

المادة (1)

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

المادة (2)

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تكل القزينة 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 اصحاب العمل:الهيئة التي تمثل اصحاب العمل.

العمال:كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وحتى 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 اجزائه على ثلاثة اشهر.

العمل الموقت:العمل الذي تقتضي طبيعة تجزئه مدة محدودة 0

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

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

عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وحتى اشرافه أو ادارته مقابل

أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غيرمحدودة أو عمل معين أو غير معين.

الأجر:كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى لياً كان نوعها إذا نص

القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو اسقر العامل على دفعها باستثناء الأجر المستحق عن العمل الاضفي.

الحادث: كل شخص ذكراً كان أو انثى 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: الاصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الاصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة

في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

اصابة العمل: اصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه

لمباشرة عمله أو عودته منه.

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

التقالية: تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون.

الهيئة الادارية: الهيئة الادارية للتقالية.

التزاع العمالي الجماعي: كل خلاف ينشأ بين التقالية من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة اصحاب العمل

من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

اللجنة الثلاثية: اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكله بمقتضى احكام المادة (43) من هذا القانون 0

المادة 3-

أ-مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العمامين وموظفي البلديات 0

ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطحاتها ويستأجبيها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واولقات العمل والراحة والتفتيش واي امور اخرى تتعلق باستخدمهم 0

المادة (4)

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

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أقرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها لياه هذا القانون.

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة (5)

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (6)

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً با لقسام بأن عمله بأسلمة واخلاص وأن لا يفتشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله.

المادة (7)

تحدد موهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافئتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية.

المادة (8)

على صاحب العمل أو من يتوب 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 الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمكتربيين منهم.

المادة (9)

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

ب- للمفتش الطلب من صاحب العمل أو الة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه ائذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر اعلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها.

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

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

المادة 10-

أ-تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للاردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين او الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية 0

ب- مع مراعاة احكام أي تشريع آخر ، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في القطاعات التالية :-

1-قطاع العاملين في المنازل وبساتينها وطهايا ومن في حكمهم 0

2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع اهداف الوزارة وسياساتها في توفير فرص العمل و تشغيل الاردنيين 0

ج- تحدد احكام وشروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك اسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنوياً وحالات الغاء الترخيص وكيفية ادارتها والشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى انظمة تصدر لهذه الغاية.

د- للوزير السماح للقطاعات وخدمات اصحاب العمل والقطاعات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية واي هيئات عامة اخرى للقيام باعمال الوساطة لتشغيل الاردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك 0

المادة (11)

مع مراعاة احكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير منيريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير اعلان الملل المخالف لأحكام هذه المادة وادالته إلى المحكمة ويعقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة اشهر أو بكلا العقوبتين وإقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بتشغيل.

المادة (12)

أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتغلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال

الاردنيين أو كان الحد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير اصدار اي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين 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 منه عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه.

ج-1- تتوفى الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او تجدهه بما في ذلك العمال الحاضرين لأحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخرينة ويحدد مقداره بموجب نظام.

2- تتوفى الوزارة من صاحب لعمال عن العمال المشار اليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً للنظام الصادر بموجب ميثاق اضافيا عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تجدهه بخصوص لسندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على ان يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة واي جهة اخرى تستعين بها يتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة 0

د-للوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي شديد الاعاقة او ولي امره او وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير اردني واحد اذا كان المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام باعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي امره او وصيه يستلزم هذا الاعفاء شريطة ان تقتصر مهام العامل غير الاردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية 0

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

و- وتعتبر مخالفة احكام هذا القانون استخدام العامل غير الاردني في اي من الحالات التالية:

1-استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.

2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

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

ز- يصدر الوزير قراراً بتفسير الملل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز اعادة استقدام او استخدام العامل غير الاردني الذي يتم شفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التفسير.

المادة13-

على صاحب العمل ان يتدخل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل لى الوزارة بيفأ يحدد فيه الاعمال التي يشغلها المعوقون واجبر كل منهم 0

المادة (14)

إذا أصيب عامل أصابة 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 والأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على لسلس أجره الأخير قبل الإصابة.

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة (15)

أ-1- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الالتهب القانونية إذا لم يحرر العقد ككتابة.

2- إذا كان العامل غير عربي يراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة اجنبية وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية 0
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 تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديد له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام.
د- يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة.
هـ- 1- لعامل المفاوض الذين يشتغلون في تنفيذ مقولة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المفاوض وذلك في حدود ما يستحق للمفاوض على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى.
2- وللعامل المفاوض الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المفاوض الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمفاوض الأصلي والمستحق على المفاوض الأصلي للمفاوض الفرعي وقت رفع الدعوى.
3- للعامل المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالأثمان على المبالغ المستحقة للمفاوض الأصلي أو المفاوض الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تزاممهم بنسبة حق كل منهم.

المادة (16)

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 الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة (17)

لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك
متداولاً حدث 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 الظروف التي اقتضى هذا العمل.

المادة (18)

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

المادة (19) - على العامل:-

أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأمر 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 يقضيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.
ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.
د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة (20)

أ - تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل اذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او الآلة الإلحيفية في التوصل الي هذا الابتكار .
ب - تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل اذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او مواء الأولية في التوصل الي هذا الابتكار مالم يتفق خطياً على غير ذلك.

المادة (21)

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.
ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
ج- إذا توفي العامل أو فعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
د- اذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك 0

المادة (22)

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

المادة (23)

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 يشتغل 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 أجرأ عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة (24)

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

إذا تبين المحكمة المختصة في دعوى اقامتها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله ان الفصل كان تصفياً ومخالفًا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار امر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بنفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد ادنى لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإصدار واستحقاقه الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على ان يحسب التعويض على أساس اجر تقاضاه العامل 0

المادة (26)

أ- إذا أُنهي صاحب العمل عند 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 المدّة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عند العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

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

المادة (27)

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

من الحالات التالية:

- 1- المرأة العاملة الحامل إبتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.
- 2- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.
- 3- العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للاتحاق 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)

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

- أ- إذا انتقل 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 بالحادثة خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.
- د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمل رغم إنذاره كتابية مرتين.
- هـ- إذا تخيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق

الفصل لذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و- إذا أفضى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز- إذا تبين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنائية أو بجنحه ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح- إذا وجد أثناء العمل في حلة سكر بين أو متأثراً بما تملطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عطي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة

في مكان العمل.

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

وذلك بالضرب أو التحقير.

المادة (29)

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع الاحتفاظه 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 جلياً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.
- 2- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.
- 3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
- 4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.
- 5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه يهدد صحته.
- 6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجسدي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول.
- 7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.
- ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجسدي على العاملين المستخدمين لديه ، فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للندة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة احكام أي تشريعات اخرى نافذة المفعول 0

المادة (30)

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

المادة (31)

أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فلهية تبليغ الوزير خطياً

مميزاً بالاسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي اجراء بهذا الخصوص .

ب- وبشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ 0

ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة النظر فيها 0

د- لاي متصور من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالظعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الظعن تنقيحاً وتصدر قرارها فيه في مدة اعصاها شهر

من تاريخ تسجيل الظعن في قلم المحكمة.

هـ- يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم

العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته ولمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.
و- بحق للعمال الذي علق عند عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون الشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

المادة (32)

يحق للعمال غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته القطعية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيتمتع بحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني 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)

أ- بالإضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتفق بصناديق الإخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مسائل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة.
ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير.
ج- يجوز 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 مايلي:-
1- وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الإعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الأقل سنوياً لقرار حسابات الصندوق ومناقشة الأمور الإدارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة إدارة الصندوق من بين اعضائها
2- إدارة اموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة.

المادة (34)

إذا توفي العامل كَوَلَّول 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)

أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتتقق من كفايته وامكثته 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 اعتبر العقد عند عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

المادة (36)

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

المادة (37)

تحدد في عقد التدريب مهنته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتعرب 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 وتنتشر في الجريدة الرسمية.

