

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الطبعة الأولى
م ٢٠١١

المكتب التنفيذي
ص.ب: ٢٦٣٠٣ - المنامة - مملكة البحرين
هاتف: ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس: ١٧٥٣٠٧٥٣
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
الموقع على شبكة الإنترنت: www.gcclsa.org

تصدر عن

المكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل
ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مخصصة لنشر نص
الوثائق والقرارات
والسياسات والقوانين الاستراتيجية
والمبادئ والأطر والنظم واللوائح
النموذجية التي يعتمدها المجلس

تقديم

أصدر مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته السابعة والعشرين (الكويت - نوفمبر ٢٠١٠م) قراره باعتماد قانون/ نظام العمل النموذجي الاسترشادي (المعدل)، في إطار استكمال الجهود المتواصلة التي يسعى لها المجلس لإيجاد بنية تشريعية موحدة لتنظيم علاقات العمل تستجيب للتطورات التي طرأت على القطاع العمالي خلال السنوات السابقة في سوق العمل بدول المجلس ولمواكبة المعايير العربية والدولية في مجال تنظيم علاقات العمل وتوفير العمل اللائق والتي توليها دول المجلس كل الاهتمام لضمان وفاءها بالتزاماتها الدولية كجزء من الأسرة الدولية.

والمكتب التنفيذي وهو يصدر هذه المطبوعة كأحدث إصدار ضمن سلسلة مطبوعاته الوثائقية، يأمل أن يمثل هذا القانون/النظام النموذجي الاسترشادي (المعدل) إضافة قيمة في المطبوعات التي تعني بالقطاع العمالي على مستوى دول المجلس، فهو يتيح للمهتمين والباحثين التعرف على رؤية المجلس كمنظومة تجمع دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والجمهورية اليمنية اتجاه الجوانب الرئيسية للقطاع العمالي، وهو يقدم لكل جهة معنية بتطوير تشريعاتها العمالية بدول المجلس موجهًا ومرشدًا لها في هذا التطوير الذي تنتشده، أن هذا القانون/النظام النموذجي الاسترشادي هو خطوة جديدة تضاف لخطوات المجلس السابقة في اتجاه تحقيق طموح المجلس للوصول إلى قانون عمل موحد يوفر لكل العاملين على أرضه العمل اللائق والعيش الكريم.

والله ولي التوفيق،،،

المكتب التنفيذي

قانون / نظام العمل النموذجي
الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية (المعدل)

الصفحة	المحتويات
من - إلى	
٢٠ - ١١	الفصل الأول: التعريف والأحكام العامة.....
٢٦ - ٢١	الفصل الثاني: تنظيم الاستخدام.....
٣٢ - ٢٧	الفصل الثالث: التدريب المهني والتلمذة المهنية.....
٤٨ - ٣٣	الفصل الرابع: عقد العمل الفردي.....
٥٤ - ٤٩	الفصل الخامس: سلطة صاحب العمل التأديبية.....
٦٢ - ٥٥	الفصل السادس: الأجور.....
٧٣ - ٦٣	الفصل السابع: تنظيم وقت العمل والإجازات.....
٨٠ - ٧٥	الفصل الثامن: تنظيم عمل النساء والأحداث.....
٨١	الفصل التاسع: الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل.
٨٦ - ٨٣	الفصل العاشر: التعويض عن إصابات العمل.....
٨٩ - ٨٧	الفصل الحادي عشر: النشاط النقابي.....
٩٢ - ٩١	الفصل الثاني عشر: المفاوضات الجماعية.....
٩٨ - ٩٣	الفصل الثالث عشر: الاتفاقات الجماعية.....
١٠٥ - ٩٩	الفصل الرابع عشر: المنازعات الجماعية.....
١١٣ - ١٠٧	الفصل الخامس عشر: تفتيش العمل.....
١١٥	الفصل السادس عشر: الأحكام الختامية.....
	المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون/نظام العمل الاسترشادي
١٣٢ - ١١٧	الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدل).....

الفصل الأول التعريف والأحكام العامة

المادة (١)

يقصد بالعبارات والكلمات الآتية، المعاني الواردة إزاء كل منها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك:

- ١ - الوزارة: الوزارة المختصة بشؤون العمل في الدولة.
- ٢ - الوزير: الوزير المكلف بالوزارة المختصة بشؤون العمل.
- ٣ - الجهة الإدارية المختصة: الإدارة أو المكتب أو القسم أو الفرع أو المديرية العامة، المختص وظيفياً أو جغرافياً بحسب أي قانون أو مرسوم أو لائحة، بمتابعة الموضوع الذي منح النص القانوني سلطة لهذه الجهة أو كلفها بإجراء معين بشأنه.
- ٤ - صاحب العمل: كل شخص، طبيعي أو معنوي، يستخدم عاملاً أو أكثر، مقابل أجر.
- ٥ - المنشأة: كل مشروع، يديره شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أيا كان نوعه.
- ٦ - العامل: كل ذكر أو أنثى يعمل لمصلحة صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر.

- ٧- **المتدرب:** كل ذكر أو أنثى، يرتبط بصاحب عمل، بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة، لفترة محددة.
- ٨- **الحدث:** كل ذكر أو أنثى أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة من العمر.
- ٩- **العمل الإضافي:** العمل الذي يؤدي في وقت، يتجاوز ساعات العمل المحددة، بموجب القانون أو الاتفاق إذا كان أقل مما حدده القانون.
- ١٠- **الخدمة المستمرة:** خدمة العامل - غير المتقطعة - لدى صاحب العمل ذاته، أو خلفه القانوني، وتشتمل على مدد الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً، أو اتفاقاً، وتوقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه.
- ١١- **الأجر الأساسي:** ما يعطي للعامل مقابل عمله، سواء قدر على أساس وحدات الزمن أو الإنتاج، مضافاً إليه العلاوات الدورية إن وجدت.
- ١٢- **الأجر:** كل ما يعطي للعامل نقداً أو عيناً، ثابتاً أو متغيراً، من أجر أساسي، مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع له مقابل العمل أو بمناسبته.
- ١٣- **الليل:** الفترة ما بين الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.
- ١٤- **السنة:** ٣٦٥ يوماً تبدأ من تاريخ التعاقد ما لم ينص على خلاف ذلك.

- ١٥- الشهر: ٣٠ يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.
- ١٦- ساعات العمل: الوقت المخصص لتأدية العامل للعمل، ولا تدخل فيها فترات الراحة
- ١٧- عقد العمل: كل اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل أن يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه.
- ١٨- أسرار العمل: المعلومات التي تكون غير معروفة للغير سواء في صورتها النهائية أو في مفرداتها الدقيقة، وليس من السهل الحصول عليها لدى المشتغلين عادة بهذا النوع من المعلومات، ولها قيمة مادية أو معنوية لصاحب العمل، ويطلع عليها العامل بحكم عمله لدى صاحب العمل.
- ١٩- إصابة العمل: هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المحددة في الجدول الذي يصدره الوزير وفقاً لأحكام هذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه، ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، متى كان الذهاب والإياب تم دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.
- ٢٠- نقابة: كل تنظيم يؤسس من عمال منشأة أو قطاع أو حرفة أو منطقة إدارية يهدف لرعاية مصالح العمال التابعين لذات المنشأة أو القطاع أو الحرفة.

- ٢١- **الاتحاد النقابي**: تنظيم يؤسسه عدد من النقابات، يهدف لرعاية مصالح العمال.
- ٢٢- **تنظيم نقابي**: النقابة أو الاتحاد النقابي.
- ٢٣- **منظمة أصحاب العمل**: كل تنظيم يضم عدداً من أصحاب العمل في قطاع أو منطقة إدارية ما، يهدف لرعاية مصالحهم.
- ٢٤- **اتحاد منظمات العمل**: تنظيم يؤسسه على مستوى الدولة عدد من منظمات أصحاب العمل.
- ٢٥- **تنظيم لأصحاب العمل**: منظمة أصحاب العمل أو اتحاد منظمات أصحاب العمل.
- ٢٦- **اتفاقية العمل الجماعية**: كل اتفاقية بين تنظيم نقابي أو أكثر مع صاحب عمل أو تنظيم لأصحاب عمل أو أكثر، لتنظيم وتحسين شروط وظروف العمل وامتيازات العمال في منشأة أو قطاع أو منطقة إدارية أو على مستوى الدولة.
- ٢٧- **المفاوضة الجماعية**: هي الحوار والمناقشات التي تجري بين تنظيم نقابي وأصحاب العمل أو تنظيم لأصحاب العمل لغرض تنظيم وتحسين شروط وظروف العمل وامتيازات العمال في منشأة أو قطاع أو على مستوى الدولة.
- ٢٨- **المنازعة الجماعية**: نزاع يتعلق بشروط أو ظروف العمل أو أحكام الاستخدام، ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم.

المادة (٢):

تستثنى من أحكام القانون، الفئات الآتية:

- ١ - العاملون لدى الحكومة والأشخاص المعنوية العامة، المدنيون منهم والعسكريون، الذين تنظم شؤون خدمتهم قوانين خاصة.
- ٢ - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- ٣ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه، متى كان يعولهم إعالة كاملة.
- ٤ - العاملون على ظهر السفن وما في حكمها، الذين يبشرون العمل في البحر، دون أن يشمل ذلك العاملون على ظهر المراكب الصغيرة وسفن الصيد التجاري التي تبحر في المياه الإقليمية للدولة.
- ٥ - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

المادة (٣):

١ - تسري على الفئات المذكورة في المادة الثانية، الأحكام الخاصة بحظر استخدام العمال الأجانب، إلا بعد الحصول على الترخيص اللازم لذلك، وفقاً لأحكام المادة (١٥) من هذا القانون.

٢ - يجوز بقرار من مجلس الوزراء، تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون، على أي من الفئات المستثناة من أحكامه، المذكورة في المادة الثانية، متى لم تكن أحوالها منظمة بموجب قانون آخر.

المادة (٤):

تعتبر الحقوق المقررة في هذا القانون، الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً، كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعمال.

المادة (٥):

يعتبر باطلاً، كل إبراء أو مصالحة، أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل، بموجب هذا القانون أو عقد العمل، إذا وقع أثناء سريان عقد العمل، أو خلال شهر من انتهائه، ما لم يكن في ذلك فائدة أكثر للعامل.

المادة (٦):

١ - يجب أن تكون العلاقة القائمة ما بين أطراف عقد العمل علاقة مبنية على التساوي في الكرامة الإنسانية، وضامنة لاحترام الحقوق والحريات المقررة للعامل بشكل متساوٍ مع أي فرد على وجه العموم وبشكل متساوٍ مع أي عامل على وجه الخصوص، ولا يجوز أن تكون هذه العلاقة مدخلاً لفرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري.

٢- لا يجوز أن يجبر العامل على الاستمرار في العمل دون رضاه، دون أن يخل ذلك بحق صاحب العمل في التعويض عن امتناع العامل عن العمل وفقاً لأحكام المسؤولية العقدية الواقعة على العامل متى كان لها وجه، والأحكام المنظمة لهذا الحق في القانون.

المادة (٧):

لا يجوز منح المرأة أجراً أقل من الأجر الذي يصرف للرجل الذي يؤدي ذات العمل، متى كان ذلك راجع لاختلاف الجنس.

المادة (٨):

يجب أن تحرر باللغة العربية، جميع العقود والسجلات والبيانات وغيرها من المحررات والوثائق، المنصوص عليها في هذا القانون، أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه، وكذلك التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، في أي من الحالات المذكورة، يعتمد النص العربي دون غيره.

المادة (٩):

على صاحب العمل، قبل بدء العمل في منشأته، أن يخطر الجهة الإدارية المختصة، كتابة، بالبيانات الآتية:

- ١ - اسم المنشأة ومركزها ونوع نشاطها، والعنوان الذي توجه إليه المراسلات معها، ورقم هاتفها.
- ٢ - ماهية العمل الذي تمارسه، أو يحتمل أن تمارسه المنشأة.
- ٣ - نوع الطاقة المستعملة أو التي يحتمل استعمالها في تشغيل الآلات والمكائن ومقدارها.
- ٤ - عدد العمال الذين تستخدمهم المنشأة أو المتوقع استخدامهم.
- ٥ - اسم المدير المسؤول.
- ٦ - غير ذلك من البيانات التي يقتضيها تنفيذ هذا القانون.

المادة (١٠):

على صاحب العمل، أن يحتفظ في مكان العمل بالسجلات والإعلانات والكشوف والملفات، التي تتحدد ماهيتها، والبيانات التي يجب أن تتضمنها، بموجب هذا القانون، أو بقرار من الوزير.

المادة (١١):

تعفي من الرسوم، في جميع مراحل التقاضي، الدعاوى التي يرفعها العمال، أو المستحقون عنهم، طبقاً لأحكام هذا القانون، ويجوز للمحكمة أن تحكم بالرسوم أو بعضها على العامل إذا ثبتت كيدية الدعوى. وتتنظر هذه الدعاوى على وجه السرعة.

المادة (١٢):

لا ينظر في أي دعوى، أو مطالبة، بحقوق ناشئة عن هذا القانون، أو عن عقد العمل، بعد انقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد.

المادة (١٣):

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه، بذمة صاحب العمل، طبقاً لأحكام هذا القانون، ديوناً ممتازة على أمواله المنقولة وغير المنقولة، وتتقدم في المرتبة، جميع الديون الممتازة الأخرى، بما فيها الديون المستحقة للدولة.

المادة (١٤):

تحدد المواعيد التي ينص عليها هذا القانون، بالتقويم الرسمي المعتمد في الدولة.

ويجوز، باتفاق طرفي عقد العمل، أو بنص في لائحة العمل، اعتماد تقويم آخر لتحديد هذه المدد، على ألا يشمل ذلك، مدد التقادم والسقوط التي ينص عليها القانون.

* * *

الفصل الثاني تنظيم الاستخدام

مادة (١٥):

- ١ - العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته، إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل في الدولة وفقاً للقوانين المنظمة لذلك.
- ٢ - للعامل العربي، أفضلية في التشغيل، على غيره من الأجانب، في حالة التساوي في الكفاءة والمؤهلات والخبرات.

مادة (١٦):

يلتزم صاحب العمل في تشغيله للعمال الأجانب بأحكام القوانين المنظمة لذلك.

مادة (١٧):

ينشأ ضمن تشكيلات الوزارة، جهة إدارية مختصة، تتولى المهمات الآتية:

- ١ - جمع البيانات الخاصة بالعرض والطلب على القوى العاملة، وأعداد الدراسات عن حالة التشغيل وحركته.
- ٢ - التوسط، دون مقابل، في تشغيل طالبي العمل.

المادة (١٨):

للووزير، عند الاقتضاء، أن يلزم كل أو بعض أصحاب العمل، بعدم تشغيل العمال، إلا عن طريق الجهة الإدارية المختصة بالتشغيل، وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار يصدر منه.

