

مسودة مقترحة لغايات التشاور وغير مخصصة للتداول
مقدمة إلى الحكومة من تحالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل
"إعداد بيت العمال"

نظام رقم () لسنة 2020

نظام عمال الزراعة

صادر بمقتضى أحكام الفقرة (ب) في المادة (3) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الفصل الأول

المادة (1):

يسمى هذا النظام (نظام عمال الزراعة لسنة 2020) ويعمل به من تاريخ نشرة في الجريدة الرسمية.

المادة (2):

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

الوزير: وزير العمل.

الوزارة: وزارة العمل.

القانون: قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

مديرية العمل: أي مديرية تنشأ في الوزارة لتنفيذ مهامها وفقاً لأحكام قانون العمل والتشريعات ذات العلاقة.

العمل الزراعي: كل عمل يهدف إلى استثمار الأرض أو المنشآت الزراعية استثماراً زراعياً أو في الإنتاج الحيواني، سواء كان العمل بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو جزئي أو موسمي، ومن ذلك الأعمال المرتبطة بالعمل الزراعي التي يغلب فيها الطابع الزراعي والمحددة بقرار يصدره الوزير بعد الاستئناس برأي وزارة الزراعة.

المنشأة الزراعية: أي مشروع أو مؤسسة أو أرض (مملوك، أو مستأجر، أو مستثمر، أو مساهم) يدار من قبل شخص طبيعي أو معنوي ويستخدم فيه عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه، ويكون نشاطه الإقتصادي الإستثمار في الأنشطة الزراعية والحراجية، بما في ذلك العمليات والخدمات الزراعية الخاصة بالتجهيز الأولي لمنتجات المنشأة الزراعية، وإنتاج المحاصيل، والأنشطة الحراجية، وتربية الحيوانات والأسماك، واستخدام وصيانة الآلات والمعدات والاجهزة والأدوات والتجهيزات الزراعية، وأي عملية تخزين أو تشغيل أو نقل مرتبطة مباشرة بالإنتاج الزراعي، ولا يشمل ذلك العمليات الصناعية التي تستخدم المنتجات الزراعية كمواد خام والخدمات المرتبطة بها، أو الإستغلال الصناعي للغابات، أو الحيازات الأسرية الصغيرة التي تنتج للإستهلاك الخاص "زراعة الكفاف" ولا تستخدم عمالاً بأجر بانتظام.

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري مالك أو مستأجر أو شريك أو مستثمر يستخدم عاملاً أو أكثر لاستثمار المنشأة الزراعية استثماراً زراعياً أو في الأعمال المرتبطة بذلك.

العامل: كل شخص طبيعي يعمل في عمل زراعي لقاء أجر لصالح صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته، لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل عرضي أو موسمي، ويشمل ذلك فترة التدريب والتجربة.

عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يستخدم بمقتضاه العامل للعمل لدى صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين أو غير معين، ومن ذلك العمل المؤقت والعرضي والموسمي.

الأجر: كل ما يستحقه العامل من صاحب العمل لقاء عمله نقداً أو عيناً، ويعد من ممتلكاته كل ما منح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها بموجب قانون أو نظام داخلي أو عرف أو استقر التعامل على دفعها، وعلى أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر على مستوى المملكة بموجب المادة (52) من قانون العمل.

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته إنجاز مدة محددة.

العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة إنجازة على ثلاثة أشهر.

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

العمل الجزئي: العمل الذي يتم في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية المعتادة في المنشأة.

العمل الليلي: أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً.

العمل الجبري: كل عمل أو خدمة تفرض قسراً على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته.

العنف والتحرش في العمل: السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، والتي تهدف إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي بالعامل، أو تؤدي إليه أو يحتمل أن تؤدي إليه، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي.

التمييز في العمل: أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإنتماء النقابي، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الإستخدام أو المهنة، ومن ذلك إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الإستخدام وظروفه.

المساواة في الأجور: تحديد مقدار أجور العامل والعاملة عن العمل ذي القيمة المتساوية دون تمييز قائم على النوع الاجتماعي.

المحكمة المختصة: محكمة الصلح في المنطقة التي تقع فيها المنشأة الزراعية أو الأرض الزراعية أو المشروع.

المادة (3)

تسري أحكام هذا النظام على العمال دون تمييز أيا كان أساسه وعلى أصحاب العمل المرتبطين بعقد عمل زراعي، أياً كانت طريقة تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، وأياً كان نوع المنشأة الزراعية وتوابعها التي ينفذ العقد فيها سواء كانت مسجلة لدى الجهات الرسمية أو لم تكن مسجلة، كما تسري أحكامه على المنشآت والمؤسسات الحكومية التي تشغل عمالاً زراعيين، وعلى أي جهة يغلب على عملها الطابع الزراعي.

المادة (4)

لا تسري أحكام هذا النظام على العمال المشمولين بقانون العمل من الفئات التالية:

- أ- العمال الذين يستخدمون في تشغيل وإصلاح وصيانة الآلات والاجهزة الميكانيكية في المنشآت الزراعية.
- ب- العمال في المصانع ومحالجات القطن ومعامل منتجات الألبان وما شابهها من المنشآت التي تصنع فيها المنتجات الزراعية أو تعدها للتسويق.
- ج- العمال المستخدمون في إدارة الأعمال الزراعية القائمين بالأعمال المكتبية والحسابية وأعمال المخازن والحدائق والبساتين.

المادة (5)

- أ- تمثل الحقوق الواردة في هذا النظام الحد الأدنى لحقوق العامل، ولا تؤثر أي من الأحكام الواردة فيه على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار أو عرف إذا كان أي منهما يربط للعامل حقوقاً أو إمتيازات أفضل من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.
- ب- يعتبر باطلاً كل شرط أو إتفاق يخالف أحكام هذا النظام، إذا كان يتضمن إنتقاصاً للحقوق المقررة فيه للعامل، ولو كان سابقاً لتاريخ العمل بهذا النظام.
- ج- يعتبر كل صلح يتضمن إنتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال فترة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهائه باطلاً إذا كان مخالفاً لأحكام هذا النظام.

المادة (6)

تسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا النظام، وبما ينسجم مع أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة والمصادق عليها قانوناً، والمصلحة الفضلى للعامل.

المادة (7)

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، على أن تنظم نسخة من كل منها باللغة التي يفهمها العامل إذا كان غير عربي.

الفصل الثاني: عقد العمل

المادة (8)

أ- تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعمال بعقد عمل خطي، يحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع نسخة منه في مديرية العمل، وإذا لم يحرر خطياً فللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، وله في ذلك أن يسترشد بعقد أو أكثر من عقود عمل العاملين لدى نفس صاحب العمل بذات النوع من العمل.

ب- يحرر عقد العمل باللغة العربية وفي حال كان العامل غير عربي فتحرر نسخة منه باللغة التي يفهمها مرفقة بالنسخة العربية، وتوقع من طرفي العقد ويعتد بها في الاثبات، وإذا كان العامل لا يتقن القراءة والكتابة فله أن يشرك معه شاهداً يختاره للإطلاع والتوقيع.

ج- إذا كان عقد العمل محدود المدة فلا يجوز أن تتجاوز مدته سنتان، وفي حال استمرار العمل بعد انتهاء مدته دون تجديده لمدة تالية فيصبح العقد عقداً غير محدد المدة.

د- تعفى عقود العمل من كافة الرسوم والطوابع.

المادة (9)

يجب أن يتضمن عقد العمل كحد أدنى البيانات التالية:

- 1- اسم صاحب العمل وعنوانه.
- 2- اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومكان إقامته وجنسيته.
- 3- طبيعة ونوع العمل المتفق على أدائه وتاريخ الإلتحاق به ومكانه.
- 4- ساعات العمل وطريقة تقسيمها.
- 5- الأجر ونسبة الزيادة السنوية، وأي مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل وطريقة وموعد ومكان أداء الأجر المتفق عليه.
- 6- مدة العقد، وتاريخ بداية العمل، وتاريخ نهايته إن كان محدود المدة وكيفية تمديده.

المادة (10)

أ- تخضع عقود العمل الجزئي أو الموسمي أو العرضي أو المؤقت لكافة شروط عقد العمل المنصوص عليها في هذا النظام، ويتمتع العامل بموجبها بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا النظام، ويخصص لكل منها نموذج عقد خاص لهذه الغاية.

ب- لا تقل ساعات العمل الجزئي عن (12) ساعة أسبوعياً ولا تزيد على (24) ساعة.

ج- تحتسب الحقوق المالية وأيام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي أو موسمي أو عرضي أو مؤقت، بما يتناسب مع ساعات العمل.

المادة (11)

يحظر العمل بعقد الجماعة (الفرقة) الذي يستخدم صاحب العمل بمقتضاه عدة أشخاص في آن واحد، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مقابل أجر جماعي أو فردي.

