المادة 1

التسمية وبدء العمل

يسمى هذا القانون (قانون العمل لسنة 1996) ويعمل به بعد مرور ستين يوما 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 اكثر 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 جهه ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى .

عقد العمل : اتفاق شفهي أوكتابي 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 عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور 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 : الاصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الاصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون .

اصابة العمل : اصابة 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 ينشا بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل او نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف 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 الأجور: 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 القا نون .

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 العامين ومو ظفي البلديات .

ب-
تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاي ة 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 أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرت ب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام 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 أياه 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 يطل ع عليها بحكم عمله .

المادة 7

انظمة 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 وتا ريخ 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 تبلغه انذارا خطيا بذلك وفي حالة تخلفه فللو زير أو من يفوضه أن يقرر اغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها .

ج -
تحكم المحكمة على المخالف بازالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين دينارا 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 للا ردنيين 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 الـ قطاعات التالية :-
1- قطاع العاملين في المنازل وبستانييها وطهاتها 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 ترخي ص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص و كيفية ادارتها واشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بم قتضى 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 الـ قيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة واح التـه إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف وخمسمائة دينار أو بالحب س لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة اشهر أو بكلتا العقوبتين وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعل قة 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 وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة اخر تصريح عمل حصل عليه .

ج -
1. تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او تجدده بما في ذلك العمل الخاضع لاحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخزينة ويحدد مقداره 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 تجدده 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 التشريعات 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 الف 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 حاصلا 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 اعادة استقدام او 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 الوارد ة 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 تش غيله في عمل أخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصاب ته 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 ا لاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة .

-2
اذا 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 تنتهى خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيـ ها 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 تجديد أًلـ ه لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .

د - يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعه في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة .

هـ - 1 -
لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاولة 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 ويستوفو ن حقوقهم عند تزاحمهم بنسبة حق كل منهم .

المادة 16

الأثر المترتب على تغيير صاحب العمل

يبقى عقد العمل معمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع او انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة أو لأي سـ بب أخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأ داء 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 اختلافا بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حا دث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته و في حدود الظرف الذي أقتضى هذا العمل .

المادة 18

استبدال مكان العمل

لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان اقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك ف ي 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 ضم ن 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 يقت ضيه 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 الأ مراض 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 خبر ات 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 صاحـ ب العمل او معلوماته او ادواته او مواده 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 أقعده 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 ينتهى عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل .

المادة 23

انهاء عقد العمل غير المحدد المدة

أ -
إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الأخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر و احد على الأقل ولا يجوز سحب الاشعار 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 جواز فصل العامل لاسباب تتعلق بالشكاوى والمطالبات

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

المادة 25

اذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي او بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد 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 مدتة أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة (28) من هذا القانون .

ب -
إذا كان انهاء العقد محدد المدة صادرا عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأعن 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 جواز انهاء خدمة العامل

أ -
مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل أنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الـ حالات التاليه :

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 بيـ ن 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 أخر خلال أي من المدد المنصو ص 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 خـ لال 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 يوما مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصـ ل 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 بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامة .

ح -
إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملا مخلا 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 أخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المادة 29

ترك العمل دون اشعار

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 اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكا ام المادة (17) من هذا القانون .

2- استخدامه بصورة تدعو الى تغير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على أستخدامه 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 او باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي الـ معاقب عليه بموجب احكام 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 إشعارا من جهة م ختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

ب-
اذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل او من يمثله بالضرب او بممارسة اي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي على العاملين الم ستخدمين لديه ، فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة احكام اي تشريعات اخرى نافذة المفعول .

المادة 30

شهادة الخدمة

على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء 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 . اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء عقود عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة بذلك قب ل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص.
ب. يشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشانها الى الوزير خلال مد ة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التبليغ .

ج. يصدر الوزير قراره بشان التوصية ، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة 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 بالـ طعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة اقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن ف ي 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 العم ل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

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

المادة 32

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمع دل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس أخر أجر تقاضاه خلال مد ة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على اساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العا مل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل الـ تي تقع بين عمل وأخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة 33

انظمة صناديق الادخار او التوفير او التقاعد

أ -
بالاضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإدخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق أخر 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 كليا او جزئيا في اسه م 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 الـ تعلقة 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 الصندو ق 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

اذا توفي العامل تؤول الى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالاضافة الى حقوقه في أي من الصناديق الـ منصوص 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 ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة ا لتجربة 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 فى 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 المهنى خطيا بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزا 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 التى تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .

ج - يتولى المتدرب الذى أتم الثامنة عشر من العمر التعاقد بنفسه وإما إذا كان حدثا فينوب عنه وليه أو وصية .

المادة 37

مدة عقد التدريب

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

المادة 38

انهاء عقد التدريب

يجوز انهاء 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 - أذا 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 يشكل 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 الاقل 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 واعلانها 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 للإنهاء.

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 مفاو ضات 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 يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشمل هم .

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 ويك ون 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 خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

-4
العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل فائ دة 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 الشر ط 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 واصحاب العمل بالـ تساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائه ا وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

ب- تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها 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 معي نة .

2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشان 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 ا ن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجه ه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسـ خة 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 لتنـ ظيم 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 فإ ذا 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 يجيز ها القانون .

ب-
إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على ايصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني أسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ الم قبوض 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 اجراؤها 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 المتف ق عليها بين الطرفين .

و - كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي .

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

المادة 48

الإجراءات التأديبية

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

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

ب -
أن لا يتخذ بحق العامل أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعت مدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما 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 او من يفوضه .

المادة 49

الاقتطاع من الاجر

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو اتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الاشياء المفقودة أو المتعلقة أو كلفة إصلاحها على ان 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 أجرة عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوما في السنة .

المادة 51

امتيازات الاجور والحقوق

أ -1-
تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون ، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازا عاما 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 فورا 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 رئيسا لها من بين أعضائها.

ب-
تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنشر 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 عن 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 اقامة 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 او من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فلسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) دينارا 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 والبينات 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 جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالاجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها . وللسلطة وقبل 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 التى تأخر عن دفعها فى 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 فى ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها أذا 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 -
تنظر سلطة الأجور فى الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير فى هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة أيام 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 للتقسيط .

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

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

المادة 55

الانظمة الداخلية

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل فى مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة ا ليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما فى ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى ت قتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة 56

ساعات العمل

أ -
لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانو ن 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 فى أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل فى أ ي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه فى هذا القانون :

أ -
القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطب ق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة وأن لاتزيد 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 ت سليمها 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 الـ مؤسسة او ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة 59

العمل الاضافي و العمل ايام العطل و الاعياد

أ -
يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجرا لا يق ل عن 125% من أجره المعتاد .

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

المادة 60

العطلة الاسبوعية

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

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

ج -
يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع 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 العطله الأسبوعية 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 الإجازة وانقضت السنتان يعاقب بغرامة مقدارها مائة دينار ويدفع للعامل بدل إجازته 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 يوما أخرى بأجر كامل اذا كان نزيل 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 أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية :

1 -
إذا التحق بدورة للثقافة 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 ويشترط 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 أجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة فى جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

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

المادة 67

اجازة الامومة

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

المادة 68

اجازة الزوجين

لكل من الزوجين العاملين الحصول على أجازة 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 المراة

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 إجازة 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 أجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تاخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد 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 بـ غرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار ، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الادنى او ا لاخذ 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 جبـ رية 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 والمحرض والمتدخل في هذا الاستخدام .

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

المادة 78

<u>واجبات صاحب العمل</u>

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 كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها .

3 -
احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخا طر 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 الرسـ مية المختصة .

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

المادة 79

<u>تعليمات السلامة العامة</u>

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 وامـ راض المهنة .

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

ج -
الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزا زات 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 ا لقابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقا لتعليمات السلطات الرسمية المختصة .

المادة 81

ادخال المؤثرات العقلية

لا يجوز لصاحب العمل او العامل ان يسمح بأدخال اي نوع من الخمور او المخدرات او المؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى اماكن ا لعمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لآي شخص الدخول لتلك الاماكن او البقاء فيها لاي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشر وبات او العقاقير .

المادة 82

التقيد بتعليمات الوقاية

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

المادة 83

تعليمات الوقاية الصحية

للوزير بعد استطلاع اراء الجهات المعنية ان يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل اي شخص فيه قبل اجراء الفحص ال طبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر 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 كليا او جزئيا او ايقاف أي آلة فيهما اذا ك ان 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 انذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة خ لال المدة التي يحددها له في الانذار وذلك وفقا لجسامة المخالفة وخطورتها .

ج-
يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل أو ايقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلا ق او الايقاف .

د-
للوزير احالة المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب 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 و واجبـ اتها .

ب -
العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين اكثر من مؤسـ سة 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 المعـ مول به .

المادة 87

تبليغ الاصابات

أ -
اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضررا جسمانيا حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصا ب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعارا 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 و لا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .

المادة 88

دفع التعويض

يكون صاحب العمل مسؤولا عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عـ ن 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 هـ ذا 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 يـ تجاوز 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 فيـ

ه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البدل إلـ
ى (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 التعـ
ويض 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 فيحسـ
ب 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 الاتفا
ق 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 تا
ريخ 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 شر
وط 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

تقادم 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 علـ
ى انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئا عن عذر مشروع بـ
ما 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 البدل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التـ
حقيق 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 لهذ ه 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 عند ها وفاة المصاب أو اصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البدل اليومي أو التعو يض 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 احالته إلى اى 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 وفقا للانصبة المعينة في الجدو ل 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 شرو ط العضوية .

ب -
يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعا لشرط عدم انتسابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعم ل 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 ا و غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها او ادارتها او كيفية تسيير اعمالها .

المادة 98

أ-
تؤسس النقابة من عدد من العاملين لا يقل عن خمسين عاملا في الصناعة او النشاط الاقتصادي الواحد أو الصناعات والانشطة الاقتصاد ية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في انتاج واحد.

ب-
يحق لأصحاب العمل في أي صناعة او نشاط اقتصادي لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم الم

تعلقة 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 ك ما 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 اكثر من نقابة واحدة تمثلهم مراعياً 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 التش ريعات 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 نظاما داخليا للنقابات بما لا يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ويصادق 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 لجاذ ها.

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 والالتزمات 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 بـ ه 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 اصحاب 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 فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار .

د -
يجوز للاشخاص 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 الم صرح لها بممارستها وفقا لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتبارا 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 او 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 ا لتشريعات النافذة ، ويسري مفعوله اعتبارا 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 خلا ل سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل اصلا قائما .

المادة 105

الغاء تسجيل النقابة

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

المادة 106

الحل الاختياري للنقابة

تحل النقابة او نقابة اصحاب العمل اختياريا بموافقة ثلثي اعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أ و نقابة اصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقا لاحكام النظام الداخلي ويج ب اشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوما 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 البطلان اتخاذ أي إجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الف صل 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 تز يد على سبعة أيام من تاريخ تبلغ الإنذار وفي حال استمرارها يحرر 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 الع

مل للمحكمة إصدار القرار بإعادته الى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته إ ليه واذا 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 لد عمها الا بما يحقق أهدافها وفقا لأحكام التشريعات النافذة وأنظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير المحاسبية الدولية على أن تخضع هذه ا لأموال 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 والذ ي 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 لنقابتين او 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 مشر وعة .

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

<u>حماية اعضاء النقابة</u>

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 الن قابة بشأن اي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على ان لا يخالف الاتفاق القوانين والانظمة المعمول بها .

المادة 112

<u>حماية النقابة</u>

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 او نقابة أصحاب عمل ان تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي تحددها ا 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 ا لداخلي لأي منها مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الوزير توجيه انذار خطي لها بإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً من تاري خ تبليغه .

ب-
في حال استمرار المخالفة فللوزير بناء على تنسيب مُسجل النقابات إصدار قرار بحل الهيئة الادارية ويكون القرار قابلاً للطعن أمام المحـ كمة الإدارية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه.

ج-
على الوزير وبالتشاور مع الاتحاد العام للنقابات العمالية فيما يتعلق بالنقابات تعيين هيئة ادارية مؤقتة لإدارة النقابة من الهيئة العامة وذلـ ك لتسيير أعمال النقابة واجراء الانتخابات لهيئة ادارية جديدة خلال مدة أقصاها (6) اشهر من تاريخ الحل.

المادة 117

اموال النقابة بعد حلها

اذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لاي سبب من الاسباب فتودع اموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال الى ان تؤسـ س نقابة جديدة للمهنة او للمهن نفسها فاذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الاولى فتؤول اموالها المنقولة وغـ ير 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 الذ موذج المقرر مدققة حسب الاصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول ولمسجل النقابات ان يطلب من النقابة تزويده ببيانات أو ايضاحات اضافية للميزانية .

ب -
يرفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن اسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي اجر تها 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 مـ ن يستمر في النشاط النقابي باسم النقابة أو نقابة أصحاب العمل او الهيئة الإدارية لأي منها التي تم حلها.

ب -
كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج أي نص فيه عوقب بغرامة لاتقل 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 اجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره 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 إلي 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 االتي أديت إلى عدم انهائه 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 احالته الى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاه نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضا ئها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعي القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية واصدار القرار فيها .

ب -
يعطي النزاع العمالي الذي يحال الى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاري خ 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 المعروض عليها وتفصل فيه وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين ع لى 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 ولمجلس 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 بابراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة او المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النز اع .

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 اليها ، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها او بناء على طلب الوزير او أحد الخصوم الاغ لاط 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 الـ تي تمكنها من أعمالها .

المادة 128

قرارات المحكمة العمالية

أ -
يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار الـ محكمة 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 الو زير التقرير او القرار .

المادة 129

مكافآت المحكمة العمالية

-
يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيـ ب 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 للفئات 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 ا لأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بـ ذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك .

المادة 131

تنفيذ القرارات والتوصيات

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

ب -
يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتبارا من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفا ق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتبارا 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 الأعمـ ال 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 شرطا من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين

دينارا ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

ب -
إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

المادة 134

الاضراب والاغلاق

لا يجوز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية :-

أ - إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية .

ب -
خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذه المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

المادة 135

الاشعار بالاضراب والاغلاق

أ -
لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا باحدى خدمات المصالح العامة .

ب -
لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعارا للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة .

ج - تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية .

المادة 136

الاضراب والاغلاق المحظور

أ -
إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم 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 دينارا 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 الاضافية الإجراءات التالية:-

1-
يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء موحد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحدا، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبلغه 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 يطالبها 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 تعويضا 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 دينارا 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

الانظمة

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

المادة 141

الالغاءات

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 وفقا لأحكام هذا القانون .

المادة 142

المكلفون بتنفيذ احكام القانون

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .