

جدول

بيان نسب التعويضات التي يؤديها صندوق التأمين (مادة ١٠)

نسبة التعويض الى المرتب السنوي	السن	نسبة التعويض الى المرتب السنوي	السن
٢٢٠	٤٣	٤٠٠	حتى سن ٢٥ سنة
٢١٠	٤٤	٣٩٠	٢٦
٢٠٠	٤٥	٣٨٠	٢٧
١٩٠	٤٦	٣٧٠	٢٨
١٨٠	٤٧	٣٦٠	٢٩
١٧٠	٤٨	٣٥٠	٣٠
١٦٠	٤٩	٣٤٠	٣١
١٥٠	٥٠	٣٣٠	٣٢
١٤٠	٥١	٣٢٠	٣٣
١٣٠	٥٢	٣١٠	٣٤
١٢٠	٥٣	٣٠٠	٣٥
١١٠	٥٤	٢٩٠	٣٦
١٠٠	٥٥	٢٨٠	٣٧
٩٠	٥٦	٢٧٠	٣٨
٨٠	٥٧	٢٦٠	٣٩
٧٠	٥٨	٢٥٠	٤٠
٦٠	٥٩	٢٤٠	٤١
٥٠	٦٠	٢٣٠	٤٢

ل يجوز للوظفين الحاليين أداء اشتراكهم في الصندوق عن مدة الخدمة السابقة بواقع ٢,٥٪ أو ٥٪ أو ٧,٥٪ من مرتباتهم حسب اختيارهم وتؤدى هذه المبالغ للصندوق إما دفعة واحدة أو على أقساط لمدة خمس أو عشر أو خمس عشرة سنة من تاريخ العمل بهذا القانون على أن يحدد الموظف النسبة وطريقة الأداء خلال سنة من ذلك التاريخ .

ل يبدأ حساب الفائدة على كل مبلغ من تاريخ إيداعه الصندوق .

مادة ٢٦ - ل يجوز للوظفين الحاليين غير المتبين المنصوص عليهم في المادة الأولى والمنضمين إلى صناديق ادخار في الوزارات أو المصالح التي يعملون فيها تصفية أنصبتهم في هذه الصناديق لاستخدامها في أداء المبالغ المشار إليها في المادة ٢٥ المستحقة عليهم للصندوق العام .

ل تسترد الخزنة العامة المبالغ التي أديتها إلى هذه الصناديق لحساب هؤلاء الموظفين ويقف ما تؤديه الخزنة لهذه الصناديق لحسابهم .

مادة ٢٧ - ل يجوز للوظفين المتبين عند تركهم الخدمة أن يطلبوا إلى صندوق الادخار أن يستبدلوا بالمعاش المقرر لهم وللمستحقين بعد وفاتهم دفعات شهرية ثابتة أو متغيرة حسب رغبة الموظف وفقاً لظروفه . فإذا قرر الصندوق قبول هذا الطلب تقاضى من الخزنة العامة المعاش المرتب للوظائف والمستحقين بعد وفاته نقابل قيامه بأداء الدفعات الثابتة أو المتغيرة .

مادة ٢٨ - ل يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر عدم سريان نظام الاضمار المنصوص عليه في هذا القانون على بعض طوائف الموظفين المدنيين إذا كانوا يتعلمون وقت العمل به بأنظمة خاصة .

ل يجوز له بعد موافقة مجلس إدارة الصندوقين أن يقرر ضم فئات أخرى من الموظفين المدنيين إلى صندوق التأمين والادخار أو إلى أحدهما .

مادة ٢٩ - ل كل مبلغ من التعويضات والأموال المدخرة التي يتم بها الصندوقان لا يطالب به صاحبه في ميعاد سنة واحدة من تاريخ استحقاقه يصبح حقاً للحكومة إلا إذا ثبت أن عدم المطالبة كان ناشئاً عن أسباب تبرر ذلك .

مادة ٣٠ - لوزير المالية والاقتصاد - بعد أخذ رأى مجلس إدارة الصندوقين - أن يصدر ما ينفذه العمل بهذا القانون من القرارات واللوائح التنفيذية .

مادة ٣١ - ل كل وزير المالية والاقتصاد تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به اعتباراً من أول فبراير سنة ١٩٥٣ م

مدد خمس مائة، في ٢٠ ربيع الأول سنة ١٣٧٢ (٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢)

شهر سونم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢

في شأن عقد العمل الفردى

باسم ملك لشصر والسودان

لوصى العرش الملوك

بعد الاطلاع على المادة ٤١ من الدستور ؛

لعمل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى ؛

لعمل ما ارتأه مجلس الدولة ؛

لبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية، وموافقة رأى مجلس الوزراء؛

لوصى بما هو آت ؛

مادة ١ - لفسرى أحكام هذا القانون على العقد الذى يتعهد به المتعهد

(١) العمال المينون بأجرهم يؤول أجرهم مرة على الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين يجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتته من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

(ج) في غير ما ذكر من الأحوال تؤدي للعمال أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

فأداة ٨ - إذا انتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فوراً إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

فأداة ٩ - لا يجوز إلزام العامل شراء أهدية أو سلع من محل معينة أو مما ينتجها صاحب العمل .

فأداة ١٠ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة .

فأداة ١١ - لا يجوز الجز أو التزول على الأجور المستحقة للعمال عن ثلاثة الجنيئات الأولى شهرياً أو عشرة القروش الأولى يومياً إلا في حدود الربع . وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة مما تم توريده له ولمن يؤوله من ما كل ويلبس أما ما زاد على ذلك فيجوز التزول عنه أو الجز عليه من أجل أي دين بما لا يزيد على الربع .

لويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس .

لأنسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً للواد ٣٦ و ٣٧ و ٤٢ و ٤٣ و ٤٤ و ٤٥

لوفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا القانون يحسب الجزء القابل للتزول عنه أو الجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بدو طرح المبالغ المقتطعة منه .

فأداة ١٢ - يجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومعهده توريد العمال بالكتابة يبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي تقدم العمال منها .

لولا يجوز لصاحب العمل أو ممثله أو معهده توريد العمال أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مبالغ قسديله أو استبقائه في عمله .

لويقصد بمعهده توريد العمال في تطبيق أحكام هذا القانون كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال .

(ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

(ج) الأشخاص الذين يشتغلون في مجال لا تدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنبها سنوياً وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على المبالغ المذكور .

(د) ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحري .

(هـ) موظفي ومستخدمى الحكومة ومجالس المديریات والمجالس البلدية والقروية الداخلين في الهيئة .

(و) خدم المنازل ومن في حكمهم .

فأداة ٢ - يكون عقد العمل بالكتابة ويجوز باللغة العربية ومن نسختين ولكل من الطرفين نسخة وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعمال إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات .

لويعطى صاحب العمل العامل إيصالات بما يكون هذا قد أودعه إياه من أوراق وشهادات .

فأداة ٣ - تحدد مدة الاختبار في عقد العمل . ولا يجوز تعيين العامل الذي بلغت سنه سبعة عشر عاماً تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر .

لإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الاختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تتجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة عشر عاماً .

لولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد .

فأداة ٤ - يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها في المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدني .

لويجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر لو بالقطعة .

فأداة ٥ - تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعمال بالعملة المتداولة قانوناً .

فأداة ٦ - لكل صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم إذا بقوا أربعة عشر عاماً أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون بمقتضى أحكام هذا القانون ويكون هذا التسليم مبرراً للمنه .

فأداة ٧ - تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي المكان الذي يشتغل به العامل مع مراعاة الأحكام الآتية :

شادة ١٩ - لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المنفق عليه أو يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، معاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

قوله أن يكلف العامل عملاً غير المنفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

شادة ٢٠ - لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل .

تؤخذ الإجازة إلى ٢١ يوماً للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل .

شادة ٢١ - تُصحح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل فيما زاد على السنة الأولى منها . ولا يسرى هذا الحكم على الإجازة المقررة للاحداث .

شادة ٢٢ - لأصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

شادة ٢٣ - للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها .

شادة ٢٤ - لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق في إجازة بأجر كامل في أيام الأعياد الآتية :

(أ) اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر .

(ب) اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى .

(ج) يوم المولد النبوي الشريف .

(د) يوم شم النسيم .

(هـ) يوم ٢٣ يولييه .

لأصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا

شادة ١٣ - لا يجوز للمعهد توريد العمال مناوله عمله إلا بعد الحصول على رخصة في ذلك من مصلحة العمل وتعيين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية الشروط والأوضاع الواجب مراعاتها للحصول عليها .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المعهد إلا إذا كان هذا حاصلًا على الرخصة المذكورة .

شادة ١٤ - يجب على صاحب العمل تحرير سركي من صورتين لكل عامل يسلمه إحداهما ويحتفظ بالأخرى ويكون هذا السركي مطابقاً للنموذج الذي يقرره وزير الشؤون الاجتماعية إلا إذا وجد نظام آخر لا يعترض عليه مكتب العمل .

ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسليمه .

شادة ١٥ - إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عمله وبين أعمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه في ذلك .

شادة ١٦ - إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدال غيرها بها ، ويكون تقدير هذا المبلغ إما بالتراضي أو التقاضي .

لويجوز في حالة التقاضي أن يبدأ صاحب العمل باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر فإذا لم يقضى له به أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائي .

شادة ١٧ - يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا اقتطعوا منه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع .

كما يلزم بمصروفات هودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٤١ و ٤٥ و ٤٥ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بتحويل العامل أو لم يقم بمصروفات ترحيله وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الجزاء الإداري .

قاعدة ٣٠ - إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنابة أو جنحة إضراب غير مشروع أو التعريض عليه أو ارتكابه أية جنابة أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للعلاجة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩

لو إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف .

قاعدة ٣١ - لكل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لأمتحنين باللغة العربية إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال في المؤسسة والأخرى للجزاءات وشروط توظيفها ويشترط لنفذ لأمتحني الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ألا تعترض عليها مصلحة العمل خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها .

قاعدة ٣٢ - لكل صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وعمل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي رقت عليه ويان بما حصل عليه من إجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

ليرافق الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله .

لوعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

قاعدة ٣٣ - يجب قبل الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره .

قاعدة ٣٤ - يخصص صاحب العمل الغرامات المقطوعة من أجور عماله الواردة في المادة ٢٩ لإنفذها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التي يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه .

قاعدة ٣٥ - إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

لو إذا كان العقد للعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٣٧

قاعدة ٢٦ - يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات ووزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

قاعدة ٢٧ - لكل من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال .

لكل من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل عشرين ملياً من الوجبة الواحدة .

لرئيس أخصاف الطعام وكية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية متفقاً مع وزير الصحة العمومية .

قاعدة ٢٨ - لكل صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وإذا زاد عددهم على مائة يجب عليه أن يستخدم مرضاً ما بوسائل الإسعاف الطبية يختص بالقيام بها وأن يعهد إلى طبيب يباينهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك بغير مقابل .

وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة يجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الأخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالجهان .

ليرافق في جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة العمومية .

قاعدة ٢٩ - يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن مخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام أو أن يقفه عن العمل تأديباً مدة تزيد على عشرة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوفى أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة لا تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد .

لألا يجوز إتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها أكثر من خمسة شربوما .

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

لرئيس قرار من وزير الشؤون الاجتماعية بيان قواعد التأديب وإجراءاتها .

(٣) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

(٤) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل ورغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .

(٥) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد خيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقضاءه ثلاثة أيام في الحالة الثانية .

(٦) إذا لم يتم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

(٧) إذا أفتى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .

(٨) إذا حكم على العامل نهائياً بلعاقبة أو جنة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

(٩) إذا ارتكب العامل فعلاً يخلا بالآداب في المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل في حالةسكرين أو متأزماً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

(١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو غيره .

وفي المؤسسات التي يعمل فيها أكثر من خمسين عاملاً يجوز للأهل الذي فصل وحرر من المكافأة استناداً إلى الأحكام السابقة فيما حددا البند الثامن أن يطلب قبل التقاضي عرض الموضوع على لجنة استشارية تشكل من مندوب مصلحة العمل رئيساً وصاحب العمل أو من ينوب عن ومندوب من النقابة التي ينتمي إليها العامل إن وجدت وإلا فأحد العمال يختاره العامل ويكون قرار اللجنة سلبياً .

شادة ٤١ - يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية :

(١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الفسوق وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

(٢) إذا لم يتم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا

شادة ٣٦ - إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين لسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المدنيين بأجر شهري وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين .

فإذا فسخ العقد بنير مراعاة هذه المهلة ألزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

شادة ٣٧ - إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتي :

(أ) للعمال المدنيين بالمساهمة الشهرية :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف .

(ب) للعمال الآخرين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر سنة .

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بالنسبة ما قضاه منها في العمل .

شادة ٣٨ - يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه في المادة ٣٦ والمكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة .

أما بالنسبة إلى العمال الذين تمديد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل من أيام العمل الفعلية في الثلاثة أشهر الأخيرة .

شادة ٣٩ - إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ووقار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد ملاحظة ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣٦ و ٣٧ .

شادة ٤٠ - لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية :

شادة ٤٦ - فوزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بولادة العامل على الوجه الآتي :

(١) إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم . استحق الولد والأولاد $\frac{٧٥}{١٠٠}$ بالتساوي و $\frac{٢٥}{١٠٠}$ للوالدين بالتساوي أو لأحدهما .

(٢) إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا كان ولدا واحدا منح المكافأة كاملة .

(٣) إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحدا فيمنح المكافأة كاملة .

(٤) إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج $\frac{٤٠}{١٠٠}$ والولد أو الأولاد $\frac{٤٠}{١٠٠}$ والوالد أو الوالدين $\frac{٢٠}{١٠٠}$ فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

لويعتبر الإخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الميراث .

لويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله .

شادة ٤٧ - إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعامل وكانت لأئحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق ولحساب العامل يؤدي مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة والا استعطت المكافأة .

لإذا لم تنص لأئحة الصندوق على أن ما أداءه صاحب العمل قد قصده إن يكون مقابلا لالتزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقا لأئحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

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

(٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقوم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة في الميدان المحدد له .

شادة ٤٨ - إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل أن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٣٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة .

شادة ٤٩ - للأامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها في المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالإحتفاظ للجندين بوظائفهم .

لوالعامة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال سنة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

شادة ٤٤ - يجوز للأامل بعد إعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضي خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق في هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ .

شادة ٤٥ - تنتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضا استوجب إقطاعه من العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوما أو مددا متفرقة تزيد في مجملها على مائة وعشرين يوما خلال سنة واحدة وتخفص هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المميزين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

لويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمل أن يمرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يمرض الخلاف على الطبيب الشرعي طبقا لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .

لويؤتمن صاحب العمل وحياته انتهاء العقد لأحد لأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ للعامل أو المستحقين .

لولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق النسخ الخول له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

لزيادة الترامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ٥٣ - يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٥٤ - تُعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون . ويكون نظرها على وجه الاستعجال . والمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ولما في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

مادة ٥٥ - يُلغى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بمقد العمل الفردى

مادة ٥٦ - تُلغى الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه - ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ما

صدر بقصر عابدين في ٢٠ ربيع الأول سنة ١٣٧٢ (٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢)

محمد سعيد المنعم

بأمر الوصي العرش الموقت

وزير الحربية والبحرية رئيس مجلس الوزراء

محمد نجيب لواء (أ . ح) محمد نجيب لواء (أ . ح)

وزير المالية والاقتصاد نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية
عبد الحليم إبراهيم العمري سليمان حافظ

وزير الصحة العمومية وزير الأشتال العمومية وزير الزراعة
شور الدين هرفان هراد ههمى عبد العزيز عبد الله سالم

وزير المعارف العمومية وزير القصر (بالانتداب) وزير العدل
إسماعيل محمود القبانى أحمد حسنى أحمد حسنى

وزير الخارجية وزير المواصلات
أحمد محمد هراج الحاج حسين أبو زيد

لويجب على القاعين بإنشاء صناديق الإدخار أو المساعدة أو المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة مصاحبة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة .

لويجبر عدم اعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم الأئحة إليها موافقة منها عليها .

مادة ٤٨ - لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التزول أو غير ذلك من التصرفات .

لويجبر عندا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه بفتح عقد استخدام عمال المنشأة قائماً .

لويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

مادة ٤٩ - لعل صاحب العمل أن يعطى العمل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين في هذه الشهادة أيضاً قيمة الأجر والمراتب الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك .

لعل صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

مادة ٥٥ - يُقنع بإطلاع كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

مادة ٥١ - للموظفين الفنيين بمصلحة العمل صفة رجال الضبط القضائي فيما يختص بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له ولهم في سبيل ذلك الاطلاع على السجلات والمحركات وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من يتربون عنهم .

لويجب أن يكون الموظفون المشار إليهم حاملين لبطاقة رسمية من وزير الشؤون الاجتماعية تثبت شخصيتهم .

مادة ٥٢ - لعم عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون