

## المادة (1)

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

## المادة (2)

التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:  
يكون للكلمات والعبارات  
الوزارة: وزارة العمل  
الوزير: وزير العمل  
الأمين العام: الأمين العام للوزارة

صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر.  
نقابة اصحاب العمل: الهيئة التي تمثل اصحاب العمل.

ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن  
العامل: كل شخص  
كان قيد التجربة أو التأهيل.

العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي.  
العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر.

0

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته انجازه مدة محددة

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

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

من جهة أخرى.

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

أجر. ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين.

ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينًا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعها إذا نص  
الأجر: كل

أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي.  
القانون

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

المؤسسة: الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في إنتاج السلع أو توزيعها.

المرجع الطبي: الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير.

الاصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الاصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة  
المرض المهني:

في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

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

لمباشرة عمله أو عودته منه.

المستحق: المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به  
النقابة: تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون.

الهيئة الادارية: الهيئة الادارية للنقابة.

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

اللجنة الثلاثية : اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بمقتضى احكام المادة (43) من هذا القانون المادة-3-

أمع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل

باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات

ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واوقات العمل والراحة والتفتيش بمقتضى

واي امور اخرى تتعلق باستخدامهم

المادة (4)

أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعمال أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا أ- لا تؤثر

كان أي منها يرتب للعمال حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- لا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق

ب- يعتبر باط

التي منحها أياه هذا القانون.

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة (5)

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (6)

يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً باً بقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار

بترتب على كل من

التي يطلع عليها بحكم عمله.

المادة (7)

العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافاتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه

تحدد مؤهلات مفتشي

الغاية.

المادة (8)

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي:-

إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة

أ- أن يرسل إشعاراً

عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة.

ب- أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمتدربين منهم.

المادة (9)

- يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة للأفراد الضابطة العادلة بموجب قانون أصول

المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك.

ب- للمفتش الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه انذاراً

خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر اغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة أو صدور

قرار المحكمة بشأنها.

على المخالف بازالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز

ج- تحكم المحكمة

تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

المادة 10-

الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير

أ-تتولى

العمل والتشغيل للاردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين  
فرص

او الترخيص بانشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية

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

1-قطاع العاملين في المنازل وبستانيها وطهايتها ومن في حكمهم

2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع اهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص

العمل و تشغيل الأردنيين

ج- تحدد احكام وشروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك

وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنوياً وحالات الغاء الترخيص وكيفية ادارتها واشراف الوزارة عليها  
اسس

وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى انظمة تصدر لهذه الغاية.

للووزير السماح لنقابات ونقابات اصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية  
د-

والتجارية واي هيئات عامة اخرى لقيام باعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل

ذلك

المادة (11)

مع مراعاة احكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب

التشغيل الخاصة المرخصة القيام باعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة

وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة واحالته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف

أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين

ولا تزيد على ستة اشهر أو بكليتا العقوبتين وإقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة

يوماً

بغرض التشغيل.

المادة (12)

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

غير متوفرة لدى العمال

الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير اصدار اي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام

واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة .

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه

ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة

آخر تصريح عمل حصل عليه.

ج-1- تستوفى الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او

تجدهه بما في ذلك العمال الخاضعين لاحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم

ايراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام.

2- تستوفى الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار اليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً لنظام

بموجبه مبلغًا اضافيا عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تجددده يخصص لصندوق التشغيل والتدريب الصادر

المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على ان والتعليم ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة واي جهة اخرى يخصص

تستعين بها يتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة

د-لوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي شديد الاعاقة او ولي امره او من دفع الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير اردني واحد اذا كان وصدقه  
المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام باعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي امره او وصدقه يستلزم هذا الاعفاء شريطة ان تقتصر مهام العامل غير الاردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد

شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل عامل غير اردني يستخدم بصورة تخالف احكام هذا القانون ، وتضاعف هذه الغرامة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب. في

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

- 1-استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.
  - 2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على اذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
  - 3- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها.
- يصدر الوزير قراراً بتفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل ز- أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز اعادة استقدام او استخدام العامل غير الاردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير. المادة 13-
- على صاحب العمل ان يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الاشخاص المعوقين النافذ

الشروط الواردة فيه وان يرسل لى الوزارة بياناً يحدد فيه الاعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم ووفق

المادة (14)

عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل إذا أصيب عامل اصابة

حالاته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة تشغيله في عمل آخر يناسب

لاصابته على اساس أجره الأخير قبل الإصابة.

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة (15)

العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه أ-1- ينظم عقد

بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

العامل غير عربي يراعى تنظيم نسخة اخرى من العقد بلغة اجنبية وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية  
2- اذا كان

المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمرّ بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات  
ب- يعتبر العامل

التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة.  
كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته  
ج- إذا

اعتبر ذلك تجديدًا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام.

العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة  
د- يعتبر

غير محدودة.

1- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقولة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما  
هـ-

يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى.

2- ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود  
المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع  
الدعوى.

