



**قانون / نظام  
العمل الاسترشادي الموحد  
بمجلس التعاون  
لدول الخليج العربية  
ومذكرته الإيضاحية**



جمعية التوعية

www.yes-i-shour-social.com  
www.facebook.com/yeshour  
www.youtube.com/yeshour  
www.instagram.com/yeshour

الطبعة الأولى  
م ١٩٩٩

المكتب التنفيذي

ص . ب : ٢٦٣٠٣ . المنامة - البحرين - هاتف : ٥٣٠٢٠٢ . فاكس : ٥٣٠٧٥٣  
البريد الإلكتروني : [glcl @ batelco.com.bh](mailto:glcl@batelco.com.bh)  
العنوان على شبكة الإنترنت [www.gcc-Labour-Social.com](http://www.gcc-Labour-Social.com)

سلسلة  
المطبوعات الوثائقية

تصدر عن

المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بجدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

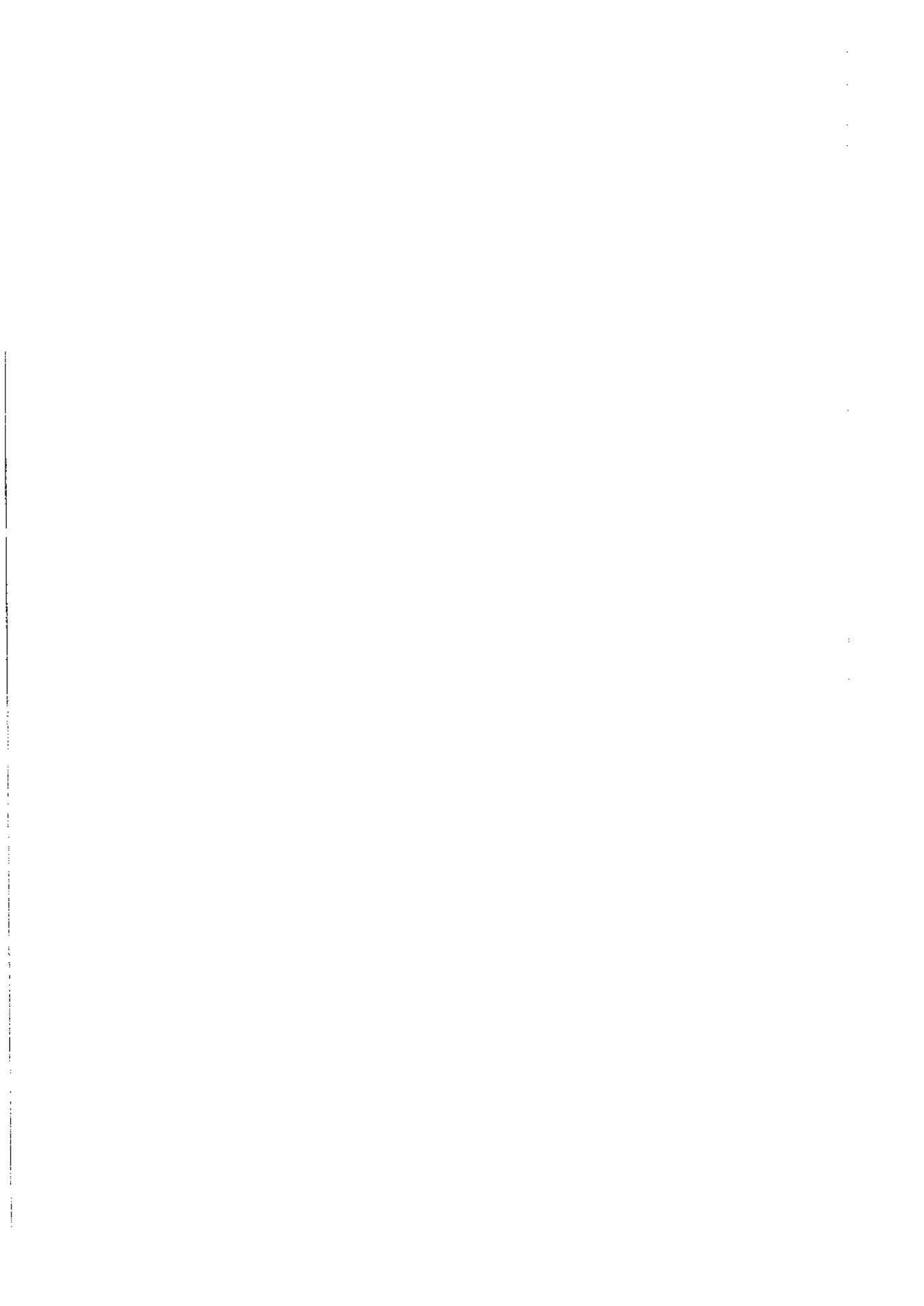
إدارة التوثيق والمعلومات

مخصصة لنشر

نص

الوثائق والقـــرارات  
والسياسات والقوانين  
الاسترشادية والمبادئ  
والأطر والنظــــم  
واللوائح النموذجية التي  
يعتمدها المجلس.

العدد (٢٧) رجب ١٤٢٠هـ - الموافق أكتوبر ١٩٩٩م



## تقديم

يتصدر الاهتمام بتقريب وتكامل البنى والنظم التشريعية الأولوية في برامج عمل مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، باعتبار ذلك دعامة أساسية للانطلاق نحو غايات العمل المشترك، التي تستهدف تحقيق التكامل التشريعي المنشود وخلق سوق عمل خليجية مشتركة.

تعتمد مسيرة العمل المشترك العمالي والاجتماعي على مبدأ المرونة والتدرج في تقريب وتوحيد النظم والتشريعات، حيث تم وفي إطار جهود المرحلة الماضية والتي أقر المجلس خلالها المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة والمشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل، اعتماد المجلس لقانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون ومذكرته الإيضاحية خلال شهر أكتوبر ١٩٩٩.

لقد جاء اعتماد هذا القانون/ النظام ليشكل إضافة نوعية جديدة وإنجازاً هاماً على طريق تحقيق المزيد من التكامل التشريعي العمالي بين الدول الأعضاء بما يوفره من مستويات نموذجية موحدة تعزز مساعي دول المجلس الهادفة لتقريب وتوحيد تشريعاتها وبما يسهم

في تحقيق هدف إيجاد المزيد من فرص العمل للمواطنين وتيسير  
انتقالهم فيما بينها .

وتحقيقاً لهذا الهدف فإن دول المجلس مدعوة لاستثمار هذا  
القانون / النظام الاسترشادي واعتماد أحكامه ونصوصه كموجهات  
أساسية تتبناها في إطار سعيها لتطوير وتكامل وتقريب أنظمتها  
وتشريعاتها المطبقة .

إدارة التوثيق والمعلومات  
المكتب التنفيذي

\*\*\*

**قانون / نظام  
العمل الاسترشادي الموحد  
بمذول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية  
ومذكرته الايضاحية**





## المحتويات

الصفحة	من - إلى
	قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول
٩٤ - ١١	مجلس التعاون لدول الخليج العربية . . . . .
٢٠ - ١٣	الفصل الأول : التعاريف والأحكام العامة
٢٨ - ٢١	الفصل الثاني : تنظيم الاستخدام . . . . .
	الفصل الثالث : التدريب المهني والتلمذة
٣٥ - ٢٩	المهنية . . . . .
٤٧ - ٣٦	الفصل الرابع : عقد العمل الفردي . . . . .
٥٢ - ٤٨	الفصل الخامس : سلطة صاحب العمل التأديبية
٥٩ - ٥٣	الفصل السادس : الأجور . . . . .
٦٩ - ٦٠	الفصل السابع : تنظيم وقت العمل والإجازات
٧٦ - ٧٠	الفصل الثامن : تنظيم عمل النساء والأحداث
	الفصل التاسع : الخدمات الاجتماعية والوقاية
٨٣ - ٧٧	من مخاطر العمل . . . . .
٨٧ - ٨٤	الفصل العاشر : التعويض عن إصابات العمل
٩٤ - ٨٨	الفصل الحادي عشر : تفتيش العمل . . . . .

الصفحة  
من - إلى

المذكرة الإيضاحية لقانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.....	٩٥ - ١٥٠
مدخل تمهيدي: .....	٩٧ - ١٠١
الفصل الأول : التعاريف والأحكام العامة	١٠٢ - ١٠٦
الفصل الثاني: تنظيم الاستخدام.....	١٠٧ - ١٠٩
الفصل الثالث: التدريب المهني والتلمذة المهنية .....	١١٠ - ١١١
الفصل الرابع: عقد العمل الفردي.....	١١٢ - ١١٧
الفصل الخامس: سلطة صاحب العمل التأديبية	١١٨ - ١١٩
الفصل السادس: الأجور .....	١٢٠ - ١٢٤
الفصل السابع: تنظيم وقت العمل والإجازات	١٢٥ - ١٣٢
الفصل الثامن: تنظيم عمل النساء والأحداث	١٣٣ - ١٣٨
الفصل التاسع: الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل.....	١٣٩ - ١٤٣
الفصل العاشر: التعويض عن إصابات العمل	١٤٤ - ١٤٧
الفصل الحادي عشر: تفتيش العمل .....	١٤٨ - ١٥٠

\*\*\*

**قانون / نظام  
العمل الاسترشادي الموحد  
بمذول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية**



## 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 - صاحب العمل: كل شخص، طبيعي أو معنوي، يستخدم عاملاً أو أكثر، مقابل أجر.
- ٤ - المنشأة: كل مشروع، يديره شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر، لقاء أجر أياً كان نوعه.
- ٥ - العامل: كل ذكر أو أنثى، يعمل لمصلحة صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر.
- ٦ - العامل المواطن: كل عامل يحمل جنسية الدولة.
- ٧ - العامل الأجنبي: كل عامل يحمل جنسية، غير جنسية الدولة.

٨ - المتدرب : كل ذكر أو أنثى، يرتبط بصاحب عمل، بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة .

٩ - الحدث : كل ذكر أو أنثى، بلغ الثالثة عشرة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة من العمر .

١٠ - العمل : كل جهد إنساني يؤدي مقابل أجر .

١١ - العمل المؤقت : العمل الذي تقضي طبيعته أن ينتهي تنفيذه في أجل معين .

١٢ - العمل العرضي : العمل المؤقت الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

١٣ - العمل الإضافي : العمل الذي يؤدي في وقت يتجاوز وقت العمل المحدد بموجب القانون أو الاتفاق .

١٤ - الخدمة المستمرة : خدمة العامل - غير المتقطعة - لدى صاحب العمل ذاته، أو خلفه القانوني .

ولا تنقطع الخدمة، في حالات الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً أو اتفاقاً، وتوقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه .

١٥ - الأجر الأساس : ما يعطى للعامل مقابل عمله ، نقداً أو عيناً ، سواء قدر مقداره على أساس وحدات الزمن أو الإنتاج .

١٦ - الأجر : كل ما يعطى للعامل ، من أجر أساسي ، مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت ، التي تدفع له مقابل العمل أو بمناسبته .

١٧ - الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

١٨ - الجهة الإدارية المختصة : الإدارة أو المكتب أو القسم أو الفرع ، المختص وظيفياً أو جغرافياً ، في نظر أو متابعة الموضوع الذي يعالجه النص القانوني .

١٩ - خدم المنازل ومن في حكمهم : الأشخاص الذين يستخدمون داخل البيوت وخارجها كالسائق والمربية والطباخ والبستاني والحارس الذين يمكنهم بطبيعة عملهم الاطلاع على أسرار مخدميههم .

٢٠ - السنة : ٣٦٥ يوماً تبدأ من تاريخ التعاقد ما لم ينص على خلاف ذلك .

٢١ - الشهر : ٣٠ يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك .



٢٢ - عقد العمل : كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي أن يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه .

#### المادة (٢):

تستثنى من أحكام هذا القانون ، الفئات الآتية :

١ - العاملون لدى الحكومة ، والأشخاص المعنوية العامة ، المدنيين منهم والعسكريون ، الذين تنظم شؤون خدمتهم قوانين خاصة .

٢ - خدم المنازل ومن في حكمهم .

٣ - أفراد أسرة صاحب العمل ، وهم زوجته وأصوله وفروعه ، الساكنون معه في مسكن واحد ، متى كان يعولهم إعالة كاملة .

٤ - الأشخاص الذين يشتغلون في الرعي والزراعة ، فيما عدا :

أ - الذين يعملون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتوجاتها .

ب - الذين يقومون بصفة دائمة ، بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية المستخدمة في الزراعة .

٥ - الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية .

٦ - العاملون في البحر، الذين ينظم شؤون خدمتهم قانون خاص .

#### 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 المواد ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ 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 .

#### 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 ، إذا وقع أثناء سريان عقد العمل ، أو خلال شهر من انتهائه .

#### المادة (٦):

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 (٧):

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 (٨):

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 (٩):

إذا عهد صاحب العمل ، إلى أي شخص ، طبيعي أو معنوي ، القيام بعمل من أعماله الأصلية ، أو جزء منها ، وجب على هذا الأخير أن يعطي العمال الذين يستخدمهم لتنفيذ هذا العمل ، كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ، ويكونان مسؤولين عن الوفاء بها بالتضامن فيما بينهما .

#### المادة (١٠):

تعفى من الرسوم ، في جميع مراحل التقاضي ، الدعاوى التي يرفعها العمال ، أو المستحقون عنهم ، طبقاً لأحكام هذا القانون . وتنظر هذه الدعاوى على وجه الاستعجال .

### المادة (١١):

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

### المادة (١٢):

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.

### المادة (١٣):

تحدد المواعيد والمدد 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 (١٤):

ينشأ ضمن تشكيلات الوزارة، مكتب أو قسم، أو مكاتب أو أقسام للتشغيل، تتولى المهام الآتية:

١ - جمع البيانات الخاصة بالعرض والطلب على القوى العاملة، وإعداد الدراسات عن حالة التشغيل وحركته.

٢ - التوسط، دون مقابل، في تشغيل طالبي العمل.

المادة (١٥):

للووزير، عند الاقتضاء، أن يلزم كل أو بعض أصحاب العمل، بعدم تشغيل العمال، إلا عن طريق مكاتب التشغيل الرسمية، وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

المادة (١٦):

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 (١٧) :

١ - لطالب العمل تسجيل اسمه لدى مكتب أو قسم التشغيل الذي يقع في منطقة إقامته .

٢ - يعطى طالب العمل بعد تسجيله ، بطاقة تسجيل ، تحدد البيانات التي تذكر فيها ، ومدة سريانها وتسجيلها وإلغاؤها بقرار من الوزير .

#### المادة (١٨) :

تحدد بقرار من الوزير ، إجراءات العمل في مكاتب أو أقسام التشغيل ، 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 (١٦) من هذا القانون .

المادة (١٩) :

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 (٢٠):

١ - لصاحب العمل أن يعهد إلى متعهد باستقدام عمال له من الخارج .

٢ - لا يجوز لأي شخص أن يمارس مهنة استقدام العمال، ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة، وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بقرار من الوزير .

٣ - يجب أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل، ومستقدم العمال، مكتوباً، ومبيناً فيه نوع العمل وفئات أجور العمال، ومدة العمل، والجهات التي قدم منها العمال . وتودع صورة هذا العقد، في أقرب دائرة عمل، إلى المكان الذي يمارس فيه المستقدم نشاطه .

٤ - يحظر على مستقدم العمال، أن يطلب أو يقبل أي نقود أو مكافآت مادية، أو مصاريف، مقابل تشغيل العامل، أو استبقائه في العمل .

#### المادة (٢١):

١ - تلتزم مكاتب التشغيل الأهلية، ومكاتب توريد العمال الأجانب، بالتعاون والتنسيق مع الإدارات 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 وتوزيعها .

٣ - تحتفظ المكاتب بالسجلات والقيود التي يحددها الوزير .

٤ - تخضع المكاتب إلى مراقبة جهاز تفتيش العمل في الوزارة، في كل ما يتعلق بأنشطتها، وللمفتشين سلطة الاطلاع على السجلات والقيود الخاصة بها، وتخضع في حالة مخالفتها أحكام القانون، للعقوبات المقررة لذلك .

٢ - على أصحاب العمل ، الذين يستخدمون خبراء أو فنيين أجانب ، أن يعهدوا إليهم بتدريب عدد كاف من العمال المواطنين ، على العمل الذي يمارسونه ، وأن يعينوا مواطنين مساعدين لهم ، لغرض التدريب واكتساب الخبرة .

وعلى كل صاحب عمل ، أن يعد سجلاً يقيّد فيه أسماء العمال المواطنين ، الذين تدربوا ، على أيدي الخبراء والفنيين الأجانب ، ويخطر إدارة العمل المختصة بأسماء هؤلاء العمال المواطنين ، مشفوعاً بتقرير عن مدى اكتسابهم لتلك الخبرات .

#### المادة (٢٧):

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

وعلى صاحب العمل ، أن يرسل إلى مكتب أو قسم التشغيل في منطقة عمله ، في الموعد الذي يحدده الوزير ، بياناً يتضمن أسماء المعاقين الذين يستخدمهم ، والأعمال التي يقومون بها ، ومقدار الأجر التي يتقاضونها .

\*\*\*

## الفصل الثالث

### التدريب المهني والتلمذة المهنية

المادة (٢٨):

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 ذلك.

٤ - أي اختصاصات أخرى، في شؤون التدريب والأنشطة المرتبطة به.

المادة (٢٩):

تنشأ في الوزارة، أو في أي جهة مختصة أخرى، 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 - الإشراف على مراكز 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 والعملية التي يجب ان تتضمنها، ومددها، والشهادات التي تمنح للمتدربين، وعرضها على الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني، للمصادقة عليها.

٥ - القيام بمهام السكرتارية للهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني.

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

### المادة (٣٠):

للووزير، 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 وخريجها، على المهن والصناعات التي يمارسونها.

### المادة (٣١):

١ - عقد التدريب المهني، اتفاق بمقتضاه يلتزم المدرب 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، ومراحله المتتابعة، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب، على ألا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب، عن الحد الأدنى للأجر المقرر لعمل مماثل.

٣ - يحزر عقد التدررب المهني من ثلاث نسخ؁ يحفظ كل طرف من أطراف العقد بواحدة؁ وتودع الثالثة لدى إدارة العمل؁ خلال أسبوع من إبرامه؁ وعلى الإدارة؁ خلال عشرة أيام من تاريخ الإيداع؁ أن تطلب من المدرب؁ إزالة أي مخالفة يتضمنها العقد لأحكام القانون والقرارات التنفيذية .

#### المادة (٣٢):

- ١ - يجب ألا يقل سن المدرب عن تمام الثالثة عشرة .
- ٢ - إذا كان سن المدرب أقل من تمام الثامنة عشرة؁ فيجب أن ينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه .
- ٣ - يجب التثبيت من لياقة المدرب صحياً؁ قبل التعاقد؁ بمعرفة جهة طبية رسمية .

#### المادة (٣٣):

- ١ - يشترط في من يقوم بالتدريب أن:
  - أ - يمتلك المؤهلات والخبرة الفنية التي يقتضيها التدريب .
  - ب - 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 (٣٤):

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 تؤيد 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 (٣٥):

يجوز للطرفين أن يتفقا في عقد التدريب ، على أن يعمل المتدرب لدى مدربه ، بعد انقضاء مدة التدريب ، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة ، أو سنة ، أيهما أطول .



المادة (٣٦):

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، ولولييه 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 (٣٧):

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 خالية، في الحقل  
الذي تدرب فيه العامل .

### المادة (٣٨):

يحدد الوزير بقرار منه ، الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني ، وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو حرفة ، أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة 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 (٣٩):

١ - يجب أن يكون عقد العمل، مكتوباً من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بواحدة، 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 (٤٠):

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

## المادة (٤١):

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

ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً، إذا حصل بعقد جديد، يتضمن شروطاً جديدة.

٢ - 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 (٤٢):

١ - إذا نص في العقد، على وضع العامل قيد الاختبار، وجب تحديد المدة المقررة لذلك، على ألا تتجاوز ثلاثة أشهر.

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

ولصاحب العمل، إنهاء العقد خلال هذه المدة، إذا تبين له، عدم صلاحية العامل لأداء العمل، شريطة أن يخطر العامل بذلك، قبل يوم واحد على الأقل، من تاريخ الإنهاء.

٢ - يجوز أن ينص في العقد، على أن شرط الاختبار مقرر لمصلحة طرفيه، وفي هذه الحالة، يجوز لأي منهما، إنهاء العقد خلال المدة المذكورة في الفقرة (١)، إذا تبين له، عدم ملاءمة الاستمرار في الالتزام بالعقد، شريطة أن يخطر الطرف الآخر، قبل يوم واحد على الأقل من تاريخ الإنهاء.

٣ - تدخل فترة الاختبار في فترة الاستخدام العادية إذا انقضت هذه الفترة بنجاح.

#### المادة (٤٣):

يلتزم العامل بما يلي:

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

٢ - أن يأتمر 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 (٤٤):

١ - لا يجوز لصاحب العمل، أن يكلف العامل بأداء عمل، غير العمل المتفق عليه، إلا إذا كان ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة.

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

#### المادة (٤٥):

على كل صاحب عمل، يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع

لائحة النظام 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.

ويجب على صاحب العمل، أن يعلق اللائحة، بعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، في مكان ظاهر من المنشأة، لإطلاع العمال عليها.

#### المادة (٤٦):

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 سنة على الأقل، بعد تاريخ انتهاء خدمة العامل.

#### المادة (٤٧):

١ - إذا كان عقد العمل ، غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه ، إنهاؤه بمبرر مشروع ، بعد إعلان الطرف الآخر كتابة ، قبل الإنهاء بثلاثين يوماً ، بالنسبة إلى العمال المعيّنين 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 - للعمال الذي يفصل من عمله ، دون مبرر مشروع ، أن يطلب وقف تنفيذ قرار فصله ، خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره ، وفقاً للإجراءات التي تحدد بقانون أو بقرار من الوزير .

#### المادة (٤٨):

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 التعليمات اللازم اتباعها 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 ، بدون 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 يتم بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

٦ - إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها .

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

٨ - إذا وجد أثناء ساعات العمل ، في حالة سكر بين ، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب 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 (٤٩):

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 مدة الخدمة، وفي التعويض عما لحقه من ضرر، 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 يقم صاحب العمل، بتأدية التزاماته الجوهرية إزاء العامل، طبقاً لنصوص العقد، وأحكام هذا القانون.
- ٣ - إذا ارتكب صاحب العمل، أو من ينوب عنه، أمراً مخالفاً بالآداب 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 خطراً جسيماً، يهدد سلامة العامل، أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل، على علم بوجود الخطر، ولم يعمل على إزالته.

المادة (٥٠):

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 (٥١):

١ - ينتهي عقد العمل:

- أ - بوفاة العامل حقيقة أو حكماً.
- ب - بعجزه 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، أو من صاحب العمل.

٢ - إذا كان عجز العامل عن أداء عمله المتفق عليه، بسبب حالته الصحية، وكان هذا العجز لا يمنعه من أداء عمل آخر، وجب على صاحب العمل، توظيفه في العمل المناسب لحالته الصحية وبالأجر المحدد لهذا العمل وذلك متى كانت لديه حاجة إلى عمل من هذا النوع.

#### المادة (٥٢):

١ - مع مراعاة ما تقضي به المادة (٤٨) من هذا القانون، 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 الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية.

ويستحق العامل مكافأة عن كسر السنة، بنسبة ما قضاه منها في العمل، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة. ويعتمد متوسط الأجر، المحسوب وفقاً لنص المادة (٦٨) من هذا القانون، أساساً لهذا الغرض، بالنسبة لعمال القطعة أو الإنتاج.

٢ - إذا أنهى العقد بإرادة العامل، طبقاً للمادة (٤٧) من هذا القانون، استحق ثلث مكافأة مدة الخدمة، إذا كانت مدة

خدمته تزيد على الستين، وقبل أن تبلغ خمس سنوات،  
وثليتها 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 - تؤول المكافأة في حالة وفاة العامل إلى المستحقين عنه،  
وتوزع بينهم طبقاً للقواعد التي تقرر بقانون، أو بقرار من  
الوزير.

#### المادة (٥٣):

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 إن وجدت.

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

المادة (٥٤):

١ - يتحمل صاحب العمل، عند انتهاء العقد، نفقات إعادة العامل إلى الجهة التي استقدم منها، أو إلى أي مكان آخر، يكونان قد اتفقا عليه.

فإذا التحق العامل، بعد انتهاء عقده، بخدمة صاحب عمل آخر، وجب على هذا الأخير، دفع هذه النفقات، عند انتهاء خدمة العامل لديه.

٢ - إذا لم يتم صاحب العمل، بما ورد في الفقرة (١) من هذه المادة، قامت السلطة المختصة بإعادة العامل، على نفقة صاحب العمل، ولها تحصيل ما أنفقته لهذا الغرض، بطريق الحجز الإداري.

٣ - إذا انتهى العقد، بإرادة العامل، أو بسبب خطأ ارتكبه، جرى ترحيله على نفقته.

٤ - يقصد بنفقات إعادة العامل، لأغراض هذه المادة، تكلفة سفره، وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل، أو النظام الأساسي للعمل بالمنشأة، من أحقية العامل في نفقات سفر عائلته، ونفقات شحن أمتعته.

\*\*\*

## الفصل الخامس سلطة صاحب العمل التأديبية

مادة (٥٥):

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.

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

المادة (٥٦):

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

المادة (٥٧):

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

المادة (٥٨):

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 - الغرامة، 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 وفاء للغرامات، مع ما ينقص من أجره بسبب الوقف عن العمل، على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

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

#### المادة (٥٩):

١ - على صاحب العمل، قيد الغرامات 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 الغرامات.

#### المادة (٦٠):

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 شفاهة 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 الغرامة ، باقتطاع ما لا يزيد على أجر يوم واحد .

#### المادة (٦١) :

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 (٦٢) :

يحظر على صاحب العمل :

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

٢ - أن يثدد العقوبة في حالة تكرار المخالفة، إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة أكثر من ستة أشهر.

#### المادة (٦٣):

يبلغ العامل بقرار توقيع العقوبة عليه كتابة، فاذا امتنع عن استلام البلاغ، يعلن قرار توقيع العقوبة في مكان ظاهر في مكان العمل.

أما إذا كان العامل غائباً عن العمل، فيرسل البلاغ بكتاب مسجل بعلم الوصول إلى عنوانه المبين في ملفه الخاص.

#### المادة (٦٤):

للعامل الحق في التظلم من القرار الخاص بتوقيع العقوبة عليه، خلال سبعة أيام من تاريخ إبلاغه به، أمام الجهة التي تحدد بقرار من الوزير. ويجب على هذه الجهة، إصدار قرارها خلال سبعة أيام من تاريخ تسجيل التظلم لديها، ويكون قرارها نهائياً.

\*\*\*

## الفصل السادس الأجور

مادة (٦٥):

١ - يعتبر ما يلي من الأجر، ويخضع لحكمه، متى تقرر للعامل الحق فيه، بموجب عقد العمل، 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.

٢- تعتبر الوهبة من الأجر، وتخضع لحكمه، إذا جرى العرف على قيام زبائن صاحب العمل بدفعها إلى العمال، وكانت لها قواعد تسمح بضبطها، أو كانت تحصل في صندوق مشترك، وتوزع على العمال بواسطة صاحب العمل، أو تحت إشرافه.

#### المادة (٦٦):

١- يحدد مقدار الأجر، أو طريقة حسابه، بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل، في عقد العمل، أو وفقاً لما تقضي به 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 (٦٧):

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

٢- إذا صدر قرار بتحديد حد أدنى للأجور، يكون باطلاً، اعتباراً من تاريخ نفاذ القرار، كل شرط يقضي بأن يحصل العامل على أجر يقل عن هذا الحد.

### المادة (٦٨):

إذا كان أجر العامل محدداً على أساس القطعة أو الإنتاج، يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه 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 (٦٩):

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 (٧٠):

إذا حضر العامل لأداء عمله، في الوقت المحدد لذلك، أو أعلن أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ومنعه عنه سبب يرجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر الفترة التي لم يؤد فيها العمل.

المادة (٨٢):

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 لطبيعتها، ويحدد الوزير، بقرار منه هذه الأعمال وساعات تواجد العامل في مكان العمل.

المادة (٨٣):

١ - يمنح العامل راحة اسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية.

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.

المادة (٨٤):

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً، زيادة على

ساعات العمل اليومية، 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 بقرار من الوزير.

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



#### المادة (٨٥):

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

٢ - إذا أدى العمل الإضافي، في يوم راحة العامل الأسبوعية، وجب أن يدفع له أجره عن هذا اليوم، مضافاً إليه زيادة تعادل (١٥٠٪) من هذا الأجر .

#### المادة (٨٦):

لا تسري أحكام المادتين (٧٩) و (٨٢) و (والفقرة ٢ من المادة ٨٣) من هذا الفصل، على الأشخاص الآتي بيانهم :

١ - الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية، ذات مسؤولية في الإدارة والتوجيه، إذا كان من شأن هذه المناصب 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 (٨٧):

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في موضع ظاهر من مكان العمل، جدولاً يبين 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 يبين يوم الراحة الأسبوعي للعمال .

#### المادة (٨٨):

١ - للعامل الحق بإجازة 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 يعطيه أجر هذا اليوم مضاعفاً.

#### المادة (٨٩):

١ - يستحق العامل، عن كل سنة يقضيها في خدمة صاحب العمل، إجازة سنوية، لا تقل عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، إذا أمضى العامل، خمس سنوات متصلة في العمل.

ولا تدخل في حساب مدة الإجازة، أيام الأعياد والإجازات الرسمية التي تتخللها.

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

#### المادة (٩٠):

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 (٩١):

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 الجزء الباقي من الإجازة السنوية المستحقة لهذا الأخير من السنة الحاضرة، إلى السنة التالية.

ولا يسري الحكم المقرر في الفقرتين ٢ و٣ من هذه المادة، على الإجازة المقررة للأحداث.

## المادة (٩٢):

١ - 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 أجر	- خمسة عشر يوماً

- المدد التي تلي ذلك من  
مدد المرض الطويل بدون أجر

٢ - يشترط لاستحقاق العامل، الإجازة المرضية المشار إليها في  
الفقرة (١) من هذه المادة، أن يكون قد قضى في عمله، ثلاثة  
أشهر متوالية.

#### المادة (٩٣):

للعامل المسلم الحق في الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج،  
بأجر كامل، مرة واحدة، طوال مدة خدمته.

ولا تحسب هذه الإجازة من إجازاته الأخرى.

وتحدد بقرار من الوزير، مدة هذه الإجازة، وشروط منحها.

#### المادة (٩٤):

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 ولد له.

ج - ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد أصوله أو فروعه أو أخوته أو  
أخواته أو زوجته.

د - يوم واحد في حالة وفاة عمه أو عمته ، أو خاله أو خالته .

٢ - لصاحب العمل أن يطلب من العامل ، الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة .

المادة (٩٥) :

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 عن مدة الإجازة ، وأن يسترد ما سبق له أن أداه من ذلك الأجر .

المادة (٩٦) :

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

مادة (٩٧):

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 (٩٨):

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

المادة (٩٩):

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

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

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

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

#### المادة (١٠٠):

١ - يصرف للعاملة، أثناء إجازة الأمومة، أجرها كاملاً إذا كانت قد قضت في خدمة صاحب العمل ستة أشهر متتالية، قبل انقطاعها عن العمل بسبب الإجازة.

٢ - إذا كانت مدة خدمة العاملة، لدى صاحب العمل، تقل عن المدة المذكورة في الفقرة (١) من هذه المادة، يدفع لها جزء من أجرها، يعادل أجرها الكامل، مضروباً في كسر يمثل مدة خدمتها منسوبة إلى ستة أشهر.

٣ - إذا ثبت أن العاملة، عملت أثناء إجازة الأمومة لدى صاحب



المادة (١٠٦):

- ١ - لا يجوز تشغيل الأحداث، إلا بموافقة أولياء أمورهم.
  - 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 (١٠٧):

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 (١٠٨):

- 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 متصلة.

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

٣ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، خلال فترة زمنية لا تزيد على سبع ساعات. ولا يلزم الحدث بالبقاء في مكان العمل، خلال فترة الراحة.

المادة (١٠٩):

يحظر حظراً مطلقاً:

- 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 (١١٠):

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، ومحل إقامته .

المادة (١١١):

تحدد بقرار من الوزير، الحالات التي تستثنى فيها، كل من فئة النساء، وفئة الأحداث، من تطبيق كل أو بعض الأحكام المتعلقة بها، الواردة في هذا الفصل .

\*\*\*

**الفصل التاسع**  
**الخدمات الاجتماعية**  
**والوقاية من مخاطر العمل**

مادة (١١٢):

١ - على صاحب العمل :

أ - الحفاظ على نظافة مكان العمل ، وتوفير وسائل تصريف مناسبة للتخلص من فضلات وعوادم الإنتاج ، والمواد الضارة بالصحة ، وإيجاد نظام لتجميع النفايات والتخلص منها .

ب - تهوية مكان العمل ، وتنقية أجوائه من الغازات والأبخرة والأدخنة والغبار ، والتخلص من أي ملوثات ناتجة عن العمليات الصناعية ، وجعل نسبة تركيزها في بيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها .

ج - إضاءة مكان العمل إضاءة مناسبة .

د - الحفاظ على درجة حرارة وسرعة هواء مناسبين داخل مكان العمل .

هـ - التحكم في درجة الرطوبة في الحدود المناسبة .

و - السيطرة على الضوضاء والاهتزازات والإشعاعات بكافة أنواعها .

ز - توفير مياه صحية وكافية لشرب العمال واغتسالهم .

ح - تهيئة دورات مياه كافية ومناسبة لأعداد العمال .

ط - تهيئة أماكن للعمال لتغيير ملابسهم .

٢ - تحدد بقرار من الوزير، بالاتفاق مع وزير الصحة، المواصفات والمقاييس الواجب توافرها في الالتزامات المذكورة في الفقرة (١) .

#### المادة (١١٣):

١ - على صاحب العمل، أو من يمثله، أن يطلع العامل قبل استخدامه، على مخاطر العمل، وعلى ما يستجد منها بعد ذلك، ويعرفه بوسائل الوقاية منها، ويضمن ذلك برامج التدريب الداخلية .

٢ - على صاحب العمل، أن يعلق في مكان ظاهر من موقع العمل، تعليمات مفصلة بشأن الوقاية من مخاطر العمل التي قد يتعرض لها العمال، أثناء تأدية عملهم، وأن يقرن ذلك بلصق صور ورسوم توضيحية، تساعد العمال على فهم هذه التعليمات وتنفيذها .

## المادة (١١٤):

١ - على صاحب العمل ، أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية ومخاطر العمل والآلات ، وأن يوفر لعماله جميع ما يقتضيه درء هذه الأضرار والمخاطر من وسائل .

ولا يجوز له أن يحملهم ، أو يقتطع من أجورهم ، أي مبلغ ، لقاء توفير هذه الاحتياطات والوسائل .

٢ - على صاحب العمل ، أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق ، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة ، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة ، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

٣ - للوزير ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، وبعد استطلاع رأي الجهات ذات العلاقة ، أن يصدر القرارات التي تنظم التزام صاحب العمل ، بحماية العمال من مخاطر العمل ، بما يتفق وطبيعة هذه المخاطر ، في قطاعات العمل المختلفة .

٤ - للجهة المختصة في الوزارة ، في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ أحكام هذه المادة ، والقرارات الصادرة تنفيذاً لها ، أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم ، أن تأمر بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً ، أو بإيقاف إدارة آلة أو أكثر ، حتى تزول أسباب الخطر .

ويلتزم صاحب العمل بدفع أجر العمال كاملاً، أثناء الإيقاف أو الغلق.

#### المادة (١١٥):

على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياجات الوقاية من مخاطر العمل، وأن يمتنع عن القيام بأي فعل يتعارض معها.

وعليه أن يستخدم وسائل الوقاية من هذه المخاطر، ويتولاها بالعباية، وأن يمتنع عن إساءة استعمالها، أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها.

ويعاقب العامل في حالة إخلاله بما تقدم، بالجزاءات المعتمدة في لائحة الجزاءات.

وفي حالة التكرار، يجوز لصاحب العمل فصله من العمل.

#### المادة (١١٦):

١ - على صاحب العمل، أن يهيئ في مكان العمل، صندوقاً لمواد الإسعافات الأولية، وأن يوفر الرعاية الصحية لعماله.

وتحدد محتويات صندوق مواد الإسعافات الأولية،

ومستويات الرعاية الصحية، بقرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة.

٢- على صاحب العمل، أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً، أو أن يضمّن ملفه الخاص قسماً للتقارير الطبية، موضحاً فيه نتيجة الكشف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل، وبياناً بحالات مرضه، وأطوار علاجه، والمدد التي انقطع فيها عن العمل، على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل.

#### المادة (١١٧):

إذا كان مكان العمل، في موقع لا تصل إليه وسائل المواصلات العامة، في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل، وجب على صاحب العمل، أن يهيئ لعماله على حسابه، وسائل نقل مناسبة.

#### المادة (١١٨):

على صاحب العمل، الذي يستخدم عمالاً في المناطق النائية عن العمران، التي تحدد بقرار من الوزير، أن يوفر لهم الخدمات التالية:

١- السكن الملائم، بحيث تخصص بعض المساكن للعمال المتزوجين، على أن تحدد مواصفاته ومقابل انتفاع العامل به، بقرار من الوزير.



٢ - تقديم وجبات غذائية مناسبة، وفقاً لما يحدده قرار من الوزير، بالاتفاق مع وزير الصحة، أو توفير المواد الغذائية في موقع العمل، على أن تباع الوجبات أو المواد الغذائية إلى العامل بسعر التكلفة.

٣ - وسائل الترفيه الرياضي والاجتماعي والثقافي.

٤ - وسائل الانتقال المناسبة في أيام الإجازات، وفقاً لما يحدده قرار من الوزير.

#### المادة (١١٩):

للووزير أن يصدر قراراً، يلزم بموجبه أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، بتوفير الخدمات الاجتماعية التي يحددها القرار في موقع العمل، بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها، وعدد العمال في المنشأة.

#### المادة (١٢٠):

١ - على صاحب العمل، في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء، أن يهيئ للعاملة المرضع، مكاناً مناسباً في موقع العمل لاستراحتها وإرضاع طفلها.

٢ - على صاحب العمل ، الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر ، أن ينشئ دار حضانة لإيواء أطفال العاملات أثناء العمل ، أو أن يتفق مع إحدى دور الحضانة للقيام بذلك ، وفق الشروط التي تحدد بقرار من الوزير ، على أن يحدد هذا القرار ، ماتتحمله العاملة مقابل انتفاعها من خدمات دار الحضانة .

\*\*\*

## الفصل العاشر التعويض عن إصابات العمل

مادة (١٢١):

إذا أصيب العامل في حادث، أثناء العمل أو بسببه، أو في الطريق من مسكنه إلى مكان العمل أو بالعكس، يلتزم صاحب العمل بما يلي:

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

٢ - دفع أجر العامل المصاب كاملاً، طوال المدة التي يستغرقها علاجه، حتى يتم شفاؤه، أو يثبت عجزه أو يتوفى.

فإذا زادت هذه المدة على ستة أشهر، كان للمصاب الحق، خلال المدة الزائدة، في نصف الأجر فقط.

المادة (١٢٢):

إذا خلفت الإصابة عجزاً دائماً، كلياً أو جزئياً، أو تسببت في وفاة

٢- على صاحب العمل ، الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر ، أن ينشئ دار حضانة لإيواء أطفال العاملات أثناء العمل ، أو أن يتفق مع إحدى دور الحضانة للقيام بذلك ، وفق الشروط التي تحدد بقرار من الوزير ، على أن يحدد هذا القرار ، مائتحملة العاملة مقابل انتفاعها من خدمات دار الحضانة .

\*\*\*

## الفصل العاشر التعويض عن إصابات العمل

مادة (١٢١):

إذا أصيب العامل في حادث، أثناء العمل أو بسببه، أو في الطريق من مسكنه إلى مكان العمل أو بالعكس، يلتزم صاحب العمل بما يلي:

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

٢ - دفع أجر العامل المصاب كاملاً، طوال المدة التي يستغرقها علاجه، حتى يتم شفاؤه، أو يثبت عجزه أو يتوفى.

فإذا زادت هذه المدة على ستة أشهر، كان للمصاب الحق، خلال المدة الزائدة، في نصف الأجر فقط.

المادة (١٢٢):

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.

#### المادة (١٢٣):

لا يلتزم صاحب العمل، بما ورد في المادتين (١٢١) و (١٢٢) 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.

وتستثنى من ذلك، الحالات التي يتخلف فيها عن الإصابة، وفاة  
المصاب، أو عجزه عجزاً دائماً، تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز  
الكلي.

#### المادة (١٢٤):

إذا توفي العامل، نتيجة إصابة عمل، وزع التعويض على  
المستحقين عنه، طبقاً للقواعد التي تتحدد بقرار من الوزير.

المادة (١٢٥):

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 (١٢١ - ١٢٤).

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 (١٢٢)، 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 (١٢٦):

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

المادة (١٢٧):

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

\*\*\*



## الفصل الحادي عشر تفتيش العمل

مادة (١٢٨):

ينشأ في الوزارة، جهاز لتفتيش العمل، ترتبط به فروع في مختلف أنحاء الدولة.

المادة (١٢٩):

يتولى جهاز تفتيش العمل، الوظائف 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 (١٣٠):

- ١ - يمارس التفتيش موظفون عموميون متفرغون .
- 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 أعلن مصدر أي شكوى ، 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 الحياد .

المادة (١٣١):

- 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 (١٣٢):

١ - لفتشي العمل السلطات التالية:

- أ - الدخول إلى جميع أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، أثناء العمل، دون سابق إنذار، في 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.
- 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.

وعلى المفتش، أن يخطر صاحب العمل أو من يمثله، عن  
أي عينات أو مواد، أخذت أو استعملت لهذا الغرض.

د - سؤال صاحب العمل، أو من يمثله، أو أي من العمال،  
على انفراد، 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 (١٣٣):

لمفتشي العمل اتخاذ أي من الإجراءات 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، بموجب 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 الأوامر، لإجراء التغييرات العاجلة، لتوفير الحماية من مخاطر العمل والآلات، ووسائل الوقاية من أمراض المهنة.

٦ - وقف العمل، كلياً أو جزئياً، في حالة وجود خطر داهم على حياة العمال، أو مكان العمل، وله في هذه الحالة، أن يطلب من السلطات الإدارية ورجال الشرطة، تقديم ما يلزم من مساعدة، لتنفيذ قراره.

#### المادة (١٣٤):

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 ييوح لصاحب العمل أو من يمثله ، بأن التفتيش كان بناء على شكوى .

#### المادة (١٣٥) :

- 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 ، يضمه مقترحاته وتوصياته وملاحظاته ، ويرسل صورة من التقريرين ، الشهري والسنوي ، إلى جهاز التفتيش بالوزارة .

٢ - يضع جهاز التفتيش في الوزارة، تقريراً 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 (١٣٦) :

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

\*\*\*

**المذكرة الإيضاحية  
لقانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**





## مدخل تمهيدى

خلال الفترة، ما بين أواسط الأربعينات، ومطلع الثمانينات من هذا القرن، استكملت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تحت تأثير عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية، إصدار مدونات قانونية وضعية، تنظم علاقات العمل، بين أصحاب العمل والعمال، فامتلكت بذلك تراثاً تشريعياً، عبّر بشكل جلي عن نزوعها إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان الحياة الكريمة للعاملين.

ولقد ساهم العديد من العوامل الداخلية والخارجية، في خلق ظروف عجلت بتطوير التشريعات الوطنية في دول مجلس التعاون، مع مطلع السبعينات، كما أدت إلى نشوء توجه فاعل إلى العمل العربي الخليجي المشترك، في العديد من الميادين، منها ميدان العمل والعمال، فكان قيام مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في الدول العربية الخليجية، سنة ١٩٧٨، أحد المظاهر الجادة لهذا العمل المشترك، وذلك إيماناً بأن الدول العربية في الخليج، تمثل فيما بينها، وحدة متكاملة في قيمها وواقعها وظروفها، وانطلاقاً من أن تدعيم التعاون والتنسيق في المجال العمالي والاجتماعي بينها، يسهم في تأكيد وتقوية هذه الوحدة المتكاملة.

وكان من بين أبرز ما اهتم به المجلس منذ قيامه، سعيه إلى البحث عن الوسائل الكفيلة بتقريب وتوحيد أحكام قوانين العمل في الدول الأعضاء، وفي إطار اهتمامه هذا، اتخذ العديد من الخطوات العملية:

١ - تمثلت الخطوة الأولى ، بالقرار الذي اتخذته المجلس في دورته الخامسة المنعقدة سنة ١٩٨٣ ، بإعداد دراسة مقارنة عن تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية ، بهدف التعرف على واقع واتجاهات هذه التشريعات ، لتحديد أوجه التماثل والاختلاف فيما بينها ، لكي يتم في ضوءها ، اقتراح سبل التقريب بين هذه القوانين ، وقد أنجزت الدراسة المطلوبة في العام ١٩٨٤ .

٢ - وتمثلت الخطوة الثانية ، بقرار اتخذته المجلس في دورة انعقاده السادسة سنة ١٩٨٤ . حيث قرر - في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة المذكورة - إعداد مشروع موحد (للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل في الدول العربية الخليجية) ، على أن يضم خمس موضوعات ، هي :

- أ - تنظيم الاستخدام .
- ب - التدريب المهني والتلمذة المهنية .
- ج - السلطة التأديبية لصاحب العمل .
- د - الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل .
- هـ - تفتيش العمل .

وعلى مدى أربع سنوات من العمل ، تم إنجاز هذا المشروع ، حيث اعتمده المجلس في دورته التاسعة المنعقدة سنة ١٩٨٨ .

٣ - أما الخطوة الثالثة ، فقد بدأت بقرار المجلس المتخذ بدورته الحادية عشرة ، المنعقدة سنة ١٩٩٣ ، حيث قرر إعداد المشروع

الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم علاقات العمل،  
على أن يتضمن هذا المشروع أربعة موضوعات، هي:

- أ - عقد العمل الفردي.
- ب - الأجور.
- ج - تنظيم وقت العمل والإجازات.
- د - تنظيم عمل النساء والأحداث.

وقد أكمل إعداد هذا المشروع، واعتمده المجلس بدورته  
الثالثة عشرة المنعقدة سنة ١٩٩٧.

٤ - وجاءت الخطوة الرابعة والأخيرة، متمثلة بجهد مزدوج،  
وجهه الأول: مراجعة المشروعين مراجعة أخيرة، حيث  
هدفت مراجعة المشروع الأول إلى تحديثه، بعد أن انقضت  
على إعدادة فترة تسع سنوات، بينما هدفت مراجعة المشروع  
الثاني إلى تحقيق الانسجام بينه وبين الأول، بما يكفل  
تواؤمهما على نحو يجعلهما (كلاً واحداً)، وأساساً لإعداد  
مشروع قانون/ نظام عمل استرشادي موحد، أما وجهه  
الثاني: فتمثل في إضافة بعض المقتضيات الفنية الضرورية  
لجعل المشروعين، مشروع قانون متكامل، وفي هذا الإطار  
تمت إضافة فصلين لم يردا في المشروعين المذكورين:

الأول: خاص بالتعاريف والأحكام العامة، وهو مدخل  
أساسي وضروري لكل قانون.

الثاني : خاص بالتعويض عن إصابات العمل ، حيث لم يعالج هذا الموضوع في أي من المشروعين ، على الرغم من ضرورته .

وكانت حصيلة كل هذه الجهود أن تجمعت موضوعات ، توزعت على أحد عشر فصلاً ، تصلح أن تكون قانون/ نظاماً استرشادياً موحداً للعمل ، تجمع أهم ما تتضمنه قوانين العمل المعاصرة من أحكام ، وليس كلها ، إذ بقيت بعض الموضوعات دون معالجة لتعذر ذلك :

فمن ناحية أهملت معالجة بعض الموضوعات التي سبق أن أشارت الدراسة المقارنة - المشار إليها سابقاً - إلى تعذر توحيدها ، لأن درجة اختلاف قوانين دول المجلس في معالجتها كبيرة ، وتشمل أغلبها الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية (من اتفاقيات ومنازعات جماعية) ، واللجان والمجالس المشتركة ، . . . إلخ .

كما أهملت معالجة بعض الموضوعات ذات الطابع الإجرائي البحث ، التي لا بد من ترك معالجتها لكل دولة على حدة ، لكي تراعي في هذه المعالجة ظروفها الذاتية .

لقد استمدت نصوص قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد ، من منابع رئيسية ثلاثة هي :

أولاً : قوانين وأنظمة العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، إذ كانت الأصل الأول لنصوص القانون/

النظام كلما كانت هذه القوانين والأنظمة تجمع على  
نصوص متماثلة أو متقاربة، وكانت هذه النصوص صالحة  
للاستمرار في التطبيق مستقبلاً.

ثانياً: مستويات العمل العربية أولاً، ومستويات العمل الدولية  
ثانياً، كلما نصت هذه المستويات أحكاماً تحقق وظيفة  
مزدوجة، هي تطوير مضمون التشريع العربي الخليجي  
وتوحيده.

ثالثاً: الاجتهادات التي وجدت أصولها في اتجاهات الفقه  
المقارن، مع تطويعها لتلائم الظروف والأحوال السياسية  
والاقتصادية والاجتماعية في دول مجلس التعاون.

ولقد تميزت صياغة نصوص القانون/ النظام، بقدر كبير من  
المرونة، فلم تغفل حقيقة أن استقلال كل من الدول الأعضاء بوضع  
تشريعها الوطني وتطبيقه، ردهاً طويلاً من الزمن، شكل تراثاً لا  
يمكن التخلي عنه بسرعة وسهولة، فبقدر ما سعى القانون/ النظام  
إلى توحيد الأحكام، فقد تمت الإحالة في بعض من الأحكام  
التفصيلية والقضايا الإجرائية إلى اللوائح التنفيذية والقرارات  
الوزارية، لكي تراعي نصوص هذه اللوائح والقرارات،  
الخصوصيات التي تقتضي ظروف كل دولة مراعاتها.

\*\*\*

## الفصل الأول التعريف والأحكام العامة

١ - خصص هذا الفصل، مادته الأولى، لتعريف العديد من المصطلحات التي يكثر استخدامها في مواد القانون/ النظام، بهدف تجنب تكرار تعريفها في كل مرة.

فقد وردت تعريفات للجهات المسؤولة عن تطبيق أحكام القانون، وهي الوزارة، والوزير، والجهة الإدارية المختصة، فصرفت مصطلح (الوزارة) إلى الوزارة المختصة بشؤون العمل في الدولة، دون تسميتها على وجه التحديد، مراعاة للاختلاف في التسميات التي تطلق عليها في الدول الأعضاء، أما الوزير، فيقصد به الوزير المكلف بهذه الوزارة. وصرف التعريف معنى الجهة الإدارية المختصة، ليشمل كل إدارة أو مكتب أو قسم أو فرع، تناط به مسؤولية تطبيق أي حكم من أحكام القانون.

ثم أوردت المادة تعريفات لطرفي علاقة العمل، وهما صاحب العمل والعامل، ولبعض الأوصاف التي تلحق بهما.

فإلى جانب تعريف صاحب العمل، عرف القانون/ النظام المنشأة، وإلى جانب تعريف العامل، أورد تعريفاً للعامل المواطن والعامل الأجنبي والحدث والمتدرب، كما أورد تعريفاً لخدم المنازل ومن في حكمهم.

وفي تعريف العمل ، لم يكتف القانون/ النظام بتعريفه العام ، على أنه كل جهد إنساني يؤدي مقابل أجر ، بل عرفه مع بعض أوصافه وهي : العمل المؤقت والعمل العرضي والعمل الإضافي .

وفيما يرتبط بالعمل أيضاً ، عرف القانون/ النظام المقصود بالخدمة المستمرة ، التي تشترطها بعض نصوصه ، لغرض استحقاق الحقوق المقررة فيها .

ثم عرف الأجر تعريفاً مزدوجاً ، فعرف الأجر الأساس على أنه يعطى للعامل مقابل العمل ، والأجر - عموماً - مستوعباً الأجر الأساس ، مع كل ما يضاف إليه من مدفوعات للعامل ، مقابل العمل أو بمناسبته .

كما أورد تعريفاً لليل ، على أنه الفترة بين غروب الشمس وشرورها ، وذلك ليعتمد في جميع الأحكام ذات الصلة بفترة الليل ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

كما أورد تعريفاً لعقد العمل ، وأخيراً أورد تعريفاً للسنة والشهر ليحدد عدد أيامها بما يتفق مع التقويم الشمسي المعمول به في دول المجلس .

٢ - وفي المادة الثانية منه ، استثنى القانون/ النظام من نطاق سريانه بعض الفئات ، لاعتبارات خاصة بكل منها :



أ - فهو أولاً، اعتمد مبدأ سريان أحكامه على جميع علاقات العمل، باعتباره القانون العام الذي ينظم هذه العلاقات، إلا أنه استثنى بعض الفئات التي تنظم علاقات عملها، قوانين خاصة، وهي فئة العاملين في الدولة ولدى الأشخاص المعنوية العامة، من مدنيين وعسكريين، وفئة العاملين في البحر.

ب - وهو ثانياً، يستثنى بعض فئات العمال لاعتبارات خاصة بها، فهو يستثنى فئتي خدام المنازل ومن في حكمهم، وأفراد أسرة صاحب العمل، بالنظر للطبيعة الخاصة لعلاقتهم بصاحب العمل، ويستثنى فئة العاملين في الزراعة - كقاعدة عامة -، والعاملين في أعمال عرضية، للطبيعة الخاصة لأعمالهم.

وتورد الفقرة (١) من المادة (٣) من مشروع القانون، استثناء على الاستثناءات الواردة في المادة (٢) منه، حيث تقضي بسريان الأحكام الخاصة بحظر استخدام الأجانب، إلا بعد الحصول على ترخيص، على الفئات المستثناة، بينما تجيز الفقرة (٢) من المادة (٣)، تطبيق كل أو بعض أحكام القانون، على أي من الفئات المستثناة بقرار من مجلس الوزراء.

٣ - ويورد القانون/ النظام في المادتين (٤ و ٥)، أحكاماً تعبر عن الطبيعة الحماية لنصوص قانون العمل، فتعتبر الأولى الحقوق الواردة فيه، الحد الأدنى لحقوق العمال، وتعتبر

الثانية، الإبراء والصلح والتنازل الواردة على الحقوق الناشئة للعمال، باطلة، إذا وقعت خلال الفترة التي يحددها النص .

٤ - وتعالج المواد (٦ و ٧ و ٨) أحكاماً ذات طابع تنظيمي، إذ توجب الأولى استخدام اللغة العربية في تحرير جميع العقود والبيانات والسجلات الخاصة بعلاقة العمل، وتقضي الثانية بإلزام صاحب العمل بإخطار الجهة الإدارية المختصة ببعض البيانات، وتعالج الأخيرة التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بالسجلات وما إليها، كل ذلك من أجل تيسير عملية الرقابة على تطبيق أحكام القانون .

٥ - وفي إطار تنظيم الدعاوى المتعلقة بالحقوق الناشئة عن القانون، تعالج المادة (١٠) من القانون/ النظام موضوع إعفاء هذه الدعاوى من الرسوم، وتوجب نظرها على وجه الاستعجال، بينما تقرر المادة (١١) تقادماً قصيراً لهذه الدعاوى، هو سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل .

٦ - ولأجل ضمان الوفاء بالحقوق الناشئة للعمال، تقيم المادة (٩) تضامناً بين صاحب العمل الأصلي، وأي شخص يعهد إليه بالقيام بعمل من أعماله الأصلية، للوفاء بحقوق العمال الناشئة عن تنفيذ هذا العمل، بينما تقرر المادة (١٢) امتيازاً لحقوق العمال، أو المستحقين عنهم، يتقدم في المرتبة جميع الديون الأخرى .

٧ - وأخيراً تورد المادة (١٣) حكماً خاصاً بتحديد المواعيد والمدد التي ينص عليها القانون/ النظام، وذلك بالنص على تحديد هذه المواعيد والمدد - وفقاً للتقويم الرسمي المعتمد في الدولة - ، دون تحديد ماهية هذا التقويم، وذلك مع إجازة الاتفاق بين طرفي العقد، أو النص في لائحة العمل، على اعتماد تقويم آخر - غير التقويم الرسمي - على ألا يشمل ذلك مدد التقادم والسقوط التي ينص عليها القانون/ النظام.

\*\*\*

## الفصل الثاني تنظيم الاستخدام

إن الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها دول مجلس التعاون، وحالة العرض والطلب على القوى العاملة فيها، توجب تدخل الدولة في تنظيم الاستخدام، ليس انطلاقاً من الحرص على المصلحة الذاتية للقوى العاملة الوطنية فقط، بل سعياً إلى تحقيق المصلحة الاجتماعية العليا، بتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه القوى، وتوجيهها مهنيّاً، وتوزيعها قطاعياً، حسب متطلبات التنمية، واحتياجات الاقتصاد الوطني.

لذلك فقد جاءت أحكام هذا الفصل لتعالج موضوع تنظيم الاستخدام، في ضوء مبادئ رئيسية هي:

١ - تنشيط دور الدولة في تنظيم الاستخدام، من خلال توفير البيانات التفصيلية عن القوى العاملة وفرص العمل المتاحة، وذلك لتوظيف هذه المعلومات في تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية. (المادة ١٤).

٢ - تولّي الدولة، كمبدأ عام، مهمة الوساطة في تشغيل طالبي العمل، على أن تتم هذه الوساطة دون مقابل، وأن تهدف إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين طالبي العمل. (المواد ١٤ - ١٨).

من ناحية أخرى، أجازت أحكام هذا الفصل، إنشاء مكاتب أهلية لتشغيل العمال، أو توريد عمال أجنبى من الخارج، بترخيص من الوزارة، مع إلزامها بأن تعتمد في عملها، القواعد والإجراءات التي تقرها الوزارة، وأن تتعاون معها في تنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بسوق العمل، ولهذا أخضعت هذه المكاتب لإشراف الأجهزة المعنية في الوزارة.

وقد حظرت مواد هذا الفصل، على هذه المكاتب، أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أي أجور من العمال، نظير التوسط في تشغيلهم. (المواد ١٩ - ٢٢).

٣ - إقرار مبدأ أولوية حق المواطن في العمل، إذ يتقدم في الحصول على فرصة العمل على غير المواطنين، مع إعطاء الأفضلية في التشغيل للعامل العربي، على غير المواطنين، في حالة التساوي في الكفاءة والمؤهلات والخبرة. (المادة ٢٣).

٤ - تنظيم استخدام الأجنبى، ضمن قيود تحد من الهدر في تشغيلهم، وتسعى إلى إحلال المواطنين تدريجياً محلهم، من خلال السعي إلى إكساب المواطنين الخبرات الفنية المطلوبة. (المواد ٢٤ - ٢٦).

٥ - إقرار مبدأ جواز إلزام صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعاقين، الذين يتم تأهيلهم لممارسة العمل، بنسبة معينة من عدد عماله، وذلك بناء على قرار من الوزير، بهدف إتاحة الفرصة أمام هذه الفئة من العمال لكسب عيشها، والمشاركة في الحياة العملية. (المادة ٢٧).

\*\*\*

## الفصل الثالث

### التدريب المهني والتلمذة المهنية

مع تنامي الحاجة إلى التدريب كوسيلة لإكساب القوى العاملة، المهارات الفنية المطلوبة للعمل في عصر التكنولوجيا التي تعاملت معها دول مجلس التعاون، بشكل ملحوظ، منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين، على نحو تنامت معه الحاجة إلى الأيدي العاملة الفنية، فإن الاهتمام بهذا التدريب يكون أمراً في غاية الضرورة على جميع الأصعدة، وفي مقدمتها، على صعيد التشريع الذي يحدد الإطار القانوني لكل الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تتصل بالتدريب، وينظم بقواعد قانونية أمرة، العلاقة بين أطراف عملية التدريب.

ولقد نظم القانون/ النظام، أحكام التدريب المهني والتلمذة المهنية في ضوء المبادئ الرئيسية التالية:

١ - تولي الدولة - من خلال هيئة عليا - مهمة التخطيط لكل ما يتعلق بأنشطة التدريب المهني، وأن تتولى كذلك مهمة الإشراف على التنفيذ بواسطة إدارة التدريب المهني، وذلك تحقيقاً لالتزام المنهجية المركزية، من قبل الدولة، في تخطيط التدريب المهني وتنفيذ متطلباته. (المادتان ٢٨ و ٢٩).

٢ - مساهمة أصحاب العمل في تحمل أعباء التدريب المهني، باعتبارهم المستفيدين منه، وذلك إما بدفع رسوم مالية

لتمويل برامجه ، وإمّا القيام مباشرة بتدريب العمال وطلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية ، وفقاً لما يقرره قرار وزاري يصدر في هذا الشأن ، يراعي الإمكانيات المالية والفنية لأصحاب العمل ، ويستجيب للحاجات الفعلية للتدريب في الدولة . (المادة ٣٠) .

٣ - تنظيم برامج إعادة التدريب ، والتدريب التحويلي ، التي تهدف إلى إكساب العمال مهارات جديدة ، تتناسب مع التطور الحاصل في عالم التقنية ، وذلك لتوفير فرص العمل لهؤلاء ، مع السعي إلى تحقيق الاستقرار في علاقات عملهم بأصحاب العمل ، من خلال إعطائهم الأولوية في الحصول على فرص العمل الجديدة لدى هؤلاء . (المادة ٣٧) .

٤ - تنظيم العلاقة العقدية بين المدرب والمتدرب ، حيث نظم المشروع أغلب أحكامها - على نحو أمر - ، وبما يحقق التوازن بين مصالح الطرفين ، ويكفل نجاح التدريب ويضمن فاعليته ، ويراعي في الوقت ذاته ، الاعتبارات التي تفرضها المصلحة العامة . (المواد ٣١ - ٣٦) .

\*\*\*



## الفصل الرابع عقد العمل الفردي

خصص القانون/ النظام مواد هذا الفصل (المواد ٣٩ - ٥٤) لأحكام عقد العمل الفردي، باعتباره الأداة القانونية المنظمة لعلاقة العمل الفردية التي تربط صاحب العمل بكل من عماله .

١ - تولت المادة (٣٩) من هذا الفصل، أحكام العقد، ووجوب كتابته، وأهم البيانات التي يجب أن يتضمنها، وأجازت الفقرة (٢) من المادة (٤٠) للعامل وحده، إذا لم يكن العقد مكتوباً، (إثبات وجوده ومضمونه والحقوق التي نشأت عنه، بجميع طرق الإثبات).

٢ - نظمت المادتان (٤٠ و ٤١) عقد العمل محدد المدة، فنصت الأولى على أن العقد المحدد المدة، يكون لمدة محددة لا تتجاوز خمس سنوات، أو من أجل القيام بعمل معين، وعالجت المادة الثانية، موضوع انتهاء هذا العقد، بانتهاء مدته، أو انتهاء العمل الذي انعقد من أجل تنفيذه، وتجديده ضمناً في حالة الاستمرار على تنفيذه، بعد انتهاء مدته، أو انتهاء العمل الذي انعقد من أجل تنفيذه.

٣ - وعالجت المادة (٤٢) موضوع العقد - قيد الاختبار - في صورتين:

الأولى ، شائعة في القوانين العربية ، وتمثل بوضع العامل قيد الاختبار ، فحددت شروط ذلك بالنص عليه صراحة في العقد ، وتحديد مدة قصوى ، وحظر تكرار وضع العامل قيد الاختبار لدى صاحب العمل ذاته ، وأجازت لصاحب العمل ، إنهاء العقد (إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل) .

أمّا الثانية ، فتندر معالجتها صراحة في القوانين العربية ، وهي حالة الاتفاق على كون العقد قيد الاختبار ، لمصلحة طرفيه ، حيث أجازت لكليهما إنهاءه ، خلال فترة الاختبار (إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في الالتزام بالعقد) .

كذلك فقد قررت اعتبار فترة الاختبار ضمن مدة العقد إذا انقضت تلك الفترة بنجاح .

٤ - وتضمنت المادة (٤٣) نصاً أورد تفصيلاً التزامات العامل ، وعالجت المادة (٤٤) أهم هذه الالتزامات ، وهو أداء العمل المتفق عليه ، فقيدت حق صاحب العمل في تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه ، تأسيساً على القاعدة العامة التي تقضي بعدم جواز انفراد أحد طرفي العقد ، بتعديل أحكامه بإرادتها المنفردة ، إلا أنها خرجت على هذه القاعدة ، على وجهين : أولهما مؤقت ، مقيد بأسبابه ، متى دعت الضرورة إلى ذلك ، وثانيهما دائم ، حيث أجازت لصاحب العمل ، حرصاً على استمرار العقد ، هذا التكليف ، بشرط ألا

يختلف العمل المكلف به العامل ، عن العمل المتفق عليه ،  
اختلافاً جوهرياً ، ولا ينطوى التكليف به على إساءة  
للعامل ، ولا يؤدي هذا التكليف إلى تخفيض أجره .

٥ - وأوردت المادتان (٤٥ و ٤٦) حكماً من الأحكام ذات  
الطبيعة التنظيمية ، يقضي أولهما بالزام كل صاحب عمل ،  
يستخدم عشرة عمال فأكثر ، بأن يضع لائحة للنظام  
الأساسي للعمل ، وفقاً للإجراءات الواردة في النص ،  
ويقضي ثانيهما بالزام كل صاحب عمل ، بأن يحتفظ بملف  
خاص بكل عامل ، وبين هذا النص محتويات هذا الملف ،  
والمدة التي يجب على صاحب العمل ، أن يظل خلالها ،  
محتفظاً به ، حيث حددها بسنة على الأقل ، بعد تاريخ انتهاء  
خدمة العامل ، لكي يمكن الرجوع إليه ، بشأن أي نزاع قد  
ينشأ بين الطرفين بعد انتهاء العقد .

٦ - وعالجت المواد (٤٧ - ٥١) المسائل ذات الصلة بانتهاء العقد :

أ - فالمادة (٤٧) أجازت لكل من طرفي العقد - غير محدد  
المدة - إنهاءه بمبرر مشروع ، بعد إعلان الطرف الآخر ،  
وفقاً للشروط والإجراءات المقررة فيها .

وأجازت الفقرة الثانية من المادة ، للعامل الذي يفصل من  
عمله ، دون مبرر مشروع ، أن يطلب وقف تنفيذ قرار  
فصله ، خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره به ، دون أن

تحدد الإجراءات التي تتبع في هذا الشأن، حيث أحالت في ذلك إلى قانون أو قرار من الوزير، لكي تتيح المجال لكل دولة، لأن تنظم هذه الإجراءات، قضائياً أو إدارياً، حسب ظروفها الخاصة.

ب - والمادة (٤٨) أجازت لصاحب العمل، فصل العامل دون مكافأة أو سبق إعلان، أو تعويض، في تسع حالات، أوردتها على سبيل الحصر، وهي الحالات التي يكييفها الرأي الراجح في الفقه على أنها حالات الفصل التأديبي، بينما يرى الرأي المرجوح أنها فسخ للعقد من جانب صاحب العمل.

ج - وفي المادة (٤٩) أورد القانون/ النظام نصاً يميز للعامل أن ينهي العقد بإرادته المنفردة، في خمس حالات حددها على سبيل الحصر، حيث أقر له بالحق، في كل منها، بأن ينهي العقد، دون مسؤولية عليه تجاه صاحب العمل.

د - وعالجت المادة (٥٠) موضوع انتهاء العقد لأسباب تتعلق بشخص صاحب العمل أو بالمنشأة، فجعلت القاعدة - فيما يتعلق بإنهاء العقد في الحالة الأولى - أن العقد لا ينتهي بوفاة صاحب العمل، (إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه، أو بنشاطه المهني الذي يتوقف بوفاته)، وهذا يعني استمرار العقد نافذاً في مواجهة الخلف، في غير ذلك من الأحوال. وفي الحالة

الثانية، قررت أن التعديلات التي تلحق حق ملكية المنشأة أو إدارتها، لا تؤدي إلى انتهاء العقد، وأقامت تضامناً بين الخلف وصاحب العمل السابق في الوفاء بجميع حقوق العمال المترتبة على هذا الأخير.

هـ - وأخيراً، عالجت المادة (٥١) موضوع انتهاء العقد لأسباب تتعلق بشخص العامل. وعلى العكس مما اعتمده القانون/ النظام - كقاعدة عامة - في معالجته أثر الأسباب المتعلقة بشخص صاحب العمل على انتهاء العقد، نجد أنه يجعل القاعدة هنا، أن العقد ينتهي كلما كان السبب الراجع إلى شخص العامل، حائلاً دون قيامه بالتزامه بأداء العمل، وهذا مسلك موضوعي، لأنه يراعي حقيقة ارتباط التزام العامل بشخصه، ولهذا يقرر النص انتهاء العقد بوفاة العامل حقيقة أو حكماً، أو عجزه عن أداء عمله، أو مرضه مرضاً طويلاً. إلا أن الفقرة الثانية من النص، تلزم صاحب العمل، متى كان عجز العامل عن أداء عمله، لا يمنعه من القيام بعمل آخر، يتفق وحالته الصحية، ووجدت لدى صاحب العمل حاجة إلى عمل من هذا النوع، بأن يعدل العقد، بناء على طلب العامل، بما يفيد تكليف العامل به، وحصوله على الأجر الذي يدفع لعامل يقوم بعمل مماثل له.

٧ - وتناولت المادة (٥٢) بالتنظيم، حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، حيث حددت شروط استحقاقها، وطريقة حسابها،

والأجر الذي تحسب على أساسه، والحالات التي يخفض فيها استحقاق العامل من المكافأة ثم أيلولة الحق فيها، في حالة وفاة العامل، إلى المستحقين عنه، وتركت معالجة طريقة توزيع المكافأة عليهم، إلى نص في قانون، أو قرار من الوزير، مراعاة للاختلاف في منهج كل دولة بهذا الشأن.

٨ - وتضمنت المادتان (٥٣ و ٥٤)، معالجة التزامات صاحب العمل الناشئة عن انتهاء العقد، حيث أوجبت أولاها عليه، أن يعطي العامل، بناء على طلبه، شهادة خدمة، وأن يرد إليه ما كان قد أودعه لديه من شهادات ووثائق وغيرها، بينما ألزمته الثانية بنفقات إعادة العامل إلى الجهة التي استقدم منها، أو إلى أي مكان آخر يكونان قد اتفقا عليه، وعالجت بعض المسائل التفصيلية بشأن هذا الالتزام، وكيفية تنفيذه، مع تحديد المقصود بهذه النفقات.

\*\*\*

## الفصل الخامس سلطة صاحب العمل التأديبية

يقتضي ضمان حسن سير العمل وانتظامه، أن يكون لرئيس المشروع (صاحب العمل) سلطة تأديبية على العاملين فيه، وتعتبر هذه السلطة، مظهراً من مظاهر التبعية، كعنصر من عناصر عقد العمل، مما يجعلها تثبت لصاحب العمل، حتى لو لم يقرها القانون صراحة.

إلا أن انفراد صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي، أمر خطير للغاية، إذ قد يسيء استخدام سلطته في توقيع الجزاء، أو يتعسف فيه، ولهذا فإن التنظيم القانوني السليم لهذه السلطة، يجب أن يقوم على الموازنة بين مقتضيات ممارستها، وطريقة هذه الممارسة، بحيث لا تخرج عن أغراضها، وبناء على ذلك فقد أقر القانون/ النظام، سلطة صاحب العمل في التأديب، مقرونة بالضوابط والأحكام التالية:

١ - النص على مبدأ شرعية المخالفات والجزاءات التأديبية.  
(المادة ٥٦).

٢ - إلزام أصحاب العمل الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر، بوضع لائحة جزاءات، وفق إجراءات معينة، وإعلانها في مكان ظاهر في محل العمل، تحقيقاً للعلم المسبق لدى العمال بالمخالفات والجزاءات. (المادة ٥٥).

٣ - وضع الضوابط الشكلية والموضوعية لممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية، واشتراط تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبت. (المواد ٦٠ و ٦١ و ٦٢ و ٦٣).

٤ - تحديد الجزاءات قانوناً، وحظر توقيع أي جزاء آخر على العامل، غير وارد في القانون. (المادة ٥٨).

٥ - تقييد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات المالية، بتحديد حدها الأقصى وطريقة اقتطاعها، وحظر أيلولة حصيلتها إليه، وذلك بالتصرف بها، وفقاً لما يقرره الوزير. (المادتان ٥٨ و ٥٩).

٦ - الحرص على أن يكون الهدف من التأديب هو الإصلاح لا الزجر، وتجسيدها لذلك اعتمد القانون/ النظام مبدأ عدم تشديد العقوبة في حالة العود إلى ارتكاب المخالفات في فترات متباعدة تزيد على ستة أشهر، وكذلك أجاز سقوط بعض العقوبات وآثارها التبعية، إذا تقرر ذلك في لائحة الجزاءات (المادة ٥٨/٣ والمادة ٦٢/٢).

٧ - تقييد سلطة توقيع الجزاء عموماً بعدة قيود، وإخضاع قرار توقيعها للطعن فيه، أمام الجهة التي تحدد بقرار من الوزير. (المادة ٦٤).

\*\*\*



## الفصل السادس الأجور

يعد الأجر أحد عناصر عقد العمل من جهة، كما يعد، من جهة أخرى، الالتزام الجوهري لصاحب العمل.

وإذا كان الأجر عموماً يعرف على أنه (ثمن العمل)، أو (مقابل العمل)، ومن ثم فهو يخضع للقواعد العامة في القانون المدني التي تنظم محل العقد، إلا أن وظيفة الأجر الاجتماعية، باعتباره مورد عيش العامل وأفراد أسرته، اقتضت أن يخصه قانون العمل، بتنظيم حمائي خاص.

وقد تبنى القانون/ النظام هذا الاتجاه، فوضع أحكاماً خاصة تنظم تحديد الأجر، وطريقة حسابه، والوفاء به، وحمايته تجاه دائني العامل.

١ - فمراعاة من القانون/ النظام، لأن الأجر - في الغالب - لم يعد مبلغاً من المال - يحدد جزافياً -، خصص المادة (٦٥) منه لبيان ما يعتبر مما يدفع للعامل، إضافة إلى الأجر الأساسي، من الأجر، فعالجت هذه المادة الإضافات والملحقات التي تضاف أو تلحق بالأجر، مبينة الشروط الأساسية لاعتبارها منه، وخضوعها لأحكامه.

٢ - وإذا كان الأصل أن يحدد محل العقد من قبل المتعاقدين، وإلا اعتبر العقد باطلاً، فإن القانون/ النظام، - حرصاً على

تقليل حالات بطلان عقد العمل - بسبب عدم تحديد مقدار الأجر أو طريقة حسابه من قبل المتعاقدين ، وضع قواعد في المادة (٦٦) منه ، لتحديد الأجر الذي يستحقه العامل على أساس (الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة) ، فإذا لم يوجد (يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل) ، فإذا لم يتوافر مثل هذا العرف (تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة) .

٣ - وأجازت الفقرة (١) من المادة (٦٧) ، (تحديد حد أدنى للأجور ، بقرار من مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح الوزير) ، واختار القانون/ النظام صيغة الجواز ، ليتيح المجال لكل دولة ، أن تقرر ما تراه مناسباً في هذا الشأن ، لظروفها الذاتية .

وعالجت الفقرة (٢) من المادة ، الأثر المترتب على تحديد الحد الأدنى للأجور ، مقررة بطلان كل شرط ، يقضي بأن يحصل العامل على أجر يقل عن هذا الحد ، اعتباراً من تاريخ صدور قرار بتحديدده .

٤ - ونظمت المادتان (٦٨ و٦٩) موضوع حساب متوسط أجر العامل على أساس القطعة أو الإنتاج ، وذلك لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له قانوناً ، وموضوع نقل العامل بالأجر الشهري إلى فئات العمال الذين يتقاضون أجورهم محسوبة على أسس أخرى ، فقيدت صحة هذا النقل بأن يكون بناء على موافقة العامل الكتابية .

٥ - وقضت المادة (٧٠) باستحقاق العامل أجره، إذا حضر إلى مكان العمل في الوقت المحدد لأداء العمل، أو أعلن استعداداه لأداء العمل في هذا الوقت، ومنعه من ذلك سبب يرجع إلى صاحب العمل.

٦ - حُصصت المواد (٧١ و٧٣ و٧٤) لمعالجة موضوع الوفاء بالأجور، فخصص الأولى لتحديد العملة التي تجرى بها عملية الوفاء بالأجور، وللنص على وجوب أداء الأجر في أحد أيام العمل وفي مكانه، في مواعيد دورية، وخصص الثانية لموضوع الوفاء بالأجر في حالة انتهاء عقد العمل، حيث حدد مواعيد استثنائية لهذا الوفاء، غير المواعيد الدورية، وقضت الثالثة بأن يكون إثبات الوفاء بالأجر (بالكتابة أو ما يقوم مقامها) حصراً، مما يعني عدم جواز الإثبات بغير هذه الأدلة، كما أوجبت على صاحب العمل تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب أجره.

٧ - وفي المادة (٧٢) قرر المشروع مبدأ حرية العامل في التصرف بأجوره، فحظر إلزامه بشراء أغذية أو سلع من محال معينة، أو مما ينتجه صاحب العمل.

٨ - وفي المواد (٧٥ و٧٦ و٧٧ و٧٨)، تمت معالجة موضوع حماية أجر العامل من دائنيه، بتقييد الاقتطاع منه والنزول عنه والحجز عليه، بهدف استبقاء جزء منه يكفي لتغطية تكاليف معيشة العامل وأفراد أسرته.

أ - فالمادة (٧٥) قيدت اقتطاع صاحب العمل من أجر العامل، وفاء لما يكون قد أقرضه له، بما لا يزيد على ١٠٪ من الأجر، وحظرت عليه تقاضي أي فائدة عن هذا القرض.

ب - وفي المادة (٧٦) نظم القانون/ النظام عملية الاقتطاع من أجر العامل، وفاء بتعويض مستحق لصاحب العمل، عمّا يكون العامل قد ألحقه من ضرر، إذا تسبب بخطئه في (فقد أو إتلاف أموال يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده)، فرسمت هذه المادة طريقة تقدير مبلغ التعويض، واقتطاعه، واعتراض العامل على ذلك، كما أجازت لصاحب العمل أن يطلب - من الجهة المختصة بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام - اقتضاء التعويض من العامل دفعة واحدة، أو باستيفائه بأقساط تزيد على ما حدد، النص كقاعدة، (إذا كان للعامل مورد آخر غير أجره، أو كان يملك أموالاً يجوز التنفيذ عليها)، والسبب في هذا الاستثناء، أن مبررات حماية الأجر من الاقتطاع، لا تتحقق في هذه الحالة، لأن ما يجري استيفاء التعويض منه، هو مال آخر، غير الأجر.

ج - وتفيد المادة (٧٧) الحجز على الأجر من قبل دائني العامل، غير صاحب العمل، أو النزول عنه من قبل العامل، فتحدد الحد الأقصى لما يمكن الحجز عليه

والنزول عنه من الأجر، وتقضي في حالة تعدد الديون، بأن يستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس، ثم الديون الأخرى.

د - وتقييم المادة (٧٨) قاعدة عامة بشأن الاقتطاع من الأجر، مؤداها عدم جواز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل، غير ما ذكر في هذا القانون، إلا إذا تقرر ذلك بنص في قانون، أو بقرار من الوزير.

\*\*\*

## الفصل السابع

### تنظيم وقت العمل والإجازات

خصص القانون/ النظام فصله السابع لتنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي والسنوي، تنظيماً آمراً، فحدد فترات العمل اليومية والأسبوعية، والعمل الإضافي، والإجازة السنوية، وإجازة الأعياد والعطلات الرسمية، وإجازة المرض، والإجازات الخاصة، وذلك على الأسس التالية:

١ - في المواد (٧٩ - ٨٢) عالج القانون/ النظام فترة العمل اليومية:

أ - فحدد في المادة (٧٩) الحد الأقصى لساعات العمل خلال اليوم والأسبوع، فجعلها - كقاعدة - ثماني ساعات في اليوم، وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، وأورد استثناءات على ذلك - زيادة ونقصاناً - .

ب - وفي المادة (٨٠) قضى بعدم اعتبار الفترة التي يقضيها العامل في الانتقال من مسكنه إلى مكان العمل، من وقت العمل .

ج - وفي المادة (٨١) نص على وجوب أن تخلل ساعات العمل، فترة أو أكثر، للصلاة أو الراحة أو تناول الطعام، وحدد حدها الأدنى والأقصى، ونص صراحة على أنها لا تدخل في حساب ساعات العمل .

ونظم الطريقة التي يجب أن تمنح فيها للعامل، ففضى  
بوجوب تحديدها بحيث لا يشتغل العامل أكثر من  
خمس ساعات متتالية.

وراعت هذه المادة، الطبيعة الخاصة لبعض الأعمال،  
التي يتحتم استمرارها دون توقف، فأجازت للوزير  
إصدار قرار بتنظيم كيفية منح العمال الراحة، مع  
ضمان استمرار العمل.

د - وأخيراً قضت المادة (٨٢) بوجوب تنظيم ساعات  
العمل والراحة، بحيث لا يبقى العامل في مكان  
العمل، أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم،  
واستثنت المادة من هذا الحكم، العمال المشتغلين في  
أعمال متقطعة بطبيعتها.

٢ - ونظمت المادة (٨٣) حق العامل في الراحة الأسبوعية في  
فقرتين، قضت أولاهما بمنح العمال - دون استثناء - راحة  
أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة  
متتالية، وقضت الثانية باعتبار (يوم الجمعة) تحديداً يوم  
الراحة الأسبوعية لجميع العمال، وأجازت لصاحب العمل،  
بعد حصوله على موافقة الجهة الإدارية المختصة، (أن  
يستبدل بهذا اليوم، لبعض عماله، أي يوم من أيام  
الأسبوع).

وهذا يعني أنه إذا كان صاحب العمل، يعمل بنظام الغلق الأسبوعي، فإن هذا الغلق، يجب أن يقع -حتماً- في يوم الجمعة، أما إذا كان يعمل سبعة أيام في الأسبوع، فيمكنه أن يمنح الراحة الأسبوعية، لبعض العمال، في يوم آخر غير الجمعة.

٣- وفي المادتين (٨٤ و ٨٥) عالج القانون/ النظام موضوع العمل الإضافي، فأجاز في الأولى لصاحب العمل أن يشغل العامل وقتاً إضافياً، زيادة على ساعات العمل اليومية، أو في يوم راحته الأسبوعية، في حالات محددة، وحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في اليوم (أي الساعات الاعتيادية، مضافاً إليها الساعات الإضافية)، بما لا يزيد على عشر ساعات في اليوم، أما المادة الثانية فقد تولت بيان طريقة حساب الأجر الذي يستحقه عن العمل الإضافي، مفرقة بين ساعات العمل النهارية، وساعات العمل الليلية، وساعات العمل الإضافي، في يوم الراحة الأسبوعية.

٤- واستثنت المادة (٨٦) بعض فئات العمال من أحكام المواد (٧٩: وقت العمل اليومي والأسبوعي) و (٨٢: مدة البقاء في مكان العمل و) (الفقرة ٢ من المادة ٨٣: الراحة الأسبوعية)، مراعية في هذا الاستثناء طبيعة أعمال هذه الفئات، وهي:

أ - فئة الأشخاص الذين يشغلون مناصب عالية، يتمتع



شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال، حيث تقتضي الحال أن يعمل أفراد هذه الفئة - بحكم مناصبهم - وقتاً أطول .

ب - فئة العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية، حيث تؤدي هذه الأعمال عادة (قبل أو بعد انتهاء العمل).

ج - فئة العمال المخصصين للحراسة والنظافة، لأن طبيعة الأعمال التي يؤديها أفراد هذه الفئة، تقتضي تنظيمها خاصاً لها .

ويوجب النص أن تحدد الأعمال الخاصة بالفئتين ب و ج، والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من الوزير، ويجيز من ناحية أخرى للوزير، بقرار منه، أن يضيف - أي فئة من العمال - إلى العمال الذين يسري عليهم هذا الاستثناء، متى اقتضت الحال ذلك .

٥ - وتضع المادة (٨٧) التزاماً تنظيمياً على عاتق صاحب العمل، يقضي بالإعلان عن ساعات العمل، وفترات الراحة اليومية، ويوم الراحة الأسبوعية، وإعلان الجهة الإدارية المختصة بذلك .

٦ - وفي المادة (٨٨) يعالج القانون/ النظام حق العامل بإجازة

بأجر، (في أيام العطلات الرسمية)، دون تحديد عدد هذه الأيام وماهيتها، إذ يترك هذه المسائل لأن (تحدد بقانون أو بقرار من الوزير)، وذلك مراعاة لخصوصية ما يعتبر من هذه العطلات، في كل دولة.

وتجيز الفقرة الثانية من المادة لصاحب العمل، تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، (على أن يعطيه أجر هذا اليوم مضاعفاً).

٧ - وخصّصت المواد (٨٩ - ٩١)، للإجازة السنوية، فنظمها تنظيمًا أمراً، على أساس تعلق الحق فيها بالمصلحة الاجتماعية، لا بمصلحة العامل الشخصية.

أ - ففي المادة (٨٩) حدد الحد الأدنى لمدة الإجازة السنوية، فجعل هذا الحد، واحداً وعشرين يوماً، يزداد إلى ما لا يقل عن ثلاثين يوماً، إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في العمل، وقضى النص بأنه: (لا تدخل في حساب مدة الإجازة، أيام الأعياد والعطل التي تتخللها)، مما يعني أنه إذا وقع يوم أو أكثر من هذه الأيام ضمن مدة الإجازة، امتدت الإجازة السنوية الممنوحة للعامل بما يعادل أيام الأعياد التي تتخللها. وأخيراً يقضي النص باستحقاق العامل إجازة عن كسور السنة، بنسبة المدة التي قضها في الخدمة، وهذا النص يعالج حق العامل في جزء الإجازة، إذا انتهى عقده، قبل إتمام السنة المتخذة أساساً لاستحقاقه الإجازة.

ب - وكمظهر أساسي لتعلق الحق في الإجازة بالنظام العام، تحظر المادة (٩٠) على العامل، النزول عن حقه فيها، سواء كان هذا النزول بمقابل أو بدونه، إلا أن الفقرة الثانية منها تقضي بأن للعامل الحق في الحصول على أجر الإجازة، إذا انتهى عقده لأي سبب، قبل حصوله عليها.

ج - ويفرد القانون/ النظام المادة (٩١) منه، لتنظيم عملية الحصول على الإجازة:

فالفقرة (١) من المادة، تجعل تحديد موعد الإجازة السنوية، حقاً لصاحب العمل، باعتبار ذلك، أحد مظاهر سلطته في الإدارة، فتقضي بأن له أن يحدد هذا الموعد (وفقاً لمتطلبات العمل).

والفقرة (٢) من النص تجعل القاعدة أن يحصل العامل على الإجازة دفعة واحدة، إلا أنها تجيز لصاحب العمل تجزئتها، برضا العامل، (شرط أن يحصل العامل على ما لا يقل عن نصف مدتها على نحو متصل).

وتجيز الفقرة (٣) لصاحب العمل، بناء على طلب كتابي من العامل، أن يؤجل فترة الإجازة التي تزيد عن المدة المتصلة المشار إليها في الفقرة (٢) منها، إلى سنة تالية.

وتنص الفقرتان (٢ و ٣) على أن الأحكام الخاصة بالتجزئة والتأجيل، لا تسري على الإجازة المقررة للأحداث، مما يعني أن إجازة هؤلاء يجب أن تمنح دفعة واحدة خلال سنة الاستحقاق.

٨ - ونظمت المادة (٩٢)، حق العامل في الإجازة المرضية، فحددت مدتها، ومقدار الأجر الذي يستحقه خلالها، وشروط الحصول عليها.

٩ - وفي المادتين (٩٣ و ٩٤) نظم القانون/ النظام حق العامل في (إجازات خاصة) فنصت أولى المادتين على حق العامل المسلم في الحصول على إجازة (لأداء فريضة الحج)، بأجر كامل، مرة واحدة، طوال مدة خدمته، وترك النص تحديد مدة هذه الإجازة، وشروط منحها لقرار يصدره الوزير. أما المادة الثانية فقد نصت على استحقاق العامل إجازات خاصة بأجر، في مناسبات معينة، لمدد متباينة، حسب طبيعة كل حالة، وأجازت لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة لأي من هذه الحالات.

١٠ - وأخيراً أوردت المادتان (٩٥) و (٩٦) حكمين مشتركين بين جميع الإجازات:

فالأولى حظرت على العامل أن يعمل - أثناء أي من إجازاته - لدى صاحب عمل آخر، ورتبت لصاحب

العمل ، في حالة مخالفة العامل هذا الحظر ، حقاً في أن يحرمه من أجر الإجازة ، وأن يسترد ما سبق له أن أداه إليه من هذا الأجر .

والثانية حظرت على صاحب العمل ، إنهاء العقد ، أو إعلان العامل بإنهائه ، أثناء أي من إجازاته ، كما حظرت عليه أيضاً ، أن يعلن العامل بإنهاء العقد ، إذا كانت مهلة الإعلان تنتهي أثناء أي من هذه الإجازات .

\*\*\*

## الفصل الثامن تنظيم عمل النساء والأحداث

تقتضي بعض الاعتبارات، أن تختص بعض فئات العمل بحماية خاصة، فيما يتعلق بعملها لدى الغير، ومن الفئات التي لقيت عناية متميزة في هذا الشأن، على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، فئتا النساء والأحداث، ولهذا تضمن المشروع عدداً من المواد التي أوردت أحكاماً خاصة بعمل هاتين الفئتين، حيث خصص المواد (٩٧ - ١٠٤) لعمل النساء، والمواد (١٠٥ - ١١٠) لعمل الأحداث، بينما تضمنت المادة (١١١) حكماً مشتركاً بين الفئتين:

١ - في المادتين (٩٧ و ٩٨)، ومراعاة للاعتبارات الاجتماعية من جهة، وللقدرة البدنية للمرأة من جهة ثانية، حظر القانون/ النظام - كقاعدة - تشغيل النساء ليلاً، وأجاز الخروج على هذا الحظر باستثناءات تتقرر بقرار من الوزير، كما حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بالصحة أو الأخلاق، والأعمال الشاقة، التي تتحدد بقرار من الوزير.

٢ - وفي المواد (٩٩ و ١٠٠ و ١٠١ و ١٠٣)، أورد القانون/ النظام أحكاماً ترمي إلى تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين وظيفتها الاجتماعية كأم، وتأدية واجباتها كعاملة.

أ - فقرر في المادة (٩٩) حقاً لها في إجازة - مستقلة عن حقها في إجازاتها القانونية الأخرى - للحمل والولادة،

حدد مدتها، وقرر توزيعها على فترتين، قبل الوضع وبعده.

ب - وفي المادة (١٠٠) عالج موضوع أجر العاملة خلال الإجازة، مقررأ حصولها عليها بأجر كامل، إذا كانت قد قضت في خدمة صاحب العمل، ستة أشهر متتالية، قبل انقطاعها عن العمل بسبب الإجازة، وحصولها عليها بجزء من الأجر، إذا قلت خدمتها عن ذلك، محسوباً على أساس أجرها الكامل، مضروباً في كسر يمثل مدة خدمتها، منسوبة إلى ستة أشهر.

وقضت الفقرة الأخيرة من المادة، بأن لصاحب العمل، الحق في حرمان العاملة، من أجر الإجازة، إذا ثبت أنها عملت أثناءها لدى صاحب عمل آخر، وأن يسترد مايمكن أن يكون قد دفعه لها من الأجر.

ج - وحمل القانون/ النظام في مادته (١٠١) صاحب العمل، دفع مصاريف الفحص الطبي والعلاج والولادة، إذا لم تكن العاملة خاضعة لنظام تأمين على مخاطر الولادة، يقرر لها الحق في هذه المصاريف.

د - أما المادة (١٠٣) فقد قضت بأن للعاملة المرضع الحق، خلال السنتين التاليتين للوضع، في فترتين، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، لإرضاع وليدها، يجوز لها ضمهما معاً.

ونصت المادة صراحة، على أن هاتين الفترتين تحسبان من وقت العمل، ومنعت إجراء أي تخفيض في أجر العاملة، بسبب حصولها عليهما.

٣- وتضمنت المادة (١٠٢) نصاً يحظر على صاحب العمل، إنهاء عقد العاملة، لأسباب تتعلق بوظيفتها الاجتماعية:

أ - فهو يحظر عليه إنهاء عقدها بسبب زواجها.

ب - كما يحظر عليه إنهاء العقد بسبب حصول العاملة على إجازة الأمومة، أو إعلانها بإنهاء العقد أثناء الإجازة، أو أن يرسل إليها إعلاناً بإنهاء العقد، ينتهي أجله أثناءها.

ج - ويحظر عليه أيضاً إنهاء عقدها، إذا امتد غيابها مدة لا تتجاوز في مجموعها ستة أشهر، بسبب مرض يحول دون عودتها إلى أداء عملها، يثبت بشهادة طبية، أنه نتيجة للحمل أو الوضع، وبهذا يعتبر عقدها موقوفاً حتى انتهاء الأشهر الستة.

٤ - وأخيراً ألزمت المادة (١٠٤) صاحب العمل في الأماكن التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن، إذا سمحت طبيعة العمل بذلك.



٥ - وفي المواد (١٠٥ - ١٠٧)، وضع القانون/ النظام قيوداً على تشغيل الأحداث:

أ - ففي المادة (١٠٥)، حدد الحد الأدنى لسن العمل، وفقاً للتفصيل الوارد فيها، وحظر تشغيل الأحداث - لاعتبارات اجتماعية وأخلاقية وصحية - قبل بلوغهم الحد الأدنى للسن المقرر للاشتغال في الأعمال المختلفة، - كل بحسب طبيعتها - .

ب - وفي المادة (١٠٦) حظر القانون/ النظام تشغيل الأحداث، إلا بموافقة أولياء أمورهم، كما حظر تشغيلهم قبل توقيع الكشف الطبي عليهم، كما ألزم بتكرار توقيع هذا الكشف مرة في السنة على الأقل .

ج - وفي المادة (١٠٧) وضع القانون/ النظام على عاتق صاحب العمل التزاماً تنظيمياً، يقضي بأن يحتفظ في ملف الحدث بالشهادات المؤيدة لسنه، ولياقته الصحية، والفحوص الدورية التي وقعت عليه، وذلك بهدف مراقبتها من قبل الأجهزة المختصة .

٦ - وفي المادة (١٠٨) وضع القانون/ النظام تنظيماً خاصاً لوقت عمل الحدث، مراعيًا قدراته البدنية مقارنة بالقدرات البدنية للبالغين، فقرر تخفيض وقت العمل للحدث، بجعل القاعدة العامة في ذلك، أن لا تزيد ساعات عمل الحدث

اليومية على ست ساعات ، وساعات عمله الأسبوعية ، على ست وثلاثين ساعة ، وألا يعمل على نحو مستمر أكثر من أربع ساعات متتالية .

كما نص على تخفيض آخر لساعات عمل الحدث في شهر رمضان ، مقررأ عدم جواز أن تزيد ساعات عمل الحدث على أربع ساعات يومياً ، أو أربع وعشرين ساعة أسبوعياً .

وأخيراً حدد النص الحد الأقصى لمدة بقاء الحدث في مكان العمل بسبع ساعات .

٧ - وللاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية والصحية أيضاً ، أوردت المادة (١٠٩) جملة قيود على تشغيل الأحداث تتضمن :

أ - حظر تشغيلهم ليلاً .

ب - حظر تشغيلهم في عمل إضافي ، في أيام العمل والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية .

ج - حظر إبقائهم في مكان العمل ، بعد انتهاء مواعيد العمل المحددة .

٨ - وفي المادة (١١٠) نص المشروع على بعض الالتزامات التنظيمية بشأن الإعلان عن نظام عمل الأحداث، بالشكل الوارد في النص، والاحتفاظ بسجل خاص بالأحداث، يتضمن بيانات محددة.

٩ - وتضمنت المادة (١١١) حكماً مشتركاً بعمل فئتي النساء والأحداث، يقضي بأن تحدد بقرار من الوزير، الحالات التي تستثنى فيها، كل من فئة النساء، وفئة الأحداث، من كل أو بعض الأحكام المتعلقة بها، الواردة في هذا الفصل.

ويحقق هذا النص قدراً من المرونة في التعامل مع هذه الأحكام، متى اقتضت بعض الضرورات ذلك، وفقاً للظروف الخاصة بكل دولة.

\*\*\*

## الفصل التاسع

### الخدمات الاجتماعية

### والوقاية من مخاطر العمل

نظّم هذا الفصل موضوعاً غاية في الأهمية، يرتبط بوجود العامل في مكان العمل، وما ينتج عنه من تأثيره، سلباً أو إيجاباً، ببيئته، وتعرضه للمخاطر الناتجة عن تواجده فيه، وقد تضمنت أحكامه معالجة أربعة موضوعات فرعية، هي:

١ - توفير الشروط الصحية لبيئة العمل، حيث تولت المادة (١١٢) النص على ماهية الاشتراطات الصحية التي يجب على صاحب العمل توفيرها في هذه البيئة، وأحالت في المواصفات والمقاييس التي يجب توافرها في هذه الاشتراطات إلى قرار يصدره وزير العمل، بالاتفاق مع وزير الصحة.

٢ - اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل، حيث خصص القانون/ النظام، ثلاثاً من مواد هذا الفصل لمعالجة هذا الموضوع:

أ - ففي المادة (١١٣) ألزم صاحب العمل، أو من يمثله، بإطلاع العامل قبل استخدامه، على مخاطر العمل، وبأن يعرفه بوسائل الوقاية منها، ويضمن ذلك برامج التدريب الداخلية.

كما ألزمت صاحب العمل ، بأن يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل ، تعليمات الوقاية من المخاطر ، وأن يلصق الصور والرسوم التوضيحية التي تيسر على العمال فهمها ، والالتزام بها .

ب - وفي المادة (١١٤) نظم القانون/ النظام التزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من المخاطر ، وحمله الكلفة المالية لذلك ، حيث حظرت عليه هذه المادة أن يحمل العامل ، أو يقتطع من أجره ، أي مبلغ نظير ذلك .

ونظراً للطبيعة الخاصة لماهية الاحتياطات التي يجب على صاحب العمل أن يوفرها ، بسبب ارتباطها بنوع العمل وطبيعته ، ومن ثم اختلافها من قطاع عمل إلى آخر ، أحالت المادة إلى قرار يصدره الوزير ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، بعد استطلاع رأي الجهات ذات العلاقة ، تحدد فيه ماهية هذه الاحتياطات .

ومراعاة لخطورة النتائج المترتبة على عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزامه هذا ، أجازت المادة ، للجهة المختصة في الوزارة ، في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ الأحكام الواردة فيها ، أن تتخذ الإجراء المناسب لمعالجة الحالة ، بما في ذلك غلق مكان العمل كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف إدارة آلة أو أكثر .

ج - وحيث أن توفير الاحتياطات من قبل صاحب العمل ، لا يحقق وحده حماية العمال من المخاطر ، لذا ألزمت المادة (١١٥) القانون/ النظام العامل بأن يتقيد بالأوامر والتعليمات الخاصة باحتياطات الوقاية ، وأن يستخدم الوسائل التي توضع تحت تصرفه لهذه الغاية ، ويتولاها بالعناية ، كل ذلك تحت طائلة معاقبته ، في حالة المخالفة ، بالجزاءات المقررة التي تصل في حالة التكرار إلى الفصل من العمل .

٣ - وعالجت المادة (١١٦) موضوع توفير الرعاية الطبية للعمال من قبل صاحب العمل ، في موقع العمل ، حيث ألزمته بتوفير صندوق لمواد الإسعافات الأولية ، وكذلك الرعاية الصحية ، على أن تحدد محتويات الصندوق ، ومستويات الرعاية بقرار من الوزير ، بالاتفاق مع وزير الصحة .

ولغرض متابعة حالة العامل الصحية ، ألزمت الفقرة الثانية من هذه المادة ، صاحب العمل ، بأن يحتفظ في ملف طبي ، أو في الملف الخاص بالعامل ، بكل التقارير الطبية الخاصة به .

٤ - وأخيراً عالجت المواد (١١٧ - ١٢٠) ، موضوع الخدمات الاجتماعية للعمال :

أ - فألزمت المادة (١١٧) صاحب العمل بأن يوفر لعماله ،

على حسابه ، وسائل نقل خاصة ، إذا كان مكان العمل ،  
في موقع لا تصل إليه وسائل المواصلات العامة ، في  
مواعيد تتفق مع مواعيد العمل .

ب - وفي المادة (١١٨) نظم القانون/ النظام الخدمات التي  
يجب أن يوفرها صاحب العمل لعماله ، الذين يعملون  
في المناطق النائية عن العمران ، التي تتحدد بقرار من  
الوزير ، وتشمل السكن الملائم ، والوجبات الغذائية  
المناسبة ، ووسائل الترفيه ، ووسائل النقل في أيام  
الإجازات ، وأحالت المادة في بعض المسائل التفصيلية  
إلى قرار من الوزير .

ج - وأجازت المادة (١١٩) للوزير ، أن يصدر قراراً يلزم  
بموجبه أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً  
فأكثر ، بتوفير الخدمات الاجتماعية التي يحددها القرار  
في موقع العمل ، بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق  
العمل وظروفها ، وعدد العمال في المشروع .

وجاءت صياغة نص هذه المادة ، في غاية المرونة ، لهدف  
مزدوج ، يمكن أولاً من مراعاة سياسة كل دولة في هذا  
الشأن ، ويلحظ ثانياً الإمكانات والقدرات الذاتية  
لأصحاب العمل .

د - وأخيراً عالجت المادة (١٢٠) موضوع الخدمات الاجتماعية الخاصة بالنساء العاملات، حيث ألزمت الفقرة الأولى منها صاحب العمل، بتهيئة مكان مناسب في موقع العمل، للعاملة المرضع، لاستراحتها وإرضاع طفلها. وألزمت الفقرة الثانية صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر، بتوفير دار حضانة، لإيواء أطفال العاملات، بالطريقة الواردة في النص، ووفقاً لما يحدده قرار الوزير من شروط، بما في ذلك، ما تتحمله العاملة، مقابل انتفاعها من خدمات دار الحضانة.

\*\*\*



## الفصل العاشر التمويض عن إصابات العمل

عاجلت مواد هذا الفصل ، مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل عن إصابة العمل (حادثة عمل أو مرض مهني) في سبع مواد (١٢١ - ١٢٧):

١ - ففي المادة (١٢١) ألزم القانون/ النظام صاحب العمل ، في حالة إصابة أحد عماله بحادث ، أثناء العمل أو بسببه ، أو في الطريق من مسكنه إلى مكان العمل وبالعكس ، بأن :

أ - يوفر له العلاج اللازم ، على النحو الذي أورده النص .

ب - يدفع له أجره كاملاً ، طيلة المدة التي يستغرقها علاجه من الإصابة ، وإلى أن تستقر إصابته ، بالشفاء ، أو تخلف عجز دائم ، أو وفاة المصاب .

إلا أن الجملة الأخيرة من هذه الفقرة ، قيدت هذا الإطلاق ، بالنص على أنه إذا زادت فترة العلاج - فترة التوقف عن العمل بسبب الإصابة - على ستة أشهر ، فإن صاحب العمل يلتزم بدفع نصف الأجر ، طيلة الفترة الزائدة .

٢ - وتقرر المادة (١٢٢) للعامل أو المستحقين عنه، الحق في تعويض، إذا خلفت الإصابة فيه عجزاً دائماً، كلياً أو جزئياً، أو تسببت في وفاته.

وأحالت في تقدير مقدار هذا التعويض، إلى جدول يصدر بقرار من الوزير، بهدف إتاحة الفرصة لكل دولة، لأن تعالج هذه المسألة، في ضوء أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية الخاصة.

٣ - وتورد المادة (١٢٣) حكماً، يرفع عن صاحب العمل المسؤولية عن توفير العلاج ودفء الأجر والتعويض، وفقاً للمادتين (١٢١) و (١٢٢) في الحالات التي تلحق الإصابة بالعامل، بفعل عمدي يصدر عنه، أو بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه.

وتستثني الفقرة الأخيرة من المادة، من هذا الحكم، الحالات التي يتخلف فيها عن الإصابة، وفاة المصاب، أو عجزه عجزاً دائماً تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكلي.

٤ - وتحيل المادة (١٢٤) إلى قرار من الوزير، يحدد طريقة توزيع التعويض على المستحقين عن العامل، في حالة وفاته بسبب الإصابة، وصيغت المادة على هذا النحو المرن، لترك لكل دولة أن تختار المنهج الذي تراه في توزيع هذا التعويض.

٥ - وأفرد القانون/ النظام المادة (١٢٥) للأمراض المهنية :

أ - فقضت الفقرة الأولى منها باعتماد أسلوب (الجدول المغلق) في تحديد ماهية هذه الأمراض ، حيث نصت على أن يصدر الوزير ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، جدولاً بأمراض المهنة ، يحدد فيه هذه الأمراض ، والأعمال المسببة لكل منها .

ب - وتقضي الفقرة الثانية بأن تطبق أحكام المواد (١٢١) - (١٢٤) على العامل المصاب بمرض مهني ، مما يعني أنها تقرر له ، وللمستحقين عنه ، الحقوق ذاتها المقررة للعامل المصاب بحادث عمل .

ج - وتعالج الفقرة الثالثة من المادة موضوع مسؤولية أصحاب العمل السابقين ، الذين اشتغل لديهم العامل المصاب بمرض مهني ، عن التعويض ، فأقامت قاعدة مؤداها مسؤولية كل صاحب عمل منهم عن التعويض ، بنسبة المدة التي قضاها المصاب في خدمته بالشروط التي وردت فيها .

٦ - وتحيل المادة (١٢٦) إلى قرار من الوزير ، يعالج جميع الجوانب الإجرائية الخاصة بالإبلاغ عن الإصابة ، والتحقيق فيها ، وعلاج المصابين ، وتقدير نسب العجز ، والاعتراض عليها .

ومثل هذه الإحالة، حيوية ومهمة، حيث تحقق المرونة المطلوبة في تنظيم الإجراءات من ناحية، وتترك لكل دولة الحرية في أن تنظم هذه الإجراءات على نحو ينسجم مع الهيكل الوطني لمؤسساتها الإدارية والقضائية.

٧- وتقضي المادة (١٢٧)، بعدم تطبيق أحكام هذا الفصل، على من تسري عليهم الأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل، الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية، لأن تطبيق أحكام قانون التأمينات، يرفع عن صاحب العمل المسؤولية عن التعويض عن الإصابة، مقابل أدائه الاشتراكات إلى الجهة المسؤولة عن إدارة نظام التأمينات.

\*\*\*

## الفصل الحادي عشر تفتيش العمل

حظيت أجهزة تفتيش العمل باهتمام كبير في دول مجلس التعاون، إذ وجدت فيها هذه الأجهزة، بعد إصدارها تشريعاتها الوطنية المنظمة لعلاقات العمل، لكي تتولى مراقبة تطبيق أحكامها عملياً، وقد تأثرت هذه التشريعات بشكل واضح بالمستويات الدولية بشأن تفتيش العمل، فجاءت أحكامها متقاربة في الكثير من جوانبها. وتهدف مواد هذا الفصل إلى تحقيق المزيد من التوافق والانسجام فيما بينها.

وتقوم أحكام هذا الفصل على معالجة ما يلي:

١ - أقرت المادة (١٢٨) المبدأ المعتمد في المستويات الدولية، بشأن ارتباط جهاز التفتيش بسلطة مركزية في الدولة، حيث قررت أن ينشأ (في الوزارة)، جهاز لتفتيش العمل، ترتبط به فروع في مختلف أنحاء الدولة.

٢ - عالجت المواد (١٢٩ و١٣٢ و١٣٣) الموضوعات الخاصة بوظائف جهاز التفتيش، وسلطاته، والإجراءات التي يعمد إلى اتخاذها لإزالة أي من المخالفات التي يكتشفها.

٣ - تولت المادة (١٣٠) تنظيم تعيين المفتشين، وتدريبهم، ونقلهم، وإنهاء خدمتهم. وحددت ضوابط ممارستهم التفتيش على نحو يكفل نزاهتهم وحيادهم والارتقاء بكفاءتهم الفنية.

من ناحية أخرى، ومراعاة لما ينطوي عليه التفتيش من ضرورة القيام بأعمال وتدقيقات وإجراءات ذات طبيعة فنية، نصت المادة (١٣١) في فقرتها الأولى على أن يشترك في التفتيش - كلما دعت الحاجة - أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في الصحة والسلامة المهنية، دون أن تحدد شكل وأسلوب هذه المشاركة، إذ تركت ذلك لكي تعالجه كل دولة حسب إمكانياتها وظروفها.

وأوجبت الفقرة الثانية من المادة أن يضم جهاز التفتيش، مفتشات من النساء، يكلفن بواجبات معينة عند اقتضاء الحال.

وأجازت الفقرة الثالثة من المادة، أن يشارك في التفتيش، بقرار من الوزير، ممثلون عن الجهات التي يحددها القرار.

٤ - وخصص القانون/ النظام المادة (١٣٤) لمعالجة مجموعة من المسائل الفرعية، بعضها يتعلق بطريقة تعامل المفتش مع صاحب العمل، أثناء التفتيش، إذ تلزمه الفقرة الأولى منها،

بحمل هوية يبرزها لصاحب العمل عند الطلب، وتخيره  
الفقرة الثانية بين أن يخطر صاحب العمل، أو من يمثله،  
بحضوره للقيام بالتفتيش، أو أن يمتنع عن هذا الإخطار،  
تاركة له تقدير تأثير ذلك على قيامه بمهمته.

وتفرض الفقرات الثلاثة الأخرى من المادة، جملة التزامات  
على المفتش، هي حظر قيامه بتفتيش منشأة، له مصلحة  
مباشرة أو غير مباشرة فيها، وإلزامه بعدم البوح بالأسرار التي  
يطلع عليها، وبأن يحيط مصدر أي شكوى بالسرية المطلقة.

٥ - وتعالج المادة (١٣٥) موضوع تقارير التفتيش الدورية،  
الشهرية والسنوية، التي تضعها المكاتب الفرعية للتفتيش،  
وإدارته المركزية، والبيانات الأساسية التي يجب أن  
تتضمنها، ضماناً للكشف عن كم ونوع نشاط جهاز  
التفتيش، وكم ونوع المخالفات التي ارتكبت، والجزاءات  
التي وقعت على المخالفين.

٦ - وأخيراً، خصص القانون/ النظام المادة (١٣٦) لمعالجة  
الجوانب التنفيذية والإجرائية في عمل التفتيش، فقررت  
الفقرة الأولى، أن يصدر الوزير قراراً ينظم أعمال التفتيش  
وإجراءاته، بينما قررت الفقرة الثانية أن تضع الوزارة نماذج  
تقارير الزيارات التفتيشية، ومحاضر ضبط المخالفات،  
والإنذارات، وسجلات التفتيش.

\*\*\*

**صدر من**  
**سلسلة المطبوعات الوثائقية**

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

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

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

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

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

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

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



العدد (٨) : Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations-August 1988.

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 . «نافذ»

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 ١٣٩٨-١٤١٠هـ/ 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 . «نافذ»

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

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

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 . «نافذ»

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 - يونيو 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 .

\*\*\*

رقم الإيداع في المكتبة العامة  
٢٦٨٢ د.ع/١٩٩٩