المادة (١٩):

على صاحب العمل، أن يقدم في الموعد الذي تحدده الوزارة، تقريراً إليها، يتضمن البيانات التالية:

- ١ - عدد العمال لديه، وأسمائهم، حسب أنواع عملهم ومهنتهم وأجورهم، وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم، ورخص عملهم وتواريخها.
- ٢ - عدد الأعمال التي شغرت أو أنشئت خلال السنة السابقة، وما شغل منها، وما بقي شاغراً، وأسباب عدم شغلها، ونوع وأجر كل منها.
- ٣ - حالة العمل، وما يتوقع له من زيادة أو نقص في الأعمال خلال السنة اللاحقة.

المادة (٢٠):

- ١- لطالب العمل تسجيل اسمه لدى الجهة الإدارية المختصة بالتشغيل الواقعة في منطقة إقامته.
- ٢- يعطى طالب العمل بعد تسجيله، بطاقة تسجيل، تحدد البيانات التي تذكر فيها، ومدة سريانها وتسجيلها وإغائها بقرار من الوزير.

المادة (٢١):

تحدد بقرار من الوزير، إجراءات العمل في الجهة الإدارية المختصة بالتشغيل، ونماذج السجلات والإخطارات والأوراق المستخدمة في أعمالها، وعلى الأخص:

- ١- إجراءات قيد طالبي العمل.
- ٢- إجراءات قيد طلبات أصحاب العمل.
- ٣- إجراءات تلبية طلبات أصحاب العمل.
- ٤- نموذج التقرير المشار إليه في المادة (١٩) من هذا القانون.

المادة (٢٢):

- ١- يجوز إنشاء مكاتب تشغيل أهلية، بترخيص من الوزارة، تقوم بتقديم المعلومات بشأن فرص العمل إلى طالبيها، والتوسط في تشغيل طالبي العمل، لدى أصحاب العمل.

٢- تتحدد بقرار من الوزير:

- أ- شروط وإجراءات الترخيص بإنشاء هذه المكاتب، ومدته، والرسوم التي تستوفى عنه، وشروط وإجراءات ورسوم تجديده.
- ب- القواعد والإجراءات التي تعتمدها هذه المكاتب في ممارسة نشاطها، والأجور التي تتقاضاها من أصحاب العمل.
- ٣- يجوز بقرار من الوزير، استثناء بعض فئات العمال، أو فروع النشاط الاقتصادي، مما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة، بصورة دائمة أو مؤقتة.
- ٤- لا يجوز لمكاتب التشغيل الأهلية، أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أي أجور من العمال، نظير التوسط في تشغيلهم. ويجوز بقرار من الوزير، استثناء خدمات محددة تقدمها هذه المكاتب لهم، من ذلك.

المادة (٢٣):

- ١- لصاحب العمل، أن يعهد إلى متعهد، باستقدام عمال له من الخارج، وفقاً للشروط والأحكام المقررة في القوانين المنظمة لذلك.
- ٢- لا يجوز لأي شخص أن يمارس مهنة استقدام العمال، ما لم يكن مرخصاً له بذلك وفقاً للقوانين المنظمة لهذا النشاط.

المادة (٢٤):

- ١- تلتزم مكاتب التشغيل الأهلية، ومكاتب استقدام العمال، بالتعاون والتنسيق مع الجهة الإدارية المختصة في الوزارة، في تنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بسوق العمل.
- ٢- تقدم المكاتب المذكورة، إلى الوزارة، على فترات منتظمة، تقارير عن:

- أ- موقعها وهيكلها وموظفيها.
- ب- أنواع الخدمات المقدمة من قبلها وحجمها، بما في ذلك عدد حالات التشغيل الفعلية وأماكن عملها.
- ٣- تحتفظ المكاتب بالسجلات والقيود التي يحددها الوزير.
- ٤- دون الإخلال بأحكام التفتيش المقررة في القوانين المنظمة لمكاتب استقدام العمال، تخضع مكاتب التشغيل الأهلية ومكاتب استقدام العمال إلى مراقبة جهاز تفتيش العمل في الوزارة، في كل ما يتعلق بأنشطتها المتصلة بهذا القانون، وللمفتشين سلطة الاطلاع على السجلات والقيود الخاصة بها، وتخضع في حالة مخالفتها أحكام القانون، للعقوبات المقررة لذلك.

المادة (٢٥):

يعتبر العمال الذين تتوسط مكاتب التشغيل الأهلية في تشغيلهم، والعمال الذين توردهم مكاتب استقدام العمال من الخارج، فور التحاقهم بالعمل،

عمالاً لدى صاحب العمل، يرتبطون به بعلاقة عقدية مباشرة، ويكون لهم ذات الحقوق التي لباقي عمال منشأة صاحب العمل، ويكون صاحب العمل مسؤولاً وحده عن تلك الحقوق.

المادة (٢٦):

للوزير، أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر، باستخدام عدد من العمال المعاقين، الذي تلقوا تأهيلاً مهنيًا ملائمًا، بنسبة (٢%) من مجموع عماله على الأقل، متى كانت طبيعة عمله تسمح بذلك.

وعلى صاحب العمل، أن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة بالتشغيل في منطقة عمله، في الموعد الذي يحدده الوزير، بياناً يتضمن أسماء المعاقين الذين يستخدمهم، والأعمال التي يقومون بها، ومقدار الأجور التي يتقاضونها.

* * *

الفصل الثالث التدريب المهني والتلمذة المهنية

المادة (٢٧):

تنشئ الدولة هيئة عليا للإشراف على التدريب المهني، تتولى الاختصاصات التالية:

- ١ - وضع سياسة للتدريب المهني، في مختلف قطاعات العمل في الدولة، والإشراف على تنفيذها.
- ٢ - وضع الخطط اللازمة لتوزيع القوى العاملة، وتوجيهها للتدريب على المهن، التي تحتاج إليها البلاد.
- ٣ - وضع المعدلات اللازمة لتقويم برامج التدريب، واقتراح تعديلها، إذا اقتضت الحاجة لذلك.
- ٤ - أي اختصاصات أخرى، في شؤون التدريب والأنشطة المرتبطة به.

المادة (٢٨):

تنشأ في الوزارة، أو في الجهة الإدارية المختصة بشئون التدريب، إدارة للتدريب المهني، تتولى المهام التالية:

- ١ - إنشاء معاهد ومراكز للتدريب المهني، في مختلف أنحاء الدولة، حسب حاجة المهن والصناعات المختلفة، وإدارتها مباشرة، أو

بالتعاون مع الجهات التي توافق عليها الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني.

٢- الترخيص والإشراف على مراكز ومعاهد التدريب المهني، في مختلف مرافق العمل، في الدولة، وفي منشآت القطاع الخاص، والتنسيق فيما بينها، وتزويدها بالمعلومات والدراسات والتعليمات التي تساعد على أداء مهامها.

٣- إعداد الدراسات العلمية عن حالة القوى العاملة، واحتياجاتها التدريبية الفعلية.

٤- اقتراح برامج التدريب، وإعادة التدريب، والتدريب التحويلي، والدراسات النظرية العلمية التي يجب أن تتضمنها، ومددها، والشهادات التي تمنح للمتدربين، وعرضها على الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني، للمصادقة عليها.

٥- القيام بأي أعمال أخرى، تكلف بها من قبل الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني.

المادة (٢٩):

لوزير، بقرار منه، بعد مصادقة الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني، أن:

١- يلزم أصحاب العمل بدفع رسوم مالية، للمساهمة في تمويل برامج التدريب المهني.

٢- يلزم أصحاب العمل، الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، بتدريب عدد من العمال المواطنين، أو عدد من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية أو المهنية وخريجياتها، على المهن والصناعات التي يمارسونها.

المادة (٣٠):

١- عقد التدريب المهني، اتفاق بمقتضاه يلتزم صاحب العمل بتعليم المتدرب مهنة أو حرفة معينة.

٢- يجب أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة المتعاقد على تعليمها للمتدرب، ومدة التدريب، ومراحل المتابعة، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب، على ألا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب، عن الحد الأدنى للأجر المقرر لعمل مماثل.

٣- يحرر عقد التدريب المهني من ثلاث نسخ، يحتفظ كل طرف من أطراف العقد بواحدة، وتودع الثالثة لدى الوزارة أو الجهة الإدارية المختصة بشئون التدريب، خلال أسبوع من إبرامه، وعلى إدارة التدريب المهني، خلال عشرة أيام من تاريخ الإيداع، أن تطلب من المدرب، إزالة أي مخالفة يتضمنها العقد لأحكام القانون والقرارات التنفيذية.

المادة (٣١):

- ١- يجب ألا يقل سن المتدرب عن تمام الخامسة عشرة.
- ٢- إذا كان سن المتدرب اقل من تمام الثامنة عشرة، فيجب أن ينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه.
- ٣- يجب التثبت من لياقة المتدرب صحياً، قبل التعاقد، بمعرفة جهة طبية رسمية.

المادة (٣٢):

- ١- يشترط في من يقوم بالتدريب أن:
 - أ- يمتلك المؤهلات والخبرة الفنية التي يقتضيها التدريب.
 - ب- أن يكون قد أكمل الحادية والعشرين من العمر.
- ٢- يجب أن تتوافر في المنشأة، التي يجري التدريب فيها، الإمكانيات الفنية اللازمة لتعليم المهنة أو الحرفة.

المادة (٣٣):

- ١- يلتزم المدرب بما يلي:
 - أ- تعليم المتدرب أصول المهنة أو الحرفة.
 - ب- دفع الأجر إلى المتدرب، بالمقدار المتفق عليه لكل مرحلة من مراحل التدريب.

- ج- إشعار ولي أمر المتدرب أو وصيه، بتقرير شامل، يعكس سلوكه المهني والأخلاقي، ومدى انتظامه في التدريب.
- د- عدم تكليف المتدرب، بأي عمل خارج إطار برنامج التدريب.
- هـ- إعطاء المتدرب شهادة تثبت إتمامه التدريب.

٢- يلتزم المتدرب بما يلي:

- أ- الحضور إلى مكان التدريب في المواعيد المحددة لذلك.
- ب- إطاعة الأوامر والتعليمات الصادرة إليه من مدربه.

المادة (٣٤):

يجوز للطرفين أن يتفقا في عقد التدريب، على أن يعمل المتدرب لدى صاحب العمل، بعد انقضاء مدة التدريب، مدة لا تزيد على مدة التدريب.

المادة (٣٥):

- ١- لصاحب العمل أن ينهي عقد التدريب، قبل إكمال مدته، إذا:
- أ- ثبت لديه أن المتدرب غير مؤهل لتعلم المهنة.
- ب- أخل المتدرب بالتزاماته المنصوص عليها في العقد، إخلالاً جوهرياً.

٢- للمتدرب الذي أكمل الثامنة عشرة، ولوليه أو وصيه، إذا كانت سنه أقل من ذلك، أن ينهي عقد التدريب في أي وقت يشاء، على أن يكون هذا الإنهاء قائماً على أسباب مشروعة.

٣- على الطرف الراغب في إنهاء العقد، إخطار الطرف الآخر كتابة، قبل التاريخ الذي يحدده للإنهاء، بسبعة أيام.

المادة (٣٦):

إذا اجتاز العامل بنجاح، برنامج إعادة تدريب، أو تدريب تحويلي، يؤهله لأداء عمل جديد، تكون له الأولوية في الاشتغال لدى صاحب العمل الذي كان يستخدمه، متى توفرت لديه وظيفة شاغرة، في الحقل الذي تدرب فيه العامل.

المادة (٣٧):

يحدد الوزير بقرار منه، الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني، وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو حرفة، أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدى التدريب، ومقدار الأجر الذي يدفع للمتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب، والبرامج الدراسية النظرية والعملية، ونظام الاختبارات، والشهادات التي تعطى في هذا الشأن، والبيانات التي تدون فيها.

* * *

الفصل الرابع عقد العمل الفردي

المادة (٣٨):

١ - يجب أن يكون عقد العمل، مكتوباً من ثلاث نسخ، يحتفظ كل من طرفيه بواحدة منها، وتودع النسخة الثالثة لدى الجهة الإدارية المختصة، وأن يتضمن، على الأخص، البيانات التالية:

- أ- اسم صاحب العمل ومكان العمل.
- ب- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ج- تاريخ إبرام العقد.
- د- تاريخ بدء العمل.
- هـ- نوع العمل.
- و- مدة العقد، إذا كان محدد المدة.
- ز- الأجر المتفق عليه.

٢ - إذا لم يكن العقد مكتوباً، جاز للعامل وحده، إثبات علاقة العمل والحقوق التي نشأت له، بجميع طرق الإثبات.

المادة (٣٩):

يكون عقد العمل لمدة محددة، لا تتجاوز خمس سنوات، أو غير محدد المدة، أو من أجل انجاز عمل معين.

ويعتبر عقد العمل المحدد المدة الذي تتجاوز مدته خمس سنوات، عقد غير محدد المدة فيما يتجاوز الخمس سنوات.

ومع مراعاة المادة (٣٨)، يعتبر كل عقد عمل غير مكتوب، عقد غير محدد المدة.

المادة (٤٠):

١- ينتهي عقد العمل المحدد المدة، بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه، بعد انقضائها، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد بذات الشروط لمدة غير محددة.

٢- إذا تضمن العقد المحدد حكماً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة بشكل تلقائي ما لم يتمسك أي طرف بعدم رغبته في الإنهاء خلال مواعيد محددة، فإن العقد يتجدد بشكل تلقائي للمدة المحددة لمرتين متتاليتين فقط، ويتجدد العقد في المرة الثالثة بشكل تلقائي كعقد غير محدد المدة، ويسري هذا الحكم على التجديد الذي يتم لعقد

محدد المدة لخمس سنوات والتجديد الثاني الذي يتم لعقد بلغت مجموع مدة سريانه الأصلية والتجديد الأول خمس سنوات.

ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضا، إذا حصل بعقد جديد، يتضمن شروطاً جديدة، دون أن ينص على مدة محددة لسريانه.

٣- تعتبر المدة أو المدد الجديدة التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل بموجب التجديد المقرر في البندين (١) و(٢) امتداداً لمدة خدمته السابقة لدى صاحب العمل، وتضاف إليها في احتساب مدة خدمته الإجمالية لدى صاحب العمل.

٤- إذا أبرم العقد، لتنفيذ عمل معين، انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً، للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

المادة (٤١):

١- يجوز الاتفاق على وضع العامل قيد الاختبار، بالنص على ذلك في العقد وتحديد المدة المقررة لذلك، على ألا تتجاوز ثلاثة أشهر، ويوقف احتساب فترة الاختبار في أيام الإجازات الرسمية التي لا يؤدي فيها العامل العمل والإجازات المرضية، وتمتد بعدد هذه الأيام

التي وقعت في أثناء سريانها، ولا يشمل هذا الحكم أيام الراحة، وتعتبر فترة الاختبار محددة بمدة ثلاثة أشهر إذا لم يحدد العقد مدتها.

ولا يجوز وضع العامل قيد الاختبار، أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.

ولطرفي العقد، إنهاء العقد خلال هذه المدة، إذا تبين لأي منهما عدم ملائمة الاستمرار في التعاقد، شريطة أن يخطر الطرف الآخر بذلك، قبل يوم واحد على الأقل، من تاريخ الإنهاء.

