

قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

منشور بتاريخ 1996/4/16 في عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 صفحة 1173

بدأ نفاذه في 14 / 6 / 1996

مع جميع تعديلاته بموجب القوانين المعدلة البالغ عددها 12، قانونا آخرها القانون المعدل رقم (14) لسنة 2019

قانون رقم 8 لسنة 1996

قانون العمل

الفصل الأول

المادة 1 إسم القانون وبدء العمل به

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

المادة 2 التعريفات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 1999، القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008، القانون المؤقت المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر.

نقابة أصحاب العمل: الهيئة التي تمثل أصحاب 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 إنجازه على ثلاثة أشهر.

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه 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 نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى.

عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته 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 الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي.

الحدث: كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة.

المؤسسة: الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في إنتاج 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 الإصابات

المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

إصابة العمل: إصابة العامل نتيجة حادث اثناء 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 الإدارية: الهيئة الإدارية للنقابة.

النزاع العمالي الجماعي: كل خلاف ينشا بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

اللجنة الثلاثية: اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بمقتضى أحكام المادة 34 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 طبيعته إنجاز ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (56) من هذا القانون.

صدر بموجب هذه المادة:

- القرار الخاص باعتماد مرجع طبي لسنة 2002، عدد الجريدة الرسمية رقم 4568 تاريخ 2002/10/16.
- قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003، عدد الجريدة الرسمية رقم 4605 تاريخ 2003/6/16.

المادة 3 المستثنون من القانون

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 12 لسنة 1997، القانون المؤقت المعدل رقم 51 لسنة 2002، القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004 ، القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008)

أ . مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العاملين وموظفي البلديات.

ب. تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمال في المنازل وطهاها وبستانيها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.

صدر بموجب هذه المادة:

نظام العاملين في المنازل وطهاها وبستانيها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009، عدد الجريدة الرسمية رقم 4989 تاريخ 2009/10/1.

المادة 4 نطاق تطبيق القانون

أ . لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو إتفاق أو قرار إذا كان أي منها يربط للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو إتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة 5 مهام التفتيش

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 6 واجبات مفتش العمل

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله.

المادة 7 أنظمة التفتيش

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

صدر بموجب هذه المادة:

نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996، عدد الجريدة الرسمية رقم 4101 تاريخ 1996/2/17.

المادة 8 واجبات صاحب العمل

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي:

أ . أن يرسل إشعاراً 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 الإحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمتدربين منهم.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بالسجلات الواجب على صاحب العمل الإحتفاظ بها لسنة 2002، عدد الجريدة الرسمية رقم 4568 تاريخ 2002/10/16.

المادة 9 صلاحيات 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 إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه إنذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر إغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها.

ج. تحكم المحكمة على المخالف بإزالة 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.

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

المادة 10 تنظيم سوق العمل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المؤقت المعدل رقم 51 لسنة 2002، القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المؤقت المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ . تتولى الوزارة، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء 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 وبستانيها وطهايتها ومن في حكمهم.

2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياساتها في توفير فرص العمل

وتشغيل الأردنيين.

ج. تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص وكيفية إدارتها وإشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة 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.

صدر بموجب هذه المادة:

- نظام المكاتب الخاصة للتشغيل رقم 21 لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4349 تاريخ 1999/5/16.
- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 98 لسنة 2009، عدد الجريدة الرسمية رقم 4989 تاريخ 2009/10/1.

المادة 11 حصر جهات التشغيل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 وإحالة 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 يوما ولا تزيد على ستة أشهر أو بكلتا العقوبتين وإقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

المادة 12 العمال غير الأردنيين

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 12 لسنة 1997، القانون المعدل رقم 12 لسنة 1998، القانون المعدل

رقم 30 لسنة 2006، القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008، القانون المؤقت المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 أردني أو تجدده بما في ذلك العمال الخاضعين لأحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم إيرادا للخزينة ويحدد مقداره بموجب النظام الصادر لهذه الغاية.

2- تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار إليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً للنظام الصادر بموجبه مبلغاً إضافياً عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة أو تجدده يخصص لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على أن يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة وأي 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- يعفى 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 أو من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة إلى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله أو دخل ولي أمره أو وصيه يستلزم هذا الإعفاء شريطة أن تقتصر مهام العامل غير الأردني على تقديم العون للمعوق وأن تحدد شروط تلك التوصية وإجراءات إصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية.

ز. تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي 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 إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

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

ح. يصدر الوزير قرارًا بتسفير العامل المخالف لهذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استقدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.

صدر بموجب هذه المادة:

نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم 36 لسنة 1997، عدد الجريدة الرسمية رقم 4221 تاريخ 1997/8/2.

المادة 13 استخدام العمال المعوقين

(مع تعديلاتها بموجب القانون المؤقت المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم.

المادة 14 استخدام العامل العاجز

إذا أصيب عامل إصابة 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 لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة.

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة 15 عقد العمل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المؤقت المعدل رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

- أ . 1. ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر 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 أعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الإستخدام.

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 بالإمتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تزامهم بنسبة حق كل منهم.

المادة 16 تغيير صاحب العمل

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

المادة 17 إلزام 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 الظرف الذي اقتضى هذا العمل.

المادة 18 تغيير 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 . تادية 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 الآداب العامة.
- ب. المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الإتفاق 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 إجرائها قبل الإلتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة 20 حقوق الملكية الفكرية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 12 لسنة 2007)

- أ . تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالإتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو آلاته الأولية في التوصل إلى هذا الإبتكار.
- ب. تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية في التوصل إلى هذا الإبتكار ما لم يتفق

خطياً على غير ذلك.

المادة 21 انتهاء عقد العمل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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. إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا 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 إشعار إنهاء العقد

أ . إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً 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 أجراً عن فترة تركه العمل

وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة 24 حماية العامل المشتكى

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 الفصل التعسفي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها 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 أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

المادة 26 إنهاء عقد العمل المحدد

أ. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو إنهاء 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 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 مطالبته 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 استثناءات إنهاء الاستخدام

أ . مع مراعاة احكام 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 إبتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

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

3. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للإلتحاق 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 الفصل 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 الإضرار 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 إنذاره كتابة مرتين.

هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى 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 بالآداب 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

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008)

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 بيناً 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 أن 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 الإعتداء 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 الإعتداء

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 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 شهادات أو أدوات.

المادة 31 إنهاء العقود أو تعليقها

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 51 لسنة 2002، القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010)

أ. إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الإقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززا 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. لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الإستئناف المختصة التي تنتظر 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.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار تشكيل لجنة للنظر في إنهاء أو تعليق عقود العمل لسنة 2003، عدد الجريدة الرسمية رقم 4595 تاريخ 2003/4/30.

المادة 32 مكافأة نهاية الخدمة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن 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 الإثني عشر شهراً السابقة لانتهاء 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 صناديق الإيداع والتوفير

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 56 لسنة 2001، القانون المعدل رقم 12 لسنة 2007)

أ . بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإيداع أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الإستحقاقات 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 أن ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على أن يكون استثمار أمواله كلياً أو جزئياً في أسهم أو حصص الشركة التي أسس فيها ذلك الصندوق.

د. يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب أن يتضمن نظام أي منها على الأمور المتعلقة بإدارة الصندوق بما في ذلك ما يلي:

1. وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الأعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الأقل سنوياً لإقرار حسابات الصندوق ومناقشة الأمور الإدارية والمالية وانتخاب أعضاء في لجنة إدارة الصندوق من بين أعضائها.

2. إدارة أموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة.

المادة 34 حقوق العامل المتوفي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

إذا توفي العامل توّول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون.

المادة 35 مدة التجربة

أ . لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط 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 إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج. إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة أعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

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 الطابع.

ج. يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه.

صدر بموجب هذه المادة:

تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4393 تاريخ 1999/11/16.

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 الإنتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض

وتنشر في الجريدة الرسمية.

المادة 38 إنهاء عقد التدريب

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

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

ب. إذا لم يرق أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

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

د. إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو 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.

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المادة 39 تنظيم عقد العمل الجماعي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة.

ب. يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والإضمام إليها وأي أمور تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

المادة 40 مدة عقد العمل الجماعي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ. يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة فإذا عقد لمدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز ثلاث سنوات حداً 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 كلياً أو جزئياً بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر وعلى أن يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار.

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

المادة 41 إنتهاء عقد العمل الجماعي

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

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

المادة 42 آثار عقد العمل الجماعي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 أطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين أصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه.

ب. يكون عقد العمل الجماعي ملزماً 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 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

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008)

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 ومكافآتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

ب. تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة إليها في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه إضافة إلى المهام الإستشارية التالية:

1. إبداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه.
2. دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.
3. إجراء الدراسة حول مدى إنسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الإجتماعية والإقتصادية ومعايير العمل الدولية.
4. مناقشة النزاعات العمالية.

ج.1. للجنة الثلاثية أن تقوم بعد إجراء الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة.

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

صدر بموجب هذه المادة:

نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم 21 لسنة 2010، عدد الجريدة الرسمية رقم 5030 تاريخ 2010/5/16.

المادة 44 التفاوض الجماعي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ. يجوز إجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى أن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل أو النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى أن 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 عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

الفصل السابع

حماية الاجور

المادة 45 تحديد الأجر

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

المادة 46 استحقاق واستلام الأجر

أ. يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه 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 إسقاط حقه

في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

المادة 47 الحسم من الأجر

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 الإجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.
- د. اشتراكات العامل في صندوق الأذخار.
- هـ. الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.
- و. كل دين يستوفى تنفيذًا 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 لائحة الجزاءات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

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 أو من يفوضه 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 إسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار الغرامات التي تفرض على العمال لسنة 2002، عدد الجريدة الرسمية رقم 4568 تاريخ 2002/10/16.

المادة 49 الإقتطاع 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 تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة 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 الكامل 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 امتياز الأجور والحقوق

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 51 لسنة 2002، قانون المعدل المؤقت رقم 60 لسنة 2002، القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

- أ . 1. تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة.
2. يفقد العامل حقه في الإمتياز العام المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة إذا ثبت للمحكمة المختصة أن الأجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الإمتياز لا تستند إلى أي أساس قانوني.
- ب. في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة 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 التفليسة أو التصفية.

المادة 52 الحد الأدنى للأجور

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

- 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 حماية الحد الأدنى للأجور

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرا 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 سلطة دعاوى الأجور

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 51 لسنة 2002، القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 فسلطة 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 الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات

المنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية:

1. دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره 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 إيداع واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها. وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الإدعاء أن تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

د. يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور 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 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 إليها 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 قابلاً 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 للتقسيت.

ز. يعفى من الرسوم والطوابع الإدعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

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

الفصل الثامن

تنظيم العمل والإجازات

المادة 55 الأنظمة الداخلية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

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 تحديد ساعات العمل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب. يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة

المادة 57 العمل الإضافي الإلزامي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك 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 الختامية والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً 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 معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة الواحدة.

المادة 58 الإستثناء من ساعات العمل

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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

المادة 59 العمل الإضافي الاختياري

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

أ . يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل 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 أجراً إضافياً لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد.

المادة 60 العطلة الأسبوعية

أ . يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا 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 الإجازة السنوية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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

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

ج. يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته، 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 الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.

المادة 62 تجزئة الإجازة السنوية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

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

المادة 63 الأجر عن رصيد الإجازات

إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة.

المادة 64 التنازل عن الإجازة

يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها.

المادة 65 الإجازة المرضية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا 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 لغايات اعتماد التقارير الطبية.

المادة 66 الإجازات الإضافية

مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ. لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:

1. إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة أو الإتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب

العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.

2. لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل

لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب. يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية

معترف بها بصورة رسمية.

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

المادة 67 إجازة رعاية الأطفال

للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على

سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت

بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

المادة 68 إجازة مرافقة الزوج

لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل

إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.

المادة 69 القيود على تشغيل المرأة

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، عدد الجريدة الرسمية رقم 5068
تاريخ 2010/12/1.

المادة 70 إجازة الأمومة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

المادة 71 إرضاع المولود

للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

المادة 72 رعاية أطفال العاملات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 الأحداث

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

المادة 74 منع استخدام الأحداث

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

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

صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة 2011، عدد الجريدة الرسمية رقم 5098 تاريخ 2011/6/16.

المادة 75 استخدام الأحداث

يحظر تشغيل الحدث:

أ . أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.

ب. بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.

ج. في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية.

المادة 76 شروط استخدام الأحداث

على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو 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 أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.

المادة 77 عقوبات الفصل الثامن

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008)

أ . يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية.

ب. إضافة إلى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالإحتيال أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) ألف 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.

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة 78 واجبات صاحب العمل

أ . يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

1. توفير الإحتياجات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن

الآلات المستعملة فيه.

2. توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

3. إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.

4. توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

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

• صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بوسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسات لسنة 1997، عدد الجريدة الرسمية رقم 4179 تاريخ 1997/1/16.

المادة 79 تعليمات السلامة

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

أ. الإحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو في أي منها لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة.

ب. الأجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات أو في أي منها لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة ووقايتهم منها.

ج. الأسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية

من الضوضاء والإهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة وتحديد طرق الفحص والإختبار الخاصة لضبط هذه المعايير.

صدر بموجب هذه المادة:

تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998، عدد الجريدة الرسمية رقم 4286 تاريخ 1998/6/16.

المادة 80 الوقاية من المواد الخطرة

على صاحب العمل اتخاذ الإحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والإنفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للإشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة 81 إدخال المؤثرات العقلية

لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بإدخال أي نوع من الخمر أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة إلى أماكن العمل أو أن يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول إلى تلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير.

المادة 82 التقيد بتعليمات الوقاية

يجب على العمال في أي مؤسسة التقيد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والإمتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الأحكام والقرارات والتعليمات والإمتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة 83 الفحص الطبي الأولي

للوزير بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنتشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية.

صدر بموجب هذه المادة:

تعليمات الفحص الطبي الأولي للعمال في المؤسسات لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4359 تاريخ 1999/7/1.

المادة 84 عقوبات الفصل التاسع

أ . إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب. يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها.

ج. يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف.

د. للوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب.

المادة 85 أنظمة الوقاية والسلامة

يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الأنظمة اللازمة في الأمور التالية:

أ . تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك

اللجان والمشرفين وواجباتها.

ب. العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات أصحاب العمل في توفيرها وكيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والأجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال.

ج. الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل.

صدر بموجب هذه المادة:

- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم (7) لسنة 1998، عدد الجريدة الرسمية رقم 4263 تاريخ 1998/2/16.
- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم 42 لسنة 1998، عدد الجريدة الرسمية رقم 4295 تاريخ 1998/8/1.
- نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل رقم 43 لسنة 1998، عدد الجريدة الرسمية رقم 4295 تاريخ 1998/8/1.
- تعليمات الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4353 تاريخ 1999/6/1.

الفصل العاشر

اصابات العمل وامراض المهنة

المادة 86 نطاق تطبيق أحكام الفصل العاشر

تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الإجتماعي المعمول به.

المادة 87 التبليغ عن الإصابات

أ . إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادثة وأن يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته.

ب. يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها في حالة مخالفته لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.

المادة 88 تعويض المرض المهني

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

المادة 89 تعويض إصابات العمل

مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل.

المادة 90 مقدار التعويض

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

أ . إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي أجر ألف ومئتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار.

ب. إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل أجره اليومي اعتباراً

من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

ج. إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون.

د. إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على أن 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 أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله.

المادة 92 تقدير التعويض

أ. يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الإتفاق على التعويض يقدره الأمين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في أي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره إلى ذوي العلاقة.

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

ج. لا تسمع أي دعوى أمام أي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون إذا كان الطلب قد قدم

بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه.

المادة 93 تقادم المطالبة بالتعويض

لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها أو من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة إذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الإستقرار النهائي لنتائج الإصابة.

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 أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية:

1. إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب.

2. إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية.

3. إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة.

ب. لا تنطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال.

المادة 95 رهن التعويض أو حجزه

لا يجوز في أي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى أحكام هذا القانون أو الحجز عليه إلا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه

أو بالإدعاء بتقاص التعويض المستحق بعد وفاة العامل.

المادة 96 توزيع تعويض المتوفي

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

الفصل الحادي عشر

نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل

المادة 97 الإنتساب للنقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004)

أ . للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الإنتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية.

ب. يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل.

ج. يحظر على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي أعمال تتطوي على تدخل من أي منها في شؤون الأخرى، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها أو إدارتها أو كيفية تسيير أعمالها.

المادة 98 تأسيس النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ- تؤسس النقابة من عدد من العاملين لا يقل عن خمسين عاملا في الصناعة أو النشاط الاقتصادي الواحد أو

الصناعات والأنشطة الاقتصادية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد .

ب- يحق لأصحاب العمل في أي صناعة أو نشاط اقتصادي لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصا 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 وفقا للأحكام 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 أردنياً.

2- أن لا يقل عمره عن (18) سنة.

3- أن لا يكون محكوماً بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة .

و- يشترط في العامل المنتسب لأي نقابة أن لا يقل عمره عن (18) سنة .

ز- إذا كان المؤسس أو المنتسب لأي نقابة من نقابات أصحاب العمل شخصاً اعتبارية فيشترط أن يكون مسجلاً في المملكة وفقاً لأحكام التشريعات النافذة.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار بشأن تصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابات لهم لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4331 تاريخ 1999/3/1.

المادة 99 أهداف النقابة

مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 وفقا 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 لمنسوبيها واي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية.

المادة 100 الأنظمة الداخلية للنقابات

مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

- يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاما داخليا للنقابات بما لا يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة وبصادق عليه مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل فور إقراره على أن يتضمن الأمور التالية:
- أ- إسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.
 - ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها.
 - ج- شروط وإجراءات إنتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الإدارية أو أي من لجانها.

د- شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها.

ه- عدد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها.

و- الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والإلتزامات 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 وإجراءاتها وإنهاء خدماتهم.

ط- كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية.

ي- إجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة إلى اجتماعاتها العادية وغير العادية.

المادة 101 توفيق أوضاع النقابات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 11 لسنة 1999)

أ . تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاه.

ب. تعتبر نقابات أصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون وكأنها مسجلة بمقتضاه.

ج. على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل المذكورة أعلاه توفيق أوضاعها وأنظمتها مع أحكام هذا القانون خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه.

المادة 102 تأسيس وتسجيل النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ. يقدم طلب تسجيل أي نقابة أو نقابة لأصحاب العمل موقعا من المؤسسين إلى 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 أن يطلب من الهيئة الإدارية تزويده بأي وثائق إضافية يراها ضرورية لإتمام التسجيل.

ج. يترتب على مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل أي نقابة أو نقابة أصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه فإذا وافق على الطلب أصدر شهادة بتسجيل النقابة أو الجمعية 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 للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة أو نقابة أصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة 103 الشخصية الاعتبارية للنقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ. تعتبر النقابة أو نقابة أصحاب العمل قائمة بالإسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ:

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

2. أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء 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 لعام للنقابات أو النقابات أو أي من نقابات أصحاب العمل أن يصادق على أي تعديل يطرأ على الأنظمة الداخلية للاتحاد أو للنقابات أو لنقابات أصحاب العمل من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل على أن لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة، ويسري مفعوله اعتباراً من تاريخ المصادقة عليه.

المادة 104 عنوان النقابة

ترسل جميع المراسلات والإشعارات للنقابة أو نقابة أصحاب العمل إلى عنوانها المسجل ويجب أن يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات أصحاب العمل لدى المسجل وإلا اعتبر العنوان المسجل أصلاً قائماً.

المادة 105 إلغاء تسجيل النقابة

يقوم المسجل بإلغاء شهادة تسجيل النقابة أو نقابة أصحاب العمل إذا ثبت أنها أصبحت غير قائمة إما لحلها اختياريًا أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي.

المادة 106 الحل الإختياري للنقابة

تحل النقابة أو نقابة أصحاب العمل اختياريًا بموافقة ثلثي أعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو نقابة أصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية أموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لأحكام النظام الداخلي ويجب إشعار الوزير والإتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال

خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المادة 107 التفرغ النقابي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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

المادة 108 حماية الممثل النقابي

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطلان 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 تبليغ الإنذار وفي حال استمرارها يحرر مفتش العمل ضبطاً بها ويحيل الأمر إلى المحكمة المختصة.

ج- يحق للعامل المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه خلافاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته إلى 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 شهراً وذلك إضافة إلى تعويض الفصل التعسفي وأي حقوق أخرى مترتبة له وفق أحكام هذا القانون.

المادة 109 أموال النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

- أ. لا يجوز إنفاق أموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات أصحاب العمل واي أموال تخصصها الحكومة أو أي جهة أخرى لدعمها إلا بما يحقق أهدافها وفقاً 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 إلى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية.

المادة 110 الإتحادات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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

المادة 111 حماية أعضاء النقابة

لا يعاقب أي موظف في أي نقابة للعمال أو أي عضو فيها ولا تتخذ أي إجراءات قانونية أو قضائية بحقه بسبب

اتفاق أبرم بين أعضاء النقابة بشأن أي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على أن لا يخالف الإتفاق القوانين والأنظمة المعمول بها.

المادة 112 حماية النقابة

لا تعتبر أي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الإدعاء بأن أيا من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة.

المادة 113 سجلات النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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

صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بالسجلات والدفاتر التي يجب على كل نقابة عمال إعدادها لسنة 1999، عدد الجريدة الرسمية رقم 4325 تاريخ 1999/2/1.

المادة 114 عضو الهيئة الإدارية

لا يجوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة إذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والآداب العامة.

المادة 115 اللجان النقابية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

للنقابة أن تشكل لجاناً تابعة لها في أنحاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للنقابات الأحكام والإجراءات المتعلقة بطرق

تشكيلها والعلاقة بين النقابة وهذه اللجان.

المادة 116 حل النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ- إذا ارتكبت الهيئة الإدارية لأي نقابة أو نقابة أصحاب العمل مخالفة لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه أو إذا تضمن النظام الداخلي لأي منها مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الوزير توجيه إنذار خطي لها بإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على (30) يوما من تاريخ تبليغه.

ب- في حال استمرار المخالفة فللوزير بناء على تنسيب مسجل النقابات إصدار قرار بحل الهيئة الإدارية ويكون القرار قابلا للطعن أمام المحكمة الإدارية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه.

ج- على الوزير بالتشاور مع الاتحاد العام للنقابات العمالية فيما يتعلق بالنقابات تعيين هيئة إدارية مؤقتة لإدارة النقابة من الهيئة العامة وذلك لتسيير أعمال النقابة وإجراء الانتخابات لهيئة إدارية جديدة خلال مدة أقصاها (6) أشهر من تاريخ الحل.

المادة 117 أموال النقابة بعد حلها

إذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لأي سبب من الأسباب فتودع أموالها في البنك الذي يعينه الإتحاد العام لنقابات العمال إلى أن تؤسس نقابة جديدة للمهنة أو للمهن نفسها فإذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الأولى فتؤول أموالها المنقولة وغير المنقولة إلى الإتحاد العام لنقابات العمال.

المادة 118 ميزانية النقابة

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010)

على النقابة أو نقابة أصحاب العمل إعداد بيانات مالية ختامية خلال الأشهر الأربعة التالية للسنة المالية المنتهية على أن تدقق من محاسب قانوني تنتخبه هيئتها العامة ويتم تزويد الوزارة بنسخة من تقرير المحاسب القانوني

والبيانات المالية الختامية فور إقرارها من هيئتها العامة.

صدر بموجب هذه المادة:

قرار خاص بنموذج الميزانية العمومية لنقابات العمال ونقابات أصحاب العمل لسنة 2002، عدد الجريمة الرسمية رقم 4568 تاريخ 2002/10/16.

المادة 119 العقوبة على المخالفات

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

أ- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو 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 أدخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة أو اشترك في ذلك أو أجرى أي تزوير في النظام الداخلي للنقابة أو في أي تعديل فيه أو اشترك في ذلك أو أغفل إدراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة.

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة 120 مندوب التوفيق

للووزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر 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 فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الإتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين.
- ب. إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الإستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة 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 أصحاب العمل.
 2. عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة 122 مهام مجلس التوفيق

- أ. إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين.
- ب. إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنتهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.
- ج. يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة 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 إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور إثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للإشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

ب. يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الإستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

ج. تنتظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو 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 أو الإستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

المادة 126 تفسير قرارات المحكمة

للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته وذلك بناء على طلب الوزير أو 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 أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الأغلط أو الأخطاء الكتابية أو 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 كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار.

ب. ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار.

المادة 129 مكافآت المحكمة والمجلس

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

المادة 130 حجية التسويات والقرارات

تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:

أ . لأطراف النزاع العمالي.

ب. لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم 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 أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة 131 تنفيذ القرارات والتسويات

أ . ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.
ب. يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات 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 لاي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية:
أ . تغيير شروط الإستخدام السارية المفعول.
ب. فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة 133 عقوبة 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 مائتي 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 أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون

فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الاولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

المادة 134 الإضراب والإغلاق

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

- أ . إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.
- ب. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة 135 الإشعار بالإضراب والإغلاق

- أ . لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.
- ب. لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.
- ج. تحدد الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.

• صدر بموجب هذه المادة:

نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم 8 لسنة 1998، عدد الجريدة الرسمية رقم 4271 تاريخ 1998/4/1.

المادة 136 عقوبة الإضراب المحظور

- أ . إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الاول

وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

ب. إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

المادة 137 الدعاوى الفردية

(مع تعديلاتها بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 2004، القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010، والقانون المعدل رقم 14 لسنة 2019)

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 أجور ساعات العمل الإضافية الإجراءات التالية:

1- يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الإدعاء خطيا ويجوز تقديم ادعاء موحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحدة، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، أن يقدم إلى المحكمة جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفائه بالأجور التي يطالب بها العامل أو 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 أو 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 أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت المحكمة أن التأخر كان ناجمة عن خطأ بحسن نية، أو نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجر أو قبولها.

ج. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تقيمه إذا كان وجاهيا ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترب على المحكمة أن تفصل في الإستئناف خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده إلى ديوانها.

د. 1- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى 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 إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها.

المادة 138 سماع الدعاوى وتقدمها

أ . لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً 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 أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجر ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجر.

المادة 139 مخالفات لم تحدد عقوبتها

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 الأنظمة

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

المادة 141 الإلغاءات

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

المادة 142 المكلفون بتنفيذ القانون

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون.

بيت
العمال