في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالأمتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول  
3- للعمال المذكورين

الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة حق كل منهم.  
المادة (16)

لأبه بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة  
يبقى عقد العمل معمو

صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد  
أو لأي سبب آخر ويظل

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

المادة (17)

بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى  
لا يلزم العامل

ذلك

حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن  
منعاً وقولاً

يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل.  
المادة (18)

في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان اقامته وذلك ما لم يرد نص صريح  
لا يلزم العامل بالعمل

يجب

ذلك في عقد العمل.

المادة (19) - على العامل:-

بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق  
أ- تأدية العمل

عليه

وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه لخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الأداب العامة.

صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً  
ب- المحافظة على أسرار  
لما

يقتضيه الاتفاق أو العرف.  
على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

ج- الحرص  
الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالاتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من  
د- الخضوع لفحوصات  
خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة (20)

الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم  
أ - تحدد حقوق الملكية

العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو آلاته الأولية في التوصل الى هذا الابتكار.  
حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم  
ب - تكون

صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية في التوصل الى هذا الابتكار مالم يتفق خطياً على  
يستخدم خبرات  
غير ذلك.

المادة (21)

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج- إذا توفي العامل أو أفضده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك  
د- اذا بلغ العامل

المادة (22)

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

المادة (23)

أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء  
أ- إذا رغب

العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة  
ج- إذا كان الإشعار

منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه  
د- إذا كان

تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة (24)

في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى  
مع مراعاة ما ورد

والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه.

المادة 25 -

اقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لاحكام هذا القانون جاز لها  
إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى

بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة  
إصدار أمر إلى صاحب العمل  
شهرين بالإضافة إلى بدل الأشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا  
العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر

القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل  
المادة (26)

صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من  
أ- إذا أنهى  
هذا

استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة  
القانون يحق للعامل

المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

العقد محدد المدة صادرًا عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز  
ب- إذا كان إنهاء

مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما  
لصاحب العمل  
يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة (27)

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

من الحالات التالية:

1- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.

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

في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء  
3- العامل

اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

العامل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد  
ب- يصبح صاحب

المنصوص عليها في تلك الفقرة.

المادة (28)

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

العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره.  
أ- إذا انتحل

ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة  
ج- إذا ارتكب العامل

بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.  
د-

دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على

ه- إذا تغيب العامل

أن يسبق

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

و- إذا أفضى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسه بالشرف والأخلاق العامة.

- العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالأداب
- ح- إذا وجد أثناء  
العامّة  
في مكان العمل.  
على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو  
ط- إذا اعتدى العامل  
بسببه  
وذلك بالضرب أو التحقير.  
المادة (29)  
العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر  
أ- يحق للعامل أن يترك  
وذلك في أي من الحالات التالية:  
عمل يختلف في نوعه اختلافاً كبيراً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى  
1- استخدامه في  
( من هذا القانون.  
17  
في ذلك أحكام المادة )  
2- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.  
3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.  
( من هذا القانون.  
14  
4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة )  
5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.  
أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي  
6- إذا اعتدى صاحب العمل  
المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول.  
العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً  
7- إذا تخلف صاحب  
من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.  
اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين  
ب- إذا تبين للوزير وقوع  
ان يقرر إغلاق المؤسسة لمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول  
المستخدمين لديه ، فله  
المادة (30)  
ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ  
على صاحب العمل  
وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.  
التحاقه بالخدمة  
المادة (31)  
ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقلص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً  
أ- إذا اقتضت  
العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً  
عن  
معزراً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص .  
الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى  
ب- يشكل



الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة النظر ج- يصدر الوزير

فيها

من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه د- لاي متضرر

فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنتظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة اقصاها شهر هذا القرار بالطعن

من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة.

العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً لفقرة (أ،ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم هـ- يتمتع

العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.

الذي علق عقد عمله وفقاً لفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية

و- يحق للعامل

عن انتهاء

الخدمة.

المادة (32)

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما اذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على

أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً

اساس العمولة

السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي

تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.

المادة (33)

لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإيداع أو

أ- بالاضافة

أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء

التوفير أو التقاعد

الخدمة.

ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير.

ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على ان يكون استثمار امواله كلياً

ج- يجوز ان

او جزئياً في اسهم او حصص الشركة التي اسس فيها ذلك الصندوق.

المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب ان يتضمن نظام أي منها

د- يكون للصناديق

على الامور المتعلقة بادرارة الصندوق بما في ذلك مايلي:-

لصندوق تتألف من جميع العاملين الاعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الاقل سنويا لقرار حسابات

1- وجود هيئة عامة

الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة ادارة الصندوق من بين اعضائها()

2- ادارة اموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة.

المادة (34)

تؤول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالاضافة الى حقوقه في اي من

اذا توفي العامل

الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون.

المادة (35)

استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته لقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك

أ- لصاحب العمل

أن لا

التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر

تزيد مدة

للأجور.

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن

ج- إذا استمر

مدة خدمة

العامل لدى صاحب العمل.

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

المادة (36)

المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية

أ- يجب أن يكون عقد التدريب

أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

في المهنة

وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر

ب- ينظم عقد التدريب

في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع.

- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشر من العمر التعاقد بنفسه وإما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصية.

ج

المادة (37)

مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة

تحدد في عقد التدريب

الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وأن لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الانتاج وينظم

الأخيرة عن الحد

البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية.

التدريب وفق

المادة (38)

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

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

ب- إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

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

مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب او يضر بمصلحته

د- إذا نقل صاحب العمل

ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.

المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة

هـ- إذا كان استمرار

طبية معتمدة

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المادة (39)

على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها  
أ- ينظم عقد العمل الجماعي ، ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله  
في سجل خاص في الوزارة.

ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها واي امور تنظيمية متعلقة بها ، على ان يتم نشر هذه  
ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة

0  
العقود في الجريدة الرسمية وعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل  
المادة(40)-

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

1- طلب انهاء العقد بموجب اشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد لانتهاء

او جزئياً بموجب اشعار يبلغ الى الطرف الاخر وعلى ان يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الاشعار  
2- طلب تعديل العقد كلياً

ب- على مرسل الاشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور ارساله  
المادة (41)

انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة(40) من هذا القانون  
أ- إذا

وكانت هناك

لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً اطيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر ، فإذا  
مفاوضات

لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً.

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

المادة (42)

أ?- يجب ان يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي :-

1- تحديد اصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه

2- الامور المتفق عليها بين اطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل

3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ انهائه اذا كانت مدته محددة

4- اجراءات تعديله

تشكيل لجنة من ممثلي اطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين اصحاب العمل والعمال ويكون  
5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال

من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من :-

والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت اليهم المؤسسة بأي صورة من الصور  
1- اصحاب العمل المشمولين بأحكامه

2-العمال المشمولين بأحكامه

3-العمال في أي مؤسسة خاضعة لاحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا اعضاء في أي نقابة  
خاضعة لاحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل  
4-العمال في أي مؤسسة

فائدة لهم من الاحكام الواردة في العقد الجماعي  
شروط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم  
ج- يعتبر باطلاً كل  
يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.  
المادة 43-

الوزارة لجنة تسمى ( اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال  
أتشكل في  
واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها  
ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام

يصدر لهذه الغاية  
تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام  
ب  
الاستشارية التالية :-

1- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه

2-دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية

3-اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية

ومعايير العمل الدولية

4-مناقشة النزاعات العمالية

ج-1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد عمل  
جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع

معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة  
-ينشرالقرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في

2

0

الجريدة الرسمية

المادة 44-

اصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما بشأن اي امور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل ونتاجية العمال  
أ-يجوز اجراء تفاوض جماعي بين

بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبليغ الاشعار الخطي الذي  
وعلى ان يتم هذا التفاوض

في اجراء التفاوض الى الطرف الآخر على ان يتضمن الاشعار موضوع التفاوض واسبابه وعلى ان يتم ارسال  
يوجهه الطرف الذي يرغب

نسخة منه الى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره  
العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن  
ب-؟- على صاحب

مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وانتاجية العمال والتفاوض على أي امور متعلقة بذلك  
الفصل السابع  
حماية الأجور  
المادة (45)  
في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر  
يحدد مقدار الأجر  
طبقاً

فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.  
للعرف  
المادة (46)

- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه الأ

في الحالات التي يجيزها القانون.  
ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه  
في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.  
المادة (47)

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل الا في الحالات التالية:-  
ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر.  
أ- استرداد

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.  
الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى.  
ج- اشتراكات

د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار.  
بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب  
هـ- الحسميات الخاصة  
المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.  
التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من  
ز- المبالغ  
ال مواد أو

الأدوات بسبب اهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها هذا القانون.  
المادة (48)

يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في  
لا

لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه على أن يراعى ما يلي:-  
أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة  
أ-

ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن  
تزيد على

حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.  
يكون للعامل

أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات ب- أن لا يتخذ بحق العامل

المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة ج- أن تسجل الغرامات

وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية لعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه عليه

المادة (49)

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو اتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت

العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من

في عهدة

قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة

أجر العامل

ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي

أيام في الشهر

تسبب العامل بها.

المادة (50)

إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعة فيستحق العامل الأجر عن مدة لا

إذا اضطر صاحب العمل

أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع العامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث

تزيد على العشرة

لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة.

المادة (51)

الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون ، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا

أ- تعتبر

ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة.

مما ورد في أي قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو

1- على الرغم

بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما

المستحقين

الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

في ذلك

في الامتياز العام المنصوص عليه في البند(1) من هذه الفقرة إذا ثبت لمحكمة المختصة ان الاجور والمبالغ

2-يفقد العامل حقه

المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند الى أي اساس قانوني.

المؤسسة أو افلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسه للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده

ب- في حالة تصفية

على

يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات

أموال صاحب العمل ما

القضائية ومصروفات التفليسه أو التصفية.