٢- تدخل فترة الاختبار في فترة خدمة العامل العادية إذا انقضت هذه الفترة بنجاح.

المادة (٤٢):

يلتزم العامل بما يلي:

١- أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية، ما يبذله الشخص المعتاد.

- ٢- أن يَأْتَمِرَ بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل، إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر.
- ٣- أن يحرص على ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، من مواد أولية، أو وسائل إنتاج، أو منتجات، أو غيرها من الأموال، وأن يقوم بالإجراءات الضرورية للمحافظة عليها وصيانتها.
- ٤- أن يقدم العون، للحيلولة دون وقوع الكوارث في مكان العمل، أو لإزالة ما ينشأ عنها من آثار.
- ٥- أن يحتفظ بأسرار العمل، حتى بعد انتهاء العقد.
- ٦- أن يعيد، عند انتهاء العقد، ما يكون تحت تصرفه من أدوات، أو مواد غير مستهلكة.

المادة (٤٣):

إذا كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار العمل، كان للطرفين الاتفاق على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء عقد العمل أن ينافس صاحب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

- ١- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.

٢- أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان على مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات لاحقة على انتهاء عقد العمل، ومقصوراً من حيث المكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بهذا الاتفاق إذا أنهى أو فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبطل ذلك، كما لا يجوز له التمسك بهذا الاتفاق إذا وقع منه هو ما يبطل إنهاء أو فسخ العامل للعقد.

المادة (٤٤):

١- لا يجوز لصاحب العمل، أن يكلف العامل بأداء عمل، غير العمل المتفق عليه، إلا إذا كان التكليف بعمل مؤقت، لمنع وقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، أو كان ذلك التكليف لمعالجة آثار إلغاء الوظيفة التي يشغلها العامل.

٢- استثناء مما ورد في الفقرة (١)، يجوز لصاحب العمل، أن يكلف العامل بعمل، غير العمل المتفق عليه، إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، وكان العامل قادراً على أدائه، ولا ينطوي التكليف به على إساءة إلى العامل، شريطة ألا يؤدي هذا التكليف إلى تخفيض أجر العامل.

٣- لا يجوز لصاحب العمل نقل مقر مزاولة العامل لعمله لمكان آخر بخلاف المتفق عليه صراحة أو ضمناً، متى كان النقل يقتضي تغيير محل إقامته، دون موافقته، إلا إذا كان ذلك لعمل مؤقت، أو بسبب غلق المنشأة التي يزاول فيها العامل عمله، أو بسبب إلغاء الوظيفة التي يشغلها العامل.

المادة (٤٥):

على كل صاحب عمل، يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع لائحة بالنظام الأساسي للعمل، يضمنها القواعد المنظمة للعمل في المنشأة.

ويشترط لنفاذ هذه اللائحة، وما يطرأ عليها من تعديلات، اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها إليها، فإذا انقضت هذه المدة دون اعتراض عليها، أصبحت نافذة فيما لا يخالف أحكام القانون.

ويجب على صاحب العمل، أن يعلق اللائحة، بعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، في مكان ظاهر من المنشأة، لاطلاع العمال عليها، وأن يسلم نسخة منها لمن يطلبها من العمال، وأن يخطر العمال بأي تعديل يتم عليها فور نفاذه.

المادة (٤٦):

تحدد حقوق العامل والتزامات صاحب العمل بشأن الإنتاج الذهني للعامل واختراعاته، القوانين السارية في شأن ذلك.

المادة (٤٧):

على صاحب العمل، أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل، يذكر فيه اسم العامل ومهنته أو صناعته، وسنه، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ ابتداء خدمته، وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات، وتاريخ انتهاء خدمته، وسبب ذلك.

وعليه أن يظل محتفظاً بهذا الملف، لمدة سنتين على الأقل، بعد تاريخ انتهاء خدمة العامل.

المادة (٤٨):

١ - إذا كان عقد العمل، غير محدد المدة، وغير معقود لإنجاز عمل معين، جاز لكل من طرفيه، إنهاؤه بمبرر مشروع، بعد إعلان الطرف الآخر كتابة، قبل الإنهاء بثلاثين يوماً، بالنسبة إلى العمال

المعينين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين، فإذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المهلة، ألزم من أنهاه، بأن يؤدي إلى الطرف الآخر، تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة، أو الجزء الباقي منها.

٢- للعامل الذي يفصل من عمله، دون مبرر مشروع، أن يطلب وقف تنفيذ قرار فصله، خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره به، وفقاً للإجراءات التي تحدد بقانون أو بقرار من الوزير، وله بدلاً من ذلك المطالبة بإلزام صاحب العمل بتعويضه عن الضرر الذي يلحقه بسبب هذا الفصل.

٣- يقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بمبرر مشروع، وإثبات أن الإنهاء وقع من العامل وليس منه متى تمسك العامل بأن صاحب العمل قد أنهى عقده وتمسك صاحب العمل بخلاف ذلك.

المادة (٤٩):

يجوز لصاحب العمل، فصل العامل، دون مكافأة أو سبق إعلان أو تعويض، في أي من الحالات التالية:

١- إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو قدم شهادات أو وثائق مزورة.

٢- إذا ارتكب خطأ، نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل، الجهات المختصة بالحادث، خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكررت من العامل، مخالفته للتعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال أو المنشأة، رغم إنذاره كتابة بوجوب مراعاتها، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، ومعلنة في مكان ظاهر في المنشأة.

٤- إذا تغيب عن العمل، دون سبب مشروع، أكثر من عشرين يوماً متقطعة، خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل، بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا لم يقدّم بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل.

٦- إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.

٧- إذا صدر ضده حكم نهائي في جناية أو جنحة، ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٨- إذا وُجد أثناء ساعات العمل، في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب في مكان العمل.

٩- إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل، أثناء العمل أو بسببه.

المادة (٥٠):

يجوز للعامل، أن ينهي العقد قبل انتهاء مدته، إذا كان محدد المدة، ودون إعلان صاحب العمل إذا كان غير محدد المدة، مع احتفاظه بحقه كاملاً في مكافأة نهاية مدة الخدمة، وفي التعويض عما لحقه من ضرر بسبب هذا الإنهاء كما ولو كان الإنهاء قد وقع من صاحب العمل بغير مبرر مشروع، وذلك في أي من الحالات التالية:

١- إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد أدخل عليه الغش، وقت التعاقد، فيما يتعلق بشروط العمل.

٢- إذا لم يتم صاحب العمل، بتأدية التزاماته الجوهرية إزاء العامل، طبقاً لنصوص العقد، وأحكام هذا القانون.

٣- إذا ارتكب صاحب العمل، أو من ينوب عنه، أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل، أو أحد أفراد أسرته.

- ٤ - إذا ارتكب صاحب العمل، أو من ينوب عنه، اعتداءً يعاقب عليه القانون، على العامل، أو أحد أفراد أسرته.
- ٥ - إذا وجد خطر جسيم، يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل، على علم بوجود الخطر، ولم يعمل على إزالته.

المادة (٥١):

لا ينتهي عقد العمل:

- ١ - بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه، أو بنشاطه المهني الذي يتوقف بوفاته.
- ٢ - بإدماج المنشأة في غيرها، أو بانتقال ملكيتها أو الحق في إدارتها، إلى غير صاحب العمل، لأي سبب من الأسباب.
- ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن، مع صاحب العمل السابق، عن الوفاء بجميع حقوق العمال المترتبة على هذا الأخير.

المادة (٥٢):

إذا انتقل العامل لصاحب عمل جديد بموجب اتفاق ما بين صاحب العمل الذي يعمل لديه وصاحب العمل الجديد، فإن مدة خدمة العامل

السابقة تعتبر كما ولو كانت أدت لدى صاحب العمل الجديد، ما لم يثبت بأن العامل قد استلم أي مستحقات مقررة له عن تلك الخدمة وأي تعويضات تستحق له عن إنهاء خدمته السابقة أو تنازل كتابة بشكل صريح عن كل ذلك، بما يفيد علمه بأن خدمته السابقة قد غدت منفصلة عن خدمته الجديدة، ودون الإخلال بحكم المادة (٥).

المادة (٥٣):

- ١- ينتهي عقد العمل:
 - أ- بوفاة العامل.
 - ب- بعجزه كلياً عن أداء عمله.
 - ج- بمرضه مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل، مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً، أو مدداً متفرقة تزيد في مجملها على مائتي يوم خلال سنة واحدة، وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بإصابات العمل.
- ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية معتمدة من وزارة الصحة.

٢- إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناءً على طلبه إلى عمل آخر من هذه

الأعمال وأن يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثلها، وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون أو أي قانون آخر.

المادة (٥٤):

١ - مع مراعاة ما تقضي به المادة (٤٩) من هذا القانون، وبالنسبة للعمال الغير منتفعين بأي من نظم التأمين الاجتماعي المقررة بموجب القوانين السارية والتي يستحق بموجبها العامل مكافأة نهاية خدمة، يجب على صاحب العمل، أن يدفع للعامل، عند انتهاء العقد، مكافأة عن مدة خدمته، تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الثلاث الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية.

ويستحق العامل مكافأة عن كسر السنة، بنسبة ما قضاها منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة. ويعتمد متوسط الأجر، المحسوب وفقاً لنص المادة (٧١) من هذا القانون، أساساً لهذا الغرض، بالنسبة لعمال القطعة أو الإنتاج.

على انه في حالة تجديد العقد بشكل صريح أو ضمني لا تصرف المكافأة وتعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الإجمالية للعامل عند انتهاء خدماته بشكل نهائي لدى صاحب العمل، ما لم يطلب العامل صرف

مكافأته المستحقة له في كل مرة ينتهي فيها عقد العمل المحدد الذي يعمل بموجبه لدى صاحب العمل.

٢- إذا أنهى العقد بإرادة العامل، طبقاً للمادة (٤٨) من هذا القانون، استحق ثلث مكافأة نهاية مدة الخدمة، إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن السنتين، وقبل أن تبلغ خمس سنوات، وتثنيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات، والمكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

٣- استثناء مما ورد في الفقرة (٢)، تستحق العاملة، مكافأة مدة خدمتها كاملة، إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها، أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

٤- توزع المكافأة في حالة وفاة العامل طبقاً لقواعد الإرث الشرعي.

المادة (٥٥):

على صاحب العمل، عند انتهاء العقد، أن:

١- يعطي العامل، بناء على طلبه، دون مقابل، شهادة خدمة، يبين فيها تاريخ مباشرته للعمل، وتاريخ انتهاء العقد، ونوع العمل الذي كان يؤديه، ومقدار أجره وملحقاته أن وجدت.

٢- يرد إلى العامل، ما كان قد أودعه لديه من شهادات ووثائق وغيرها.

المادة (٥٦):

يلتزم صاحب العمل بنفقات مغادرة العامل عند انتهاء عقده وفقاً للأحكام التي يقررها القانون المنظم لتشغيل الأجانب، ويلتزم صاحب العمل بذات الأحكام بالنسبة للعامل المواطن متى كان التحاق العامل المواطن بالعمل لدى صاحب العمل استوجب عليه في أي وقت من الأوقات الانتقال من محل إقامته إلى محل إقامة جديد، وكان انتهاء خدمته يستوجب تكبد نفقات ما للانتقال من جديد.

* * *

الفصل الخامس سلطة صاحب العمل التأديبية

المادة (٥٧):

١ - على كل صاحب عمل، يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع في مكان ظاهر من مكان العمل، لائحة تتضمن المخالفات والجزاءات التأديبية التي توقع على مرتكبيها، وشروط توقيعها، وأن يسلم نسخة منها لمن يطلبها من العمال، وأن يخطر العمال بأي تعديل يتم عليها فور نفاذه.

٢ - يشترط لنفاذ اللائحة، وما يطرأ عليها من تعديلات، أن تعتمد من الوزير، أو من يخوله، خلال شهرين من تاريخ إيداعها بالوزارة، فإذا انقضت هذه المدة، دون موافقة أو اعتراض عليها، أصبحت نافذة.

المادة (٥٨):

لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة في اللائحة، كما لا يجوز له أن يوقع على العامل جزاء غير وارد فيها.

المادة (٥٩):

للووزير أن يصدر، بقرار منه، نماذج للوائح الجزاءات، تبعاً لطبيعة العمل، ليسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائحهم.

المادة (٦٠):

١ - الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على عماله هي:

- أ- الإنذار، ويتحقق بخطاب مكتوب يبلغ إلى العامل، يتضمن لفت نظره إلى المخالفة التي ارتكبها، ويدعوه إلى عدم تكرارها، ويحذره بتوقيع جزاء أشد في حالة العود.
- ب- الخصم من الأجر، وذلك باقتطاع جزء من أجر العامل عن مدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- ج- الوقف عن العمل مع حرمان من الأجر، لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- د- تأجيل منح العلاوة السنوية، لمدة لا تزيد على ستة أشهر، أو الحرمان منها، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام لمنح العلاوات.
- هـ- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة واحدة، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام لمنح الترقيات.

و - الفصل من العمل، في الحالات التي يقررها القانون، وفقاً للضوابط الواردة فيه.

٢- لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للخصم، مع ما ينقص من أجره بسبب الوقف عن العمل، على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٣- تحدد لائحة الجزاءات، الخصومات التي تسقط وتزول آثارها القانونية عن العامل المعاقب في حالة عدم ارتكابه أي مخالفة لنظام العمل، خلال السنة التالية لفرض العقوبة عليه.

المادة (٦١):

١- على صاحب العمل، قيد الخصومات التي توقع على العمال في سجل خاص، يثبت فيه اسم العامل، ومقدار أجره، وسبب توقيع العقوبة عليه، وتاريخ ذلك، على أن يكون هذا السجل خاضعاً لرقابة جهاز تفتيش العمل.

٢- يصدر الوزير قراراً بتحديد كيفية التصرف في حصيلة الخصومات.

المادة (٦٢):

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل، إلا:

١ - من قبل صاحب العمل، أو وكيله المفوض، أو مدير المشروع.

٢ - عن مخالفة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل، سواء وقعت أثناء وقت العمل، وفي مكانه، أو خارجهما.

٣ - بعد إبلاغه بما نسب إليه، واستجوابه وتحقيق دفاعه، ويجوز أن يكون الاستجواب شفافاً في المخالفات البسيطة، على أن يثبت كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.

ويقصد بالمخالفات البسيطة لأغراض هذه الفقرة، تلك التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها، الإنذار أو الخصم الذي لا يزيد على أجر يوم واحد.

المادة (٦٣):

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً، باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية، إذ تنقضي سلطة اتهام العامل بها، بسقوط الدعوى الجنائية.

كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل عن مخالفة مضى على ثبوتها أكثر من خمسة عشر يوماً.

المادة (٦٤):

يحظر على صاحب العمل:

١- أن يفرض على العامل، أكثر من جزاء تأديبي واحد، عن المخالفة الواحدة.

٢- أن يشدد العقوبة في حالة تكرار المخالفة، إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة أكثر من ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق.

المادة (٦٥):

يخطر العامل بقرار توقيع العقوبة عليه كتابة، فإذا امتنع عن استلام الإخطار، يعلن قرار توقيع العقوبة في مكان ظاهر في مكان العمل.

أما إذا كان العامل غائباً عن العمل، فيرسل الإخطار بكتاب مسجل بعلم الوصول أو ما يقوم مقامه، إلى عنوانه المبين في ملفه الخاص، أو العنوان الذي يحدده كتابة أثناء التحقيق.

المادة (٦٦):

للعامل الحق في التظلم لصاحب العمل من القرار الخاص بتوقيع العقوبة عليه، خلال ١٤ يوماً من تاريخ إخطاره به، ويجب على صاحب العمل البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، وانقضاء هذه المدة دون رد يعتبر بمثابة رفض للتظلم.

وللعامل الحق في الطعن في القرار الصادر في التظلم خلال ١٤ يوماً من تبلغه به أمام المحكمة المختصة.

* * *

الفصل السادس الأجور

المادة (٦٧):

يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

المادة (٦٨):

يعتبر ما يلي من الأجر، ويخضع لحكمه، متى تقرر للعامل الحق فيه، بموجب عقد العمل، أو اتفاقية عمل جماعية، أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو جرت العادة على منحه للعامل، متى تحققت فيه صفات العمومية والدوام والثبات:

- أ- العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع للعامل، مقابل ما يقوم بتسويقه أو إنتاجه أو تحصيله.
- ب- علاوات غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
- ج- المزايا العينية التي يقدمها صاحب العمل إلى العامل، شرط ألا تكون من مستلزمات العمل.

د - المنح والمكافآت التي تصرف للعامل، مقابل أمانته أو كفاءته أو غير ذلك.

هـ - البدلات التي تصرف للعامل لقاء ما يبذله من جهد، أو يتعرض له من مخاطر بسبب العمل.

المادة (٦٩):

١ - يحدد مقدار الأجر أو طريقة حسابه، بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل، في عقد العمل، أو وفقاً لما تقضي به اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل.

٢ - إذا لم يحدد الأجر، وفقاً لما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة، أخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد، تولى القاضي تقدير الأجر، وفقاً لمقتضيات العدالة.

المادة (٧٠):

١ - يجوز تحديد حد أدنى للأجور، بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح من الوزير.

٢- إذا صدر قرار بتحديد حد أدنى للأجور، أو بتعديله، يعتبر كل شرط يقضي بأن يحصل العامل على أجر يقل عن هذا الحد ملغياً من تاريخ نفاذ القرار، ويعتبر الأجر الأساسي للعامل بمقدار الحد الأدنى.

المادة (٧١):

إذا كان أجر العامل محدداً على أساس القطعة أو الإنتاج، فإن العامل يستحق الحد الأدنى من الأجر المقرر وفقاً للمادة (٧٠) متى لم يبلغ ما يستحقه من أجر خلال الفترة المتفق على سداد الأجر بانقضائها ما يساويه.

ويعتمد متوسط الأجر الذي تقاضه عن أيام عمله الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة من خدمته، أو عن أيام عمله الفعلية خلال مدة خدمته كاملة، إذا قلت عن ذلك، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له، بموجب هذا القانون.

المادة (٧٢):

لا يجوز لصاحب العمل، أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري، بغير موافقة كتابية منه، إلى أي من فئات العمال، الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج.

ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله، جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

المادة (٧٣):

إذا حضر العامل لأداء عمله، في الوقت المحدد لذلك، أو أعلن أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، كان له الحق في أجر الفترة التي لم يؤدي فيها العمل.

المادة (٧٤):

١- يجب أن يؤدي صاحب العمل الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل، في مواعيد استحقاقها، بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً.

٢- يجب أن يؤدي صاحب العمل الأجر في أحد أيام العمل، وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:

أ- العمال المعينون بأجر شهري، يجب أن تؤدي أجورهم مرة على الأقل في كل شهر، وفي حال لم يتم تحديد اليوم الذي يؤدي فيه الأجر في خلال كل شهر يكون يوم العمل الأخير من كل شهر هو اليوم الذي يجب على صاحب العمل سداد الأجر فيه، وبانقضاء اليوم الخامس من اليوم المحدد لتأدية

الأجر، دون سداده، يعتبر صاحب العمل مخالفاً بالتزامه بسداد الأجر في مواعيد استحقاقه، ومستحقاً لأي جزاء مترتب على ذلك.

ب- العمال المعينون بالساعة، أو باليوم، أو بالأسبوع، أو بالقطعة، أو بالإنتاج، تؤدي أجورهم مرة على الأقل في كل أسبوع، وفي حال لم يتم تحديد اليوم الذي يؤدي فيه الأجر في خلال كل أسبوع، يكون يوم العمل الذي يسبق يوم الراحة الأسبوعية للعامل هو اليوم الذي يجب على صاحب العمل سداد الأجر فيه، وبانقضاء اليوم المحدد لتأدية الأجر دون سداده يعتبر صاحب العمل مخالفاً بالتزامه بسداد الأجر في مواعيد استحقاقه، ومستحقاً لأي جزاء مترتب على ذلك.

واستثناءً مما سبق يجوز أن يؤدي صاحب العمل للعامل أجره بواسطة إيداع بنكي، وذلك وفقاً للشروط والإجراءات التي يحددها قرار يصدر عن الوزير.

المادة (٧٥):

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل.

المادة (٧٦):

إذا انتهت علاقة العمل، يجب على صاحب العمل أداء أجر العامل، وكافة المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته، في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

المادة (٧٧):

- ١- لا يجوز إثبات الوفاء بأجر العامل، إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها.
- ٢- على صاحب العمل، تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب أجره، والتأكد من دقة هذا الحساب.
- ٣- يحدد القرار الذي يصدر عن الوزير بشأن الوفاء بالأجر بواسطة الإيداع البنكي إجراءات إثبات هذا الوفاء وتمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد من دقة هذا الحساب.

المادة (٧٨):

لا يجوز لصاحب العمل، أن يفتتغ أكثر من (١٠%) من أجر العامل، وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال، ولا أن يتقاضى عن هذا القرض، أي فائدة.

المادة (٧٩):

١ - إذا تسبب العامل بخطئه، في فقد أو إتلاف أموال يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، وجب أن يتحمل التعويض اللازم نظير ذلك.

٢ - لصاحب العمل تقدير التعويض، والمباشرة باقتطاعه من أجر العامل، على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر ١٠% من أجر العامل من كل شهر.

٣ - للعامل الحق في أن يتظلم لصاحب العمل من تقديره التعويض، خلال ١٤ يوماً من تاريخ إخطاره به، ويجب على صاحب العمل البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه، وانقضاء هذه المدة دون رد يعتبر بمثابة رفض للتظلم، وللعامل الطعن في القرار الصادر في التظلم خلال ١٤ يوماً من تبليغه، به أمام المحكمة المختصة، فإذا لم يقض لصاحب العمل بالتعويض الذي قدره، أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطعه دون وجه حق، خلال سبعة أيام، من تاريخ اكتساب الحكم صفة الحكم النهائي.

٤ - استثناءً من البند (٢)، لصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة أن تقضي له باقتضاء التعويض كاملاً، دفعة واحدة، أو

باستيفائه بأقساط تزيد على ما ورد في البند (٢) من هذه المادة، إذا كان للعامل مورد آخر غير أجره، أو كان يملك أموالاً يجوز التنفيذ عليها.

المادة (٨٠):

١- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل، أو النزول عنه، إلا في حدود (٢٥%)، وتكون الأولوية في الاقتطاع منه، لدين النفقة على جميع الديون الأخرى.

٢- في حالة اقتطاع جزء من أجر العامل، طبقاً لأحكام هذا القانون، يحسب الجزء القابل للحجز أو النزول عنه، منسوباً إلى ما بقي من الأجر، بعد خصم المبالغ المقتطعة.

* * *

الفصل السابع تنظيم وقت العمل والإجازات

المادة (٨١):

١- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.

٢- استثناء من حكم الفقرة (١) من هذه المادة:

أ- لا يجوز تشغيل العامل في شهر رمضان أكثر من ست ساعات يومياً، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

ب- يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم الواحد، لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة.

كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم الواحد، لبعض الفئات منهم، أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة.

ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال، المشار إليها في هذه المادة، بقرار من الوزير.

المادة (٨٢):

لا تدخل في ساعات العمل، الفترة التي يقضيها العامل في الانتقال بين مسكنه ومكان العمل.

المادة (٨٣):

- ١ - يجب أن تتخلل ساعات العمل، فترة أو أكثر، للصلاة أو الراحة، أو لتناول الطعام، لا تقل في مجموعها عن ساعة، ولا تزيد عن ثلاثة ساعات، ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.
- ٢ - يراعى في تحديد فترة الراحة، ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة.
- ٣ - للوزير، أن يحدد، بقرار منه، الحالات والأعمال، التي يتحتم لأسباب فنية، أو لظروف التشغيل، استمرار العمل فيها، دون فترة راحة، ويلزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال، بالتصريح للعمال بأداء الصلاة وتناول المشروبات العادية والأطعمة الخفيفة، أو بالراحة، أثناء العمل، بطريقة تنظمها إدارة المنشأة.

المادة (٨٤):

- ١ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، خلال فترة زمنية لا تزيد عن إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء في مكان العمل، خلال فترات الراحة.
- ٢ - يستثنى من حكم الفقرة (١) من هذه المادة، العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، ويحدد الوزير، بقرار منه هذه الأعمال وساعات تواجد العامل في مكان العمل.

المادة (٨٥):

- ١ - يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة، بعد ستة أيام عمل متتالية، على الأكثر.
- ٢ - يوم الجمعة، هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال، ويجوز لصاحب العمل، بعد الحصول على موافقة الجهة الإدارية المختصة، أن يستبدل بهذا اليوم، لبعض عماله، أي يوم من أيام الأسبوع، كما يجوز بقرار من الوزير أن يحدد يوم راحة أسبوعية آخر لبعض القطاعات.

المادة (٨٦):

يجوز لصاحب العمل، تشغيل العامل عملاً إضافياً في أيام العمل العادية، أو في يوم راحته الأسبوعية، في الأحوال التالية:

أ- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، وافتتاح المواسم، ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي، على ثلاثين يوماً في السنة.

ب- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

ج- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين، إبلاغ الجهة الإدارية المختصة، خلال أربع وعشرين ساعة، ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل.

د- الأعياد والمناسبات الأخرى، والأعمال الموسمية التي تحدد بقانون أو قرار من الوزير.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة، أن تزيد ساعات العمل الفعلية، عن عشر ساعات في اليوم.

المادة (٨٧):

١ - على صاحب العمل، أن يدفع للعامل عن ساعات العمل الإضافي، أجراً إضافياً، يوازي أجره العادي، مضافاً إليه (٢٥%) عن ساعات العمل النهارية، وأجره العادي، مضافاً إليه (٥٠%) عن ساعات العمل الليلية.

٢ - إذا أدى العامل العمل الإضافي، في يوم راحة العمل الأسبوعية، وجب أن يعرض بيوم آخر للراحة، أو أن يدفع له أجره عن هذا اليوم على أساس (١٥٠%) من أجره.

المادة (٨٨):

لا تسري أحكام المواد (٨١) و (٨٤) و الفقرة (٢ من المادة ٨٥) من هذا الفصل، على الأشخاص الآتي بيانهم:

١ - الأشخاص الذين يشغلون وظائف ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه الوظائف أن يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال.

٢ - العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

٣ - العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المبينة في البندين (٢) و(٣)، والحد الأقصى لساعات العمل فيها، بقرار من الوزير.

٤ - يجوز بقرار من الوزير، إضافة أي فئة من العمال، إلى المذكورين في البنود السابقة من هذه المادة.

المادة (٨٩):

يجب على صاحب العمل، أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل، جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة، مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول.

فإذا كانت المنشأة، لا تتبع نظام الغلق الأسبوعي، وجب على صاحب العمل، أن يضع في الأمكنة المشار إليها، جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعي للعمال.

المادة (٩٠):

١ - للعمال، الحق في إجازة بأجر، في أيام الإجازات الرسمية التي تحدد بقانون، أو بقرار من الوزير.

٢ - يجوز لصاحب العمل، تشغيل العامل في يوم الإجازة الرسمية، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، على أن يعوضه بيوم آخر أو أن يعطيه أجر هذا اليوم مضاعفاً.

المادة (٩١):

١ - يستحق العامل، عن كل سنة يقضيها في خدمة صاحب العمل، إجازة سنوية، لا تقل عن واحد وعشرين يوم عمل، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوم عمل، إذا أمضى العامل، خمس سنوات متصلة في العمل، ولا يحق للعامل الانتفاع بهذه الإجازة في السنة الأولى من سنوات خدمته إلا بعد أن يمضي ستة أشهر في الخدمة.

ولا تدخل في حساب مدة الإجازة، أيام الراحة والإجازات الأخرى المقررة قانوناً أو اتفاقاً بما فيها الإجازات المرضية إذا تخللتها.

٢ - يستحق العامل إجازة، عن كسور السنة، بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة.

المادة (٩٢):

١ - لا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة السنوية، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً، عوضاً عن الحصول عليها.

٢ - مع مراعاة ما ورد في الفقرة (١) للعامل الحق في الحصول على بدل نقدي، يعادل أجره عن أيام الإجازة المستحقة له، إذا انتهى عقد العمل، لأي سبب، قبل حصوله عليها.

المادة (٩٣):

١ - لصاحب العمل، تحديد موعد الإجازة السنوية، وفقاً لمتطلبات العمل.
٢ - يجوز لصاحب العمل، برضا العامل، تجزئة الإجازة السنوية، شرط أن يحصل العامل على ما لا يقل عن نصف مدتها، على نحو متصل.

٣ - يجوز لصاحب العمل، بناء على طلب كتابي من العامل، أن يؤجل الباقي من الإجازة السنوية المستحقة لهذا الأخير إلى السنة التالية.

ولا يسري الحكم المقرر في الفقرتين ٢ و ٣ من هذه المادة، على الإجازة المقررة للأحداث.

المادة (٩٤):

للعامل الذي يثبت مرضه، بموجب شهادة طبية، الحق في إجازة مرضية، خلال السنة الواحدة، تحسب كالتالي:

بأجر كامل	- خمسة عشر يوماً
بثلاثة أرباع الأجر	- خمسة عشر يوماً
بنصف الأجر	- خمسة عشر يوماً
بدون أجر	المدة التي تلي ذلك من مدد المرض الطويل

المادة (٩٥):

للعامل المسلم الحق في الحصول على إجازة مدتها أسبوعين، لأداء فريضة الحج، بأجر كامل، مرة واحدة طوال مدة خدمته عند صاحب عمل أو أكثر، ولا تحسب هذه الإجازة من إجازته السنوية.

المادة (٩٦):

- ١ - للعامل الحق في إجازة خاصة، بأجر كامل، في أي من الحالات التالية، وللمدة المحددة إزاء كل منها:
 - أ- ثلاثة أيام في حالة زواجه.
 - ب- يوم واحد في حالة ولادة مولود له.
 - ج- ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد أصوله أو فروعه أو أخوته أو أخواته أو زوجه أو أصهاره من الدرجة الأولى والدرجة الثانية.
 - د- يوم واحد في حالة وفاة عمه أو عمته، أو خاله أو خالته، أو أصهاره من الدرجة الثالثة.
 - هـ- خمسة عشر يوماً بحد أقصى في السنة لأداء امتحانات خاصة بدراسة العامل الدارس بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات، على أن يخطر صاحب العمل بها قبل وقت كافٍ.
 - و- مائة وثلاثون يوماً بالنسبة للزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها.
 - ز- أربعة أيام بحد أقصى في السنة لمواجهة أي ظرف طارئ يواجهه العامل.
- ٢ - لصاحب العمل، أن يطلب من العامل، الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

المادة (٩٧):

لا يجوز للعامل، أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل، أن يعمل لدى صاحب عمل آخر.

فإذا أثبت صاحب العمل، أن العامل قد خالف ذلك، فله أن يحرمه من أجره مدة الإجازة، وأن يسترد ما سبق له أن أداه من ذلك الأجر.

المادة (٩٨):

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، أو أن يعلن العامل بإنهائه، أثناء أي من إجازاته القانونية.

كما لا يجوز له، أن يعلن العامل بإنهاء العقد، إذا كانت مهلة الإعلان، تنتهي أثناء أي من هذه الإجازات.

* * *

الفصل الثامن تنظيم عمل النساء والأحداث

المادة (٩٩):

يحظر تشغيل النساء ليلاً، على ألا تقل مدة هذا الحظر عن إحدى عشرة ساعة متتالية.

وتستثنى من ذلك، الحالات والأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

المادة (١٠٠):

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بالصحة أو بالأخلاق، وكذلك الأعمال الشاقة، وغيرها من الأعمال، التي تحدد بقرار من الوزير.

المادة (١٠١):

١ - للعاملة الحق في إجازة وضع، مدتها اثنان وسبعون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع، والتي تليه، على أن لا تقل مدة انقطاعها عن العمل، بعد الوضع، عن أربعين يوماً.

وتمنح هذه الإجازة، بالاستناد إلى شهادة طبية، مصدقة من الجهة الإدارية المختصة، أو يعتمدها صاحب العمل، مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع.

٢- إذا كانت المدة المتبقية من الإجازة، بعد الوضع، تقل عن أربعين يوماً، يجوز منح العاملة، إجازة متممة محسوبة من إجازتها السنوية، وإلا اعتبرت الفترة المتممة، إجازة بدون اجر.

٣- لا ينتقص حصول العاملة على إجازة الوضع، من حقها في أي من الإجازات القانونية المقررة للعمال.

المادة (١٠٢):

إذا ثبت أن العاملة، عملت أثناء إجازة الوضع لدى صاحب عمل آخر، كان لصاحب العمل أن يطبق بحقها، ما تقضي به المادة (٩٧) من هذا القانون.

المادة (١٠٣):

إذا لم تكن العاملة، خاضعة لنظام تأمين على مخاطر الولادة، يقرر لها الحق في مصاريف الفحص الطبي والعلاج والولادة، وجب على صاحب العمل دفع هذه المصاريف.

المادة (١٠٤):

لا يجوز لصاحب العمل، أن ينهي عقد عمل العاملة:

١- بسبب زواجها.

٢- لانقطاعها عن العمل بسبب حصولها على إجازة الوضع.

كما يحظر عليه أن يعلنها بإنهاء عقد عملها، أثناء هذه الإجازة، أو أن يرسل إليها إعلاناً بإنهاء العقد، ينتهي أجله أثناءها.

٣- مع مراعاة أحكام المادة (٩٤)، إذا امتد غيابها عن العمل، مدة لا تتجاوز في مجموعها ستة أشهر، بسبب مرض يحول دون عودتها إلى أداء عملها، يثبت بشهادة طبية، أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

المادة (١٠٥):

للعاملة، فضلاً عن حقها في فترة الراحة أثناء العمل، الحق خلال السنتين التاليتين للوضع، في فترتين، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، لإرضاع وليدها، ويجوز لها ضمهما معاً.

وتحسب هاتين الفترتين من ساعات العمل، ولا يجوز إجراء أي تخفيض في أجر العاملة، بسبب حصولها عليهما.

المادة (١٠٦):

على صاحب العمل، في الأماكن التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن، إذا سمحت طبيعة العمل بذلك.

المادة (١٠٧):

١ - يحظر تشغيل من يقل عمره عن خمس عشرة سنة.
٢ - لا يجوز تشغيل الأحداث، في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق الضرر بصحة أو بسلامة أو بأخلاق الحدث، كما لا يسمح له بدخول أمكنة هذه الأعمال، ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار من الوزير.

المادة (١٠٨):

١ - لا يجوز تشغيل الأحداث، إلا بموافقة أولياء أمورهم أو أوصيائهم أو القيمين عليهم أو المكلفين برعايتهم.
٢ - لا يجوز تشغيل الأحداث، إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليهم، من طبيب مرخص معتمد.

ويجب إعادة الكشف الطبي على الأحداث، مرة كل سنة، على الأقل.

المادة (١٠٩):

على صاحب العمل، أن يحفظ في الملف الخاص بالحدث، الشهادة الرسمية بميلاده، أو شهادة تقدير سنه، وشهادة لياقته الصحية، وشهادات الفحص الطبي الدوري الذي يوقع عليه.

المادة (١١٠):

١- يكون الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث، ست ساعات عمل يومياً، أو ستاً وثلاثين ساعة في الأسبوع. ويجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية، فترة أو أكثر، للراحة أو تناول الطعام، أو أداء الصلاة، لا تقل في مجموعها عن ساعة. وتحدد هذه الفترة أو الفترات، بحيث لا يعمل الحدث، أكثر من أربع ساعات متواصلة يومياً.

٢- لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الأحداث، في شهر رمضان، عن أربع ساعات يومياً.

٣- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، خلال فترة زمنية لا تزيد على سبع ساعات.

المادة (١١١):

يحظر على صاحب العمل:

- ١ - تشغيل الأحداث ليلاً.
- ٢ - تشغيل الأحداث ساعات إضافية، زيادة على ساعات العمل اليومية، أو في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.
- ٣ - إبقاء الأحداث في مكان العمل، بعد انتهاء المواعيد المحددة لأداء العمل.

المادة (١١٢):

يجب على صاحب العمل، الذي يستخدم حدثاً أو أكثر:

- ١ - أن يعلق في مكان العمل، بشكل ظاهر:
 - أ - نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
 - ب - كشفاً موضحاً فيه ساعات عمل الأحداث وفترات راحتهم.
- ٢ - أن يحتفظ بسجل دائم للأحداث، يبين فيه اسم الحدث وسنه وعمله وتاريخ استخدامه، والاسم الكامل لولي أمره أو الوصي أو القيم عليه أو المكلف برعايته، ومحل إقامته.

* * *

الفصل التاسع
الخدمات الاجتماعية والوقاية
من مخاطر العمل

المادة (١١٣):

يلتزم صاحب العمل والعامل بأحكام اللائحة الاسترشادية للسلامة والصحة المهنية (المعدلة) والقرارات التنفيذية الصادرة بموجبها.

* * *

الفصل العاشر التعويض عن إصابات العمل

المادة (١١٤):

لا تطبق أحكام هذا الفصل على أصحاب العمل والعمال والمستحقين عنهم، الذين تسري عليهم الأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل، الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (١١٥):

إذا أصيب العامل بإصابة عمل، يلتزم صاحب العمل بما يلي:

١- توفير العلاج اللازم للعامل، في المستشفيات والعيادات الحكومية أو الخاصة، حسب مقتضيات ظروف الحال، ويتحمل صاحب العمل كامل التكاليف المالية اللازمة لذلك، بما فيها مصاريف الفحص والعلاج والأدوية، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.

٢- دفع أجر العامل المصاب كاملاً خلال الستة الأشهر الأولى من المدة التي يستغرقها علاجه، ونصف أجره خلال السنة التالية، حتى يتم شفاؤه، أو يثبت عجزه أو يتوفى، أيهم أقرب.

المادة (١١٦):

إذا خلفت الإصابة عجزاً دائماً، كلياً أو جزئياً، أو تسببت في وفاة المصاب، يكون للعامل، أو المستحقين عنه، الحق في تعويض، يحدد مقداره بحسب جدول يصدر بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهة الإدارية المختصة.

المادة (١١٧):

لا يلتزم صاحب العمل، بما ورد في المادتين (١١٥)، (١١٦) من هذا القانون، إذا ثبت من التحقيق:

- ١- أن العامل، تعمد إصابة نفسه.
- ٢- أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود، من جانب العامل، ويدخل في ذلك كل فعل يأتيه العامل تحت التأثير البين لما تعاطه من مواد مسكرة أو مخدره.
- ٣- أن العامل تعمد مخالفة تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على الصحة والسلامة المهنية أو أهمل إهمالاً جسيماً في تنفيذ هذه التعليمات.
- ٤- أن العامل رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو أتباع العلاج الذي قرره الجهة الإدارية المختصة.

المادة (١١٨):

إذا توفي العامل، نتيجة إصابة عمل، وزع التعويض على المستحقين عنه، طبقاً لقواعد الإرث الشرعي.

المادة (١١٩):

١- يصدر الوزير، بالاتفاق مع وزير الصحة، جدولاً بأمراض المهنة، يحدد فيه هذه الأمراض، والأعمال المسببة لكل منها.

٢- إذا أصيب عامل بأحد الأمراض الواردة في الجدول المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، تطبق عليه، وعلى المستحقين عنه، المواد (١١٥-١١٨).

٣- تحدد مسؤولية أصحاب العمل السابقين، الذين اشتغل لديهم العامل المصاب بالمرض المهني، على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج، ويلزم هؤلاء بالتعويض المنصوص عليه في المادة (١١٦)، كل بنسبة المدة التي قضاها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.

المادة (١٢٠):

تحدد بقرار من الوزير، إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل، والتحقيق فيها، وعلاج المصابين، وتقدير نسب العجز، والاعتراض عليها.

* * *

الفصل الحادي عشر النشاط النقابي

المادة (١٢١):

لكل مجموعة من العمال تأسيس نقابة خاصة بهم، وللنقابات تأسيس الاتحاد النقابي، وذلك وفقاً للإجراءات والشروط والأوضاع التي تبينها الأحكام المنظمة للنقابات.

وتتمتع هذه التنظيمات النقابية بالشخصية الاعتبارية، بمجرد إيداع أوراق تأسيسها مستوفية للشروط لدى الجهة الإدارية المختصة.

المادة (١٢٢):

حق الانضمام للنقابة والانسحاب منها، مكفولان لكل عامل، ولا يجوز للنقابة أو صاحب العمل وضع قيود من أي نوع لمنع العامل من الانضمام لها أو الانسحاب منها، أو حوافز لحث العامل على عدم الانضمام لها.

وحق الانضمام للاتحاد النقابي والانسحاب منها مكفول لكل نقابة، ولا يجوز للاتحاد أو أصحاب العمل وضع قيود من أي نوع لمنع النقابات من الانضمام له أو الانسحاب منه، أو حوافز لحث النقابات لعدم الانضمام له.

المادة (١٢٣):

يكون من حق الاتحاد النقابي ترشيح ممثلي العمال أو تعيينهم في الأحوال التي ينص القانون على وجود ممثلين للعمال في اللجان والمجالس المختلفة، ويكون هذا الحق استثناءً مما سبق، للنقابة القطاعية أو الحرفية أو المناطقية متى وجدت، في الأحوال التي ينص القانون على وجود ممثلين للعمال على المستوى الذي تمارس فيه هذه النقابة نشاطها. ويعتبر الاتحاد النقابي ممثل لعمال الدولة في المحافل الدولية والوطنية، وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم وإبرام العقود الجماعية دون إخلال بحق تمثيل النقابات لعمالها في حدود نشاطها.

المادة (١٢٤):

يكون من حق كل تنظيم نقابي الدفاع عن مصالح جميع العمال أو أصحاب العمل الداخليين في نطاق نشاطه.

المادة (١٢٥):

لا يجوز لأي صاحب عمل المساس بحق أي عامل أو فصله بسبب نشاطه النقابي، وتلزم المحكمة المختصة صاحب العمل بتعويض العامل عن أي مساس بحقوقه يقع عليه بسبب نشاطه النقابي، وبإرجاع العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي، وسداد أجره من تاريخ فصله إلى تاريخ عودته

كتعويض، وأي تعويض إضافي يستحقه عن أي ضرر يلحقه خلافاً لفقد أجره.

المادة (١٢٦):

لكل مجموعة من أصحاب العمل تأسيس منظمة خاصة بهم، ولكل مجموعة من منظمات أصحاب العمل تأسيس اتحاد فيما بينها، وذلك وفقاً للإجراءات والشروط والأوضاع التي يحددها القانون المنظم لهذه المنظمات، وتتمتع هذه التنظيمات بالشخصية الاعتبارية، بمجرد إيداع أوراق تأسيسها مستوفية للشروط لدى الجهة الإدارية المختصة.

* * *

الفصل الثاني عشر المفاوضات الجماعية

مادة (١٢٧):

على التنظيمات النقابية وأصحاب العمل وتنظيمات أصحاب العمل السعي بشكل دائم لإجراء المفاوضات الجماعية لمعالجة خلافاتهم بشأن تنظيم العمل وظروفه والاقتراحات العالقة بشأن تنظيم العمل وشروطه وامتنيازات العمال، وعلى الوزارة دعم هذه المفاوضات الجماعية.

مادة (١٢٨):

في المفاوضات الجماعية التي يجريها الاتحاد النقابي بشأن مواضيع تتصل ببعض العمال، يجب أن يكون من ضمن ممثليه في المفاوضات عمال تابعين للمنشأة أو القطاع أو المنطقة الإدارية التي يجري التفاوض عنها، تختارهم النقابة المنظم لها العدد الأكبر من العمال المعنيين، إذا تعددت النقابات المعنية بالمفاوضات، وإذا لم توجد نقابة اختارهم الاتحاد.

مادة (١٢٩):

يلتزم كل طرف من أطراف المفاوضات أن يقدم للطرف الآخر البيانات والمعلومات الجوهرية ذات الصلة بالموضوع محل المفاوضات بما في ذلك البيانات والمعلومات الخاصة بمنشأة صاحب العمل.

مادة (١٣٠):

يحظر على صاحب العمل أثناء جريان المفاوضات الجماعية اتخاذ أي إجراء بشأن المواضيع محل المفاوضات أو مؤثرة فيها، ما لم يكن الإجراء لغرض مواجهة حالة ضرورة واستعجال وأثره محدد بوقت أو بانتهاء المفاوضات.

مادة (١٣١):

تعتبر المفاوضات الجماعية جارية لحين انتهاء المدة المتفق عليها دون تجديد متى وجدت، أو إعلان الطرفين بمحضر مشترك انتهاءها، أو إخطار احد الأطراف الطرف الآخر بانتهائها بموجب خطاب مسجل لعلم الوصول.

مادة (١٣٢):

إذا انتهت المفاوضات دون التوصل لاتفاق كان لأي طرف فيها أن يطلب تطبيق أحكام المنازعات الجماعية متى تحققت شروطها.

* * *

الفصل الثالث عشر الاتفاقات الجماعية

مادة (١٣٣):

يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية وموقعة من أطرافها، ولا يجوز أن تتضمن ما يخالف أحكام هذا القانون أو ينقص من الحقوق والضمانات المقررة للعمال في أي قانون آخر.

مادة (١٣٤):

١- يودع أطراف اتفاقية العمل الجماعية نسخة منها لدى الوزارة، وتتولى الوزارة مراجعتها خلال ٣٠ يوماً من اليوم التالي لإيداعها، وبانقضاء هذه المدة دون اعتراض الوزارة، يعتبر الاتفاق نافذاً وملزماً لأطرافه، ويجب على الوزارة قيده في السجل الخاص باتفاقيات العمل الجماعية، ونشر إعلان بشأن قيدها في السجل وتاريخ نفاذها وملخصها في الجريدة الرسمية، ويجب أن يتضمن هذا الملخص ما يتصل بنطاق سريانها ومدتها والأحكام الجوهرية فيها.

٢- للوزارة الاعتراض على اتفاقية العمل الجماعية المودعة لديها خلال ٣٠ يوم من إيداعها، لما تتضمنه من مخالفة للقانون، وتخطر الوزارة الأطراف بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول

أو ما يقوم مقامه باعتراضها وسنده، ومتى كان اعتراضها يتصل بنصوص محددة وجب تحديدها في الاعتراض.

٣- للأطراف تعديل الاتفاقية بما يتوافق واعتراض الوزارة، وإثبات هذا التعديل في محرر يودع نسخة منه لدى الوزارة، وتتبع الوزارة بشأنه ذات الإجراءات المتبعة عند الإيداع لأول مرة، ويخضع لذات الأحكام والمدد.

٤- لكل طرف الطعن في اعتراض الوزارة خلال ٣٠ يوم من تبليغه بالاعتراض، أمام المحكمة المختصة، وتقضي المحكمة بصحة الاعتراض أو برفضه.

ومتى قضي برفضه وجب على الوزارة مباشرة إجراءات قيد الاتفاقية في السجل، ونشرها في الجريدة الرسمية، المقررة في البند (١)، خلال ١٥ يوم من صيرورة الحكم الصادر حكماً واجب النفاذ.

٥- يحق لكل عامل الطعن على اتفاقية العمل الجماعية السارية بحقه، أمام المحكمة المختصة بنظر الطعن على اعتراض الوزارة عليها، في أي وقت لمخالفتها للقانون.

على أن أي بطلان لاتفاقية العمل الجماعية أو احد أحكامها لا يكون له من أثر بالنسبة لأي عامل بخلاف العامل الطاعن، أو أي طرف فيها إلا من تاريخ صدور الحكم، ما لم يتمسك بتطبيق الحكم عليه.

المادة (١٣٥):

يلتزم صاحب العمل بأن يعرض في مكان ظاهر من مقر العمل نسخة من اتفاقية العمل الجماعية فور سريانها، ويلتزم أطراف الاتفاقية والوزارة بتسليم العامل الذي تسري بحقه نسخة منها، متى طلب ذلك.

مادة (١٣٦):

تسري أحكام الاتفاقية الجماعية على جميع عمال صاحب العمل الموقع على اتفاقية العمل الجماعية أو المنضم لها أو لمنظمة أصحاب الأعمال الموقعة على الاتفاقية أو المنظمة لها أو لاتحاد منظمات أصحاب العمل الموقع عليها أو المنضم لها، ما لم يتفق على خلاف ذلك صراحة.

مادة (١٣٧):

في حال تعارض حكم وارد في عقد العمل الفردي مع حكم في اتفاقية العمل الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل.

مادة (١٣٨):

يقع باطلاً كل حكم في الاتفاقية يخالف أو ينتقص من الحقوق والضمانات المقررة للعمال بموجب هذا القانون.

مادة (١٣٩):

١ - لكل من طرفي اتفاقية العمل الجماعية، ولكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب ممن يلتزم في مواجهته بالتزام ناشئ عنها، تنفيذها وتعويضه عما يلحقه من ضرر جراء الإخلال في التنفيذ، على أنه لا يحكم على التنظيم النقابي أو تنظيم أصحاب العمل بسداد أي تعويض إلا إذا كان الإخلال وقع من ممثله القانوني أو بقرار من مجلس إدارته.

٢ - لأي من أطراف اتفاقية العمل الجماعية أن يرفع لمصلحة أي عضو من أعضائه وبناءً على طلبه، جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأي من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل من العضو بذلك، وللعضو الذي رفعت الدعوى لمصلحته أن يتدخل فيها.

مادة (١٤٠):

يكون الانضمام لاتفاقية عمل جماعية سارية بموجب اتفاق بين تنظيم نقابي أو أكثر مع صاحب عمل أو تنظيم لأصحاب العمل، وتتبع بشأن هذه الاتفاقية ذات الإجراءات والمواعيد والأحكام الخاصة بإبرام اتفاقية العمل الجماعية.

المادة (١٤١):

لا يجوز تعديل اتفاقية العمل الجماعية إلا بموجب اتفاق بين جميع الأطراف التي تكون سارية بحقها وقت إجراء التعديل، ويتبع بشأن التعديل ذات الإجراءات والمواعيد المقررة بشأن إبرام اتفاقية العمل الجماعية.

مادة (١٤٢):

يكون إبرام اتفاقية العمل الجماعية لمدة محددة أو للمدة اللازمة لانجاز مشروع معين، على أن لا تزيد المدة في الحالتين على ثلاث سنوات.

فإذا انقضت هذه المدة اعتبرت الاتفاقية مجددة تلقائياً لمدة سنة واحدة، ما لم يتفق الطرفان على مدة أقل.

وتنتهي الاتفاقية بانتهاء مدتها الأصلية أو المجددة.

المادة (١٤٣):

تخضع المنازعات الخاصة بتنفيذ هذه الاتفاقية لأحكام المنازعات الجماعية المقررة في هذا القانون.

المادة (١٤٤):

يصدر الوزير قراراً باعتماد اتفاقية عمل جماعية نموذجية للاسترشاد بها.

* * *

الفصل الرابع عشر المنازعات الجماعية

مادة (١٤٥):

إذا نشأت منازعة جماعية وجب على طرفيها بدء مفاوضة جماعية بشأنها لتسويتها ودياً.

مادة (١٤٦):

إذا لم تؤدي المفاوضة الجماعية إلى تسوية المنازعة الجماعية كلياً خلال ستين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، جاز لأي طرف التقدم بطلب إلى الوزارة لبدء إجراءات الوساطة.

مادة (١٤٧):

١- تجرى الوساطة بواسطة وسيط ذي خبرة في موضوع المنازعة الجماعية ولا مصلحة له فيها ولم يسبق له بحثها أو محاولة تسويتها أو إبداء رأي بشأنها، يختاره الطرفين، على أن لا تبدأ الوساطة إلا خلال ٧ أيام من إخطار الوزارة باسم الوسيط المختار والمعلومات الخاصة به وعدم تبليغهم بموجب

خطاب مسجل بعلم الوصول أو ما يقوم مقامه باعتراض الوزارة على الوسيط، وتبطل إجراءات أي وساطة لا تراعى فيها هذه الإجراءات متى تمسكت الوزارة بذلك، وإذا تعذر الاتفاق بين الأطراف على الوسيط خلال ٧ أيام من تقديم طلب بدء الوساطة، تولت الوزارة بعد مشاوره الاتحاد النقابي تعيينه.

٢- تحدد الوزارة قبل بدء إجراءات أي نزاع الجهة التي تتحمل نفقات الوساطة، ومقدارها، وتودع كأمانة بخزانة الوزارة، تصرف للوسيط بقرار من الوزير بعد انتهاءه من أعمال الوساطة بشكل كامل، وبما يتوافق وواجبات الوسيط بوصفه صاحب خبرة في موضوع المنازعة الجماعية، وللوزير رفض صرفها كاملة أو جزء منها متى ثبت له عدم مباشرة الوسيط لأعماله بشكل يتفق وواجباته.

٣- لأي طرف قررت الوزارة إلزامه بتكاليف الوساطة أو جزء منها، وللوسيط الذي رفضت الوزارة صرف تكاليف الوساطة له أو جزء منها الطعن على القرار أمام المحكمة المختصة بنظر الطعن على اعتراض الوزارة على اتفاقية العمل الجماعية خلال ٣٠ يوماً من صدور القرار، ويكون حكمها باتاً.

٤ - تحدد الوزارة بعد مشاوره أطراف المنازعة والاتحاد النقابي المدة اللازمة لإنهاء الوساطة بما لا يزيد عن ٤٥ يوماً، وفي كل الأحوال يجب على الوسيط في حال لم يتم تحديد المدة الزمنية لإنهاء الوساطة خلال ٤٥ يوماً.

٥ - إذا تعذر تحديد الطرف الذي يتحمل التكاليف لأي سبب، كان للطرف الذي طلب البدء في الوساطة طلب تحديده من المحكمة المختصة بنظر الطعن على قرار الوزارة بشأن تكاليف الوساطة، بموجب أمر يصدر على عريضة مرفوعة منه، ويجوز للطرف ذي المصلحة، التظلم من القرار لذات المحكمة خلال ٣٠ يوماً من علمه به، ويكون الحكم الصادر في التظلم باتاً.

مادة (١٤٨):

١ - إذا انتهت أعمال الوساطة بتسوية كلية أو جزئية للمنازعة الجماعية، مقبولة من الطرفين وتعذر إثباتها في اتفاقية جماعية، تثبت في اتفاقية يوقعها الطرفين والوسيط.

٢ - إذ لم تسفر أعمال الوساطة عن تسوية ودية مقبولة من الطرفين أو أسفرت عن تسوية جزئية، يقدم الوسيط مقترحاته لحل المنازعة للطرفين قبل ما لا يقل عن ٧ أيام من نهاية

مدة الوساطة، ويلتزم كل طرف يرفضها، بتقديم مبررات رفضه كتابة للوسيط، قبل نهاية مدة الوساطة.

٣- يرفع الوسيط للوزارة تقريراً بأعمال الوساطة التي أجراها وما انتهت إليه ونسخة من اتفاقية التسوية إن وجدت، خلال ٧ أيام من انتهاء مدة الوساطة.

مادة (١٤٩):

لأي طرف من أطراف المنازعة الجماعية تقديم طلب للوزارة لبدء إجراءات التحكيم إذا لم تسفر الوساطة عن تسوية كاملة للمنازعة.

مادة (١٥٠):

تشكل هيئة التحكيم من :

- ١- ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف العليا المدنية، يندبهم المجلس الأعلى للقضاء، ويرأس الهيئة أقدمهم.
- ٢- محكم عن صاحب العمل، يسميه اتحاد منظمات أصحاب الأعمال، فإن لم يوجد، تسميه وزارة التجارة.
- ٣- محكم عن العمال تتم تسميته بما يتفق والمادة (١٢٣).
- ٤- محكم عن الوزارة.

ويصدر الوزير قرار بتعيين المحكمين المسميين عن أصحاب الأعمال والعمال، بالإضافة إلى المحكم الممثل للوزارة في الهيئة.

ويحلف المحكمين من غير القضاة، أمام رئيس الهيئة قبل بدء أول جلسة لأول منازعة جماعية تنتظرها الهيئة بعد تعيينهم القسم التالي (أقسم بالله، أن أقوم بمهامي بأمانة وإخلاص، وبحيدة تامة، وأن لا أفشي سراً من أسرار المنازعات).

مادة (١٥١):

١- لا يصح انعقاد الهيئة إلا بحضور جميع أعضائها، وتصدر أحكامها مسيبة بأغلبية أصوات أعضائها، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس.

٢- تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه فصلت هيئة التحكيم في النزاع بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فصلت بمقتضى الشريعة الإسلامية، وإلا فصلت فيه بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

مادة (١٥٢):

تلتزم الهيئة بأن تفصل في المنازعة الجماعية بموجب حكم يصدر منها خلال شهرين من أول جلسة تتعقد، ويعتبر الحكم الصادر منها بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف من حيث قوة نفاذه ومواعيد الطعن عليه أمام محكمة التمييز.

مادة (١٥٣):

تخضع المنازعة الجماعية المعروضة على هيئة التحكيم، فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون أو أي قانون آخر، لذات الأحكام التي تخضع لها الدعاوى من حيث إجراءات ومواعيد نظرها والإثبات والأحكام والتنفيذ.

مادة (١٥٤):

يجوز اللجوء للتحكيم الخاص قبل بدء الوساطة أو بدء التحكيم أمام هيئة التحكيم المنصوص عليها في المادة (١٥٠)، على أن تُخطر الوزارة بنسخة من اتفاق التحكيم الموقع من الطرفين، واسم المحكم، وللوزارة الاعتراض على هذا التحكيم، وإلزام الأطراف بالالتزام بإجراءات الوساطة والتحكيم المقررة في هذا الفصل، ويخضع قرار الوزارة من حيث مواعيد صدوره والطعن عليه لذات الأحكام المقررة بشأن اختيار الوسيط في

الوساطة، ولا يجوز أن يتضمن التحكيم المتفق عليه تفويضاً للمحكم بالمصالحة.

مادة (١٥٥):

تخطر هيئة التحكيم أو المحكم أو أي من طرفي التحكيم الوزارة بنسخة من الحكم الصادر في المنازعة الجماعية.

مادة (١٥٦):

يجوز لأي عامل أن يتقدم بطلب إخضاع منازعته الفردية مع صاحب العمل للأحكام المقررة فيما سبق بشأن المنازعات الجماعية، متى كانت منازعته تتصل بنشاطه النقابي، أو كان يترتب على الفصل فيها تحقيق مصلحة مشتركة لعمال المنشأة التي يعمل فيها أو مجموعة منهم بشأن شروط وظروف العمل والامتيازات المقررة لهم.

* * *

الفصل الخامس عشر تفتيش العمل

المادة (١٥٧):

ينشأ في الوزارة، جهاز لتفتيش العمل، يتولى ممارسة الاختصاصات التالية:

- ١ - مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل، واللوائح والقرارات، المنفذة له، وأي أحكام أخرى تتعلق بحماية العمال، وضبط المخالفات التي تقع لهذه الأحكام.
- ٢ - تزويد أصحاب العمل والعمال، بالمعلومات والإرشادات، عن أفضل الوسائل لتطبيق الأحكام القانونية المذكورة في الفقرة (١).
- ٣ - إبلاغ الجهة الإدارية المختصة، بعيوب تطبيق الأحكام القانونية المذكورة في الفقرة (١)، وكذلك أوجه النقص في نصوص القوانين النافذة.

المادة (١٥٨):

- ١ - يمارس التفتيش موظفون عموميون، تكون لهم صفة الضبطية القضائية.

٢- لا يجوز لمن يعين مفتشاً، أن يمارس عمله، قبل انتظامه في تدريب، يؤهله من النواحي الفنية، لأداء واجبه.

٣- يؤدي المفتشون ورؤسائهم، قبل مباشرتهم مهام التفتيش، أمام الوزير أو من يخوله، اليمين التالية:

(أقسم بالله، أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص، وأن لا أفشي سراً من أسرار أي مهنة أو اختراع، أو أن أعلن مصدر أي شكوى قدمت لي، أو غير ذلك من الأسرار التي أطلع عليها بحكم وظيفتي، ولو بعد انقطاع صلتني بالوظيفة).

٤- يجب أن يلتزم المفتشون بالنزاهة والحياد في أداء أعمالهم.

٥- لا يجوز تكليف مفتش العمل، بالقيام بأي عمل، غير التفتيش، إذا كان هذا التكليف يتعارض مع واجبات وظيفته الأصلية.

٦- لا يجوز نقل المفتش من وظيفته، أو إنهاء خدمته، إلا لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة أو النزاهة أو الحيدة.

المادة (١٥٩):

١- يشترك في التفتيش، كلما دعت الحاجة، أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في الصحة والسلامة المهنية.

٢- يجب أن يضم جهاز التفتيش، مفتشات من النساء، يكلفن بواجبات معينة عند اقتضاء الحال.

٣- يجوز بقرار من الوزير، أن يشارك في التفتيش، ممثلون عن الجهات التي يحددها القرار.

المادة (١٦٠):

١- لمفتشي العمل، الصلاحيات التالية:

- أ- الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، أثناء العمل، دون سابق إنذار، وفي أي وقت، ليلاً أو نهاراً.
- ب- فحص السجلات والأوراق والدفاتر والملفات، وأي وثائق أخرى، لها علاقة بالعمال، للتأكد من مطابقتها للقانون والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه، ولهم أن يطلبوا الحصول على صور أو مستخرجات من أي منها.
- د- سؤال صاحب العمل، أو من يمثله، أو أي من العمال، على أفراد، أو في حضور شهود، في أي من الموضوعات المتصلة بتطبيق أحكام القانون، بهدف استنتاج ما إذا كانت هذه الأحكام، مطبقة أم لا.

٢- على صاحب العمل، أو من يمثله، أن يقدم للمفتشين، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم، وما يطلبونه من بيانات، وأن يستجيب لطلبات المثول أمامهم.

المادة (١٦١):

لمفتشي العمل، اتخاذ أي من التدابير التالية، لمعالجة المخالفات التي يكتشفونها في زياراتهم التفتيشية:

١- توجيه النصح والإرشاد، لصاحب العمل أو من يمثله، في كيفية إزالة المخالفة.

٢- طلب وضع أي تعليمات أو إعلانات، يوجب القانون وضعها في مكان ظاهر.

٣- توجيه إنذار كتابي إلى صاحب العمل، لإزالة المخالفة، يحدد فيه نوع المخالفة والمهلة اللازمة لإزالتها.

٤- تحرير محضر بالمخالفة، ورفعها إلى الجهة المختصة، لاتخاذ الإجراء المناسب بحق المخالف.

٥- إصدار التوصيات اللازمة لإجراء التغييرات العاجلة، لتوفير الحماية من مخاطر العمل والآلات، ووسائل الوقاية من أمراض المهنة.

٦- إخطار الجهة الإدارية المختصة لوقف العمل، كلياً أو جزئياً، في حالة وجود خطر داهم على حياة العمال، في مكان العمل، وللجهة الإدارية المختصة أن تطلب من رجال الشرطة، تقديم ما يلزم من مساعدة، لتنفيذه قرارها.

ولصاحب العمل التظلم من أي إجراءات يتخذها المفتش بموجب البنود ٢، ٣، ٥، ٦ للوزير، أو الطعن عليها أمام المحكمة المختصة، ولا يحول التظلم من الإجراء أو الطعن عليه دون نفاذه بشكل فوري، ما لم يقرر الوزير وقفه لحين الفصل في التظلم المرفوع له أو تقرر المحكمة وقفه لحين الفصل في الطعن المرفوع لها بشأنه.

المادة (١٦٢):

- ١- يزود مفتش العمل، ببطاقة تثبت صفته، يحملها معه عند قيامه بالتفتيش، وعليه أن يبرزها لصاحب العمل عند الطلب.
- ٢- للمفتش عند قيامه بالتفتيش، أن يخطر صاحب العمل أو من يمثله، بحضوره، ما لم ير أن هذا الإخطار يضر بمهمته.

- ٣- يحظر على المفتش، أن يفتش منشأة له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها.
- ٤- على المفتش، أن يحيط ما يطلع عليه من أسرار، بحكم المهنة، بالسرية التامة، وأن يمتنع عن إفشائها، حتى بعد تركه التفتيش.
- ٥- يجب على المفتش، أن يحيط مصدر أي شكوى بمخالفة أحكام القانون، بالسرية المطلقة، وألا يبوح لصاحب العمل أو من يمثله، بأن التفتيش كان بناء على شكوى.

المادة (١٦٣):

- ١- يضع رئيس جهاز التفتيش، في كل مكتب فرعي، تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل، يبين فيه عدد المنشآت التي تم التفتيش عليها، وعدد المخالفات ونوعها، كما يضع تقريراً سنوياً عن التفتيش في المنطقة التي تقع ضمن دائرة نشاط المكتب، يضمنه مقترحاته وتوصياته وملاحظاته. ويرسل صورة من التقريرين، الشهري والسنوي، إلى جهاز التفتيش بالوزارة.
- ٢- يضع جهاز التفتيش في الوزارة، تقرير سنوياً، عن التفتيش في الدولة، على أن يتضمن هذا التقرير، كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام القانون، وعلى الأخص الأمور التالية:
- أ- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
- ب- بياناً بعدد مفتشي العمل.

- ج- إحصاءات عن عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش، وعدد العمال فيها.
- د- إحصاءات عن عدد الزيارات التفتيشية التي قام بها المفتشون.
- هـ - إحصاءات عن المخالفات وأنواعها، والجزاءات التي وقعت على المخالفين.
- و- إحصاءات عن أمراض المهنة، وإصابات العمل.

المادة (١٦٤):

- ١- يصدر الوزير، قراراً ينظم أعمال التفتيش وإجراءاته.
- ٢- تضع الوزارة، نماذج تقارير الزيارات التفتيشية، ومحاضر ضبط المخالفات والإنذارات وسجلات التفتيش.

* * *

الفصل السادس عشر الأحكام الختامية

المادة (١٦٥):

مع مراعاة أحكام المادة (٤٨)، يصدر قرار من الوزير بتحديد إجراءات التوفيق ما بين العامل وصاحب العمل في أي منازعة فردية تقدم من قبل العامل، قبل لجوئه للقضاء، للوصول لتسوية ودية يقبلانها.

ويحدد القرار كيفية إحالة النزاع للجهة القضائية المختصة إذا لم يتم التوصل لتسوية ودية للنزاع.

المادة (١٦٦):

يحدد قانون العقوبات الجرائم التي تنشأ عن مخالفة أحكام هذا القانون والعقوبات المقررة لها.

* * *

المذكرة الإيضاحية
لمشروع قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدل)

يأتي مشروع قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدل) في إطار استكمال الجهود المتواصلة التي بذلها مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لإيجاد بنية تشريعية موحدة لتنظيم علاقات العمل بدول المجلس، ومواكبة للتطورات التي لحقت دول المجلس على مختلف الأصعدة، ووافية بالالتزامات والمعايير الدولية التي باتت تفرض نفسها على كل دول العالم.

وقد بدأت هذه الجهود بالقرار الذي اتخذه المجلس في دورته الخامسة المنعقدة سنة ١٩٨٣ بإعداد دراسة مقارنة عن تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية لتحديد أوجه التماثل والاختلاف فيما بينها، واستمرت من خلال القرار الذي اتخذه المجلس في دورته السادسة المنعقدة سنة ١٩٨٤ بإعداد مشروع موحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل في الدول العربية الخليجية بشأن تنظيم الاستخدام والتدريب المهني والتلمذة المهنية والسلطة التأديبية لصاحب العمل والخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل والتفتيش وذلك تفعيلاً لنتائج الدراسة المقارنة التي أعدت، وقد أنجز هذا المشروع واعتمد من المجلس في دورته التاسعة المنعقدة سنة ١٩٨٨،

واستمرت جهود المجلس أيضاً من خلال القرار الذي اتخذته في دورته الحادية عشر المنعقدة سنة ١٩٩٣ بإعداد مشروع استرشادي موحد للأحكام المتعلقة علاقات العمل المتصلة بعقد العمل الفردي والأجور وتنظيم وقت العمل والإجازات وتنظيم عمل النساء والأحداث، وقد أنجز هذا المشروع واعتمد من المجلس في دورته الثالثة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٦، واستكملت جهود المجلس بالقرار الذي اتخذته في دورته الثالثة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٦ بإعداد مشروع قانون/ نظام عمل استرشادي موحد، وقد أنجز هذا المشروع واعتمد من المجلس في دورته السادسة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٩.

وتوقفت جهود المجلس في الوقت الحالي عند القرار الذي اتخذته في دورته الرابعة والعشرين المنعقدة سنة ٢٠٠٧ بتشكيل فريق عمل قانوني من الدول الأعضاء لإعداد مسودة قانون عمل نموذجي بالاستعانة بأحد خبراء منظمة العمل الدولية، والذي يأتي هذا المشروع تنفيذاً له.

إن أهم ما يميز المشروع الحالي عن المشروع الذي اعتمده المجلس في دورته السادسة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٩، هو معالجته للموضوعات الأساسية وذات الأولوية التي تتصل بالتزامات دول المجلس المتعلقة بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمده المؤتمر العام للمنظمة في دورته السادسة والثمانين المنعقدة في شهر يونيو ١٩٩٨، والتي تعالجها ثمان اتفاقيات من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أطلق

عليها وصف الاتفاقيات الأساسية، والتي أغفل المشروع السابق معالجتها وذلك لاعتبارات أجملتها مذكرته الإيضاحية في صعوبة توحيد روى الدول الأعضاء بشأن هذه الموضوعات، وكذلك معالجته للموضوعات المتصلة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الأولوية والتي تلي الاتفاقيات الأساسية في الأهمية، وقد اعتمد المشروع في هذا الشأن على الدراسة التي أعدها المكتب التنفيذي في سنة ٢٠٠١ تحت اسم واقع تشريعات العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، والتي عرضت ضمن وثيقة البند الأول من وثائق الدورة الثامنة عشرة للمجلس المنعقدة سنة ٢٠٠١.

وكذلك مما يميز هذا المشروع، بأن المشروع السابق جاء متزامناً مع ركود تشريعي في شأن تنظيم علاقات العمل، فقد كانت أغلب تشريعات الدول الأعضاء في ذلك الوقت قد مضى على سريانها ما يزيد على عشرين سنة، وهو ما تسبب في حرمان واضعي المشروع من الاستفادة من تشريعات الدول الأعضاء، بينما اعتمد هذا المشروع على التشريعات الحديثة التي صدرت في أغلب الدول الأعضاء، وفي بعض الدول العربية المجاورة، وكذلك على المشاريع المنظورة أمام المؤسسات الدستورية في بعض الدول الأعضاء تمهيداً لإقرارها، بالإضافة إلى المبادئ القضائية التي أقرتها أحكام محاكم التمييز والمحاكم العليا في بعض الدول الأعضاء

لاستكمال القصور الموجود في التشريعات النافذة في دولها، وكذلك ما كشف عنه تطبيق هذه المحاكم لبعض النصوص من قصور يستوجب معالجته.

ويتوجب التأكيد على أننا أمام مشروع معدل لقانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد الذي اعتمده المجلس في دورته السادسة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٩م، وبالتالي فإن أي قراءة أو تحليل له لن تكون كاملة دون الرجوع إلى ذلك القانون/ النظام ومذكرته الإيضاحية التي تسهب في تبيان أسسه العامة والتفصيلية، ولذلك فإن هذه المذكرة ستقتصر إلى أهم التعديلات والإضافات التي أدخلت على المشروع.

* * *

الفصل الأول التعريف والأحكام

١- أدخلت على المادة (١) العديد من التعديلات والإضافات إلا أن التعديلات والإضافات ذات الأثر الجوهرى يمكن حصرها فيما يلي:

رفعت المادة (١) سن الحدث إلى ١٥ سنة، وذلك انسجاماً مع أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (١٣٨)، التي تقوم على قاعدة عامة بأن لا يقل الحد الأدنى للاستخدام عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية، أو ١٥ سنة.

كذلك أكدت على أن الأجر يمكن أن يكون متغيراً أو ثابتاً، وذلك انسجاماً مع ما فرضته تطورات سوق العمل من نشوء قطاع ليس باليسير من الوظائف باتت العمولات هي الأجر الأساسى الذى يدفع للعامل فيها.

وإضافة التعريفات الخاصة بالمصطلحات المرتبطة بالفصول الجديدة التي أضيفت للمشروع.

٢- أضيف للفئات المستثناة من أحكام المشروع بموجب المادة (٢) لاعبي ومدربي الأندية الرياضية، انسجاماً مع تحول هذه الفئة من هواة إلى محترفين يتقاضون أجور عما يؤدونه لأنديةهم وذلك في

بعض دول المجلس، ومع ما تلمسه مشرعو بعض دول المجلس من صعوبة إخضاع هذه الفئة بوضعها الجديد للأحكام التي تخضع لها العلاقات العمالية العادية، لاختلاف طبيعتها عنها.

٣- أضيفت عبارة (متى لم تكن أحوالها منظمة بموجب قانون آخر). لعجز بندي المادة (٣)، انسجاماً مع وجود قوانين ونظم استرشادية تنظم أحوال بعض الفئات المذكورة في المادة (٢) مقرة من المجلس.

٤- أضيفت المادة (٦) استجابةً لما تقرره اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن إلغاء العمل الجبري رقم (١٠٥) واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (١١١)، وهي تعتبر أجمالاً أحكام تفصيلية وردت ضمن فصول المشروع تحقق ذات الغاية.

٥- أضيفت المادة (٧) استجابةً لما تقرره اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم (١٠٠).

* * *

الفصل الثاني تنظيم الاستخدام

تم اختصار أحكام هذا الفصل بشكل كبير انسجاماً مع وجود لائحة نموذجية استرشادية لتنظيم استخدام دخول العمالة الوافدة إلى دول المجلس اعتمدت من المجلس في دورته السادسة والعشرين المنعقدة في سنة ٢٠٠٩، عالجت المواضيع التي كان هذا الفصل يعالجها، وتم تعديل ما تبقى من أحكام الفصل بغرض التأكيد على الإحالة في شأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة إلى القوانين المنظمة لهذا الموضوع.

الفصل الرابع عقد العمل الفردي

١ - أضيفت للمادة (٣٩) عبارة (ويعتبر عقد العمل المحدد المدة الذي تتجاوز مدته خمس سنوات، عقد غير محدد المدة فيما يتجاوز الخمس سنوات)، وذلك لتوضيح الأثر المترتب على مخالفة صاحب العمل والعامل للحكم المقرر في الفقرة الأولى من المادة، وقد تبنى المشروع احترام إرادة أطراف العلاقة بالنسبة للخمس سنوات الأولى، فلم يقرر المشروع اعتبار العقد كعقد غير محدد المدة بشكل تلقائي من تاريخ انعقاده، وإنما حصر ذلك في الفترة

اللاحقة لمدة الخمس سنوات الأولى التي حددها كأقصى حد لمدة العقد المحدد المدة.

٢- أضيف البند (٢) للمادة (٤٠)، بغرض ضمان تحقيق الغاية التي أرادها المشروع من تحديده الحد الأقصى لمدة العقود المحددة المدة، والحوّل دون فتح باب للالتفاف على ذلك الحكم.

كما أضيفت عبارة (دون أن ينص على مدة محددة لسريانه) لعجز البند، وذلك رعاية لمبدأ سلطان الإرادة الذي من هو الأولى في أن يتقدم في هذه الحالة، لوجود تفاوض بين أطراف العقد نتج عنه تعديل لشروط العقد المنتهية مدته، خلافاً للحالة الأولى والثانية.

٣- أعيدت صياغة المادة (٤١) بغرض وضع تفصيل لبعض الأحكام الخاصة بكيفية الاتفاق على فترة الاختبار واحتسابها، وكذلك التأكيد على أن فترة الاختبار مقررة لمصلحة طرفي العقد، خلافاً لما كان عليه النص في المشروع السابق من جعل الأصل في فترة الاختبار بأنها مقررة لمصلحة صاحب العمل، وإجازته الاتفاق على خلاف ذلك.

٤- أضيفت المادة (٤٣) بغرض ضمان تحقيق التوازن بين توجهات أصحاب الأعمال في الكثير من قطاعات الأعمال التي دفعتهم

التطورات التقنية فيها إلى اتخاذ إجراءات تكفل ضمان عدم استخدام عمالهم للمعلومات التي يكتسبونها والعلاقات التي ينشئونها أثناء عملهم، بعد انتهاء خدماتهم لأي سبب.

٥- أضيفت للمادة (٤٤) عبارة (التكليف بعمل مؤقت، لمنع وقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، أو كان ذلك التكليف لمعالجة آثار إلغاء الوظيفة التي يشغلها العامل.)، وذلك بغرض منع أن يتخذ صاحب العمل من هذا الحق وسيلة للالتفاف على الحكم المقرر في البند (٢)، فبموجب التعديل لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بالقيام بإصلاح ما نشأ عن حدث وقع في العمل متى كان ذلك يتعارض مع يفترض فيه من تكليف مؤقت وعارض. ولرعاية مصلحة العامل وصاحب العمل، أكد التعديل على أن هذا النقل جائز إذا كان بسبب إلغاء وظيفة العامل، وذلك لنزع صفة التعسف عن الفصل الذي يوقعه صاحب العمل في حال ثبت بأن الفصل تم بسبب هذا الإلغاء، وبعد عرض صاحب العمل على العامل نقله لوظيفة أخرى.

كما أضيف البند (٣) وذلك لمعالجة أوضاع العمال في بعض الدول الأعضاء.

٦- أضيفت المادة (٤٦) استجابةً للتطور التشريعي الذي طرأ على حقوق المؤلف وبراءات الاختراع في الدول الأعضاء.

٧- أضيفت إلى البند (١) من المادة (٤٨) عبارة (وغير معقود لإنجاز عمل معين)، مراعاة لكون أن المادة (٣٩) قسمت عقد العمل إلى ٣ أنواع، هي عقد غير محدد المدة وعقد محدد المدة وعقد معقود لإنجاز عمل معين، والعقد الأخير تتحقق فيه ذات الغاية التي من أجلها لم يخضع العقد المحدد المدة للحكم المقرر في هذه المادة.

وأضيف البند (٣) للمادة انسجاماً مع التوجه التشريعي في أغلب تشريعات العمل في دول المجلس والدول العربية، وما استقر عليه القضاء بشأن كون الفقرة الأخيرة هي نتيجة لازمة لتقرير الحكم الوارد في الفقرة الأولى من ذات البند.

٨- أضيفت للمادة (٥٠) عبارة (كما ولو كان الإنهاء قد وقع من صاحب العمل بغير مبرر مشروع.)، وذلك انسجاماً مع ما استقر عليه القضاء بشأن طبيعة هذا الإنهاء، وكموقف وسطي بشأن هذه الطبيعة في ضوء وجود تبعات أخرى بخلاف ما ورد في الفقرة، يتحملها صاحب العمل في حال وقع الإنهاء من جانبه، وسيتملها في حال اعتبر الإنهاء الذي تم إنهاء من صاحب العمل، رغم أن تحميلها له يتضمن شيء من التعارض مع المنطق لعدم انسجام

طبيعتها وغاية تقريرها مع هذه الحالة، كسداد تعويض عن مدة الإخطار.

٩ - أضيفت المادة (٥٢) لمعالجة واقع تزايد عدد الشركات التجارية المملوكة لذات الملاك، وتعمل بشكل متوازي ومتداخل، وبطريقة ينتج عنها نقل عامل من شركة إلى أخرى دون توقف ذلك على موافقته أو حتى إدراكه لهذا الوضع، لعدم وجود فاصل بينها في الحياة العملية على الرغم من وجود هذا الفاصل على مستوى الوجود القانوني لهذه الشركات ناتج عن استقلال شخصيتها القانونية وما يستتبعه ذلك من استقلال ذمتها المالية، هو ما قد يمس حقوق العامل بسبب هذا النقل، وكذلك لمعالجة حالات الدمج التي تتم على أساس اتفاقات غير مشهورة بين ملاك الشركات ولا يتبع بشأنها إجراءات دمج الشركات المقررة في التشريعات المنظمة لنشاط الشركات التجارية، وذلك لعدة أسباب من أهمها الرغبة في التخلص من مسؤوليات الشركة المندمجة اتجاه عمالها.

١٠ - عدلت المادة (٥٦) بما ينسجم ووجود لائحة نموذجية استرشادية لتنظيم استقدام دخول العمالة الوافدة إلى دول المجلس، اعتمدت من المجلس في دورته السادسة والعشرين المنعقدة في سنة ٢٠٠٩، وأضيف حكم خاص بالعامل المواطن مراعاة لأوضاع بعض دول المجلس.

الفصل الخامس سلطة صاحب العمل التأديبية

عدلت المادة (٦٦) انسجاماً مع الحق المقرر لكل شخص في اللجوء للقضاء لإنصافه، وعدم إمكانية ترك تقييد هذا الحق للسلطة التنفيذية.

الفصل السادس الأجور

١- أضيفت المادة (٦٧) استجابةً لما تقررته اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (١١١).

٢- عدلت المادة (٧٤) والمادة (٧٧) استجابةً لتوجه العديد من دول المجلس لإلزام أصحاب العمل بسداد الأجور بواسطة إيداع بنكي.

الفصل السابع تنظيم وقت العمل والإجازات

أضيفت للمادة (٩٦) حالة وفاة الأصدقاء، ضمن حالات التي يستحق عنها العامل إجازة، مراعاة للواقع الاجتماعي في دول المجلس.

الفصل الثامن تنظيم عمل النساء والأحداث

عدلت المادة (١٠٧) انسجاماً مع التعديل الذي أجري على سن الحدث للوفاء بأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (١٣٨)، التي تقوم على قاعدة عامة بأن لا يقل الحد الأدنى للاستخدام عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية، أو ١٥ سنة.

الفصل التاسع الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل

تم اختصار أحكام هذا الفصل انسجاماً وجود لائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة) التي اعتمدت من المجلس في دورته الثالثة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٦، والتي تعالج المواضيع التي كان هذا الفصل يعالجها، وعدلت المادة (١١٣) لتأكيد الإحالة في شأن تنظيم المواضيع التي كان يعالجها الفصل التاسع إلى اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بوصفها القانون المنظم لها.

الفصل الحادي عشر النشاط النقابي

أضيف الفصل العاشر تحقيقاً لمتطلبات اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم رقم (٨٧)، واتفاقية

منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (٩٨)، وقد اقتصر الأحكام الواردة في الفصل على المبادئ الأساسية للنشاط النقابي دون الإشارة إلى تفاصيل تأسيس المنظمات النقابية وكيفية ممارستها لعملها، لاختلاف واقع دول المجلس في الوقت الحالي في هذا الشأن، كما تضمن الفصل حكماً خاصاً بمنظمات أصحاب العمل، وذلك تحقيقاً لمتطلبات اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم رقم (٨٧)، على الرغم مما يشكله ذلك خروجاً عن نسق تشريعات العمل في الوقت الحالي التي تتعد عن معالجة هذا الموضوع تماماً.

الفصل الثاني عشر المفاوضات الجماعية

أضيف الفصل للوفاء بالالتزامات الناشئة عن اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (٩٨)، وعن اتفاقية منظمة العمل الدولية ذات الأولوية بشأن المفاوضات الجماعية رقم (١٥٤).

الفصل الثالث عشر الاتفاقيات الجماعية

أضيف الفصل للوفاء بالالتزامات الناشئة عن اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم

(٩٨)، وتوصية منظمة العمل ذات الأولوية بشأن الاتفاقات الجماعية رقم (٩١).

وقد تضمن الفصل بعض الأحكام التي انفرد بها عن تشريعات دول المجلس والدول العربية التي نظمت ذات الموضوع، لما وجد فيها استكمال لما شاب تنظيم تلك التشريعات لهذا لموضوع من قصور، ومن أهم تلك الأحكام ما نظمته المادة (١٣٤) لمراقبة الوزارة المعنية لهذه الاتفاقيات لضمان صون حقوق العمل، ولحق العامل نفسه في أن يتخذ ما يراه مناسباً من الإجراءات ضد أي اتفاقية سيتم إخضاعه لها تخالف القانون وفقاً لوجهة نظره.

الفصل الرابع عشر المنازعات الجماعية

أضيف الفصل، للوفاء بمتطلبات اتفاقية منظمة العمل الدولية ذات الأولوية بشأن المفاوضة الجماعية رقم (١٥٤)، التي نصت على أن تتخذ السلطات العامة في شأن تسوية نزاعات العمل إجراءات تعزز من المفاوضات الجماعية.

١ - تبنت المادة (١٤٧) في شأن تنظيم اختيار الوسيط مبدأ حرية أطراف النزاع في اختياره، معرضة بذلك عن أسلوب القائمة المعدة سلفاً من الوزارة المعنية، دون أن تمنع الوزارة من مراقبة هذا الاختيار والاعتراض عليه.

٢- أكدت المادة (١٥٤) على حق أطراف المنازعة في اللجوء للتحكيم الاتفاقي، وذلك احتراماً لرغبتهم في ذلك، مع منح الوزارة سلطة مراقبة هذا الإجراء والتدخل فيه عند مساسه بالقانون.

الفصل الخامس عشر

تفتيش العمل

١- شطب من المادة (١٦٠) عبارة (ج) - الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة لتحليلها، وفحص الآلات والتركيبات المختلفة، للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الأضرار الصحية، ومخاطر العمل.)، انسجاماً مع تعديل الفصل التاسع وأخرج مواضيع السلامة والصحة المهنية من نطاق قانون العمل إلى نطاق اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة).

٢- أضيفت الفقرة الأخيرة للمادة (١٦١) للوفاء بالالتزامات الناشئة عن اتفاقية منظمة العمل الدولية ذات الأولوية بشأن تفتيش العمل رقم (٨١).

* * *

صدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (١): مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٧.

العدد (٢): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - ١٩٨٧.

العدد (٣): المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو ١٩٨٧.

العدد (٤): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو ١٩٨٧.

العدد (٥): اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير ١٩٨٨.

العدد (٦): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٨.

العدد (٧): المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية - أبريل ١٩٨٨.

العدد (٨) : Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations - August ١٩٨٨.

العدد (٩) : برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠.

العدد (١٠) : الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطوير) - مارس ١٩٩٠.

العدد (١١) : الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠.

العدد (١٢) : المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة التأسيسية - الدورة العاشرة ١٣٩٨-١٤١٠ هـ/١٩٧٨ - ١٩٩٠ م - (عدد خاص) يوليو ١٩٩٠.

العدد (١٣) : مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر ١٩٩٣.

العدد(١٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر
١٩٩٣.

العدد(١٥): مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال
التدريب المهني - أكتوبر ١٩٩٣.

العدد (١٦): الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية -
يناير ١٩٩٤.

العدد(١٧): الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين
والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس
١٩٩٤.

العدد (١٨): الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية -
مايو ١٩٩٧.

العدد(١٩): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة
لرعاية الطفولة (المعدلة) - مايو ١٩٩٧.

العدد(٢٠): الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات
الاجتماعية - يونيو ١٩٩٧.

العدد(٢١): الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية
لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو ١٩٩٧.

العدد(٢٢): الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى
العاملة بالعينة - أغسطس ١٩٩٧.

العدد(٢٣): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل انتقال
العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول الخليج
العربية - أغسطس ١٩٩٨.

العدد(٢٤): القرارات التنفيذية النموذجية الموحدة للسلامة والصحة
المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (عدد
خاص) - سبتمبر ١٩٩٨.

العدد(٢٥): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينات
الاجتماعية - يونيو ١٩٩٩.

العدد(٢٦): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة
لرعاية ومشاركة كبار السن - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد(٢٧): قانون/نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضاحية- أكتوبر
١٩٩٩.

العدد (٢٨): إطار ومعايير تكريم شركات ومؤسسات القطاع الخاص المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٩): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدورة الاستثنائية - الدورة السادسة عشرة - نوفمبر ١٩٩٩ م.

العدد (٣٠): الإطار الاسترشادي للمنشآت الصغيرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣١): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بدول مجلس التعاون - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٢): الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص في دول المجلس - سبتمبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٣): الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ٢٠٠٦ م.

العدد (٣٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون (المعدلة)، ابريل ٢٠٠٧ م.

العدد (٣٥): اللائحة الاسترشادية بشأن تسهيل استخدام الأشخاص المعوقين لوسائل النقل والمواصلات العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - مارس ٢٠٠٧م.

العدد (٣٦): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية (المعدلة)، يوليو ٢٠٠٧م.

العدد (٣٧): القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد (٣٨): النظام الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد (٣٩): الإطار العام للزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجال الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠٠٩م.

العدد (٤٠): الإطار العام للمهرجان المسرحي للأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠٠٩م.

العدد (٤١): القرارات التنفيذية للائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة)، سبتمبر ٢٠٠٩م.

العدد (٤٢): اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يونيو ٢٠١٠م.

العدد (٤٣): الإطار العام للمهرجان الخليجي للعمل الاجتماعي، سبتمبر ٢٠١٠م.

العدد (٤٤): القرارات التنفيذية النموذجية للائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المرحلة الثانية)، يناير ٢٠١١م.

* * *

عمالية/مطبوعات وثائقية/ قانون نظام العمل الاسترشادي الموحد ٢٠١٠م/أمل

رقم الإيداع في المكتبة العامة
د.ع.

رقم الناشر الدولي
ISBN