المادة (12)

يجوز أن يتضمن عقد العمل شرط التعيين تحت التجربة، ولا يجوز أن تزيد مدة التجربة في أي حال من الأحوال عن ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ويعتبر شرط التعيين تحت التجربة باطلاً إذا لم يثبت بالكتابة صراحة في عقد العمل، وتعتبر فترة التجربة فترة خدمة فعلية يستحق عنها العامل كافة الحقوق، وفي حال انتهاء فترة التجربة دون قيام صاحب العمل بفسخ العقد صراحة اعتبر عقد العمل مستمرا من بداية عمل العامل.

المادة (13)

إذا حدث تغيير على الوضع القانوني لصاحب العمل أو تغيير قانوني في شكل أو ملكية المنشأة، نتيجة حلها أو تصفيتها أو إغلاقها كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم نشاطها أو إفلاسها أو في حالة إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع (ولو كان بالمزاد العلني) أو الإيجار أو الدمج أو تغيير رأس المال، أو التحويل إلى شركة أو أي نوع آخر من التغيير، تبقى جميع عقود العمل القائمة في تاريخ التغيير سارية بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة، ولا يجوز القيام بمراجعتها أو فسخها إلا في الحالات التي يجيزها هذا النظام، ويكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن تنفيذ كافة الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الإلتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي ترتبت قبل نقل المشروع.

المادة (14)

يلتزم صاحب العمل بالآتي:

- أ- عدم تكليف العامل بأداء عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاحاً لما ينشأ عن ذلك الحادث وفي حالة القوة القاهرة، وعلى أن يكون التكليف بصفة مؤقتة لا تزيد مدته عن (10) أيام في السنة.
- ب- عدم تكليف العامل بأي عمل يهدد صحته، أو سلامة جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية، ويجب أن يبين مخاطر العمل ويطلع العامل عليها قبل التعاقد، وأن يوفر على نفقته الظروف الصحية في مكان العمل والإحتياجات والأدوات اللازمة لوقاية العمال أثناء العمل.
- ج- إشراك جميع العاملين لديه بالضمان الإجتماعي، واقتطاع النسب المحددة من العمال وفقاً لقانون الضمان الإجتماعي.

د- إطلاع العمال على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية وعلى كل تغيير يطرأ عليها:

1. إتفاقيات العمل الجماعية ومضمونها إن وجدت.
2. النظام الداخلي للمنشأة.
3. مواعيد وأوقات العمل والراحة الأسبوعية.
4. تاريخ أداء الأجر وموعده ومكان ادائه.
5. رقم تسجيل العامل بالضمان الإجتماعي وتفاصيل الإقتطاعات الخاصة بذلك.
6. الشروط والتدابير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وسبل الوقاية من خطر الآلات وأدوات العمل وحوادث العمل والأمراض المهنية.
7. الحقوق العمالية في التنظيم النقابي وتأسيس النقابات والانضمام إليها وممارسة النشاط النقابي.

هـ- دفع الأجر والزيادة السنوية المتفق عليها، حسب الموعد المحدد أدائه في عقد العمل، وأن يوثق استلام الأجر كتابة، ما لم يرغب العامل بتحويله إلى حسابه البنكي.

و- منح العامل أثناء سريان عقد العمل أو عند إنتهائه ودون مقابل شهادة بما يطلبه من بيانات بشأن تاريخ إلتحاقه بالعمل ونوع العمل الذي قام به والأجر والمزايا الأخرى التي حصل عليها وخبرته وكفاءته المهنية وتاريخ وسبب إنتهاء عقد العمل.

ز- ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة وظروف العمل، سواء كانت على صعيد الأجور، او المخصصات أو العلاوات او المكافآت أو الترقيات، وكافة الشؤون الأخرى المتعلقة بالعمل.

ح- توفير وسائل إنتقال مناسبة للعمال إلى أماكن العمل، أو أن يوفر سكناً مناسباً للعامل إن لزم، وأن يوفر إمكانيات الوصول إلى السلع والخدمات اللازمة للعمال ولأفراد أسرهم في الأماكن النائية، وبأسعار مدعومة.

ط- أن يتحمل كلف استقدام العامل الوافد الذي يستخدمه بأنواعها ومن ذلك كلف تذاكر السفر، وكلف ورسوم استصدار تصريح العمل والإقامة والفحوصات الطبية، وجميع النفقات الناتجة عن استخدامه.

الفصل الثالث: إنتهاء علاقة العمل

المادة (15)

ينتهي عقد العمل وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل، ومن ذلك شروط وإجراءات الإشعار ومدته.

المادة (16)

أ- ينتهي عقد العمل بانتهاء مدته أو بانتهاء العمل موضوع العقد، ويجوز لطرفي العقد الاتفاق خطياً على إنهاء عقد العمل في أي وقت.

ب- إذا استمرت علاقة العمل الزراعي المعقودة لمدة غير محددة منذ ابتداء العمل حتى أعمال جني المحصول، فلا يجوز فصل العامل أو توجيه إشعار له بالفصل قبل اكتمال الموسم الزراعي.

المادة (17)

لا تعد الأمور التالية من المبررات القانونية لاتخاذ العقوبات التأديبية أو الفصل من العمل، ويعتبر الفصل من العمل فيها غير قانوني، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات وجود السبب القانوني للفصل في حالة النزاع حوله قضائياً:

1. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة تمثيل العمال في المطالب والمفاوضات والنزاعات الجماعية.
2. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى صاحب العمل، أو عملاً بمقتضيات اتفاقية العمل الجماعية أو النظام الداخلي إن وجد، أو أحكام قانون العمل.
3. التقدم بشكوى أو مطالبة بحق صاحب العمل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات القانون وهذا النظام.
4. بسبب التمييز في الاستخدام بشكل مباشر أو غير مباشر، بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو العمر، أو الحالة الصحية، أو الجنسية، أو وضعه كمهاجر، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
5. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء العامل المعاق لعمل يناسبه داخل المنشأة.
6. حمل المرأة العاملة، أو إجهاضها، أو خلال اجازة الأمومة، أو إجازة الرضاعة، أو أثناء فترة عدتها. (المادة 27 من القانون تنص على أن الحماية هي اعتباراً من الشهر السادس، ومن الناحية التشريعية لا يجوز للنظام أن يخالف القانون، ولكن هناك محاولات لتعديل النص القانون لتكون الحماية شاملة لفترة الحمل كاملة)
7. خلال تمتع العامل بإحدى إجازاته القانونية سواء كانت بأجر أو بدون أجر، ومنها الإجازة السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الحج أو الزواج أو الإجازات العرضية، أو أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للإلتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

المادة (18)

أ- للعامل الطلب من مديرية العمل في منطقته التدخل لدى صاحب العمل حول أي من الحقوق المترتبة له، ويعتبر الاتفاق الذي يتم التوصل إليه في مديرية العمل في إطار المصالحة حول أي من الحقوق التي رتبها القانون وهذا النظام للعامل، نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم، وتعتبر محاضر المصالحة من الأسناد الرسمية القابلة للتنفيذ وفق أحكام قانون أصول المحاكمات.

ب- في حالة تعذر أي اتفاق أو مصالحة بين الطرفين في مديرية العمل بواسطة مفتش العمل، يحق للعامل رفع دعوى أمام المحكمة المختصة.

الفصل الرابع: الأجور

المادة (19)

أ- يحدد أجر العامل بموجب عقد العمل، ولا يجوز أن يقل عن حد أدنى يؤمن له ولأسرته النفقات الأساسية للعيش ويساعده على مجابهة متطلبات الحياة، ولا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر، ولا يجوز أن يرتبط بأي حال من الأحوال بالإنتاج أو مبيعات المحصول.

ب- تراعي اللجنة الثلاثية لشؤون العمل في تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة مستوى تكاليف الحياة في المنطقة من حيث الغذاء واللباس والعلاج والسكن والتعليم والنقل، ونوع العمل ومشقته.

المادة (20)

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجور للعمال في مكان العمل وفي أحد أيام العمل في مواعيدها التالية، وفي حال تأخره عن الدفع تطبق بحقه الأحكام الخاصة بذلك في قانون العمل:

- أ . يومياً العمل للعامل اليومي، وفي موعد أقصاه 24 ساعة من انتهاء يوم العمل.
- ب . في نهاية الأسبوع للعامل بأجرة أسبوعية، وفي موعد أقصاه 24 ساعة من انتهاء اليوم الأخير من أسبوع العمل.
- ج . في نهاية الشهر للعامل بأجر شهري، وفي موعد أقصاه سبعة أيام من انتهاء اليوم الأخير من شهر العمل.
- د . في العمل الموسمي أو العرضي تدفع حسب الاتفاق وبتحديد أقصى نهاية كل شهر.

المادة (21)

إذا كان عقد العمل أو الأجر المتفق عليه يتضمن بنود (العمولات أو العلاوات أو المنافع المختلفة أو بدل طعام، بدل سكن، بدل مواصلات، أو البدلات الأخرى التي تقوم مقام هذه المنافع)، فإنها تضاف إلى الأجر

الذي يستحقه العامل وتدخل في حساب جميع حقوقه ومنها حقوقه في (الإجازات المدفوعة الأجر وبدل الإشعار وبدل الفصل عن العمل والتعويضات عن الأضرار، أو الحقوق الأخرى).

المادة (22)

يستحق العامل المشمول بأحكام هذا النظام زيادة سنوية دورية في الأجر من تاريخ استحقاقها عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته، ويشمل ذلك من يعمل بعقد مياومة أو عقد موسمي، حيث تحسب لهم الزيادة على أساس متوسط أجورهم عن فترة الإثني عشر شهراً الأخيرة من عملهم، وتحدد نسبة الزيادة بإتفاق الاطراف ذوي العلاقة على أن لا تقل عن (5%) من الأجر الاساسي.

المادة (23)

تدفع الأجر المستحقة للعامل نقداً بالعملة المتداولة ويحظر دفعها في صورة سندات أو شيكات أو وصولات أمانه أو أي شكل آخر، وتدفع مباشرة للعامل، أو يتم تحويلها إلى حساب العامل البنكي الذي يختاره، ويحظر تقييد حق العامل بأي شكل في التصرف في أجره.

المادة (24)

إذا حضر العامل إلى مكان العمل وكان مستعداً لأداء العمل ولم يتمكن من ذلك لأسباب لا يد له فيها اعتبر كأنه أدى العمل فعلاً ويستحق الأجر والمزايا المترتبة على ذلك.

المادة (25)

أ- يعد باطلاً كل تنازل عن الأجر المقررة بموجب أحكام هذا النظام ولا يجوز الحجز عليها إلا بموجب حكم قضائي.

ب- إذا ادعى العامل بأن صاحب العمل دفع له أجراً أقل من الأجر المتفق عليه فعلى صاحب العمل عبء اثبات عكس ذلك.

المادة (26)

يجب تزويد العامل ببيان خطي مفصل بأجره قبل التعاقد معه وكلما دفع له، موثقاً فيه مدة العمل المستحق عنه الأجر والعلاوات والبدلات وبدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات أو الاقتطاعات إن وجدت، ويجب ابلاغه خطياً بالمعلومات ذاتها كلما طرأ تغيير على عناصر أجره.

المادة (27)

في حال تم الاتفاق بين صاحب العمل والعمال على تغيير عقد العمل من الأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي يظل العامل مستحقاً لجميع الحقوق التي اكتسبها خلال الفترة التي عمل فيها على أساس الأجر الشهري.

المادة (28)

أ- يلتزم صاحب العمل بمسك سجل للأجور وساعات العمل الإضافي تدرج فيه تفاصيل أجر العامل والاقتطاعات التي تمت منه وصافي الأجر التي له على أن يكون هذا السجل خالياً من أي فراغ أو شطب أو تحشية وأن يخضع لرقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة.

ب- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور، أو بالوصلات المودعه بالحسابات البنكية للعامل، ولا يعترف بأي تنازلات عن أي حق من حقوق العامل.

المادة (29)

أ- في الحالات التي لا يمكن للعامل أن يحصل بوسائله الخاصة على المواد الغذائية الضرورية له ولأفراد أسرته بصورة منتظمة، فإنه يجب على صاحب العمل أن يوفر له هذه المواد، وتحدد تعليمات خاصة يصدرها الوزير المناطق وفئات العمال الذين يجب أن تقدم لهم وجبات غذائية يومية والحد الأقصى لقيمتها وتفاصيل ونوع وكمية المواد الغذائية الضرورية التي يتكون منها وشروط تقديمها.

ب- لا يجوز إلزام العمال وخصوصاً عمال المياومة أو العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو حسب الإنتاج، شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل أو يستورده، أو أن يتم نقلهم بمقابل شهري إلى مكان العمل، ويجب أن يكون الإتفاق مكتوب وموافق عليه من الطرفين.

المادة (30)

يحق للعامل الذي تقاضى أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور أن يطالب صاحب العمل بفرق الأجر المتمم للحد الأدنى أمام القضاء المختص، واسترداده عن طول الفترة الزمنية التي تقاضى فيها أجراً يقل عن الحد الأدنى.

المادة (31)

أ- لا يكون العامل مستحقاً لأجره عن الفترة التي تغيب فيها عن العمل إلا في الحالات التي يسمح بها القانون وهذا النظام أو يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر.

ب- إذا كان عقد العمل ينص على تقديم وجبة طعام أو أكثر للعامل فيعتبر بدل الطعام جزءاً من الأجر ويتقاضاه العامل كبديل نقدي عن أيام العطل والإجازات ويحدد هذا البديل سنوياً بقرار يصدر عن الوزير.

المادة (32)

أ- يصدر الوزير تعليمات بالحالات التي يتوجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال النقل المجاني من وإلى موقع العمل، والشروط الواجب توفرها في وسائل وإجراءات النقل وسبل الحماية من أخطارها وأضرارها، ومن أي انتهاكات ممكن أن يتعرض لها العاملين أو عنف أو تحرش.

ب- يتحمل صاحب العمل جميع نفقات نقل العامل ذهاباً وإياباً أو دفع مصاريف انتقاله إذا كلفه بعمل خارج المنطقة التي يعمل فيها أو خارج منشأة عمله، وكلفة إقامته إن تطلبت المهمة المبيت وبدلاً يومياً عن كل ليلة تغطي نفقاته الشخصية كاملة.

المادة (33)

يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل بياناً تفصيلياً باستحقاقاته، ويعتبر كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق التي نص عليها القانون وهذا النظام أو عقد العمل باطلاً.

الفصل الخامس: تنظيم العمل والإجازات

المادة (34):

أ- يكون الحد الأعلى لساعات العمل للعمال الزراعيين ثمان ساعات يومياً وثمان وأربعين ساعة أسبوعياً.

ب- يقرر وزير العمل بموجب تعليمات يصدرها لهذه الغاية تخفيض ساعات العمل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة وفي الظروف الجوية الحارة، وللصائمين خلال شهر رمضان للمدة المناسبة وبمعدل لا يقل عن ساعتين.

ج- تحدد ساعات عمل العمال الزراعيين المكلفين بخدمة الحيوانات والدواجن وتربيتها والنحل والأسماك وحراس المزروعات والأعمال الأخرى بقرار من الوزير.

د- تكون ساعات العمل العادية للأحداث ستة ساعات تتخللها فترة للراحة مقدارها ساعة وتكون مدفوعة الأجر ولا يجوز تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متصلة.

المادة (35)

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية المحددة إلا بعد الحصول على موافقة العامل المسبقة على ذلك، ومقابل أجر إضافي يدفع له حسب قانون العمل.

المادة (36)

يمنح العامل فترة استراحة مدتها ساعة واحدة بعد كل أربع ساعات عمل لا تدخل في حساب ساعات العمل، ومدة راحة ليلية بين كل يوم عمل وآخر لا تقل عن تسع ساعات متوالية.

المادة (37)

تطبق الأحكام الخاصة بشروط العمل الإضافي وأجوره المنصوص عليها في قانون العمل في حالات العمل الإضافي والعمل في العطل بأنواعها.

المادة (38)

يستحق العامل في حالة العمل الجزئي أو الموسمي أو العرضي أو المؤقت، إجازة سنوية بالنسبة المئوية لمدة عمله، كما يستحق يوم عطلة أسبوعية، والعطل الرسمية والأعياد بأجر كامل.

المادة (39)

يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل يوم آخر أو أيام مختلفة بالتناوب بين العمال.

المادة (40)

أ- يستحق العامل إجازة سنوية مدتها 14 يوم وتصبح 21 يوم بعد مضي خمس سنوات في خدمته لدى نفس صاحب العمل.

ب-تطبق بشأن الإجازة السنوية كافة الشروط والأحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

ج- لا يجوز التنازل عن الإجازة السنوية أو تقاضي بدلا عنها.

المادة (41)

يمنح العاملون الزراعيون كافة الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل ويشمل ذلك الإجازات بأجر والإجازات بدون أجر ووفق شروطها وأحكامها الواردة في القانون، ومنها:

1- الإجازة السنوية....

2- الإجازة المرضية...

3- الإجازة...

المادة (42)

تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (12) ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (8) ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) ليلاً والساعة (6) صباحاً.

المادة (43)

تستحق المرأة العاملة إجازة أمومة بأجر كامل كما يستحق الأب العامل إجازة أبوة، وتحسب هذه الإجازات وفق المدد والشروط المحددة في قانون العمل.

المادة (44)

يضمن كل من المرأة العاملة في نهاية إجازة الأمومة والأب العامل بعد إجازة الأبوة العودة إلى نفس العمل أو عمل مماثل له وبنفس الأجر والامتيازات.

المادة (45)

يستحق كل من المرأة العاملة والأب العامل إجازة خاصة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة لرعاية طفله، يجوز ان يعمل خلالها بعمل جزئي مأجور لتأمين دخل معيشي كاف لأسرته.

المادة (46)

تستحق العاملة خلال سنة من تاريخ الولادة فترات لإرضاع مولودها مجموع مدتها ساعة يومية، وتحسب هذه الفترات من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر، وعلى أن يهيأ لها في موقع العمل مكاناً خاصاً مناسباً لهذه الغاية.

المادة (47)

أ- للعاملة الحق في إجازة دون أجر لرعاية طفلها المريض أو لرعاية فرد من أسرته غير قادر على رعاية نفسه لكبر سنه أو لمرض مزمن يتطلب ذلك، لا تزيد مدتها على (3) أيام عن كل حالة تقتضي ذلك.

ب- يصدر الوزير تعليمات تنظم الشروط والإجراءات المطلوبة من صاحب العمل لتهيئة مكان ملائم في موقع العمل لرعاية أطفال العاملين، والبدائل المناسبة لذلك إذا تبين عدم إمكانية تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها.

المادة (48)

على صاحب العمل الذي يستخدم النساء أن يوفر لهن أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل ووفق الشروط التي تحدد بقرار يصدره الوزير.

المادة (49)

لا يجوز فصل العاملة من العمل أو توجيه إشعار لها بالفصل خلال حملها أو بسببه أو خلال أي من إجازاتها بأجر أو بدون أجر.

المادة (50)

أ- يمنع تشغيل من لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور.
ب- يمنع تشغيل الأحداث في أي من الأعمال الزراعية أو المرتبطة بها الخطرة أو المضرة بالصحة أو المرهقة، وتحدد الأعمال المحظور العمل فيها والأعمال المسموحة، بقرار من الوزير بالتشاور مع الجهات الرسمية والفنية المختصة، وعلى ألا يقل عمر الحدث العامل عن (16) عاماً، وأن لا يتم تشغيله إلا بموافقة خطية من ولي أمره، وبعد الحصول على موافقة مديرية العمل، وبعد إجراء فحص طبي يثبت أهليته للقيام بالعمل الذي سيعهد له به وفق ما تقرره الوزارة.

ج- لا يجوز تشغيل الحدث ليلاً ولساعات عمل إضافية، وفي أيام العطل الرسمية والأسبوعية والأعياد، ويراعى توفير شروط الحماية والسلامة والصحة المهنية له وفق تعليمات خاصة بالعمل الزراعي تصدرها الوزارة لهذه الغاية متضمنة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية المسموح تشغيله فيها بما يتناسب مع طبيعة العمل ومنطقة العمل وظروفها الجوية وبما لا يزيد على ست ساعات في اليوم تتخللها فترة للراحة مقدارها ساعة مدفوعة الأجر، ولا يجوز تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متصلة.

د- يعاقب صاحب العمل ومن يمثله بالعقوبة المنصوص عليها في قانون العمل عن أي حالة استخدام لمن لم يبلغ السن القانوني أو بصورة تخالف الشروط المحددة في القانون وهذا النظام والقرارات والتعليمات

ذات العلاقة، وتشمل العقوبة أي وسيط أو وكيل ساهم في ذلك، وولي أمر العامل الذي سمح باستخدامه.

المادة (51)

يحظر على صاحب العمل ومن يمثله وتحت طائلة المسائلة الجزائية وفق التشريعات ذات العلاقة ممارسة أي من السلوكيات التالية تجاه العاملين لديه، ويتوجب عليه اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع ممارستها في موقع العمل من أي كان:

أ- العنف والتحرش في العمل، وأي سلوكيات أو ممارسات أو تهديدات تهدف إلى إلحاق أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي أو تفضي إلى ذلك أو يُحتمل أن تفضي إلى ذلك، ومن ذلك العنف والتحرش المبني على النوع الاجتماعي، وعلى أن يشمل مرحلة التقدم لفرصة العمل ومرحلة التدريب والتجربة، وعلى أن يتخذ الإجراءات اللازمة ويضع السياسات الواجب اتباعها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والتدابير اللازمة للوقاية منه وإجراءات التبليغ ومتابعة الشكوى وتدابير ملاحقة المعتدي وانصاف الضحية.

ب- أي سلوك يؤدي إلى بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة للعمال.

ج- الإستغلال أو الإبتزاز المادي أو المعنوي وأعمال السمسرة والإتجار بالعمال.

د- التمييز في الإستخدام والمهنة وفي الأجور.

هـ- العمل الجبري.

الفصل السادس: السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

المادة (52)

على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

المادة (53)

على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل وأمراض المهنة والآلات والأدوات والمواد الخطرة والضارة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية، ويصدر الوزير القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

المادة (54)

يصدر الوزير بموجب هذا النظام والأحكام ذات العلاقة في قانون العمل التعليمات الخاصة بتفتيش العمل الزراعي متضمنة إجراءات التفتيش للرقابة على تنفيذ أحكام القانون وهذا النظام والتشريعات الأخرى ذات العلاقة.

المادة (55)

أ . على صاحب العمل أن يعلم مديرية العمل في منطقتة فوراً بإصابات العمل والأمراض المهنية التي تعرض لها العمال الزراعيون.
ب . على الجهة التي تتولى التحقيق في إصابات العمل إخطار مديرية العمل فوراً بوقوع الإصابة وترسل إليها نسخة من ضبط التحقيق بعد تدوينه وكذلك إعلام فرع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المختصة بصورة عن ضبط إصابة العامل.

المادة (56)

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف في المنشأة، وإذا كان يستخدم خمسين عاملاً فأكثر في منطقة واحدة أو مركز واحد فعليه أن يوفر الخدمات الصحية لعماله كما يلي:
أ . التعاقد مع طبيب خاص يزور العمال في موقع العمل مرتين في الشهر على الأقل لإجراء الفحوصات الطبية لهم ووصف العلاجات اللازمة لهم، وللإطلاع على الأوضاع الصحية في موقع العمل وفي السكن العمالي.
ب . تعيين ممرض متفرغ يقيم في منطقة العمل ويتفرغ للاهتمام بشؤون العمال الصحية تحت إشراف الطبيب، وتقديم الإسعافات الأولية.

المادة (57)

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في أعمال زراعية ينتج عنها أمراض مهنية أن يوفر الفحوص الطبية الدورية لهؤلاء العمال كل ثلاثة أشهر، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد الاستئناس برأي وزارة الصحة.

أ- تكون جميع الفحوصات الطبية المقرر إجرائها بموجب هذا النظام على نفقة صاحب العمل.

المادة (58)

- أ . إذا كان عقد العمل يشترط توفير السكن العمالي فيجب أن تتوفر فيه شروط السلامة والشروط الصحية اللازمة، وأن يكون بسوية المسكن العادي لسكان المنطقة التي يقع بها.
- ب . تحدد بقرار من الوزير الحالات والمناطق التي يتوجب فيها على أصحاب العمل توفير المساكن للعمال.

المادة (59)

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي وزارة الصحة والجهات الرسمية الأخرى المختصة الشروط والمرافق الضرورية التي يجب أن تتوفر في السكن العمالي.

الفصل السابع: علاقات العمل الجماعية

المادة (60)

- أ- تجري المفاوضة الجماعية بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أصحاب عمل أو أكثر من جانب وبين اتحاد أو أكثر من جانب آخر بهدف الوصول إلى تنظيم عقد عمل جماعي.
- ب- يبرم عقد العمل الجماعي بين صاحب العمل أو أكثر أو منظمة أصحاب عمل من جانب وممثلين منتخبين عن العمال من جانب آخر يشتمل على تنظيم شروط العمل الزراعي الجماعي وفق مبادئ القانون والعدالة، وذلك على مستوى القطاع أو على مستوى المنشأة.

المادة (61)

للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم وفقاً للضوابط المقررة في قانون العمل.

الفصل الثامن: أحكام ختامية

المادة (62)

لا يحول تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون دون تطبيق العقوبات الأشد المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى من أجل الأفعال أو المخالفات نفسها.

المادة (63)

تعفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم، ويشمل هذا الإعفاء حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها، وكذلك الطعن بالأحكام وتنفيذها.

المادة (64)

يصدر الوزير القرارات والتعليمات اللازمة لتنفيذ هذا النظام، ويعمل بها من تاريخ نفاذها.

المادة (65)

يعمل بهذا النظام من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.