المادة 52-

الادنى للاجور وذلك بصورة عامة او بالنسبة لمنطقة او مهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين

?أنتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد

تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة ، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية الاعتبار مؤشرات  
المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة بالاجماع وبخلاف ذلك تحيل الامر الى الوزير لرفعه الى مجلس  
ب- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الامور

الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه  
المادة (53)

العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها  
يعاقب صاحب  
يقف عن الحد الأدنى المقرر لأجور وذلك بالإضافة الى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما  
الى عامل أجراً  
تكررت المخالفة.  
المادة (54)

الوزير ان يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى ( سلطة الاجور )  
أ- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب  
تتألف من شخص او اكثر لتتولى ما يلي :-  
في تلك المنطقة ، بما في ذلك النقص في الاجر المدفوع او الحسميات غير القانونية منه او تأخير دفعه او  
1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالاجور

على ان يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ، ويشترط في قبول هذه الدعوى ان يكون العامل على رأس عمله  
اجور ساعات العمل الاضافية  
بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك ان تجري هذه الوساطة خلال مدة  
2- اجراء الوساطة  
عمله ، و اذا تخلف صاحب العمل او من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الاجور ان تفرض عليه غرامة  
سنة اشهر من تاريخ انتهاء  
تطبق سلطة الاجور احكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع  
مقدارها (50) ديناراً ، ولهذه الغاية

احكام هذه الفقرة  
ملزومة بتطبيق الاجراءات والاصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة المحاكم  
ب- لا تكون سلطة الاجور  
النظامية في الامور التالية:-  
أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.  
1- دعوة

2- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية لفصل في الدعوى.  
ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا  
كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المنتازعين توكيل من ينوب عنهم  
أمام سلطة الاجور المختصة.  
كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى ، ان يقدم الى سلطة  
جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه  
الاجور  
وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تطلب من

بالاجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها  
أي من الطرفين تزويدها بأي ايضاحات او مستندات او بيانات تراها ضرورية لفصل في الدعوى .

يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة

د- أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها غير قانونية

تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب

أن تضيف بأجور عنها ، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية ، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.

هـ- تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب

المدعي وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعي عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة العامل

غائباً ويكون قرارها قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار.

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

والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ الى دوائر الاجراء.

ز- يعفى من الرسوم للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي

ح- تصرف قدمت اليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي.

الفصل الثامن

تنظيم العمل والاجازات

المادة (55)

عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات على كل صاحب

ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها

الراحة اليومية والأسبوعية

طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

وأي تفاصيل أخرى تقتضيها

المادة 56-

تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها

أ- لا يجوز

0

في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة

الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم.

ب- يجوز توزيع الحد

المادة (57)

العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية في أي من الحالات التالية على أن

يجوز لصاحب

يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون:

القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة

أ-

بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات

العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.



خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة  
ب- من أجل تلافي وقوع  
أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الايام التي تنطبق عليها احكام  
هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة.

المادة 58-

العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الاشراف العام على المؤسسة  
لا تسري احكام المواد المتعلقة بساعات

او ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة اعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة او خارجها  
المادة (59)

أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجرًا لا  
أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة  
يقبل عن

125% من أجره المعتاد.

العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم  
ب- إذا اشتغل

أجرًا اضافيًا عن (150%) من أجره المعتاد.

المادة (60)

أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الاسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.  
ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلة الاسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

ج- العطلة الاسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين  
يكون يوم

العطلة الاسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي  
أجر يوم

عمل فيها خلال الاسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.

المادة (61)

أ- لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر  
ذلك على ان تصبح مدة الاجازة السنوية واحدًا وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه  
من

سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام عطلة الاسبوعية من الاجازة السنوية .  
خمس

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

تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة  
ج- يجوز

حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها  
ويسقط

خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته.

استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.  
د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية

المادة (62)

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

المادة (63)

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

من تلك الاجازة.

المادة (64)

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

المادة (65)

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

المادة (66)

أ- لكل عامل الحق في اجازة مدتها اربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:  
إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب  
1-

العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.

2- لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب- يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها اربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.

المادة (67)

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

، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد إنتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق اذا عملت بأجر في أي مؤسسة لتربية أطفالها

أخرى خلال تلك المدة.

المادة (68)

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

عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو الى عمل يقع خارجها.  
المادة (69)

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.  
المادة (70)

العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على للمرأة

أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل إنقضاء تلك المدة.  
المادة (71)

( من هذا القانون الحق في أن تاخذ خلال سنة  
70

للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الامومة المنصوص عليها في المادة )

أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.  
من تاريخ الولادة فترة

المادة (72)

العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال على صاحب

العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.  
المادة (73)

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

- من الصور.
- المادة (74)
- الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة وتحدد هذه  
لا يجوز تشغيل الحدث  
الاعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.
- المادة (75)
- يحضر تشغيل الحدث:  
ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة.  
أ- أكثر من  
ب- بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحاً.  
ج- في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الاسبوعية.
- المادة (76)
- على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يطلب منه او من وليه تقديم المستندات التالية:  
أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.  
ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.  
الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن  
ج- موافقة ولي امر  
محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره وإجازاته.
- المادة 77-
- أيعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة في حال ارتكابه اي مخالفة لأي حكم من احكام هذا الفصل او اي نظام  
او قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار ، ولا يجوز  
0  
للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى او الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية  
ب- اضافة الى أي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها  
باستخدام أي عامل بصورة جبرية او تحت التهديد او بالاحتيال او بالاكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا  
تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد على (1000) الف دينار ، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمعرض  
0  
والمتمدخ في هذا الاستخدام  
0  
ج- تضاعف الغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة في حالة التكرار  
الفصل التاسع  
السلامة والصحة المهنية  
المادة (78)
- 1- يتوجب على صاحب العمل ما يلي:  
والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الالات المستعملة فيه.
- 1- توفير الاحتياطات  
الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية  
2- توفير وسائل الحماية  
وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والحفاظة عليها وعلى نظافتها.  
قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات  
3- احاطة العامل  
توضح فيها  
مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.
- واجهزة الاسعاف الطبي لعمال في المؤسسة وفقاً لمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء  
4- توفير وسائل  
الجهات الرسمية المختصة.
- ب- لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة.
- المادة (79)

يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي:-  
أ- الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو في أي منها لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة.  
ب- توفيرها في المؤسسات أو في أي منها لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة وقايتهم منها.  
ج- الإكسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق والوقاية  
الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير.

المادة (80)

صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو على

المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتخزين

لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة (81)

لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بأدخال أي نوع من الخمر أو المخدرات و المؤثرات العقلية أو العقاقير لا يجوز

إلى أماكن العمل أو أن يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول لتلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب الخطر

من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير.

المادة (82)

في أي مؤسسة التقيد بالاحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية يجب على العمال

الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الاحكام والقرارات والتعليمات واستعمال الأجهزة

العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض والامتناع عن

للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة (83)

إراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء لوزير بعد استطلاع

للتأكد من لياقته الصحية لقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين الفحص الطبي عليه

محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية.

المادة (84)

صاحب العمل أي حكم من احكام هذا الفصل فلوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أ- إذا خالف

أي آلة

تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة. فيهما إذا كان من شأن

يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه انذار إلى صاحب العمل بإزالة ب- يشترط أن لا

المخالفة

خلال المدة التي يحددها له في الانذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها.

حالة اغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف الآلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة ج- يراعى في

- عن مدة الاغلاق او الايقاف.
- المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة
- د- للوزير احالة  
الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لاي سبب من الاسباب.  
دينار وتضاعف  
المادة (85)
- يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الانظمة اللازمة في الامور التالية:  
والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين  
أ- تشكيل لجان السلامة  
و واجباتها.  
والوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة  
ب- العناية الطبية  
بين  
مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال.  
اكثر من  
ج- الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل.  
الفصل العاشر  
اصابات العمل وامراض المهنة  
المادة (86)  
المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي  
تطبق احكام هذا الفصل  
المعمول به.  
المادة (87)
- أ- اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً احوال دون استمراره في العمل فعلى  
العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادثة وان يرسل  
صاحب  
الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل  
اشعاراً  
المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته.  
ب - يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة  
لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.  
المادة (88)  
عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء  
يكون صاحب العمل مسؤولاً  
عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي.  
المادة (89)  
في اي قانون او تشريع آخر لا يحق للمصاب او لمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة  
مع مراعاة ما ورد  
في هذا القانون وذلك فيما يتعلق باصابات العمل الا اذا كانت الاصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل.  
المادة (90)  
العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على  
أ- اذا نشأ عن اصابة  
ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار.  
اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم  
ب- اذا نشأ عن  
الذي وقعت

- التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجه خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة
- الى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة.
- ج- اذا نتج عن اصابة  
الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون.
- الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار
- د- اذا نتج عن اصابة العمل  
عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض وفقاً للأسس المنصوص
- الواجب دفعه في حالة العجز الكلي.
- المادة (91)  
عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملاً بالقطعة يحسب التعويض المنصوص
- فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله.
- المادة (92)  
الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة أ- يتم تقدير التعويض
- عدم  
يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً لأي الدعاوى المتعلقة به ، ولوزير الاتفاق على التعويض
- موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال تعيين مفوضين آخرين من ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة.
- التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا ب- لا يحول دفع
- توافرت شروط استحقاقها.
- امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه الى المفوض ج- لا تسمع اي دعوى
- وكان لا زال قيد النظر لديه.
- المادة (93)  
بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل لا يقبل الطلب
- المصاب
- يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً على انه
- عن عذر
- مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة.
- المادة (94)  
نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت أ- مع مراعاة ما
- بنتيجة
- الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية التحقيق الذي تجريه
- بذلك في اي من الحالات التالية:
- 1- اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمين من المصاب.
- 2- اذا كانت الاصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات او المؤثرات العقلية.

المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب  
3- إذا خالف

اتباعها وكان

لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة.

الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة

ب- لا تنطبق أحكام

المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل  
إذا نشأت عنها وفاة

اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال.

المادة (95)

أي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى أحكام هذا القانون أو الحجز عليه إلا لدين النفقة  
لا يجوز في

ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه أو الادعاء بتقاص  
وفيما لا يتجاوز

التعويض المستحق بعد وفاة العامل.

المادة (96)

المادة (95) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه وفقاً للانصبة المعينة  
مع مراعاة أحكام

في الجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون.

نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل

المادة (97)

- للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب  
أ

إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية.

- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة عمال أو التنازل  
ب

عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو  
المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل.

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

المادة 98-

لا يقل عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج  
أ- تؤسس النقابة من عدد من المؤسسين

واحد

مهنة لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المهنية المتعلقة بأحكام هذا  
ب- يحق لأصحاب العمل في أي

القانون

للعمال أو لأصحاب العمل يكون من غاياتها أو أهدافها القيام بأي أنشطة على أسس عرقية أو دينية أو مذهبية  
ج- لا يجوز تأسيس أي نقابة

كما يحظر عليها ممارسة أي من هذه الأنشطة بعد تأسيسها

المهن والصناعات التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقاً لأحكام الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة كما لها

1- تختص اللجنة الثلاثية بتصنيف

د-

التي لا يجوز لعمال او لاصحاب العمل فيها تأسيس اكثر من نقابة واحدة وذلك بحكم تماثلها او ارتباطها  
تحديد مجموعات المهن والصناعات

بعضها او اشتراكها في انتاج واحد متكامل

قراراتها لغايات البند (1) من هذه الفقرة بالاجماع وبخلاف ذلك يستمر العمل بالقرارات النافذة في حينه  
2- تصدر اللجنة الثلاثية  
هـ- يشترط في المؤسس لاي نقابة او نقابة اصحاب عمل ما يلي :-

1- ان يكون اردنيًا

2- ان لا يقل عمره عن (21) سنة

3- ان لا يكون محكومًا بجنحة مخلة بالشرف او الامانة او بجناية

و- يشترط في العامل المنتسب لاي نقابة ان لا يقل عمره عن (18) سنة  
لاي نقابة من نقابات اصحاب العمل شخصًا اعتباريًا فيشترط ان يكون مسجلاً في المملكة وفقاً لاحكام  
ز- اذا كان المؤسس او المنتسب

التشريعات النافذة

المادة 99-

تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الاهداف التالية :-

0

أ- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل

تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك اجراء المفاوضات الجماعية وابرام الاتفاقيات الجماعية  
ب- العمل على

ج- المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها

العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية و الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لتشريعات النافذة  
د- تمثيل

الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم  
هـ- العمل على رفع مستوى

و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها واي تسهيلات لتلبية الاحتياجات  
المادة (100)

نظاماً داخلياً للنقابات بما لا يتعارض مع احكام التشريعات النافذة ويودعه لدى مسجل النقابات ونقابات  
يضع الاتحاد العام لنقابات العمال

اصحاب العمل فور اقراره وعلى ان يتضمن الامور التالية :-

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها.

للقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الادارية او اي من لجاتها  
ج- شروط واجراءات انتساب الاعضاء



- د- شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها  
- عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في هـ  
عضويتها  
وصلاحياتها.  
التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في و- الحقوق  
ذلك الغرامة والفصل من النقابة.  
المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل ز- الخدمات والمساعدات  
المحامين.  
ح- شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم.  
ط- كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية.  
ى- اجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية.  
المادة (101)  
أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاه.  
ب- تعتبر نقابات اصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون وكأنها مسجلة بمقتضاه.  
العمال ونقابات اصحاب العمل المذكورة اعلاه توفيق اوضاعها وانظمتها مع احكام هذا القانون خلال مدة لا ج- على نقابات  
تتجاوز ستة اشهر من تاريخ نفاذه.  
المادة (102)  
او نقابة لاصحاب العمل موقعا من المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل في الوزارة مرفقا به  
أ؟-يطلب تسجيل أي نقابة  
ما يلي :-

- 1- النظام الداخلي لها مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها
  - 2- قائمة بأسماء الاعضاء المؤسسين والاوراق الثبوتية الخاصة بكل منهم
  - 3- اسماء اعضاء الهيئة الادارية الاولى المنتخبة من قبل المؤسسين
  - 4- محضر اجتماع الهيئة التأسيسية
- ونقابات اصحاب العمل ان يطلب من الهيئة الادارية تزويده بأي وثائق اضافية يراها ضرورية لاتمام التسجيل  
ب- ل مسجل النقابات  
ج- يترتب على مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة أو نقابة  
اصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليه فاذا وافق على الطلب اصدر شهادة  
النقابة أو نقابة اصحاب العمل وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين  
بتسجيل  
الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار.  
د- يجوز للشخص الذي تضرروا من تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى  
محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.  
المادة (103)  
او نقابة اصحاب العمل قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع  
أ- تعتبر النقابة

لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من الاعمال المصرح

تاريخ:

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

1-

2- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل.

3- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (102) من هذا القانون.

للقابلات او أي من نقابات اصحاب العمل ان يودع أي تعديل يطرأ على الانظمة الداخلية للاتحاد او للقابلات او

ب - على الاتحاد العام

لدى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل على ان لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع احكام التشريعات

للقابلات اصحاب العمل

النافذة ، ويسري مفعوله اعتباراً من تاريخ ايداعه

المادة (104)

والاشعارات للقابة أو نقابة اصحاب العمل الى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي

ترسل جميع المراسلات

تغيير

من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل

فيه خلال سبعة ايام

اصلاً قائماً.

المادة (105)

بالغاء شهادة تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل اذا ثبت له انها أصبحت غير قائمة اما لحلها اختيارياً

يقوم المسجل

او لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي.

المادة (106)

او نقابة اصحاب العمل اختيارياً بموافقة ثلثي اعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة

تحل النقابة

أو نقابة اصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة

العام للقابة

النظام الداخلي ويجب اشعار الوزير والاتحاد العام للقابلات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من

وفقاً لأحكام

تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المادة 107-

اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامها بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل او تفرغهم

تضع اللجنة الثلاثية الاسس والمعايير

النقابي وتوفير الامكانيات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة امكانيات المؤسسة وعدد العاملين فيها

للعمل

المادة 108-

البطالان اتخاذ أي اجراء ضد أي ممثل للقابلات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من

أ- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة

العمل

لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على مفتش العمل توجيه انذار له بضرورة ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد

ب- في حال مخالفة صاحب العمل

من تاريخ تبلغ الانذار وفي حال استمرارها يحرر مفتش العمل ضبطا بها ويحيل الامر الى المحكمة المختصة على سبعة ايام

او ضرر لحقه نتيجة أي اجراء اتخذه بحقه خلافاً لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل ج- يحق للعامل المطالبة بكل عطل العمل مع الحكم له بكامل اجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار باعادته اليه واذا للمحكمة اصدار القرار باعادته الى عمله لاسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض اضافي لا يقل عن اجور ستة اشهر ولا يزيد على اثني لم يتمكن العامل من العودة الى

عشر شهراً وذلك بالاضافة الى تعويض الفصل التعسفي واي حقوق اخرى مترتبة له وفق احكام هذا القانون المادة 109-

ألا يجوز انفاق اموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات اصحاب العمل واي اموال تخصصها الحكومة لدعمها الا بما يحقق اهدافها وفقاً لاحكام التشريعات النافذة وانظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير

0  
المحاسبية الدولية ، على ان تخضع هذه الاموال والمخصصات لرقابة ديوان المحاسبة ب- على النقابات قبل اربعة اشهر على الاقل من بداية كل سنة مالية تقديم موازنتها للسنة المالية اللاحقة الى

0  
الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية المادة (110)

تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحفظ فيه كل نقابة بحقوقها أ- الخاصة.

ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة. ج- يحق لنقابتين او أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على ان تحصل كل منها

على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل علماً بذلك خطياً. د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام الى اي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة.

هـ- تنظم شؤون كل من الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية بموجب انظمة داخلية تضعها كل

منها لهذه الغاية على ان تودع نسخ منها لدى مسجل النقابات فور اقرارها المادة (111)

اي موظف في اي نقابة لعمال او اي عضو فيها ولا تتخذ اي اجراءات قانونية او قضائية بحقه بسبب اتفاق ابرم لا يعاقب

بين اعضاء اي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على ان لا يخالف الاتفاق القوانين والانظمة المعمول بها. النقابة بشأن

المادة (112) لا تعتبر اي نقابة لعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن ايا من غاياتها تهدف الى تقييد حرية التجارة.

المادة 113-

نقابة او نقابة اصحاب عمل ان تعد السجلات والدفاتر حسب الاوضاع والشروط التي تحددها اللجنة الثلاثية يجب على كل

المادة (114)

ان ينتخب اي شخص عضواً في الهيئة الادارية لاي نقابة الا اذا كان عاملاً مسجلاً لديها او مستخدماً فيها طيلة لا يجوز

سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب اي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية او في الوقت على

جريمة تمس الشرف والاداب العامة  
المادة 115-

انحاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للنقابات الاحكام والاجراءات المتعلقة بطرق تشكيلها والعلاقة بين النقابة للنقابة ان تشكل لجاناً تابعة لها في

وهذه اللجان

المادة 116-

العمل او الهيئة الادارية لاي منها مخالفة لاحكام هذا القانون او الانظمة الصادرة بموجبه او اذا تضمن  
أ- اذا ارتكبت النقابة او نقابة اصحاب

النافذة ، فيتولى الوزير توجيه اذار خطي لها بازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من  
النظام الداخلي لاي منها مخالفة للتشريعات

لوزير اصدار قرار بحل النقابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها ، ويكون القرار قابلاً  
تاريخ تبليغها وفي حال استمرار المخالفة

لطقن لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه

او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لأي منها نافذاً الا بعد انقضاء مدة الطعن المشار اليها في الفقرة  
ب- لا يكون قرار الوزير بحل النقابة

(أ) من هذه المادة ، وفي حال تقديم المتضرر الطعن يستمر وقف تنفيذ القرار الى حين الفصل في الدعوى  
المادة (117)

اذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لاي سبب من الاسباب فتودع اموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام  
لنقابات العمال الى ان تؤسس نقابة جديدة للمهنة او للمهن نفسها فاذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة  
واحدة من حل النقابة الاولى فتؤول اموالها المنقولة وغير المنقولة الى الاتحاد العام لنقابات العمال.  
المادة 118-

النقابة او نقابة اصحاب العمل اعداد بيانات مالية ختامية خلال الاشهر الاربعة التالية للسنة المالية المنتهية  
على

على ان تدقق من محاسب قانوني تنتخبه هيئتها العامة ويتم تزويد الوزارة بنسخة من تقرير المحاسب القانوني

والبيانات المالية الختامية فور اقرارها من هيئتها العامة

المادة (119)

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

- كل من ادخل عمدًا بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في  
ب

النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج اي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل  
عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف  
العقوبة بالقياس الى حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة.

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (120)

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

المادة (121)

أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين.  
ب- إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تسوية

بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة تمت النزاع إليه.

ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعلياً أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:  
1- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات اصحاب العمل.  
2- عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثله في المجلس.

المادة (122)

إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها أ-

توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين. ملائمة فإذا

لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع ب- إذا

التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم انتهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن. والإجراءات

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

المادة (123)

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

المادة (124)

لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية أ- إذا

تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم يتم

في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا ب-

على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين تزيد

يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

تتظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروف عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة ج-

العدالة بين الطرفين على أن تراعى في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لتحقيق

لكل من الطرفين توكيل محامي أو أكثر أمام المحكمة.

المادة (125)

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

- أ- سماع أقوال أي شخص الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.  
اي طرف من أطراف النزاع بابرار المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة او المجلس ضرورية  
ب- تكليف  
لننظر أو الفصل في النزاع.  
المادة (126)  
العملية تفسير اي قرار أصدرته بناء على طلب الوزير او طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه  
- للمحكمة  
بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل اليها ، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها او  
، وذلك  
على طلب الوزير او أحد الخصوم الاغلاط او الأخطاء الكتابية او الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات  
بناء  
عن طريق السهو العرضي.  
المادة (127)  
العملية ومجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات  
تعقد جلسات المحكمة  
والأجهزة التي تمكنها من أعمالها.  
المادة (128)  
التوفيق وقرار المحكمة العملية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال  
أ- يكون تقرير مجلس  
ويصدر  
أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير  
قرار المحكمة بالإجماع  
أو القرار.  
المجلس او قرار المحكمة العملية في صحيفة محلية او أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً  
ب- ينشر تقرير  
من تاريخ تسلّم الوزير التقرير او القرار.  
المادة (129)  
المحكمة العملية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على  
- يصرف لرئيس وأعضاء  
تنسيب من الوزير.  
المادة (130)  
التي تم التوصل اليها بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون او قرار المحكمة العملية ملزمين  
تكون التسوية  
للفئات التالية:-  
أ- لأطراف النزاع العمالي.  
ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.  
الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال  
ج- لجميع الأشخاص  
الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة  
ولجميع الأشخاص  
العملية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.  
المادة (131)  
أ- ينفذ قرار المحكمة العملية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.  
التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي  
ب- يعمل بالتسوية

الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وإذا لم يتم وبالشروط المنصوص عليها فيها.

المادة (132)

عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام لا يجوز لأي صاحب بأى من الأعمال التالية:

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

ب- فصل أي عامل

المادة (133)

أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة

أ- إذا خالف

لا تقل

ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى

عن خمسين ديناراً

لأسباب التقديرية المخففة.

العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة

ب- إذا خالف صاحب

لا تقل

ولا تزيد على أربع مائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها

عن مائتي دينار

الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

المادة (134)

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

أ- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل

ب- خلال

المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة (135)

يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب

أ- لا يجوز للعامل أن

وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بأحدى خدمات المصالح العامة.

العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ

ب- لا يجوز لصاحب

المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بأحدى خدمات المصالح العامة.

ج- تحدد الشروط والإجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.

المادة (136)

بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير

أ- إذا قام أي عامل

عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون

ب- إذا أقدم صاحب

ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

المادة (137)

الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة  
أ- تختص محكمة  
المناطق المشكل فيها سلطة لاجور بمقتضى احكام هذا القانون ، على ان يتم الفصل فيها خلال ثلاثة اشهر من  
بالاجور في  
تاريخ ورودها للمحكمة.  
قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (ا) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان  
ب- يستأنف  
وجاهياً ومن

تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده  
تاريخ  
إلى ديوانها.  
الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.  
ج-1-تعفى  
(1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لاكثر من مرة بعد اسقاطها او على أي دعوى اخرى يقيمها العامل  
2-لا تسري احكام البند

لمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها

المادة (138)

اي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع  
أ- لا تسمع  
الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه.  
دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها أو  
ب- لا تسمع اي  
منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور.

المادة (139)

لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين  
كل مخالفة  
ديناراً

دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا  
ولا تزيد على مئة  
كانت

العقوبة المقررة لمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون.

المادة (140)

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

المادة (141)

والتعديلات التي أدخلت عليه على ان تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة

1960

يلغي (قانون العمل) رقم (21) لسنة

بموجبه

تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها  
والتي لا

بها وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (142)

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون



**Source:** World Intellectual Property Organization  
<http://www.wipo.int>