

الباب الرابع ساعات العمل والإجازات

الفصل الأول ساعات العمل

مادة (65)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم في الأعمال التجارية وأعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الأعمال التي يجوز إضافتها بقرار من وزير العمل.

كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة إلى الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وتخفيض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل سكنه ومكان العمل.

مادة (66)

تنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.

أما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على أفواج متعاقبة في الليل والنهار أو في الأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.

مادة (67)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن 25% من ذلك الأجر.

مادة (68)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليها زيادة لا تقل عن 50% من ذلك الأجر.

مادة (69)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على ساعتين في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسيمة أو حادث خطير أو لإزالة آثاره أو التخفيف منها.

مادة (70)

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية العادي لجميع العمال فيما عدا عمال المياومة فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوماً آخر للراحة أو أن يدفع له الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة 50% على الأقل من ذلك الأجر.

مادة (71)

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعه متتاليين فيما عدا أعمال المياومة.

مادة (72)

لا تسري أحكام هذا الفصل على الفئات الآتية :
1. الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه إذا كان من شأن هذه المناصب أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال ويصدر قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بتحديد هذه الفئة.

2. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذي يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم وذلك فيما عدا عمال الموانئ المشتغلين في الشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

مادة (73)

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر في محل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة إلى جميع فئات العمال مع إخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول. فإذا كان المحل لا يتبع نظام الغلق الأسبوعي ، وجب على صاحب العمل أن يضع في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعي لكل فئة من العمال.

مادة (74)

يستحق العامل إجازة رسمية بأجر كامل في المناسبات التالية:

- | | |
|----------------------------|----------|
| أ- عيد رأس السنة الهجرية | يوم واحد |
| ب- عيد رأس السنة الميلادية | يوم واحد |
| ج- عيد الفطر المبارك | يومان |

د- عيد الأضحى والوقفة	ثلاثة أيام
ه- المولد النبوي الشريف	يوم واحد
و- الإسراء والمعراج	يوم واحد
ز- العيد الوطني	يوم واحد

مادة (75)

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدد الآتية :

- أ. يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة.
 - ب. ثلاثون يوماً في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن سنة.
- وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

مادة (76)

لصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة للأحداث.

مادة (77)

تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام العطل المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أي مدد أخرى بسبب المرض إذا تخللت هذه الإجازة وتعتبر جزءاً منها.

مادة (78)

يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وجد عن أيام الإجازة السنوية، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

مادة (79)

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها إذا فصل من العمل بعد فترة الإنذار المقررة قانوناً. ويحسب هذا البديل على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه في تلك الإجازة.

مادة (80)

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل قبل قيامه بإجازته السنوية كامل الأجر المستحق له مضافاً إليه أجر الإجازة المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (81)

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء إجازة الأعياد أو العطلات التي يتقاضى عنها أجراً كلياً أو بعضها وجب أن يعرض عنها بإجازة أخرى مع دفع الزيادة له في الأجر بمقدار 50% من أجره فإذا لم يعرض عنها بإجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الأساسي مقدارها 150% عن أيام العمل.

مادة (82)

إذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الأكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً للتحقق من مرضه.

مادة (83)

- 1- لا يستحق العامل أية إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال فترة التجربة.
- 2- إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي :
 - أ. الخمسة عشر يوماً الأولى باجر كامل.
 - ب. الثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.
 - ت. المدد التي تلو ذلك بدون أجر.

مادة (84)

لا يستحق الأجر خلال الإجازة المرضية إذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.

مادة (85)

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83)، (84) من هذا القانون إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (86)

إذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والأربعين يوماً الأولى من الإجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة أو الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل المستقيل الأجر الذي قد يكون مستحقاً له عن المدة الباقية من الخمسة والأربعين يوماً الأولى المشار إليها.

مادة (87)

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة إجازة خاصة وبدون اجر لأداء فريضة الحج لا تحسب من إجازاته الأخرى ولا يجوز أن تزيد عن ثلاثون يوماً.

مادة (88)

لا يجوز للعامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون إنذار وحرمانه من أجره عن مدة الإجازة.

مادة (89)

مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون يحرم كل عامل لا يعود إلى مباشرة عمله عقب انتهاء إجازته مباشرة من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم الذي انتهت فيه الإجازة.

مادة (90)

مع عدم الإخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.