المادة (38)

يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الطرفين في أي من الحالات التالية:
أ- إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الانظمة الصادرة بموجب.
ب- إذا لم يتم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.
ج- إذا استحالت تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الطرفين.
د- إذا نزل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتعرب أو يعسر بمصلحته ولا يجوز للمترب أن يفتح بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.
هـ- إذا كان استمرار المتعرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفقش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المادة (39)

أ- ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ، ويكون عقد العمل الجماعي 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 والاضمام إليها واي امور تنظيمية متعلقة بها ، على ان يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلائها على لوحة خاصة في مكان العمل 0

المادة 40-

أ- يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة فإذا عقد لمدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز الستين وإذا عقد لمدة غير محددة ومضى على تنفيذه ستان على الأقل فيكون لأي من طرفي العقد اتخاذ أي مما يلي :-

- 1- طلب إنهاء العقد بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الأخر قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد للإنتهاء 0
 - 2- طلب تعديل العقد كلياً أو جزئياً بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الأخر وعلى أن يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار 0
- ب- على مرسل الإشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور إرساله 0

المادة (41)

أ- إذا انتهى عقد العمل الجماعي بإنهاء أجله أو بإنيائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة(40) من هذا القانون وكلفت ذلك

مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طالما 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 يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم.

المادة (42)

أ- يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي :-

- 1- تحديد اصحاب العمل وقات العمال المستفيدة منه 0
 - 2- الامور المتفق عليها بين طرفيه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل 0
 - 3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ انتهائه إذا كانت مدته محددة 0
 - 4- اجراءات تعديله 0
 - 5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي اطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين اصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه 0
- ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من :-
- 1- اصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والاشخاص الذين انتقلت اليهم المؤسسة بأي صورة من الصور 0
 - 2- العمال المشمولين بأحكامه 0
 - 3- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا اعضاء في أي نقابة 0
 - 4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقد عمل فردية مع هذه المؤسسة وكلفت شروط عقودهم قبل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي 0
- ج- يعتبر باطلاً كل شرط يخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

المادة 43-

أ-تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعضوا ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافئتهم وسفر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية 0

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

- 1- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه 0
 - 2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والوطنية 0
 - 3- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سوابق وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية 0
 - 4- مناقشة النزاعات العمالية 0
- ج-1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد عمل جماعي مضي على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة 0
- 2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية 0

المادة 44-

أ- يجوز اجراء تفاوض جماعي بين اصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما بشأن اي امور متعلقة بتحصين شروط وظروف العمل ونتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يربح في اجراء التفاوض الي الطرف الأخر على ان يتضمن الإشعار موضوع التفاوض والسبله وعلى ان يتم ارسال نسخة منه الى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره 0

ب-؟- على صاحب العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل ونتاجية العمال والتفاوض على أي امور متعلقة بذلك 0

الفصل السابع

حماية الأجور

المادة (45)

يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص على العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقرر لعمل من نفس النوع أن وجد والإقرار طبقاً للمعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة بتقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزعاً عمالياً على الأجر.

المادة (46)

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 يجزئها القانون.

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

المادة (47)

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

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

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج- لتسديدات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والمسبوبات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى.

د- اشركات العامل في صندوق الايجار.

هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الاكسكان التي يفرضها صاحب العمل و غير ذلك من مزاي أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المتوقعة للمنفق عليها بين الطرفين.

و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.

ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتفه من المواد أو

الأدوات بسبب اهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها هذا القانون.

المادة (48)

- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعددة 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 سماح قوله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مقبض 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 المعددة بعد اقتضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

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

المادة (49)

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو اهلاك أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يجوزها صاحب العمل أو كانت في عهده العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل ففصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل قيمة الأتياء المفقودة أو المفقدة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتبويض عن الأضرار التي تسببها العامل بها.

المادة (50)

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

المادة (51)

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

1- على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً علماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤممة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

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

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

المادة 52-

1-تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للاجور وذلك بصورة عامة او بالنسبة لمنطقة او مهنة معينة او لفئة صرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة ، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية 0
ب-تتخذ اللجنة الثلاثية قراراً بشأن الامور المعددة في الفقرة (أ) من هذه المادة بالاجماع وبخلاف ذلك تحيل الامر الى الوزير لرفعها الى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه 0

المادة (53)

يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجر أقل من الحد الأدنى المقرر للاجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرض الأجر وتصاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة (54)

1-المجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ان يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي :-

1-النظر في الدعاوى المتعلقة بالاجور في تلك المنطقة ، بما في ذلك النقص في الاجر المدفوع او الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه او اجور ساعات العمل الإضافية على ان يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ، ويشترط في قبول هذه الدعوى ان يكون العامل على رأس عمله 0

2-اجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك ان تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة اشهر من تاريخ انتهاء عمله ، واذ تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الاجور ان تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً ، ولينده العلية تطبيق سلطة الاجور احكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الناقد الذي لا يتعارض فيه مع احكام هذه الفقرة 0

ب- لا تكون سلطة الاجور مازمة بتطبيق الاجراءات والاصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة المحاكم النظامية في الأمور التالية:-

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

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

ج- يقدم العامل نفسه أو نغلة العمال بالتبوية عنه الإيعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكن من الطرفين الممتازين توكيل من ينوب عنهم أمام سلطة الاجور المختصة.

كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى ، ان يقدم إلى سلطة الاجور جويلاً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقعتها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وقاه بالاجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها 0 وللسلطة وقيل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تعطل من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات او مستندات او 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 تصيب تمويصاً بقره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التمويص المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطلوب بأجور عنها ، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تمويص عن الأجور الفائقة أو المتأخر دفعها إذا اقتضت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية ، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.

هـ- تنظر سلطة الأجور 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 قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار.

و- يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراءات المختصة ككلها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتسيوط.

ز- يعنى من الرسوم والطوابع الإغناء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقومة للتنفيذ في دوائر الاجراء.

ح- تصرف للسلطة للموظفين العاملين معها المكافآت التي يقرها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عند التصدي التي قدمت إليها ووصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي.

الفصل الثامن

تنظيم العمل والاجازات

المادة (55)

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

المادة 56-

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان واربعين ساعة في الأسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة 0

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

المادة (57)

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية 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 تالفي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض لتلف أو لتجنب مخاطر عمل في أو من أجل شمل مواد معينة أو تسليمها أو نظها بشرط ان لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة.

المادة 58-

لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الاشراف على المؤسسة أو ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة اعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة او خارجها 0

المادة (59)

أ-يجوز تشغيل العامل بموافقة 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 التفتل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً اضافياً عن (150%) من أجره المعتاد.

المادة (60)

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

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

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

المادة (61)

أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان 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 ويستحق 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 اجازته.

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)

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

المادة (63)

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

المادة (64)

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

المادة (65)

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل اذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدھا المؤسسة .

المادة (66)

أ- لكل عامل الحق في اجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:
1- إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.
2- لاداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متوالية على الاقل لدى صاحب العمل ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.
ب- يحق للمامل الحصول على اجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.

المادة (67)

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

المادة (68)

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

المادة (69)

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

المادة (70)

للرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة لمدة بأجر كامل قبل الوضع ويعددهم عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

المادة (71)

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

المادة (72)

على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عبدة مربية موهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.

المادة (73)

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

المادة (74)

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

المادة (75)

يحضر تشغيل الحدث:
أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة.
ب- بين الساعة الثالثة مساء والسابعة صباحاً.
ج- في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية و أيام العطلة الاسبوعية.

المادة (76)

على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يطلب منه او من وليه تقديم المستندات التالية:
أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.
ب- شهادة بلقافة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.
ج- موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وجره وإجازته.

المادة 77-

أ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حال ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من احكام هذا الفصل او 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 الاخذ بالاسباب المخففة التخفيفية 0

ب- إضافة إلى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جزئية أو تحت التهديد أو بالاحتيال أو بالكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) ألف دينار ، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشرك والمعرض والمتخلف في هذا الاستخدام 0

ج- تضاعف الغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة في حالة التكرار 0

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة (78)

أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

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

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

3- احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها

مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.

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

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

المادة (79)

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

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

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

ج- الاسس والمعايير الواجب توفرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة لعمال ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق

الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير.

المادة (80)

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من اخطار الحريق والانفجارات او

تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نظفها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة (81)

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

المادة (82)

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

المادة (83)

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

المادة (84)

أ- اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فلوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف اي آلة فيها اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الآلات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب- يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه اذار الى صاحب العمل بإزالة المخالفة

خلال المدة التي يحددها له في الاذار وذلك وفقاً لجامعة المخالفة وخطورتها.

ج- يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل أو إيقاف الآلات فيما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق أو الإيقاف.

د- للوزير اعادة المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الاسباب.

المادة (85)

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

أ- تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين مشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاصات تلك اللجان والمشرفين واجباتها.

ب- العناية الطبية والوقائية والملاحية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين

اكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توفرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال.

ج- الوقاية والسلامة من الآلات والماكات الصناعية ومواقع العمل.

الفصل العاشر

اصابات العمل وامراض المهنة

المادة (86)

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

المادة (87)

أ- اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً، يحال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبلغ الجهات الامنية المختصة بالحدوث وان يرسل شحراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته.
ب- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفة لاحكام 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)

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

المادة (89)

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

المادة (90)

أ- اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجره الف ومنتى يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار.
ب- اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحددها تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخضع ذلك البذل الى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة.
ج- اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فينبغ للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للمعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون.
د- اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة المعجز الكلي.

المادة (91)

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

المادة (92)

أ- يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصمياً الدعوى المتعلقة به ، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الذي يقره العلاقة.
ب- لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهائية للخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها.
ج- لا تنفع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه الى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه.

المادة (93)

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

المادة (94)

أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البذل اليومي والتعويض التقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماح قوال صاحب العمل او من يمثله وقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في اي من الحالات التالية:
1- اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمن من المصاب.
2- اذا كانت الاصابة نتيجة عن تأثير الضرر او المخدرات او المؤثرات العقلية.
3- اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة او بشأن الوافية والامن الصناعي المعان عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الاصابة.
ب- لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الاصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب او اصابه بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها او المستحقين عنه البذل اليومي او التعويض التقدي حسب مقتضى الحال.

المادة (95)

لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى احكام هذا القانون او الحجز عليه الا لدين النفقة

وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز ادائه الى اى شخص آخر غير العامل او المستحق عنه او الاعاء بتقصير التعويض المستحق بعد وفاة العامل.

المادة (96)

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

نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل

المادة (97)

- أ- للعمال في اي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق احكام هذا القانون وللعمال في تلك المهنة الحق في الانسحاب اليها اذا توفرت فيه شروط العضوية.
- ب- يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعاً لشروط عدم انسحابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعمل على فصله من اي نقابة او الاجحاف باي حق يحقوله لانسحابه الى عضويتها او المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل.
- ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل القيام باي افعال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الأخرى ، بصورة مباشرة او غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها او ادارتها او كيفية تسيير افعالها.

المادة 98-

- أ-تؤسس النقابة من عدد من المؤسسين لا يقل عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة او المهن المتماثلة او المرتبطة ببعضها في انتاج واحد 0
- ب- يحق لاصحاب العمل في اي مهنة لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المهنية المتعلقة باحكام هذا القانون 0
- ج- لا يجوز تأسيس أي نقابة للعمال او لاصحاب العمل يكون من غايتها او اهدافها القيام باي أنشطة على لسس عرقية او دينية او مذهبية ا كما يحظر عليها ممارسة أي من هذه الأنشطة بعد تأسيسها 0
- د- 1- تختص اللجنة الثلاثية بتصنيف المهن والصناعات التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقاً لاحكام الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة كما لها تعديد مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز للعمال او لاصحاب العمل فيها تأسيس اكثر من نقابة واحدة وذلك بحكم تماثلها او ارتباطها ببعضها او لئلا تتداخل في انتاج واحد متكامل 0
- 2- تصدر اللجنة الثلاثية قراراتها لغايات البند (1) من هذه الفقرة بالاجماع وبخلاف ذلك يستمر العمل بالقرارات النافذة في حينه 0
- هـ- يشترط في المؤسس لاي نقابة او نقابة اصحاب عمل ما يلي :-
 - 1- ان يكون ارنينياً 0
 - 2- ان لا يقل عمره عن (21) سنة 0
 - 3- ان لا يكون محكوماً بجنحة مخلة بالشرف او الامة او بجناية 0
- و- يشترط في العامل المنتسب لاي نقابة ان لا يقل عمره عن (18) سنة 0
- ز- لا كان المؤسس او المنتسب لاي نقابة من نقابات اصحاب العمل شخصاً اعتبارياً فيشترط ان يكون مسجلاً في المملكة وفقاً لاحكام التشريعات النافذة 0

المادة 99-

- تتمارس النقابة نشاطها لتحقيق الاهداف التالية :-
- أ- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل 0
 - ب- العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك اجراء المفاوضات الجماعية و ابرام الاتفاقيات الجماعية 0
 - ج- المساهمة في نقادي النزاعات الجماعية والقانونية والسعي لحلها 0
 - د- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة 0
 - هـ- العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم 0
 - و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها واي تسهيلات لتلبية الاحتياجات

المادة (100)

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً داخلياً للنقابات بما لا يتعارض مع احكام التشريعات النافذة ويودعه لدى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل فور قراره و على ان يتضمن الامور التالية :-

- أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.
- ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها.
- ج- شروط واجراءات لانتساب الاعضاء للنقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الادارية او اي من لجاتها 0
- د- شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها 0
- هـ- عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدى ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها.
- و- الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها في الحالات التي يتعرض فيها للحقبات المسبكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.
- ز- الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين.
- ح- شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم.
- ط- كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفترها وقيدوها المالية.
- ي- اجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية.

المادة (101)

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

المادة (102)

أ- يقدم طلب تسجيل أي نقابة او نقابة لاصحاب العمل موقفاً من المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل في الوزارة مرفقاً بما يلي :-

- 1- النظام الداخلي لها مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها 0
- 2- قائمة بلسماء الاعضاء المؤسسين والارواق التوثيقية الخاصة بكل منهم 0
- 3- لسماء اعضاء الهيئة الادارية الاولى المنتخبة من قبل المؤسسين 0

4-محضر اجتماع الهيئة التأسيسية 0

- ب- لمسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل ان يطلب من الهيئة الادارية تزويده بأي وثائق اضافية يراها ضرورية لاصمام التسجيل 0
- ج- يتركب على مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليه فإذا وافق على الطلب اصدر شهادة بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب للمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العلياخلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار.
- د- يجوز للشخصان الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة (103)

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

- 1- نشر قرار مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل في الجريدة الرسمية.
- 2- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل.
- 3- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (102)من هذا القانون.
- ب - على الاتحاد العام للنقابات أو أي من نقابات اصحاب العمل ان يودع أي تعديل يطرأ على اللائحة الداخلية للاتحاد أو للنقابات أو لنقابات اصحاب العمل لدى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل على ان لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع احكام التشريعات النافذة ، ويسري مفعوله اعتباراً من تاريخ ايداعه 0

المادة (104)

ترسل جميع المراسلات والاعتراف للنقابة أو نقابة اصحاب العمل الى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه صلاحية ايام من حوثة ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل اصلاً قتماً.

المادة (105)

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

المادة (106)

تحل النقابة أو نقابة اصحاب العمل اختيارياً بموافقة ثلثي اعضائها المسجلين لاشتركتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو نقابة اصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لاحكام النظام الداخلي ويجب لشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار المل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المادة 107-

تضع اللجنة الثلاثية الاسس والمعايير اللازمة لتعيين ممثلي نقابات العمال من القلم بمهامها بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل أو ترغيم للعمل النقابي وتوفير الامكانيات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة لكلمات المؤسسة وعند العاملين فيها 0

المادة 108-

10- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطلان اتخاذ أي اجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل 0

ب-في حال مخالفة صاحب العمل لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على مفتش العمل توجيه اذار له بضرورة ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة ايام من تاريخ تبلغ الاذار وفي حال استنواها يجرى مفتش العمل ضبطاً بها ويحيل الامر الى المحكمة المختصة 0

ج-يحق للعامل المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي اجراء اتخذ بحقه خلافاً لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة اصدار القرار باعادته الى العمل مع الحكم له بكامل اجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار باعادته اليه وإذا لم يتمكن العامل من العودة الى عمله لاسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض اضافي لا يقل عن اجور ستة اشهر ولا يزيد على اثني عشر شهراً وذلك بالإضافة الى تعويض الفصل التعسفي واي حقوق اخرى مترتبة له وفق احكام هذا القانون 0

المادة 109-

أ- لا يجوز اتفاق اموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات اصحاب العمل واي اموال تخصصها الحكومة لذاتها الا بما يحقق اهدافها وفقاً لاحكام التشريعات النافذة ونظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير المحاسبية الدولية ، على ان تخصص هذه الاموال والمخصصات لرقابة ديوان المحاسبة 0

ب-على النقابات قبل اربعة اشهر على الاقل من بداية كل سنة مالية تقديم موازنتها للسنة المالية اللاحقة الى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية 0

المادة (110)

- أ- تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة.
- ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع جميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة.
- ج- يحق لنقائين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على ان تحصل كل منها على موافقة الاكثارية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل بذلك خطياً.
- د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام الى اي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات اهداف ووسائل مشروعة.
- هـ- تنظم شؤون كل من الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية بموجب أنظمة داخلية تضمنها كل منها لهذه الغاية على ان تودع نسخ منها لدى مسجل النقابات فور قرارها 0

المادة (111)

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

المادة (112)

لا تعتبر اي نقابة للممال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بان ايا من غاياتها تهدف الي تنفيذ حرية التجارة.

المادة 113-

يجب على كل نقابة او نقابة اصحاب عمل ان تعد السجلات والنقار حسب الإضاح والشروط التي تحددها اللجنة الثلاثية 0

المادة (114)

لا يجوز ان ينتخب اي شخص عضواً في الهيئة الادارية لاي نقابة الا اذا كان عاملاً مسجلاً لديها او مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب اي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية او في جريمة تنس الشرف والاداب العامة

المادة 115-

للقنابة ان تشكل لجناً تابعة لها في احاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للقنابات الاحكام والجراءات المتعلقة بطرق تشكيلها والعلاقة بين القنابة وهذه اللجان 0

المادة 116-

1?- اذا ارتكبت القنابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها مخالفة لاحكام هذا القانون او الازمة الصادرة بموجبه او اذا تضمن النظام الداخلي لاي منها مخالفة للتشريعات النافذة ، فيتولى الوزير توجيه اذار خطي لها بازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغها وفي حال استمرار المخالفة للوزير اصدار قرار بحل القنابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها ، ويكون القرار قبلاً للطن لدى محكمة العمل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه 0

2?- لا يكون قرار الوزير بحل القنابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لأي منها نافذاً الا بعد اقتضاء مدة الطعن المشار اليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ، وفي حال تقديم المتضرر الطعن يستمر وفق تنفيذ القرار الي حين الفصل في الدعوى 0

المادة (117)

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

المادة 118-

على القنابة او نقابة اصحاب العمل اعداد بيانات مالية ختامية خلال الاشهر الاربعة التالية للسنة المالية المنتهية على ان تتفق من محاسب قانوني تنتخبه هيئتها العامة ويتم تزويد الوزارة بنسخة من تقرير المحاسب القانوني والبيانات المالية الختامية فور اقرارها من هيئتها العامة 0

المادة (119)

أ- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة اشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في التسلط القنابي باسم القنابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها التي تم حلها قضائياً او بقرار من هيئتها العامة

ب- كل من ادخل عضداً بيبداً غير صحيح في الميزانية العمومية للقنابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للقنابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل اراج اي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس الي حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة.

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (120)

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

المادة (121)

أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأالجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعد جماعي أو بخره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصدق عليها من الطرفين.

ب- إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الاسباب أو تبين أن الاستمرار 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 احالة النزاع إليه.

ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:

1- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات اصحاب العمل.

2- عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة (122)

أ- إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق، وجب عليه أن يسعى جده 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 انتهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج- يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي اجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه.

المادة (123)

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

المادة (124)

أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير لحالته الى محكمة عالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظامين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلام في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

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

ج- تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتتصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعى في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي أو أكثر أمام المحكمة.

المادة (125)

- يكون للمحكمة العمالية وللمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية:

أ- سماع أقوال أي شخص الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.
ب- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإيراد المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

المادة (126)

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

المادة (127)

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

المادة (128)

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 للتقرير أو القرار.

المادة (129)

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

المادة (130)

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

أ- لأطراف النزاع العمالي.
ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.
ج- لجميع الأشخاص الذين يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستندون 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)

أ- ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.
ب- يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي تلقى 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)

لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية للقيام بأي من الأعمال التالية:
أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.
ب- فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة (133)

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

المادة (134)

- لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يعلق 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 نقده المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب أو الإغلاق يتعلّق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة (135)

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

المادة (136)

- أ- إذا قام أي عامل باضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة ندفير عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجراءه عن الأيام التي يضرب فيها.
- ب- إذا أقيم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بفتح أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

المادة (137)

- أ- تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.
- ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تقييمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.
- ج-1- تبقى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.
- ج-2- تسري أحكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقبضها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها 0

المادة (138)

- أ- لا تسع 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 تسع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور.

المادة (139)

- 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)

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

المادة (141)

يلغى (قانون العمل) رقم (21) لسنة 1960 والتعديلات التي أدخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تتخالف 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)

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون