مادة ٢٠٥ — أمراض المهنة هي الامراض التي يثبت بعد كشف طبي أنها مسببة مباشرة عن ممارسة بعض المهن التي تؤثر بطبيعتها على صحة العامل ، وتحدد هذه المهن بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير بعد أخذ رأي مديرية الصحة العامة . ويحق للمبتلين بامراض المهنة تعويضات المصابين بطوارئ العمل وميزاتهم وحقوقهم نفسها المنصوص عليها في القانون ، ويحدد معدل العجز عن العمل بتقرير طبي وفقاً لاحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٨١ .

ويقع واجب دفع التعويضات على عاتق رب العمل الذي ابتلى العامل بمرض المهنة وهو بخدمته ، واذا أصيب العامل بمرض المهنة من جراء عمله لدى أرباب عمل مختلفين ، يقسم التعويض فيما بينهم بنسبة مدة عمل المصاب لدى كل منهم ، وبالاستناد الى تقرير طبي تبين به العلة الناتجة عن المهنة .

انما يحق للمصاب أن يطالب رب عمله الاخير أو شركة الضمان بدفع التعويضات بكاملها ، ويحفظ لرب العمل هذا أو لشركة الضمان الحق بالرجوع على ارباب العمل السابقين لمطالبتهم بقسم التعويض المتوجب عليهم

مادة ٢٠٦ — يستفيد من احكام هذا الفصل جميع العمال السوريين الذين جرى عقد عملهم في سوريا ، ولو وقع الطارئ خارج الاراضي السورية .

ويحق للعمال الاجانب العاملين في سوريا المساواة التامة مع العمال السوريين في الاستفادة من كل الاحكام الواردة في اي فصل من فصول الباب الثاني من هذا القانون المتعلقة بحماية العمال ، بشرط اثبات المعاملة بالمثل بصك دولي .

ولا يحق لورثة العامل الاجنبي ، اذا كانوا اجانب ، ان يستوفوا شيئاً من التعويضات المنصوص عليها في المواد ١٨٠ الى ١٨٣ من هذا القانون ، اذا لم يكونوا مقيمين في سوريا أو في لبنان عند حدوث الطارئ ، الا اذا كانت قوانين بلاد العامل الاجنبي تمنح ورثة العامل السوري في هذه الحال حق استيفاء التعويض .

اما العمال التابعون لاحدى دول الجامعة العربية ، فيعاملون دائماً معاملة العمال السوريين فيما يتعلق بجميع احكام قانون العمل هذا .

مادة ٢٠٧ — كل عقد يتعارض واحكام هذا الفصل باطل حكماً ، وفي هذه الحال تبتدئ مدة مرور الزمن مجددا من تاريخ كل حكم نهائي يعلن بطلان العقد .

انما يستفيد العمال دائماً من احكام وشروط نظام المؤسسة التي يعملون بها اذا كانت هذه الاحكام والشروط انفع لهم من احكام هذا القانون وافيد .

مادة ٢٠٨ — كل مصالحة يعقدها العامل على التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل السابع ، وكل تنازل عن الحقوق التي يمنحها له ، باطل حكما اذا اجري قبل انقضاء ثلاثين يوما على الاجابة .



## القسم الثاني

### — الاصول القانونية الواجب اتباعها في حالة حدوث الطارئ —

مادة ٢٠٩ — على رب العمل وعلى وكلائه أن يقدموا الى حاكم صلح المنطقة تصريحاً عن كل طارئ يصاب به احد العمال ويسبب له عطلا عن العمل ، وذلك في مدة اربعة ايام ، وعلى حاكم الصلح ان ينظم في الحال محضراً بالتصريح ويعطي ايصالا به .

ويجب ان يذكر في التصريح وفي المحضر : اسم العامل واجرته ، واسم رب العمل وعنوانه ، ومحل وقوع الطارئ وساعته ونوعه وسائر ما يتعلق به ، وماهية الاصابة : واسم الشهود وعنوانهم ، واذا كان ثمة ضمان ، اسم شركة الضمان وعنوانها ، ويجب ان يرفق التصريح بتقرير طبي يبين حالة المصاب ونتائج الاصابة المحتمل وقوعها والوقت الذي يمكن به معرفة نتائجها النهائية .

ويحق للمصاب او وكلائه وممثليه ان يصرحوا عن الطارئ بالشروط نفسها خلال ستة اشهر تبتدىء من يوم الطارئ .

مادة ٢١٠ — يحق لحاكم الصلح ان يوكل الى احد الاطباء فحص المصاب اذا كان التصريح غير مرفق بتقرير طبي او اذا تبين ان التقرير المرفق غير كاف .

ويجب على الحاكم أن يفعل ذلك اذا طعن احد اصحاب العلاقة بصحة التقرير المرفق ، وفي كل حال يدفع رب العمل نفقات الفحص الطبي .

ولا يجوز للحاكم ان يوكل اجراء هذا الفحص او الكشف المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ١٩٧ للطبيب الذي عالج

المصاب ولا للطبيب الذي عهد اليه رب العمل بمعالجته ولا لطبيب شركة الضمان ( اذا كان رب العمل أو العامل قد عقد ضماناً )

مادة ٢١١ — عند ما يدعي رب العمل أو العامل ان سبب الطارئ ذنب لاعذر له صدر عن الاخر وفقاً للمادة ١٩٢ ، او عندما يظن ، بعد الاطلاع على التقرير الطبي ، ان الطارئ قد يسبب الوفاة او العجز الدائم عن العمل ولو كان هذا العجز جزئياً ، او عند ما يكون المصاب قد توفي ، يقوم حاكم الصلح بتحقيق لتبيان ما يلي :

١ = سبب الطارئ ونوعه واحواله ،

٢ = المصاب او المصابين وعنوان اقامتهم وجنسيتهم وتاريخ ولادتهم ومحلها ،

٣ = اصحاب الحق في التعويض فيما اذا حكم بالتعويض مع ذكر محل ولادتهم وتاريخها ،

٤ = نوع الاصابة او الجرح وكيف حدث الطارئ ،

٥ = معدل اجرة العامل خلال الاشهر الستة التي سبقت الطارئ

٦ = اسم شركة الضمان ، اذا كان ثمة من ضمان

وتسلف الخزينة نفقات هذا التحقيق عند الاقتضاء

مادة ٢١٢ — يجري التحقيق في محل حدوث الطارئ وبحضور كل من له علاقة به او بعد عودتهم بكتاب مسجل ، وعلى حاكم الصلح ان يذهب الى مقر المصاب اذا كانت حالته لاتسمح له بحضور التحقيق ويمكنه ان يعين خبيراً يؤازره في التحقيق علاوة على الطبيب الممكن تعيينه عملا بالمادة ٢١٠

مادة ٢١٣ — يجب على حاكم الصلح ان ينهي التحقيق بسرعة على ان لايتجاوز الوقت عشرة ايام الا اذا كان ثمة احوال تمنع ذلك ، ويجب عندئذ ذكر المانع في المحضر .



ثم يعلم الحاكم اصحاب العلاقة بكتاب مسجل ان التحقيق قد انتهى وان النسخة الاصلية للمحضر قد اودعت في قلم محكمة الصلح حيث يمكنهم ان يطلعوا عليه وان يحصلوا مجاناً على نسخة منه .

مادة ٢١٤ — مع مراعاة احكام المادة ٢٥٢ ، يفصل حاكم الصلح في جميع الخلافات المتعلقة بنفقات الدفن او التطبيب أو المعالجة وبالتعويضات المؤقتة مهما بلغت قيمتها ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الدعوى .

ان الاحكام المتعلقة بدفع التعويض اليومي المنصوص عليه في المادة ١٨٢ هي معجلة التنفيذ ، ولا يوقف تنفيذها لجوء الخصم لاي طريق من طرق المراجعة .

مادة ٢١٥ — عندما يكون على الحاكم ان يفصل في قضية وفاة او عجز دائم عن العمل ، يدعو بكتاب مسجل المصاب او عياله ورب العمل وممثل شركة الضمان ( اذا كان ثمة ضمان ) في مدة خمسة ايام تبتدئ منذ نهاية التحقيق اذا كان المصاب قد توفي قبل نهايته ، أو تبتدئ منذ ابراز شهادة الوفاة أو شهادة طبية تثبت العجز الدائم ، أو ابراز اتفاق كتابي وقع عليه اصحاب العلاقة واعترفوا فيه ان العجز دائم.

واذا عقد بين اصحاب العلاقة اتفاق موافق لاحكام هذا القانون ، فعلى حاكم الصلح أن يسجل هذا الاتفاق ويقرر مبلغ التعويض نهائياً ، وعليه ان يذكر في قراره قيمة الاجرة الاسياسية ، واذا كان العجز دائما يذكر النقص الحاصل في مقدرة المصاب على العمل ، واذا لم يذكر ذلك كان قراره باطلا .

وفي حال عدم الاتفاق يفصل حاكم الصلح بسرعة في القضية ، ويكون حكمه خاضعا لطرق المراجعة القانونية .

واذا كان ثمة ضمان ، يذكر القرار أو الحكم أن شركة الضمان حلت محل رب العمل وفقاً لاحكام المادة ٢٠٠ من هذا القانون .

مادة ٢١٦ — يجب اقامة الدعوى للمطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل خلال سنة واحدة تبتدئ منذ اليوم التالي لحدوث الطارئ أو انهاء التحقيق ، او منذ اليوم التالي للتوقف عن دفع التعويضات الموقتة ، والا ردت الدعوى بسبب مرور الزمن .

واما أمراض المهنة فيجب اقامة الدعوى بخصوصها خلال سنة واحدة من تاريخ نهاية خدمة المصاب لدى آخر رب عمل استخدم لديه .

مادة ٢١٧ — كل عامل اصيب بطارئ عمل يستفيد هو وعياله حكما من المعونة القضائية .

تعفى من رسوم الطوابع التقارير الطبية والمعاملات الاخرى المتعلقة بالتصريح عن الطارئ ، وتعفي ايضا من رسوم الطوابع وتعطى مجانا المحاضرات والشهادات المختلفة واعلامات الاحكام والتبليغات والاوراق والمعاملات الاخرى التي تحرر أو تجري تنفيذاً لاحكام هذا الفصل .

مادة ٢١٨ — يجوز للفريقين ان يتفقا على عرض الخلاف الناتج عن طوارئ العمل على تحكيم لجنة المهنة المختلطة في المحافظة ، ويجب ان تراعي اللجنة في قراراتها الاحكام الواردة في هذا الفصل .

مادة ٢١٩ — على كل مؤسسة صناعية تستخدم اكثر من عشرة عمال ان تلصق ملخصاً عن احكام الفصل السابع هذا وخاصة المواد ١٧٨ إلى ١٨٧ والمواد ١٩٢ و ١٩٨ و ٢٠٠ و ٢٠١ في مكان ظاهر في محل العمل وباللغة العربية .

مادة ٢٢٠ — يعاقب بغرامة تتراوح بين خمس عشرة ليرة سورية ومائتي ليرة سورية عن كل مخالفة ، رب العمل الذي يحسم جزءاً على



اجور عماله لقاء ضمان مسؤولية الطوارئ الملقاة على عاتقه بموجب احكام هذا القانون ، وتضاعفت الغرامة اذا تكررت المخالفة خلال سنة .

## الفصل الثامن

## في مكاتب الاستخدام

### القسم الاول — في مكاتب الاستخدام الخاصة

مادة ٢٢١ — تلغى جميع مكاتب الاستخدام الخاصة غير المجانية القائمة الآن في سوريا ، وعلى المكاتب المذكورة ان توقف اعمالها حال نشر هذا القانون اذا كانت تعمل دون رخصة قانونية .

أما المكاتب التي استحصلت على رخصة طبقا لاحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٤٨ المؤرخ في ١٠ تموز ٩٣٤ ، فيجب عليها ان تصفي جميع اعمالها خلال ستة اشهر من تاريخ نشر هذا القانون ولا يحق لها أي تعويض .

مادة ٢٢٢ — يحق لكل من نقابات العمال ونقابات ارباب العمل ولجان المهن المختلطة وغرف التجارة والصناعة والزراعة والجمعيات الخيرية والمؤسسات الخيرية والثقافية والجماعات الدينية ، ان تؤسس مكاتب استخدام ، على ان تتقيد بالشروط الآتي ذكرها في هذه المادة وفي المواد التي تليها :

١ = ان يكون عملها مجانيا تماما وان لا تستوفي من ارباب العمل او من العمال أي مكافأة أو عمولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

٢ = ان تخبر المحافظ والوزارة كتابيا عن تأسيسها مكتبا مجانيا للاستخدام وعن اسم الشخص المسؤول عنه (واسم مديره عند الاقتضاء) واذا تغير المدير او الشخص المسؤول يجب اعلام المحافظة والوزارة .

مادة ٢٢٣ — يجب على مكاتب الاستخدام المجانية ان تمسك سجلا تدون فيه :

١ = اسم كل عامل استخدم بواسطة المكتب مع كنيته وعمره ومهنته ومحل اقامته ، واذا كان لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر ، اسم أبيه أو أصوله أو وصيه الشرعي ،

٢ = اسم رب العمل الذي استخدمه وعنوانه ومحل اقامته ،

٣ = معلومات عن عمله السابق لاستخدامه الاخير .

مادة ٢٢٤ — على مكاتب الاستخدام هذه ان تتبع تعليمات الوزارة فيما يتعلق بتأمين الشروط الصحية وبوقاية الآداب والنظام فيها .

وعليها ان تقدم للوزارة كل ستة اشهر بيانا محتويا على المعلومات الآتية :

١ = عدد العمال من كل مهنة الذين استخدموا بفضل مساعي المكتب ،

٢ = عدد العمال العاطلين الذين طلبوا الاستخدام بواسطته ولما يجدوا عملا .

مادة ٢٢٥ — اذا أخل مكتب من مكاتب الاستخدام المجانية باحد الشروط المطلوبة في المواد السابقة ، حق للوزارة ان تتخذ قراراً باغلاقه دون تعويض بعد مدة ثلاثة اشهر من تبليغ المدير المسؤول .

القسم الثاني — في مكاتب الاستخدام العامة

مادة ٢٢٦ — تكلف البلديات في مركز كل محافظة بان تحدث مكتبا للاستخدام يربط فيها ، ويعمل تحت ادارة رئيس البلدية واشراف الوزارة .



ويجوز ان تحدث مكاتب استخدام في البلديات الاخرى بقرار يتخذه الوزير بناء على اقتراح المدير وبعد استطلاع رأي وزارة الداخلية .

مادة ٢٢٧ — مهمة مكاتب الاستخدام العامة :

١ = جمع طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من المهن التجارية والصناعية والزراعية والمهن الحرة وتصنيفها وتنسيقها وتوحيدها .

٢ = تسهيل ايجاد اعمال للعمال العاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية .

٣ = توجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة . وتسهيل انتقالهم من مهنة الى مهنة أو من منطقة الى منطقة .

٤ = تنظيم احصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة ، وذلك في كل شهر او في فترات اخرى تعينها لها الوزارة .

مادة ٢٢٨ — يحق لمكاتب الاستخدام العامة ان تأخذ من أرباب العمل فقط عمولات عن كل استخدام يتم بواسطتها .

ويجب ان ترفع هذه المكاتب للوزارة تعرفه بمعدلات العمولات القصوى المسموح باستيفائها لتنال تصديق الوزارة ، وبعد تصديق التعرفة لايجوز تعديلها الا باذن الوزارة .

مادة ٢٢٩ — يجب على مكاتب الاستخدام العامة :

١ = ان ترفع في آخر كل سنة موازنتها الى الوزارة .

٢ = ان تمسك سجلات مستوفية الشروط المنصوص عليها في المادة ٢٢٣ .

٣ = ان تتخذ الاحتياطات اللازمة لتأمين الشروط الصحية ووقاية الآداب والنظام فيها .

٤ = ان تجتهد في تدبير العمل لعمال كل مهنة حسب تاريخ طلبهم، ولهذه الغاية يجب ان يدون في سجلات او اضبارات هذه المكاتب تاريخ كل طلب استخدام وتاريخ كل طلب يد عاملة بترتيب وروده مع رقم خاص لكل طلب ، وان يعطى كل عامل وكل رب عمل ايصالا يذكر فيه تاريخ الطلب وساعته ورقمه .

مادة ٢٣٠ — يحق لنقابات العمال ولنقابات أرباب العمل وللجان المهن المختلفة ان تساهم في جهود مكتب الاستخدام العامة ، وان تساعدها في ايجاد عمل للطالبين ، وان تراقب نشاطها وتقدم بذلك ملاحظات الى رئيس البلدية والى المحافظ والى الوزارة .

## الفصل التاسع

### احكام متفرقة

مادة ٢٣١ — رب العمل مسؤول (مع الاحتفاظ باحكام المادة ١٧٩ من هذا القانون ) عن الطوارىء التي يصاب بها اشخاص آخرون غير عماله ، ممن يدخلون اماكن العمل بحكم الوظيفة أو بموافقة رب العمل او وكلائه ، بسبب اهماله اتخاذ الاحتياطات التي يتطلبها عرفا نوع عمله، وعليه ان يعوض عليهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب القوانين العامة.

مادة — ٢٣٢ يجب على ارباب العمل ان يتخذوا الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع العمل لوقاية العمال وغيرهم من الطوارىء والاصابات .

ويجب عليهم ان يوفروا الشروط الصحية اللازمة حسب الاصول الطبية من ماء شرب وهواء ونور ومستراحات واماكن صالحة للعمل والنوم ( اذا كان ثمة منامة ) واحتياطات ضد الحريق ... الخ .

وتحدد الاحتياطات الفنية والشروط الصحية الواجب توفرها في



اماكن العمل والمؤسسات المختلفة والتدابير الضامنة لحسن تنفيذها ، بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير وموافقة مجلس الوزراء .

مادة ٢٣٣ — لا يجوز لارباب العمل او لوكلائهم او لاي شخص له سلطة على العمال ان يدخل اي نوع من المشروبات الكحولية الى اماكن العمل او ان يسمح لاي شخص كان بادخالها اليها او باستهلاكها فيها ، وكذا لا يجوز لارباب العمل او لغيرهم ممن سبق ذكرهم ان يسمح لشخص ، سواء كان عاملا ام لا ، بان يدخل اماكن العمل او يمكث فيها وهو في حالة السكر .

مادة ٢٣٤ — تصدر مراسيم تنظيمية وقرارات وزارية في كل ما يتعلق بتطبيق هذا القانون او بتفسير أحكامه . وللوزارة حق المراقبة على اعمال جميع منظمات العمل والصناعات والمتاجر في سبيل تطبيق هذه الاحكام ، ولها ان توجه في هذا الصدد تعليمات يجب اتباعها .

مادة ٢٣٥ — يجوز ان يؤسس بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير وموافقة مجلس الوزراء (صندوق توفير) مستقل او موضوع تحت ادارة احدى دوائر الحكومة او احدى المؤسسات الحكومية او الخاصة كمصرف الاصدار ، او عدة صناديق توفير يخصص كل منها بفئة من فئات العمال او المهن ، تؤلف وارداته او وارداتها من حسميات اجبارية تؤخذ من اجور العمال في بعض المؤسسات .

ويجوز ان تتراوح هذه الحسميات بين اثنين وخمسة في المائة من اجرة العامل ، ويجب على رب العمل ان يضيف اليها مبلغا معادلا لها، وعلى الحكومة ان تقرر اضافة اعانات . وتستعمل المبالغ المتجمعة من هذه الموارد الثلاثة وعوائدها لدفع اعانات العمال في حالة عطلهم عن العمل او وقوعهم في مرض غير أمراض المهنة ، او تعاد الى العمال في حالة الشيخوخة او العجز عن العمل ، او تدفع الى عيالهم في حالة الوفاة

ويعين المرسوم المؤسسات التي يسمح نوع عملها وسعته بجعل الحسميات اجبارية كما يحدد سائر الشروط الواجبة لحسن سير هذه الصناديق .

مادة ٢٣٦ — يجوز ان يؤسس أيضاً بمرسوم . يتخذ بناء على اقتراح الوزير وموافقة مجلس الوزراء ، صندوق تعادل واحد او صناديق تعادل متعددة لها الاستقلال المالي او موضوعة تحت ادارة احدى الدوائر او المؤسسات المذكورة في المادة السابقة بقصد دفع التعويض عن أعباء العائلة لكل العمال او لفئة منهم .

ويحدد المرسوم سائر الشروط الموجبة لحسن سير هذه الصناديق وما يترتب دفعه على كل من أرباب العمل والعمال .

مادة ٢٣٧ — يحق لعمال الدولة ولعمال المؤسسات العامة ( غير الموظفين ) ان يستفيدوا من أحكام هذا القانون .

## الفصل العاشر

### في تفتيش العمل

مادة ٢٣٨ — يقوم بتفتيش العمل موظفو مديرية التجارة والصناعة والعمل في الوزارة .

ماده ٢٣٩ — مهمة المديرية المذكورة فيما يتعلق في العمل :

١ = جمع المعلومات المتعلقة بالعمل في سوريا وتنسيقها ، وخاصة المعلومات المتعلقة بتنظيم العمل ومدة دوامه واجوره وشروط استعمال اليد العاملة ، وعلاقة أرباب العمل بالعمال وعطل هؤلاء عن العمل والطوارئ التي تصيبهم والاحتياطات المتخذة لتأمين وقايتهم منها والعناية



بصحتهم والمشاريع القائمة لاعانة العمال وتأمين شيخوختهم ، واخيراً كيفية سير نقابات المهن ،

٢ = السهر على تطبيق احكام هذا القانون وسائر القوانين والانظمة الاخرى المتعلقة بالعمل والعمال تطبيقاً دقيقاً وتفسيرها ،

٣ = مراقبة نقابات المهن عملا بالمادة ٥٥ من هذا القانون ومراقبة منظمات العمل الاخرى عملا باحكام هذا القانون ،

٤ = تقديم مندوبين عنها ليكونوا اعضاء في المجالس والمؤتمرات واللجان التي تتعلق بقضايا العمل وخاصة ما ورد في المادتين ٧٦ و ١٢٦ من هذا القانون ،

٥ = وبصورة عامة الاضطلاع بكافة شؤون العمل والصلاحيات الممنوحة للحكومة بموجب هذا القانون ، ان لم يذكر صراحة مرجع غير الوزارة .

مادة ٢٤٠ — قوام تفتيش العمل الموظفون التالون :

| العدد | المرتبة | الوظيفة |
|---|---|---|
| ١ | ٣ | مفتش العمل . |
| ٥ | ٤ | مفتش معاون ( يمكن ان يكون من اصلهم مفتشتان معاونتان ) |
| ١ | ٤ | رئيس ديوان |
| ٨ | ٥ | رئيس شعبة معاون ( يمكن ان يكون من اصلهم رئيستا شعبة أو رئيسة شعبة واحدة ) . |
| ٧ | ٦ | مراقب اساسي . |
| ١ | ٦ | منشئ اساسي . |
| ٥ | ٧ | مراقب . |
| ١ | ٧ | منشئ . |

يضاف هؤلاء الموظفون الى ملاك مديرية التجارة والصناعة والعمل في الوزارة ، ويعين الوزير بناء على اقتراح المدير مراكز وظائفهم ،

ويقومون بالاعمال حسب التعليمات التي يوجهها اليهم المدير ، على ان تقوم المفتشات المعاونات وموظفات العمل الاخرى بالتفتيش في المراكز التي تشتغل فيها النساء . ويعين الوزير مع مراعاة احكام الفقرة الثانية من المادة ٢٤٥ من هذا القانون الموظفين المذكورين اعلاه بنتيجة مسابقة يحدد الوزير شروطها ؛ ويخضع هؤلاء الموظفون في سائر شؤونهم الى احكام قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ . ويمكن ان يعين الناجحون في المسابقة اذا كانوا مستوفين الشروط الآتية :

اولا — لوظيفة مفتش العمل : ان يكونوا حاملي شهادة حكومية للدكتوراه في الحقوق ، وسبق لهم تمرن في المحاماة او خدمة في وظائف الدولة ، مدة لاتقل عن سبع سنوات ،

ثانياً — لوظيفة مفتش معاون : ان يكونوا حاملي اجازة حقوق وسبق لهم خدمة في وظائف الدولة مدة لاتقل عن خمس سنوات ،

ثالثاً — لوظيفة رئيس شعبة معاون : ان يكونوا حاملي اجازة حقوق او شهادة العلوم التجارية العليا ،

رابعاً — لوظيفة مفتشة معاونة أو رئيسة شعبة معاونة ان يكن حاملات احدى شهادات التعليم العالية الرسمية ،

خامساً — لوظائف المرتبة السادسة فما دون : ان يكونوا حاملي الشهادة المطلوبة في ملاك الوزارة لوظيفة مراقب اقتصاد أو شهادة التعليم الثانوي ، وسبقت لهم خدمة سنة واحدة على الاقل في احدى دوائر الدولة

اما المستخدمون فيحدد الوزير عددهم ، وتطبق عليهم احكام نظام المستخدمين الاساسي رقم ٨٤٧ تاريخ ١١/٧/٩٤٥ .

وتصرف رواتب هؤلاء الموظفين والمستخدمين في عام ١٩٤٦ من الاعتماد الاجمالي الملحوظ لاصلاح ملاك الوزارة ( فقرة ١٤ من المادة الاولى من الباب العاشر من موازنة عام ٩٤٦) .

مادة ٢٤١ — على مفتشي العمل أن يزوروا ويفتشوا جميع المؤسسات



التي تستخدم عمالا من اية فئة كانوا وفقاً لتعليمات رؤسائهم ، ويسهروا على حسن تطبيق احكام هذا القانون ليكونوا على يقين من التقيد بها.

ويحلف مفتشوا العمل ورؤساؤهم اليمين امام محكمة بداية الحقوق في منطقة تعيينهم ، مرة واحدة قبل المباشرة بوظيفتهم ، مقسمين ان يقوموا بها بامانة واخلاص ، وان لايفشوا سراً من اسرار المهنة أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد انفصالهم عنها .

ويحمل مفتشو العمل هوية تثبت صفتهم ، ولهم الحق بالدخول حين العمل ليلا أو نهاراً الى جميع الاماكن في المؤسسات المنوه بها في الفقرة الاولى من هذه المادة ، وبالقيام فيها باي تفتيش أو تحقيق كان ، وبفحص الدفاتر والاوراق التي لها علاقة بالعمال دون غيرها . ويعمل بالمحاضر التي ينظمها مفتشو العمل ورؤساؤهم الى أن يثبت عكسها .

مادة ٢٤٢ — على ارباب العمل وعلى اصحاب المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو مؤسسات المهن الحرة مهما كان نوعها ، وعلى وكلائهم ، أن يسهلوا مهمة مفتشي العمل وموظفي الدولة الآخرين الموكول اليهم تفتيش العمل ، وأن يقدموا لهم معلومات صادقة صحيحة عما يتعلق بمهمتهم ؛ وفي حال المخالفة يعاقبون بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٢٤٨ من هذا القانون .

مادة ٢٤٣ — اذا وقعت مخالفة لاحكام المادة السابقه أو لاي حكم من احكام الباب الثاني من هذا القانون المتعلقة بحماية العمال ، ينظم مفتشو العمل أو الموظفون الموكول اليهم تفتيش العمل ضبطاً بالمخالف على نسختين ، ويرفعونه في المحافظات الى أعلى موظف من موظفي الوزارة وفي العاصمة الى مدير التجارة والصناعة والعمل ، فيقوم هذا الموظف بتحقيق اذا رأى في ذلك فائدة ، ويحول الضبط الى المحكمة ذات الصلاحية للحكم بالعقوبات ( الا اذا ثبت من التحقيق الذي قام به ان المخالفات المدونة بالضبط غير حقيقية ) ؛ ويجوز لهذا الموظف الكبير ان لايحول

الاوراق للمحكمة في الحالة المنصوص عليها في المادة (٢٥١) من هذا القانون

مادة ٢٤٤ — على السلطات الادارية أن تساعد مفتشي العمل أو الموظفين الموكول اليهم تفتيش العمل عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة ، وعلى قوى الضابطة والقوى الموكول اليها المحافظة على الامن أن تشد ازرهم عند الممانعة .

وعندما يكون على هؤلاء المفتشين أن يراقبوا احوال العمل الصحية يجب أن يرافقهم طبيب من مصلحة الصحة في المركز اذا طلب رئيسهم ذلك.

مادة ٢٤٥ — يحدد الوزير ، بقرار يتخذ بناء على اقتراح المدير ، الانظمة الاخرى اللازمة لحسن سير تفتيش العمل ، وينظم شروط تنفيذ احكام هذا القانون .

والوزير أن يفوض الى مدير التجارة والصناعة والعمل بعض الصلاحيات الممنوحة له بموجب هذا القانون أو كلها ؛ والمدير حق الاقتراح في جميع النصوص القانونية والمراسيم والقرارات التي تصدر عن الوزارة تنفيذاً لهذا القانون .

## الفصل الحادي عشر

### في العقوبات

مادة ٢٤٦ — يعاقب من يخالف احكام الفصل الاول والثاني والسادس والثامن من الباب الثاني ، بغرامة تتراوح بين خمسين والفي ليرة سورية ؛ واذا تكررت المخالفة تضاعف الغرامة .

مادة ٢٤٧ — يعاقب من يخالف احكام الفصل الثالث من الباب الثاني من هذا القانون بغرامة تتراوح بين خمس عشرة ليرة سورية وخمسمائة ليرة سورية .

مادة ٢٤٨ — يعاقب بغرامة تتراوح بين خمسين (٥٠) ليرة سورية والف (١٠٠٠) ليرة سورية كل من يمانع احد مفتشي العمل من القيام بوظيفته ؛ وفي حالة التكرار تضاعف هذه الغرامة .



واذا كان الممانعون غير رب العمل او وكلائه او عماله فتضاعف العقوبات ، يحكم فوق ذلك على الممانعين ايا كانوا بالعقوبات المنصوص عليها في القوانين الجزائية من أجل ممانعة موظفي الدولة في القيام بوظائفهم او من أجل احتقارهم او اهانتهم او التعدي عليهم .

مادة ٢٤٩ — يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون التي لم ينص على عقوبة خاصة بشأنها بغرامة تتراوح بين خمس عشرة ليرة سورية وخمسمائة ليرة سورية ، وتضاعف هذه الغرامة اذا تكررت المخالفة خلال سنتين .

لا يحول تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون دون تطبيق العقوبات الاشد المنصوص عليها في قانون الجزاء او في القوانين الخاصة من اجل الافعال او المخالفات عينها .

مادة ٢٥٠ — تخصص جميع الغرامات المحكوم بها وفقاً لاحكام هذا القانون لنفع العمال المحتاجين او العاطلين حسبما تقرره الوزارة .

مادة ٢٥١ — اذا كان المخالف ممن لم يثبت بحقهم سابقاً مخالفة ما او لم يحكم عليهم البتة باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا الفصل يحق للموظف الكبير المذكور في المادة ٢٤٣ ان يستعيض عن تحويل الاوراق للمحكمة بانذار يوجه الى المخالف ، وذلك مرة واحدة فقط لكل مخالف ، ويسجل هذا الانذار باسم المخالف في سجلات تفتيش العمال ويذكر فيه انه اذا وقعت مخالفة اخرى يحول ضبطها الى المحاكم .

مادة ٢٥٢ — تعود صلاحية النظر في جميع القضايا المتعلقة باحكام هذا القانون للمحاكم الصلحية التي تفصل فيها وفقاً لاصول القضايا المستعجلة وتخضع الاحكام الصادرة عن هذه المحاكم لطرق المراجعة القانونية

مادة ٢٥٣ — يشمل هذا القانون معلمي ومستخدمي المدارس الخاصة والاهلية ، على ان تحسب مدة الخدمة للعاملين في المدارس التابعة

للجمعيات الخيرية والكتاتيب ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون .

مادة ٢٥٤ — تلغى جميع القوانين والانظمة والنصوص والاحكام القانونية التي تتعارض وأحكام قانون العمل هذا وخاصة :

١ = المرسوم الاشتراعي ذو الرقم ١٥٢ المؤرخ في ١٨ ايلول ٩٣٥ المتعلق بنقابات المهن والحرف .

٢ = المرسوم الاشتراعي ذو الرقم ٣٢ المؤرخ في ١٤ حزيران ١٩٣٦ المتعلق بتشغيل النساء والاحداث .

٣ = المرسوم الاشتراعي ذو الرقم ٢٦٨ / T . س المؤرخ في ٧ تشرين الثاني ١٩٤٢ المتعلق بتحديد الاجور .

٤ = المرسوم الاشتراعي ذو الرقم ١٣٧ المؤرخ في ٢١ تموز ٩٤٣ المتعلق بتسريح العمال ، مع الاحتفاظ باحكام المادة ١٦١ من قانون العمل هذا .

٥ = المرسوم الاشتراعي ذو الرقم ٤٨ المؤرخ ١٠ تموز ٩٤٣ ، المتعلق بمكاتب الاستخدام .

٦ = قرار المندوب العام ذو الرقم ١٠٤ / ف . ث المؤرخ في ٣ آذار ٩٤٣ المتعلق بطوارئ العمل .

مادة ٢٥٥ — وزراء الدولة مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون.

دمشق في ١٢ رجب ١٣٦٥ و ١١ حزيران ١٩٤٦

شكري القوتلي

صدر عن رئيس الجمهورية

وزير الدفاع الوطني — وزير الخارجية — رئيس مجلس الوزراء

نبيه العظمة — سعد الله الجابري — سعد الله الجابري

وزير الاقتصاد الوطني والعدلية — وزير المالية — وزير الداخلية

خالد العظم — ادمون حمصي — صبري العسلي

وزير الاشغال العامة — وزير المعارف

ميخائيل اليان — احمد الشراباتي

# فهرس

## ( قانون العمل )

## الباب الاول

— في منظمات العمال —


| الفصل | | المادة | الصفحة |
|---|---|---|---|
| ١ | التحديد | ١ | ٣ |
| ٢ | في نقابات المهن | ١٤ | ٥ |
| ٣ | في تشكيل نقابات المهن | ٢١ | ٧ |
| ٤ | في ادارة نقابات المهن | ٣٦ | ١٢ |
| ٥ | في هيئات النقابات العامة | ٤٤ | ١٤ |
| ٦ | احكام مختلفة تتعلق بالنقابات | ٥١ | ١٧ |
| ٧ | في اتحاد النقابات | ٥٨ | ١٩ |
| ٨ | في لجان المهن المختلطة | ٦٣ | ٢١ |
| ٩ | المجلس التحكيمي الاعلى | ٧٥ | ٢٥ |

# الباب الثاني

— في تنظيم العمل وحماية العمال —


| الفصل | | المادة | الصفحة |
|---|---|---|---|
| ١ | في عقد العمل | ٨١ | ٢٧ |
| ٢ | في تشغيل الاولاد والمراهقين والنساء | ٩٧ | ٣٣ |
| ٣ | في تمديد اوقات العمل وفي الاجازات | ١١٢ | ٣٩ |
| ٤ | في الاجور : | | |
| | القسم الاول — فى تحديد الاجور | ١٢٥ | ٤٢ |
| | القسم الثاني — احكام اخرى تتعلق بالاجور | ١٣٤ | ٤٦ |
| ٥ | في تسريح العمال | ١٤٢ | ٤٨ |
| ٦ | في الاضراب | ١٦٦ | ٥٧ |
| ٧ | في طوارىء العمل وامراض المهنة : | ١٧٨ | ٦١ |
| | القسم الاول — في التعويضات | ١٧٩ | ٦١ |
| | القسم الثاني — الاصول القانونية الواجب اتباعها في حالة حدوث الطوارىء | ٢٠٩ | ٧١ |
| ٨ | في مكاتب الاستخدام : | | |
| | القسم الاول — في مكاتب الاستخدام الخاصة | ٢٢١ | ٧٥ |
| | القسم الثاني — في مكاتب الاستخدام العامة | ٢٢٦ | ٧٦ |
| ٩ | احكام متفرقة | ٢٣١ | ٧٨ |
| ١٠ | في تفتيش العمل | ٢٣٨ | ٨٠ |
| ١١ | في العقوبات | ٢٤٦ | ٨٤ |