

4113	رقم الجريدة	قانون رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل لسنة 1996) وتعديلاته	1996	السنة :
1173	الصفحة		142	عدد المواد :
15-04-1996	التاريخ		14-06-1996	تاريخ السريان :

المادة (1) **التسمية وبدء العمل**

يسمى هذا القانون (قانون العمل لسنة 1996) ويعمل به بعد مرور ستين يوماً على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة (2)

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير : وزير العمل .

الأمين العام : الأمين العام للوزارة .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً او أكثر مقابل أجر .

نقابة اصحاب العمل : الهيئة التي تمثل اصحاب العمل .

العامل : كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل .

العمل : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي .

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر .

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة .

العمل الموسمي : العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر .

عقد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى .

عقد العمل : اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر . ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين .

الأجر : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الاضافي .

الحدث : كل شخص ذكراً كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة .

المؤسسة : الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في انتاج السلع أو توزيعها .

المرجع الطبي : الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير .

المرض المهني : الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون .

إصابة العمل : إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه .

المستحق : المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به

النقابة : تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون .

الهيئة الادارية : الهيئة الادارية للنقابة .

النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل او نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بطروف العمل وشروطه.

اللجنة الثلاثية : اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بمقتضى احكام المادة (43) من هذا القانون .

العمل المرن : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية.

التمييز في الأجر: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.
العمل الجزئي : العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (56) من هذا القانون .

المادة (3) **المستثنون من القانون**

أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات .

ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهاثها وبستانبيها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واوقات العمل والراحة والتفتيش واي امور اخرى تتعلق باستخدامهم .

المادة (4) **الحقوق المكتسبة للعامل**

أ - لا تؤثر احكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو فرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون .

ب - يعتبر باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها آياه هذا القانون .

المادة (5) **مهام التفتيش**

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقا لأحكام هذا القانون .

المادة (6) **واجبات مفتش العمل**

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحا مشفوعا بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله .

المادة (7) **إنظمة التفتيش**

تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافآتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية .

المادة (8) **صاحب العمل**

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي :-

أ - أن يرسل إشعارا إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة .

ب - أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمتدربين منهم .

المادة (9) **مهام مفتش العمل**

أ - يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك .

ب - للمفتش الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبليغه انذارا خطيا بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو م يفوضه أن يقرر اغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها .

ج - تحكم المحكمة على المخالف بازالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة .

المادة (10)

أ . تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للاردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين او الترخيص بانشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية .

ب. مع مراعاة أحكام أي تشريع آخر، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في القطاعات التالية :-
1- قطاع العاملين في المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم.
2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

ج . تحدد احكام وشروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص و كيفية ادارتها واشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى انظمة تصدر لهذه الغاية .

د . للوزير السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك.

المادة (11)

مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف وخمسمائة دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة اشهر أو بكلتا العقوبتين وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل .

المادة (12)

أ - لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة.

ب - يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه .

ج - 1. تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او تجدهه بما في ذلك العمل الخاضعين لاحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخزينة ويحدد مقدارها بموجب نظام الصادر لهذه الغاية.

2. تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار اليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقا للنظام الصادر بموجبه مبلغا اضافيا عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تجدهه يخصص لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقا لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على أن يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة واي جهة أخرى تستعين بها يتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة.

3. في حال عدم التزام أصحاب العمل بأحكام البند (1) من هذه الفقرة تفرض عليهم الغرامات المنصوص عليها بموجب نظام رسوم تصاريح العمل الصادر بمقتضى أحكام هذا القانون.

د - يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون، وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب .

هـ - 1- يعفي أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

2- لمجلس الوزراء إصدار الأنظمة اللازمة لتنظيم عمل غير الأردنيين المقيمين في المملكة .

و- للوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي شديد الاعاقة او ولي امره او وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير اردني واحد اذا كان المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام باعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي امره او وصيه يستلزم هذا الاعفاء شريطة ان تقتصر مهام العامل غير الاردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية .

ز- تعتبر مخالفة لاحكام هذا القانون استخدام العامل غير الاردني في اي من الحالات التالية:

1. استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.
2. استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على اذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

3. استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها.

ح - يصدر الوزير قراراً بتفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استخدام أو استخدام العامل غير الاردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير .

المادة (13)

على صاحب العمل ان يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة واجر كل منهم.

المادة (14)

استخدام العامل العاجز

إذا أصيب عامل اصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على اساس أجره الأخير قبل الإصابة .

المادة (15)

- أ - 1- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحضر العقد كتابة .
- 2- إذا كان العامل لا يحمل جنسية عربية فيراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية معتمدة وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.
- ب - يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة .
- ج - إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .
- د - يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة .
- هـ - 1 - لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاوله رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .
- 2 - ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى .
- 3 - للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالأمتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة حق كل منهم .

المادة (16)

الأثر المترتب على تغير صاحب العمل

يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر وبظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة (17)

الزام العامل بعمل مختلف

لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي أقتضى هذا العمل .

المادة (18)
استئصال مكان العمل

لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل .

المادة (19)
واجبات العامل

على العامل :-

- أ - تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الأداب العامة .
- ب - المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف .
- ج - الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله .
- د - الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية .

المادة (20)
حقوق الملكية الفكرية

- أ - تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطيا بينهما فيما يتعلق باعمال صاحب العمل اذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او الاته الاولية في التوصل الى هذا الابتكار .
- ب - تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل اذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق باعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او مواد الاولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك .

المادة (21)

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

- أ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه .
- ب - إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .
- ج - إذا توفي العامل أو أفعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .
- د- اذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة (22)
وفاة رب العمل

لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل .

المادة (23)
إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة

- أ - إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .
- ب - يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة .
- ج - إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال .
- د - إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك

الفترة بما يعادل أجره عنها .

المادة (24)

عد حواز فصل العامل لاسباب تتعلق بالشكاوى والمطالبات

مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه .

المادة (25)

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى إقامتها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وحدد أدنى لا يقل عن أجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على ان يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة (26)

إنهاء عقد العمل محدد المدة

أ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجر التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون .

ب - إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبة بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد .

المادة (27)

حالات عدم حواز إنهاء خدمة العامل

أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :

1 - المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة .

2 - العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة .

3 - العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .

ب - يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة .

المادة (28)

حالات فصل العامل دون إشعار

لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية :-

أ - إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره .

ب - إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

ج - إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

د - إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين .

هـ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

و - إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .

ز - إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

ح - إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل .

ط - إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المادة (29)

ترك العمل دون إشعار

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

1 - استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون .

2- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .

4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون .

5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول .

7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول .

المادة (30)

شهادة الخدمة

على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

المادة (31)

أ . إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج باخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص .
ب. يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ .

ج. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

د. لاي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة .

هـ - يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة .

المادة (32)

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهرين كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة

لانتهاه خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة (33)

إنظمة صناديق الإيدار أو التوفير أو التقاعد

- أ - بالاضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإيدار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة .
- ب - تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير .
- ج - يجوز ان ينص نظام اي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على ان يكون استثمار امواله كلياً او جزئياً في اسهم او حصص الشركة التي اسس فيها ذلك الصندوق .
- د- يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب ان يتضمن نظام اي منها على الامور المتعلقة بادارة الصندوق بما في ذلك ما يلي :
- 1- وجود هيئة عامة للصندوق تتالف من جميع العاملين الاعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الاقل سنويا لاقرار حسابات الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة ادارة الصندوق من بين اعضائها .
- 2- ادارة اموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة .

المادة (34)

حقوق العامل المتوفى

إذا توفي العامل تؤول الى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالاضافة الى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون .

المادة (35)

استخدام عامل تحت التجربة

- أ - لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب وبشروط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور .
- ب - يحق لصاحب العمل انهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .
- ج - إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

المادة (36)

تنظيم عقد التدريب

- أ - يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب .
- ب - ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .
- ج - يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشر من العمر التعاقد بنفسه وإما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصية .

المادة (37)

مدة عقد التدريب

تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وأن لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الانتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية .

المادة (38)

يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية :

أ - إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الانظمة الصادرة بموجبه .

ب - إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقا لشروط العقد المبرم بينهما .

ج - إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن ارادة أحد الفريقين .

د - إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر بشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب او يضر بمصلحته ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد .

هـ - إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة .

المادة (39)

أ- ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ، ويكون عقد العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة .

ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام اليها واي امور تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

المادة (40)

أ- يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة فإذا عقد المدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز ثلاث سنوات حدا أقصى وإذا عقد لمدة غير محددة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لأي من طرفي العقد اتخاذ أي مما يلي :

1- طلب إنهاء العقد بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء.

2- طلب تعديل العقد كليا أو جزئيا بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر وعلى ان يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار .

ب- على مرسل الإشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور إرساله.

المادة (41)

انتهاء عقد العمل الجماعي

أ - إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقا لأحكام المادة (40) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى ساريا طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهيا .

ب - إن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

المادة (42)

أ- يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي :

1- تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.

2- الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل.

3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ إنهائه إذا كانت مدته محددة

4- إجراءات تعديله.

5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي اطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين أصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه.

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزما لكل من:-

1- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.

2- العمال المشمولين بأحكامه.

3- العمال في أي مؤسسة خاصة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

4- العمال في أي مؤسسة خاصة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ج- يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

المادة (43)

اللجنة الثلاثية لشؤون العمل

أ- تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد أعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

ب- تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة إليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام الاستشارية التالية :

1- ابداء الراي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه .

2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية .

3- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية .

4- مناقشة النزاعات العمالية .

ج-1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية .

المادة (44)

أ- يجوز اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره.

ب- على صاحب العمل والنقابة في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملا فاكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

المادة (45)

تحديد الاجر

يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقا للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر .

المادة (46)

استحقاق واستلام الاجر

أ- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون .

ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني أسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

المادة (47)

الحسم من الاجر

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية :-

أ - استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر .

ب - استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .

ج - اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى .

د - اشتراكات العامل في صندوق الادخار .

هـ - الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين .

و - كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي .

ز - المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة (48) **الإجراءات التأديبية**

- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي :-

أ - أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

ب - أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج - أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه .

المادة (49) **الاعتطاع من الأجر**

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتعلقة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها .

المادة (50) **وقف العمل**

إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة .

المادة (51) **امتيازات الاجور والحقوق**

أ- تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون ، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الاولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة .

2- يفقد العامل حقه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة اذا ثبت للمحكمة المختصة ان الاجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند الى أي اساس قانوني .

ب - في حالة تصفية المؤسسة أو افلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسه للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسه أو التصفية .

المادة (52)

أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها.

ب- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.

ج- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

المادة (53)

يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة (54)

أ- للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:-

1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

2- إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فلسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة.

ب - لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :-

1 - دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور .

2 - الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

ج - يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنهم أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبلغه اوراق الدعوى ، ان يقدم الى سلطة الاجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالايجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها . وللسلطة وقيل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تطلب من أي من الطرفين تزويدها باي ايضاحات او مستندات او بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

د - يجوز لسلطة الاجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها ، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية ، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها .

هـ - تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار .

و - يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم .

ز - يعفى من الرسوم والطواع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ الى دوائر الاجراء .

ح - تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت اليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

المادة (55)

الانظمة الداخلية

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة (56) ساعات العمل

أ - لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

ب- يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم .

المادة (57)

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ - القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

ب - من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينه أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة الواحدة .

المادة (58)

لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة او ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة (59)

العمل الإضافي و العمل ايام العطل و الاعياد

أ - يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد .

ب - إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافيا لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد .

المادة (60)

العطلة الاسبوعية

أ - يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الاسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك .

ب - يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الاسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر .

ج - يكون يوم العطلة الاسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الاسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الاسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر .

المادة (61)

أ - لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الاسبوعية من الاجازة السنوية .

ب - إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .

ج - يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته وفي حال رفض منحه الاجازة وانقضت السنتان يعاقب بغرامة مقدارها مائة دينار ويدفع للعامل بدل اجازته السنوية نقداً .

د - لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

المادة (62) تجزئة الاجازة السنوية

إذا لم تؤخذ الاجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة .

المادة (63) الاجازات السنوية

إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل ان يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة .

المادة (64) التنازل عن الاجازة

يعتبر باطلا كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية أو عن أي جزء منها .

المادة (65)

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل اذا كان نزول أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية.

المادة (66)

أ - لكل عامل الحق في اجازة مدتها اربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية :

1 - إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية .

2 - لأداء فريضة الحج وبشروط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل . ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة خدمته.

ب - يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها اربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

ج- يحق للعامل الحصول على اجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

المادة (67) اجازة الامومة

للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على اجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، وبحق لها الرجوع الى عملها بعد إنتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة .

المادة (68) اجازة الزوجين

لكل من الزوجين العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو الى عمل يقع خارجها .

المادة (69)
القيود على عمل المرأة

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة :
أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .
ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

المادة (70)
اجازة الام لرعاية الاطفال

للمرأة العاملة الحق فى الحصول على اجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل أنقضاء تلك المدة .

المادة (71)
ارضاع المولود

للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تاخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر يقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

المادة (72)

أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.
ب- للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

المادة (73)
منع استخدام الاحداث

مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور .

المادة (74)
منع استخدام الاحداث

لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة وتحدد هذه الاعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

المادة (75)
استخدام الاحداث

يحظر تشغيل الحدث :

- أ - أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة .
ب - بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحا .
ج - في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الاسبوعية .

المادة (76)
شروط استخدام الاحداث

على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يطلب منه او من وليه تقديم المستندات التالية :

أ - صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

ب - شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

ج - موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره واجازته .

المادة (77)
عقوبة مخالفة الاحكام

أ- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة في حالة ارتكابه اي مخالفة لاي حكم من احكام هذا الفصل او اي نظام او قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار ، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الادنى او الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية .

ب- اضافة الى اي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن اي مخالفة يرتكبها باستخدام اي عامل بصورة جبرية او تحت التهديد او بالاحتيال او بالاكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار (ولا تزيد على (1000) الف دينار ، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمعرض والمتدخل في هذا الاستخدام .

ج- تضاعف الغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة في حالة التكرار .

المادة (78)
واجبات صاحب العمل

أ - يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

1 - توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الالات المستعملة فيه .

2 - توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملايس ، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والحفاظة عليها وعلى نظافتها .

3 - احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن .

4 - توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة .

ب - لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة (79)
تعليمات السلامة العامة

يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي :-

أ - الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة .

ب - الاجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات او في اي منها لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة و وقايتهم منها .

ج - الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير .

المادة (80)
الوقاية من المواد الخطرة

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من اخطار الحريق والانفجارات او تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقا لتعليمات السلطات الرسمية المختصة .

المادة (81)

لا يجوز لصاحب العمل او العامل ان يسمح بأدخال اي نوع من الخمر او المخدرات او المؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى اماكن العمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول لتلك الاماكن او البقاء فيها لاي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات او العقاقير .

المادة (82)

التقيد بتعليمات الوقاية

يجب على العمال في اي مؤسسة التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الاجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن اي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية او الحاق الضرر بها او اتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

المادة (83)

تعليمات الوقاية الصحية

للوزير بعد استطلاع اراء الجهات المعنية ان يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشعيل اي شخص فيه قبل اجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتبشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية .

المادة (84)

عقوبة مخالفة الاحكام

- أ- اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً او جزئياً او إيقاف أي آلة فيهما اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.
- ب- يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه اذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الاذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها .
- ج- يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل أو إيقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف .
- د- للوزير احالة المخالف الى المحكمة المختصة وبعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الادنى لاي سبب من الاسباب .

المادة (85)

الانظمة المتعلقة بالسلامة

يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الانظمة اللازمة في الامور التالية :

- أ - تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها .
- ب - العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين اكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال .
- ج - الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل .

المادة (86)

تطبيق اصابات العمل

تطبق احكام هذا الفصل المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

المادة (87)

تبليغ الاصابات

- أ - اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته .

ب - يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لاتقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .

المادة (88)

دفع التعويض

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي .

المادة (89)

التعويض عن الاصابة

مع مراعاة ما ورد في اي قانون او تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق باصابات العمل الا اذا كانت الاصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل .

المادة (90)

مقدار التعويض

أ - اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الفي دينار .

ب - اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة .

ج - اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون .

د - اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي .

المادة (91)

حساب التعويض

يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله .

المادة (92)

تقدير التعويض

أ - يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصما في الدعاوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة .

ب - لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها .

ج - لا تسمع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه .

المادة (93)

تقديم المطالبة بالتعويض

لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئا عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة .

المادة (94)

سقوط الحق بالتعويض

أ - مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :

1 - اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمين من المصاب .

2 - اذا كانت الاصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية .

3 - اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة أو بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الاصابة .

ب - لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الاصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب أو اصاب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) وبصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال .

المادة (95)

الحجز على التعويض

لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى احكام هذا القانون او الحجز عليه الا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احلته إلى اي شخص آخر غير العامل او المستحقين عنه او الادعاء بتقاص التعويض المستحق بعد وفاة العامل .

المادة (96)

توزيع التعويض

مع مراعاة احكام المادة (95) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه وفقاً للانصبة المعينة في الجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون .

المادة (97)

الانتساب للنقابة

أ - للعمال في اي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق احكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب اليها اذا توافرت فيه شروط العضوية .

ب - يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاصاً لشروط عدم انتسابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعمل على فصله من اي نقابة او الاجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه الى عضويتها او المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل .

ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل القيام باي اعمال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الاخرى، بصورة مباشرة او غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها او ادارتها او كيفية تسير اعمالها .

المادة (98)

أ- تؤسس النقابة من عدد من العاملين لا يقل عن خمسين عاملاً في الصناعة او النشاط الاقتصادي الواحد أو الصناعات والانشطة الاقتصادية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد.

ب- يحق لأصحاب العمل في أي صناعة أو نشاط اقتصادي لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المتعلقة بأحكام هذا القانون .

ج- لا يجوز تأسيس أي نقابة للعمال أو لأصحاب العمل يكون من غاياتها أو أهدافها القيام بأي أنشطة على أسس عرقية أو دينية أو مذهبية كما يحظر عليها ممارسة أي من هذه الأنشطة بعد تأسيسها .

د- للوزير ومن خلال مسجل النقابات تصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقاً لأحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بحيث لا يكون لأي صناعة أو نشاط اقتصادي أكثر من نقابة واحدة تمثلهم مراعيًا في ذلك التصنيفات العربية والدولية.

هـ- يشترط في المؤسس لأي نقابة أو نقابة أصحاب عمل ما يلي:-

1- أن يكون اردنياً.

2- أن لا يقل عمره عن (18) سنة.

3- ان لا يكون محكوماً بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الامانة.

و- يشترط في العامل المنتسب لأي نقابة أن لا يقل عمره عن (18) سنة.
ز- اذا كان المؤسس او المنتسب لأي نقابة من نقابات اصحاب العمل شخصاً اعتبارياً فيشترط أن يكون مسجلاً في المملكة وفقاً لأحكام التشريعات النافذة

المادة (99)

تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية:-

- أ- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل.
- ب- العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية.
- ج- المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها.
- د- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة.
- هـ- العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
- و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية.

المادة (100)

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً داخلياً للنقابات بما لا يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة وبصادق عليه مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل فور إقراره على أن يتضمن الأمور التالية :

- أ - اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي .
- ب - الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها .
- ج- شروط وإجراءات انتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الإدارية أو أي من لجانها.
- د- شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها.
- هـ - عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها .
- و - الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة .
- ز - الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين .
- ح - شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم .
- ط - كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية .
- ي - اجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية .

المادة (101)

توفيق اوضاع النقابات

- أ - تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكانها مسجلة بمقتضاه.
- ب- تعتبر نقابات اصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون وكانها مسجلة بمقتضاه.
- ج- على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل المذكورة اعلاه توفيق اوضاعها وانظمتها مع احكام هذا القانون خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر من تاريخ نفاذه.

المادة (102)

- أ- يقدم طلب تسجيل أي نقابة او نقابة لأصحاب العمل موقعا من المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل في الوزارة مرفقا به ما يلي :-
1- النظام الداخلي لها مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها.

2- قائمة بأسماء الأعضاء المؤسسين والأوراق الثبوتية الخاصة بكل منهم.

3- أسماء أعضاء الهيئة الإدارية الأولى المنتخبة من قبل المؤسسين.

4- محضر اجتماع الهيئة التأسيسية.

ب- لمسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل ان يطلب من الهيئة الإدارية تزويده بأي وثائق إضافية يراها ضرورية لإتمام التسجيل.

ج - يترتب على مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليه فاذا وافق على الطلب اصدر شهادة بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فـللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار .

د - يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة (103)

الشخصية الاعتبارية

أ - تعتبر النقابة او نقابة اصحاب العمل قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الاعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

1 - نشر قرار مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل في الجريدة الرسمية .

2 - أو صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل .

3 - أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (102) من هذا القانون .

ب- على الاتحاد العام للنقابات أو النقابات أو أي من نقابات أصحاب العمل أن يُصادق على أي تعديل يطرأ على الأنظمة الداخلية للاتحاد او للنقابات او لنقابات أصحاب العمل من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل على ان لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ، ويسري مفعوله اعتباراً من تاريخ المصادقة عليه.

المادة (104)

عنوان النقابة

ترسل جميع المراسلات والاشعارات للنقابة أو نقابة اصحاب العمل إلى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل اصلاً قائماً .

المادة (105)

الغاء تسجيل النقابة

يقوم المسجل بالغاء شهادة تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل اذا ثبت له انها أصبحت غير قائمة اما لحلها اختيارياً او لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي .

المادة (106)

الحل الاختياري للنقابة

تحل النقابة او نقابة اصحاب العمل اختياريًا بموافقة ثلثي اعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو نقابة اصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لاحكام النظام الداخلي ويجب اشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

المادة (107)

تضع اللجنة الثلاثية الأسس والمعايير اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامها بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل او تفرغهم للعمل النقابي وتوفير الإمكانات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة إمكانات المؤسسة وعدد العاملين فيها.

المادة (108)

- أ- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطالان اتخاذ أي إجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل
- ب- في حال مخالفة صاحب العمل لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على مفتش العمل توجيه إنذار له بضرورة إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغ الإنذار وفي حال استمرارها يحزر مفتش العمل ضبطا بها ويحيل الأمر إلى المحكمة المختصة.
- ج- يحق للعامل المطالبة بكل عطل او ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه خلافا لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته الى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته إليه وإذا لم يتمكن العامل من العودة إلى عمله لأسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض إضافي لا يقل عن أجور ستة أشهر ولا يزيد على اثني عشر شهرا وذلك إضافة إلى تعويض الفصل التعسفي وأي حقوق أخرى مترتبة له وفق أحكام هذا القانون.

المادة (109)

أ- لا يجوز إنفاق أموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات أصحاب العمل وأي أموال تخصصها الحكومة أو أي جهة أخرى لدعمها الا بما يحقق أهدافها وفقا لأحكام التشريعات النافذة وأنظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير المحاسبية الدولية على أن تخضع هذه الأموال والمخصصات لرقابة ديوان المحاسبة.

ب- على النقابات قبل أربعة أشهر على الأقل من بداية كل سنة مالية تقديم موازنتها للسنة المالية اللاحقة الى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية .

المادة (110)

- أ - تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة .
- ب - يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة .
- ج - يحق لنقائتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على ان تحصل كل منها علي موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل علماً بذلك خطياً .
- د - يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام الى اي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة .
- هـ - تنظم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال بموجب نظام داخلي يضعه لهذه الغاية على ان يصدق من مسجل النقابات فور إقراره ويعمل به من تاريخ المصادقة عليه.

المادة (111)

حماية اعضاء النقابة

لا يعاقب اي موظف في اي نقابة للعمال او اي عضو فيها ولا تتخذ اي اجراءات قانونية او قضائية بحقه بسبب اتفاق ابرم بين اعضاء النقابة بشأن اي غابة من الغايات المشروعة لنقابات العمال على ان لا يخالف الاتفاق القوانين والانظمة المعمول بها .

المادة (112)

حماية النقابة

لا تعتبر اي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن ايا من غاياتها تهدف الى تقييد حرية التجارة .

المادة (113)

يجب على كل نقابة أو الاتحاد العام لنقابات العمال أو نقابة أصحاب عمل ان تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي تحددها اللجنة الثلاثية.

المادة (114)

عضو الهيئة الادارية

لا يجوز ان ينتخب اي شخص عضوا في الهيئة الادارية لاي نقابة الا اذا كان عاملا مسجلا لديها او مستخدما فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب اي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية او في جريمة تمس الشرف والاداب العامة .

المادة (115)

للنقابة أن تشكل لجانا تابعة لها في أنحاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للنقابات الأحكام والإجراءات المتعلقة بطرق تشكيلها والعلاقة بين النقابة وهذه اللجان.

المادة (116)

- أ- إذا ارتكبت الهيئة الادارية لأي نقابة أو نقابة اصحاب العمل مخالفة لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه أو اذا تضمن النظام الداخلي لأي منها مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الوزير توجيه انذار خطي لها بإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً من تاريخ تبليغه .
- ب- في حال استمرار المخالفة فللوزير بناء على تنسيب مُسجل النقابات إصدار قرار بحل الهيئة الادارية ويكون القرار قابلاً للطعن أمام المحكمة الإدارية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه.
- ج- على الوزير وبالتشاور مع الاتحاد العام للنقابات العمالية فيما يتعلق بالنقابات تعيين هيئة ادارية مؤقتة لإدارة النقابة من الهيئة العامة وذلك لتسيير أعمال النقابة واجراء الانتخابات لهيئة ادارية جديدة خلال مدة أقصاها (6) اشهر من تاريخ الحل.

المادة (117)

اموال النقابة بعد حلها

إذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لاي سبب من الاسباب فتودع اموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال الى ان تؤسس نقابة جديدة للمهنة او للمهن نفسها فإذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الاولى فتؤول اموالها المنقولة وغير المنقولة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة (118)

- أ- يجب على كل نقابة عمال او نقابة اصحاب عمل ان ترسل الى المسجل قبل اول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الاصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجباتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول وللمسجل النقابات ان يطلب من النقابة تزويده ببيانات أو إيضاحات اضافية للميزانية .
- ب - يرفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن اسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي اجرتها عليهم وعلى اوضاعهم خلال السنة التي تعود اليها الميزانية .

المادة (119)

- أ- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في النشاط النقابي باسم النقابة أو نقابة أصحاب العمل أو الهيئة الإدارية لأي منها التي تم حلها.
- ب - كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجري اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس الى حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة .

المادة (120)

مندوب التوفيق

للوزير ان يعين مندوب توفيق او اكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة .

المادة (121) **مجلس التوفيق**

- أ - إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلي مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه يعقد جماعي أو غيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .
- ب - إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريرا إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما من تاريخ احالة النزاع إليه .
- ج - إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :
- 1 - رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات اصحاب العمل .
 - 2 - عضو ان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس .

المادة (122) **مهام مجلس التوفيق**

- أ - إذا أحيل نزاع عمالي الى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كليا أو جزئيا فيقدم إلى الوزير تقريرا بذلك مرفقا به التسوية الموقعة بين الطرفين .
- ب - إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم الى الوزير تقريرا يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدبت إلى عدم انهاءه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن .
- ج - يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي اجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما من تاريخ احالة النزاع إليه .

المادة (123) **التوكيل في النزاع**

لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق .

المادة (124) **المحكمة العمالية**

- أ - إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احواله الى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلامهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعي القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها .
- ب - يعطى النزاع العمالي الذي يحال الى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة على ان تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه الى الوزير خلال ثلاثين يوما من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو ادارية .
- ج - تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروف عليها وتفصل فيه وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي او أكثر أمام المحكمة .

المادة (125) **صلاحية المحكمة العمالية**

- يكون للمحكمة العمالية وللمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية :
- أ - سماع أقوال أي شخص والاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم .
- ب - تكليف اي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة او المجلس ضرورة للنظر أو الفصل في النزاع .

المادة (126) **قرارات المحكمة العمالية**

- للمحكمة العمالية تفسير اي قرار أصدرته بناء على طلب الوزير او طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه ، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها ، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها او بناء على طلب الوزير او أحد الخصوم الاغلاط او الأخطاء الكتابية او الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي .

المادة (127) **مكان انعقاد المحكمة**

تعقد جلسات المحكمة العمالية ومجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها .

المادة (128) **قرارات المحكمة العمالية**

أ - يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا وبوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار .
ب - ينشر تقرير المجلس او قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير او القرار .

المادة (129) **مكافآت المحكمة العمالية**

- يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

المادة (130) **حجة التسويات والقرارات**

تكون التسوية التي تم التوصل اليها بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون او قرار المحكمة العمالية ملزمين للفتات التالية :-

أ - لأطراف النزاع العمالي .

ب - لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع .

ج - لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك .

المادة (131) **تنفيذ القرارات والتوصيات**

أ - ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه .

ب - يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها .

المادة (132) **القيود على صاحب العمل**

لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية:

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب- فصل أي عامل دون الحصول على اذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة (133)
العقوبة على المخالفين

- أ - إذا خالف أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .
- ب - إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربع مائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

المادة (134)
الاضراب والإغلاق

- أ - يجوز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية :-
- أ - إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية .
- ب - خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

المادة (135)
الإشعار بالاضراب والإغلاق

- أ - لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .
- ب - لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .
- ج - تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية .

المادة (136)
الاضراب والإغلاق المحظور

- أ - إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الأيام التي يضرب فيها .
- ب - إذا أقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها .

المادة (137)

- أ- تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور وفق أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .
- ب- تتبع محكمة الصلح في نظرها الدعاوى المتعلقة بالأجور ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو اجور ساعات العمل الإضافية الإجراءات التالية:-

1- يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء موجد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى، أن يقدم الى المحكمة جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفائه بالأجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها .

2- يجوز للمحكمة أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء او التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة او المتأخر دفعها اذا اقتنعت المحكمة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة او عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور او قبولها .

ج- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه اذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

د- 1- تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.
2- لا تسري أحكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد اسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها .

المادة (138)

مرور الزمن المانع من سماع الدعاوى العمالية

أ - لا تسمع اي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافا لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه .

ب - لا تسمع اي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور .

المادة (139)

مخالفة احكام التشريع

كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون .

المادة (140)

الإنظمة

لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة (141)

الإلغاءات

يلغي (قانون العمل) رقم (21) لسنة 1960 والتعديلات التي أدخلت عليه على ان تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم الغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة (142)

المكلفون بتنفيذ احكام القانون

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

قانون رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل لسنة 1996) وتعديلاته المنشور في العدد 4113 على الصفحة 1173 بتاريخ 15-04-1996 والساري بتاريخ 14-06-1996 المعدل بقانون معدل رقم 12 لسنة 1997 (قانون العمل المعدل لسنة 1997) المنشور في العدد 4192 على الصفحة 1182 بتاريخ 16-03-1997 والساري بتاريخ 16-03-1997 المعدل بقانون معدل رقم 12 لسنة 1998 (قانون العمل المعدل لسنة 1998) المنشور في العدد 4304 على الصفحة 3733 بتاريخ 01-10-1998 والساري بتاريخ 01-10-1998 المعدل بقانون معدل رقم 11 لسنة 1999 (قانون العمل المعدل لسنة 1999) المنشور في العدد 4338 على الصفحة 1188 بتاريخ 01-04-1999 والساري بتاريخ 01-04-1999 المعدل بقانون مؤقت معدل رقم 56 لسنة 2001 (قانون العمل المؤقت المعدل لسنة 2001) المنشور في العدد 4511 على الصفحة 4483 بتاريخ 26-10-2001 والساري بتاريخ 25-11-2001 المعدل بقانون مؤقت معدل رقم 51 لسنة 2002 (قانون العمل المؤقت المعدل لسنة 2002) المنشور في العدد 4561 على الصفحة 4085 بتاريخ 28-08-2002 والساري بتاريخ 28-08-2002 المعدل بقانون مؤقت معدل رقم 60 لسنة 2002 (قانون العمل المعدل المؤقت لسنة 2002) المنشور في العدد 4567 على الصفحة 4915 بتاريخ 10-10-2002 والساري بتاريخ 10-10-2002 [أعلن بطلانه بموجب إعلان صادر سندياً للمادة 94 من الدستور المنشور في العدد 4658 على الصفحة 2366 بتاريخ 16-05-2004] المعدل بقانون معدل رقم 11 لسنة 2004 (قانون العمل المعدل لسنة 2004) المنشور في العدد 4658 على الصفحة 2368 بتاريخ 16-05-2004 والساري بتاريخ 16-05-2004 المعدل بقانون معدل رقم 30 لسنة 2006 (قانون العمل المعدل لسنة 2006) المنشور في العدد 4759 على الصفحة 1715 بتاريخ 16-05-2006 والساري بتاريخ 16-05-2006 المعدل بقانون معدل رقم 12 لسنة 2007 (قانون العمل المعدل لسنة 2007) المنشور في العدد 4817 على الصفحة 1682 بتاريخ 01-04-2007 والساري بتاريخ 01-05-2007 المعدل بقانون معدل رقم 48 لسنة 2008 (قانون العمل المعدل لسنة 2008) المنشور في العدد 4924 على الصفحة 3487 بتاريخ 17-08-2008 والساري بتاريخ 17-08-2008 المعدل بقانون مؤقت معدل رقم 26 لسنة 2010 (قانون معدل لقانون العمل لسنة 2010) المنشور في العدد 5042 على الصفحة 4478 بتاريخ 15-07-2010 والساري بتاريخ 15-07-2010 المعدل بقانون معدل رقم 14 لسنة 2019 (قانون معدل لقانون العمل لسنة 2019) المنشور في العدد 5573 على الصفحة 2879 بتاريخ 16-05-2019 والساري بتاريخ 16-05-2019

والمشار إليه هنا وفيما بعد بالاسم المختصر قانون رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل لسنة 1996) وتعديلاته

