قانون العمل

رقم (8) لسنة 1996

المادة 1

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

المادة 2

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

الوزارة:وزارة العمل

الوزير:وزير العمل

الأمين العام:الأمين العام للوزارة

صاحب العمل:كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً او اكثر مقابل أجر.

نقابة اصحاب العمل:الهيئة التي تمثل اصحاب العمل.

العامل:كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن

كان قيد التجربة أو التأهيل.

العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي.

العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر.

العمل المؤقت:العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة 0

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

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

من جهة أخرى.

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

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

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

القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي.

الحدث: كل شخص ذكراً كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة.

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

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

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

في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون.

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

لمباشرة عمله أو عودته منه.

المستحق: المنتفع أو 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 او نقابة اصحاب العمل

من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه.

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

العمل المرن : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل

المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية.

التمييز في الأجور : دم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

العمل الجزئي : ا لعمل الذي تقتضي طبيعة انجازه ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (56) من هذا القانون

المادة 3

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

ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاتها وبستانييها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واوقات العمل والراحة والتفتيش واي امور اخرى تتعلق باستخدامهم 0

المادة 4

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

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

المادة 5

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 6

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً با لقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله.

المادة 7

تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافآتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه

الغاية.

المادة 8

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي:-

أ- أن يرسل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة.

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

المادة 9

أ- يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة الأفراد الضابطة العدلية 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 إزالة المخالفة أو صدور قرارالمحكمة بشأنها.

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

المادة 10

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

أ-تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للاردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين أو التعاقد مع أي جهة داخل أو خارج المملكة وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية أو ترخيص ما يلي .

1- شركات متخصصة في نشاط معين تستخدم عمالاً أردنيين عاملين لديها وتقوم بالتعاقد مع اصحاب العمل لتزويدهم بهؤلاء العمال.

2- شركات غاياتها الوساطة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها .)

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

1 - قطاع العاملين في المنازل وبستانييها وطهاتها ومن في حكمهم.

2 - أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

ج- تنظم جميع الشؤون المتعلقة بتشغيل العمال واستقدامهم أو استخدامهم المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك تحديد أحكام وشروط واجراءات ورسوم ترخيص الشركات والمكاتب وتجديد ترخيصها وحالات إلغائه وكيفية إدارتها واشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها تلك الشركات والمكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية.

د - للوزير السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك.

المادة 11

أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل في الوزارة والمكاتب والجهات والشركات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) منها تشغيل أو تسهيل تشغيل أو التوسط في تشغيل العمال داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالته إلى المحكمة.

ب- يعاقب كل من يخالف أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن (3000) دينار ولا تزيد على (5000) دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة أشهر أو بكلتا هاتين العقوبتين وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية وتجمع العقوبات المحكوم بها اذا تعددت المخالفات.

المادة 12

أ-لا يجوز استقدام أو استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوافرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوافر منهم لا يفي بالحاجة ويصدر الوزير التعليمات اللازمة لهذه الغاية على أن تتضمن المهن التي يُحظر على العمال غير الأردنيين العمل بها والنسب المسموح باستخدامها لدى اصحاب العمل والضمانات الواجب عليهم تقديمها.

ب-يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه وتكون مدته سنة أو جزءا من السنة ما لم يقرر الوزير أن تكون مدته سنتين لقطاعات أو أنشطة يُحددها بقرار يُصدره لهذه الغاية، وتُحتسب مدة التصريح عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل
حصل عليه العامل.

ج-1- تستوفي الوزارة رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجدده بما في ذلك العمال الخاضعون لأحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايرادا للخزينة.

2- تستوفي الوزارة مبلغاً عن كل تصريح عمل تصدره او تجدده وفقاً لأحكام البند (1) من هذه الفقرة يُخصص لهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية المنشأة وفقاً لأحكام قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، على أن يخصص ما نسبته (7%) من هذه المبالغ لرفع كفاءة وقدرات الوزارة والعاملين فيها وتحفيزهم ويتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة.

د- يحدد بموجب نظام خاص:-

1- مقدار الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة.

2- انواع تصاريح العمل التي تصدرها الوزارة والأحكام الخاصة بها.

3- الغرامات التي تفرض على العمال وأصحاب العمل المخالفين لأحكام الفقرة (ج) من هذه المادة.

هـ-1- يعاقب صاحب العمل وكل من يستخدم أو يتوسط باستخدام عامل غير أردني بصورة تخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن مثلي رسوم ومبالغ تصريح العمل للقطاع الذي ضبط فيه العامل وتصبح الغرامة أربعة امثال رسوم ومبالغ تصريح العمل للقطاع الذي ضبط فيه العامل في حال التكرار .

2- يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة صاحب العمل الذي صدر تصريح العمل باسمه ولم يقم بإبلاغ الوزارة عن ترك العامل العمل لديه قبل ضبطه يعمل لدى صاحب عمل آخر .

3- تجمع العقوبات المحكوم بها اذا تعددت المخالفات.

و-1- يعفى أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

2- لمجلس الوزراء إصدار الأنظمة اللازمة لتنظيم عمل غير الأردنيين المقيمين في المملكة.

ز- للوزير أو من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يُعفي شديد الإعاقة او ولي أمره أو وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المُشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد اذا كان ذو الإعاقة بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله أو دخل ولي أمره أو وصيه يستلزم هذا الإعفاء شريطة أن تقتصر مهام العامل غير الأردني على تقديم العون للشخص ذي الإعاقة وأن تحدد شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يُصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية.

ح- تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية:-

1- استخدامه دون الحصول على تصريح عمل أو بتصريح عمل منتهي المدة بما لا يزيد على تسعين يوما.

2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المُصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلاً على اذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

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

ط-1- يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل غير الأردني إلى خارج المملكة في أي من الحالات التالية:-

أ- مخالفة العامل لأحكام هذه المادة بما في ذلك العامل الذي ثبت للوزارة تركه العمل لدى صاحب العمل.

ب- من يعمل دون الحصول على ترخيص او تصريح وفقاً للتشريعات النافذة.

2- يتم تنفيذ قرار التسفير من قبل السلطات المختصة على نفقة المخالف الذي تم ضبط العامل لديه، ولا يجوز إعادة استقدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.

3- اذا لم يقم المُخالف بدفع نفقات السفر المنصوص عليها في البند (2) من هذه الفقرة فيتم تحصيلها منه وفقاً لأحكام قانون تحصيل الأموال العامة.

المادة 13

على صاحب العمل ان يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه

وان يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة واجر كل منهم.

المادة 14

إذا أصيب عامل اصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل
تشغيله في عمل أخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة

السابقة

لاصابته على اساس أجره الأخير قبل الإصابة.

المادة 15

الفصل الرابع

عقد العمل

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

الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة .

2- اذا كان العامل لا يحمل جنسية عربية فيراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية معتمدة وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.

ب - يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهى خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها

العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة .

ج - إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديد اً

له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .

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

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

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

ويستوفون حقوقهم عند تزاحمهم بنسبة حق كل منهم .

.

المادة 16

يبقى عقد العمل معمولاًبه بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع او انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب أخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد
العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة 17

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

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

يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي أقتضى هذا العمل.

المادة 18

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

يجيز ذلك في عقد العمل.

المادة 19

على العامل:-

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

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

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

لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من

خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة 20

أ - تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطيا بينهما فيما يتعلق باعمال صاحب العمل اذا استخدم
العامل خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او آلاته الاوليه في التوصل الى هذا الابتكار.
ب - تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل اذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق باعمال صاحب العمل ولم

يستخدم خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او مواده الاولية في التوصل الى هذا الابتكار مالم يتفق خطياً على غير ذلك.

المادة 21

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

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

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

د - اذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة 22

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

المادة 23

أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الأخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الاشعار إلا بموافقة الطرفين.

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

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

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

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة 24

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

المادة 25

اذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر

إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي او بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى

لا يقل عن أجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على ان يحتسب

التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة 26

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

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

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

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

لصاحب العمل مطالبته بما ينشأعن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما

يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة 27

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

في أي من الحالات التاليه:

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.

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

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

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

المنصوص عليها في تلك الفقرة.

المادة 28

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

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

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

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

بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

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

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقتطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على

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

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

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

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالأداب

العامة في مكان العمل.

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

بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

المادة 29

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل على ان يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال اسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

1- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

2- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على أستخدامه فيه.

4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب أو التحقير او بأي شكل من اشكال

الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.

7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

ب-اذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل او من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامه لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول .

ج- لغايات هذه المادة يقصد (بالتحرش الجنسي):-

أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهينا له ويؤدي الى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به.

المادة 30

أ- على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتها ء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أورا ق أو شهادا ت أو أدوات.

ب- تتم مصادقة شهادة الخدمة من الوزارة وفقا للأسس التي يصدرها الوزير لهذه الغاية.

المادة 31

أ . اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء

عقود عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص.
ب. يشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشانها الى الوزير خلال مدة لا تتجاوز

خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التبليغ .

ج. يصدر الوزير قراره بشان التوصية ، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة النظر فيها .

د. لاي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه

لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة اقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة .

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

طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية 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 شهرعن كل سنة

من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس أخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب

على اساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته

هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وأخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة 33

أ- بالاضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإدخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق أخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء

الخدمة.

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

ج- يجوز ان ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على ان يكون استثمار امواله كليا او جزئيا في اسهم او حصص الشركة التي اسس فيها ذلك الصندوق.

د- يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب ان يتضمن نظام أي منها على الامور المتعلقة بادارة الصندوق بما في ذلك مايلي:-

1- وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الاعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الاقل سنويا لاقرار حسابات

الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة ادارة الصندوق من بين اعضائها0

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

المادة 34

اذا توفي العامل تؤول الى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالاضافة الى حقوقه في اي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون.

المادة 35

أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك

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

للأجور.

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

ج- إذا استمر العامل فى عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن

مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

المادة 36

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهنى خطياً بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية

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

ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التى تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر

في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع.

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

المادة 37

تحدد فى عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب فى كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وأن لا يكون تحديدة بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الانتاج وينظم التدريب وفق البرامج التى تحددها مؤسسة التدريب المهنى بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر فى الجريدة الرسمية.

المادة 38

يجوز انهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين فى أي من الحالات التالية:

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

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

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

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب او يضر

بمصلحته

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

هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة

المادة 39

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

أ- ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الاقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ،

ويكون عقد العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة .

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

في الجريدة الرسمية واعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

المادة 40

أ- يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة فإذا عقد المدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز ثلاث سنوات حدا أقصى وإذا عقد لمدة غير محددة

ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لأي من طرفي العقد اتخاذ أي مما يلي :

1- طلب إنهاء العقد بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد للإنهاء.

2- طلب تعديل العقد كليا أو جزئيا بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر وعلى ان يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار .

ب- على مرسل الإشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور إرساله.

المادة 41

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

وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياًطيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا

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

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

كان العقد يشملهم.

المادة 42

أ- يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي :

1- تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.
2- الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل.
3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ إنهائه إذا كانت مدته محددة
4- إجراءات تعديله.

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

ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه.

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزما لكل من:-

1- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.

2- العمال المشمولين بأحكامه.

3- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل فائدة لهم

من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ج- يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

المادة 43

أ - تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم

وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم

وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

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

1- ابداء الراي 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 اي 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 .

2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشان التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية .

المادة 44

أ- يجوز اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء

على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر

على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره.

ب- على صاحب العمل والنقابة في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملا فاكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل

وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

المادة 45

الفصل السابع

حماية الأجور

يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر

طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.

المادة 46

أ- يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي 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 ايصال 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:-

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

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج- اشتركات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى.

د- اشتركات العامل في صندوق الادخار.

هـ- الحسميا ت الخاصة بتسهيلات الاسكا ن التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدما ت حسب المعدلات أو النسب

المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.

ز- المبالغ التى تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من

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

المادة 48

- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير او من يفوضه على أن يراعى ما يلي:-

أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو ايقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.

ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

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

المادة 49

إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو اتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الاشياء المفقودة أو المتلفة او كلفة إصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها.

المادة 50

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

المادة 51

أ -1- تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون ، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازا عاما من الدرجة الاولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة .

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

ب - في حالة تصفية المؤسسة أو افلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسه للعامل أو لورثته فورا وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد

من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفا ت أخرى بما في ذلك المصروفا ت القضائية ومصروفا ت التفليسه أو التصفية .

المادة 52

أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيسا لها من بين أعضائها.

ب- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف

المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.

ج- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار

المناسب بشأنه.

المادة 53

يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين

الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة 54

أ- للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:-

1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية

أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل اقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من

تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

2- إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله،

وإذا تخلف صاحب العمل او من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فلسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) دينارا ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام

قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة.

ب - لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :-

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

2 - الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبينات التي تراها ضرورية للفصل 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 المتنازعين توكيل من ينوب عنهم أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبلغه

اوراق الدعوى ، ان يقدم الى سلطة الاجور جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالاجور التي

يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها . وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تطلب من أي من الطرفين تزويدها باي ايضاحات او مستندات او بيانات

تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

د - يجوز لسلطة الاجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة

الأداء أو التى تأخر عن دفعها فى المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة

المطالب بأجور عنها ، ويشترط فى ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها أذا 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 فى الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب

صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير فى هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ

تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار .

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

ز - يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ الى دوائر الاجراء .

ح - تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التى يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التى قدمت اليها وفصلت فيها ويشترط فى ذلك

أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

المادة 55

الفصل الثامن

تنظيم العمل والاجازات

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

الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما فى ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها

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

المادة 56

أ- لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها

في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

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

المادة 57

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية فى أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل فى أي

من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه فى هذا القانون :

أ - القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق

عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة وأن لاتزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

ب - من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينه أو تسليمها

أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة الواحدة.

المادة 58

لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة او ادارتها

وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة 59

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية أجراً لا

يقل عن 125% من أجره المعتاد.

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

أجراً اضافياً عن (150%) من أجره المعتاد.

المادة 60

أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.
ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.
ج- يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.

المادة 61

أ - لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية

واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطله

الأسبوعية من الاجازة السنوية.

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

ج - يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة

على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته

وفي حال رفض منحه الإجازة وانقضت السنتان يعاقب بغرامة مقدارها مائة دينار ويدفع للعامل بدل إجازته السنوية نقداً.

د - لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل

فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

المادة 62

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

المادة 63

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

المادة 64

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

المادة 65

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ،

ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما أخرى بأجر كامل اذا كان نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي

يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية.

المادة 66

أ - لكل عامل الحق في اجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية :

1 - إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب 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 الاقل لدى صاحب العمل .

ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة خدمته.

ب - يحق للعامل الحصول على أجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة فى جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

ج- يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

المادة 67

للمرأة التي تعمل فى مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على أجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد إنتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق أذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

المادة 68

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

المادة 69

أ-يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص .

ب-يصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الاعاقة والاشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنه .

المادة 70

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل إنقضاء تلك المدة.

المادة 71

للمرأة العاملة بعد انتهاء أجازة الامومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تاخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

المادة 72

أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات

بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

ب- للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

المادة 73

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

المادة 74

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

المادة 75

يحضر تشغيل الحدث:

أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل اربع ساعات متصلة.

ب- بين الساعة الثامنة مساء والسادسة 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.

ج- موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن

محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره وإجازاته.

المادة 77

أ- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة في حالة ارتكابه اي مخالفة لاي 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 للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الادنى او الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية .

ب- اضافة الى اي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن اي مخالفة يرتكبها باستخدام اي 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 والمحرض والمتدخل في هذا الاستخدام .

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

المادة 78

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة (78)

ا- يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

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

2- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية

وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

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

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

4- توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاًللمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء 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 او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة.

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

ج- الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع اشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة ، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير.

المادة 80

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من اخطار الحريق والانفجارات او تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والاجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة 81

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

المادة 82

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

المادة 83

للوزير بعد استطلاع اراء الجهات المعنية ان يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل اي شخص فيه قبل اجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين

محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية.

المادة 84

أ- اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً او جزئياً او ايقاف اي آلة

فيهما اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.

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

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

ج- يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل أو ايقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف.

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

المادة 85

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

أ- تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين

و واجباتها.

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

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

ج- الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل.

المادة 86

الفصل العاشر

اصابات العمل وامراض المهنة

المادة (86)

تطبق احكام هذا الفصل المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي

المعمول به.

المادة 87

أ- اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسمانياًحال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته.

ب- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ)من هذه المادة بغرامة لاتقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.

المادة 88

يكون صاحب العمل مسؤولا عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء

عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي.

المادة 89

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

المادة 90

أ- اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على

ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الفي دينار.

ب- اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%)من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت

فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البدل

الى (65%)من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة.

ج- اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز

الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون.

د- اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار

وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي.

المادة 91

يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملا بالقطعة

فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله.

المادة 92

أ- يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة

عدم

الاتفاق على التعويض يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماًفي الدعاوى المتعلقة به ، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال

ثلاثين يوماًمن تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة.

ب- لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها.

ج- لا تسمع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه الى

المفوض

وكان لا زال قيد النظر لديه.

المادة 93

لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب

على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر

مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة.

المادة 94

أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب)من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة

التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية

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.

3- اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة او بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان

لهذه المخالفة اثر في وقوع الاصابة.

ب- لا تنطبق احكام الفقرة (أ)من هذه المادة على اي حالة من حالات الاصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب أو اصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها او المستحقين عنه البدل

اليومي او التعويض النقدي حسب مقتضى الحال.

المادة 95

لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى احكام هذا القانون او الحجز عليه الا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احالته الى اى شخص آخر غير العامل او المستحقين عنه او الادعاء بتقاص التعويض المستحق بعد وفاة العامل.

المادة 96

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

المادة 97

نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل

المادة (97)

أ- للعمال في اي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق احكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب اليها اذا توافرت فيه شروط العضوية.

ب- يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعمل على فصله من اي نقابة او الاجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه الى عضويتها او المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل.

ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل القيام بأي اعمال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الاخرى ، بصورة مباشرة او غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها او ادارتها او كيفية تسيير اعمالها.

المادة 98

أ- مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين

في المهنة الواحدة او في المهن المتماثلة او المرتبط بعضها ببعض في انتاج واحد.

ب- للوزير ان يصدر قراراً بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وان يحدد في قراره مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس اكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم تماثلها او المرتبط بعضها ببعض او اشتراكها في انتاج واحد او متكامل وان يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة.

المادة 99

أ- تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الاهداف التالية:

1- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الاحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

2- تقديم الخدمات الصحية والإجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وانشاء االعيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الإجتماعية والاستهلاكية لهم.

3- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال.

ب- للنقابة فتح فروع لها في المملكة وتحدد الأحكام والاجراءات المتعلقة بالعلاقة بين النقابة وفروعها بموجب نظامها الداخلي.

المادة 100

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستناس برأي الوزارة نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات على ان يتضمن النظام الداخلي

للنقابات الامور التالية:

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها.

ج- اجراءات انتساب الاعضاء للنقابة وفصلهم منها.

د- كيفية تأسيس فروع النقابة في انحاء المملكة وشروط تشكيل اللجان فيها وإجراءاتها.

هـ- عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها

وصلاحياتها.

و- الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزمات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.

ز- الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين.

ح- شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم.

ط- كيفية حفظ اموال النقابة ومسك 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.

ج- على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل المذكورة اعلاه توفيق اوضاعها وانظمتها مع احكام هذا القانون خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر من تاريخ نفاذه.

المادة 102

أ- يقدم طلب تأسيس اي نقابة للعمال أو لنقابات اصحاب العمل موقعاً من قبل المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل في الوزارة مرفقاً بما يلي:

1- النظام الداخلي للنقابة أو نقابة اصحاب العمل مدرجاً فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها.

2- اعضاء الهيئة الادارية الاولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين.

ب- لمسجل النقابات و نقابات اصحاب العمل ان يكلف الهيئة الادارية تزويده بأي تفاصيل اضافية يراها ضرورية لدراسة الطلب واتمام اجراءات تسجيل النقابة أو نقابات أصحاب العمل 0

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 بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العلياخلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار.

د- يجوز للاشخاص الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة 103

أ- تعتبر النقابة او نقابة اصحاب العمل قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع

الاعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراًمن تاريخ:

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

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

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

ب- على النقابة أو نقابة اصحاب العمل تزويد مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل بأي تغيير او تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اجرائه.

المادة 104

ترسل جميع المراسلات والاشعارات للنقابة أو نقابة اصحاب العمل الى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير

فيه خلال سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل

اصلاً قائماً.

المادة 105

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

المادة 106

تحل النقابة او نقابة اصحاب العمل اختياريا بموافقة ثلثي اعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو نقابة اصحاب العمل لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية اموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لاحكام النظام الداخلي ويجب اشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المادة 107

أ- إذا تخلفت النقابة او نقابة اصحاب العمل عن تقديم اي اشعار او كشف او ميزانية عمومية او اي من الحسابات او المستندات التي يوجب هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه تقديمها الى الوزارة فتعاقب النقابة أو نقابة
اصحاب العمل او من يمثلها قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لاي سبب من الاسباب.
ب- اذا خالفت النقابة أو نقابة اصحاب العمل احكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر اما بنفسها او بطلب من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال فاذا لم تقم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير او من ينيبه الى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من اجل تلك المخالفة
وللمحكمة ان توقف النقابة أو نقابة اصحاب العمل عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى.

المادة 108

أ- يحق لأصحاب العمل في أي مهنة تأسيس نقابة اصحاب العمل لهم لرعاية مصالحهم المهنية في ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون.
ب- تؤسس نقابة اصحاب العمل من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن ثلاثين شخصاً من أصحاب العمل في بناء مهنة واحدة أو في مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في انتاج واحد وتحدد هذه المجموعات المهنية بقرار من الوزير بالاتفاق مع ممثلي
نقابة اصحاب العمل ولصاحب العمل في أي مهنة الحق في الانتساب الى نقابة اصحاب العمل التي تمثل مهنته أو الامتناع عن

ذلك.

ج- يشترط في المؤسس لأي نقابة اصحاب العمل من نقابات اصحاب العمل أصحاب العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتساب اليها

ما يلي:

1- ان يكون أردني الجنسية.

2- ان لا يقل عمر المؤسس عن (25) سنة وعمر طالب الانتساب عن (18) سنة.

3- ان يكون غير محكوم بجناية او جنحة مخلة بالشرف والاداب العامة.

المادة 109

لا يجوز انفاق أموال نقابة العمال في الغايات المشروعة والمتعلقة بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي:

أ- الرواتب والعلاوات والنفقات للموظفين العاملين فيها وللأعضاء المتفرغين للعمل فيها.

ب- نفقات ادارة النقابة بما في ذلك أجور تدقيق حساباتها.

ج- رسوم الدعاوي القضائية التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ونفقاتهااذا كانت هي او اي عضو من اعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من اجل تأمين أي حقوق للنقابة أو حمايتها او كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل.

د- نفقات اي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بعضو من أعضائها.

هـ- تعويض الأعضاء عن أي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي.

و- الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عائلاتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة او الحوادث التي تقع

لهم.

ز- نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء.

المادة 110

أ- تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها 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 الاتحاد العام والاتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية.

المادة 111

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

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

المادة 112

لا تعتبر اي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن ايا من غاياتها تهدف الى تقييد حرية التجارة.

المادة 113

أ- يجب على كل نقابة عمال او نقابة اصحاب عمل ان تعد السجلات والدفاتر حسب الاوضاع والشروط التي يقررها الوزير.

ب- لمفتش العمل الاطلاع في اي وقت على دفاتر حسابات اي نقابة وعلى غيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة وعلى قوائم الاعضاء فيها كما يحق لاي موظف في النقابة ولاي عضو فيها الاطلاع على تلك الدفاتر والسجلات وعلى تلك القوائم وذلك في الاوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على ان تجري تلك الاجراءات في مقر النقابة.

المادة 114

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

المادة 115

للنقابة ان تفتح فروعا لها في جميع انحاء المملكة ، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها ، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال.

المادة 116

أ- للوزير ان يتقدم بدعوى الى محكمة البداية طالباً فيها حل اي نقابة في اي من الحالات التالية:

1- اذا ارتكبت اي مخالفة لاحكام هذا القانون على ان يكون قد وجه انذاراً خطياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها

ازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب.

2- التحريض على ترك العمل او الامتناع عنه او الاعتصام او التظاهر في الحالات التي يحضر فيها القيام بهذه الاعمال بمقتضى هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها.

3- استعمال القوة او العنف او التهديد او التدابير غير المشروعة في الاعتداء او الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل او على حق اخر من حقوقه.

ب- يجوز استئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة الى محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تفهيمه اذا كان وجاهياً ومن

تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجاهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً.

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

أ- يجب على كل نقابة عمال او نقابة اصحاب عمل ان ترسل الى المسجل قبل اول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الاصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول ولمسجل النقابات ان يطلب من النقابة تزويده ببيانات او ايضاحات اضافية للميزانية.

ب- يرفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن اسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي اجرتها عليهم وعلى اوضاعهم خلال السنة التي تعود اليها الميزانية.

المادة 119

أ- اذا تخلفت اي نقابة عمال او نقابة اصحاب عمل عن تقديم اي اشعار او كشف او بيان او ميزانية عمومية او اي مستند اخر مما تتطلبه احكام هذا القانون او يطلب الوزير او المسجل تزويده به فيعاقب الموظف او الشخص الملتزم بتقديمه او ارساله بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالقياس الى حده الاعلى اذا تكررت المخالفة.

ب- كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج اي نص فيه عوقب بغرامة لاتقل 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.

المادة 120

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة (120)

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

المادة 121

أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأاجراءات 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 اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلي تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريرا إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه.

ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله الى 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 ممثليه في المجلس.

المادة 122

أ- إذا أحيل نزاع عمالي الى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين.

ب- إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم الى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب االتي أدت إلى عدم انهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

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

المادة 123

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

المادة 124

أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احالته الى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاه نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية واصدار القرار فيها.

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

ج- تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة

لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعى في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي او أكثر أمام المحكمة.

المادة 125

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

أ- سماع أقوال أي شخص الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.

ب- تكليف اي طرف من أطراف النزاع بابراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة او المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

المادة 126

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

المادة 127

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

المادة 128

أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر

قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار.

ب- ينشر تقرير المجلس او قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية او أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير او القرار.

المادة 129

- يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على

تنسيب من الوزير.

المادة 130

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

أ- لأطراف النزاع العمالي.

ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

ج- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون او الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة 131

أ- ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.

ب- يعمل بالتسوية التي تم التوصل اليها نتيجة اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.

المادة 132

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

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب- فصل أي عامل دون الحصول على اذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة 133

أ- إذا خالف أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل

عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

ب- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة

لا تقل

عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

المادة 134

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

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

ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذه المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة 135

أ- لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماًمن التاريخ المحدد للاضراب

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

ب- لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوما من التاريخ

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

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

المادة 136

أ- إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير

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

ب- إذا أقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينارعن اليوم الأول وخمسون

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

المادة 137

أ- تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة

بالاجور في المناطق المشكل فيها سلطة للاجور بمقتضى احكام هذا القانون ، على ان يتم الفصل فيها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.

ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (ا) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن

تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده

إلى ديوانها.

ج- تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

د- تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون.

المادة 138

أ- لا تسمع اي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه.

ب- لا تسمع اي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الاضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور.

المادة 139

كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن (500) دينار ولا تزيد على (1000) دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون وتجمع العقوبات المحكوم بها اذا تعددت المخالفات .

المادة 140

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

المادة 141

يلغي (قانون العمل)رقم (21) لسنة 1960 والتعديلات التي أدخلت عليه على ان تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه

والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم الغاؤها او استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 142

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون.

جدول رقم 1 لسنة 1996 (جدول قائمة الامراض الصناعية التي يترتب عليها تعويض الملحق بقانون العمل لسنة 1996)

الامراض الصناعية

وصف المرض وصف العملية

---

1. مرض الجمرة الخبيثة (انثراكس) معالجة الصوف او الشعر او الجلود الخام وجميع الاعمال

(Anthrax) التي تستدعي الاتصال بالحيوانات المصابة بهذا المرض .

2. التسمم بالزرنيخ او ملحقاته معالجة الزرنيخ او مستحضراته او مركباته .

3. التسمم بالاسبست معالجة او تصنيع الاسبست او المواد التي تحتوي عليه .

4. أ . التسمم بالبنزين ومشتقاته معالجة البنزين او أي من مشتقاته او القيام باية عملية من عمليات

(Benezene) صنعها او تنطوي على استعمالها .

ب. (التسمم بنايترو البنزين او بارا ومعالجة النتروبنزين او امينو البنزين او مشتقاتهما او القيام باية

امينيو البنزين او مشتقاتهما عملية من عمليات صنعهما او تنطوي على استعمالهما مع ملحقاتهما .

(ترايئترولين - اثلين وغيرها او ملحقاتهما .

Nitro Benze Para amino

5. التسمم بكربون البابسلفايد او ملحقاته اية عملية تنطوي على استعمال كربون البايسلفايد او مستحضراته

6. اصابة عيون عمال الزجاج بالماء الازرق او مركباته .

7. اصابة العيون بالماء الازرق نتيجة اية عملية تنطوي عادة على التعرض للاشعة المنبعثة من المعدن

للتعرض لاشعة المعدن المصهور او المصهور او المحمى لدرجة الاحمرار في اثناء صنع الحديد او

المحمى لدرجة الاحمرار . الفولاذ بما في ذلك اعادة تحمية الحديد او الفولاذ وبرمه

8. التقرح بالكروم او ملحقاته . اية عملية تنطوي على استعمال حامض الكروميك او البايكرمنيت

او الامونيوم (النشادر) او البوتاسيوم او الصوديوم او

مستحضراتها .

9 مرض الهواء المضغوط

(Caisson Disease) اية عملية تجري في الهواء المضغوط .

10. مرض التهاب الجلد الناشئ عن اية عملية ينتج عنها غبار او سوائل تسبب التهاب الجلد وتاكرمه .

الغبار او السوائل التي تستخدم في

الصناعة . (Dermalosis)

11. أ . السرطان الظهاري او تقرح الجلد معالجة او استعمال الزفت او القار او القطران او الحجز او الزيت

عن الزفت او القار او القطران او الحجر المعدني او البرافين او أي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد

او الزيت المعدني او البرافين او أي او راسب من رواسبها .

منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد

او راسب من رواسبها .

ب. تقرح قرنية العين الخارجي الناشئ عن

الزفت او القار او القطران او الحجر او

الزيت المعدني او البرافين او أي منتوج مركب

من اية مادة من هذه المواد او رواسبها .

12. التسمم بالفلورين . اية عملية تنطوي على استعمال الفلورين او مستحضراته او

مركباته .

13. مرض السقاوة

(الرعام (Glanders) العناية باي حيوان من فصيلة الخيل مصاب بمرض السقاوة

ومعالجة جثة ذلك الحيوان .

14. التسمم بالرصاص او ملحقاته . معالجة الرصاص او مستحضراته او مركباته .

15. التسمم بالزئبق . اية عملية تنطوي على استعمال الزئبق او مستحضراته او

مركباته .

16. التسمم بالمنغنيز معالجة المنغنيز او المواد التي تحتوي على المنغنيز .

17. التسمم بالفسفور او ملحقاته اية عملية تنطوي على استعمال الفسفور او مستحضراته او

مركباته .

18. تشرب الرئة (سيليكوسز Silicosis) اية عملية يستنشق فيها ثاني اكسيد السيليكا .

19. تشنج عمال التلغراف . استعمال الالات التلغرافية .

2. التسمم بترايكلرويثين او دايكلوريثلين او اية عملية تجري في سياق صنع التراكلوريثين او الدايكلورثيلين

دايكلورايد الاثلين او ملحقاتها . او والدايكلورايد الاثلين وتنطوي على استعمال أي منها .

Trichiorahene Dicgiorde Eihviene

(Trichorethylend)

21. التسمم بالانتيموان ومضاعفاته . استعمال او تداول الانتيموان او مركباته .

22. التسمم بالكبريت . استعمال او تداول الكبريت .

23. التاثر بالنيكل او ما ينشا عنه من مضاعفات تحضير او استعمال او تداول النيكل او مركباته .

وقروح .

24. التسمم باول اكسيد الكربون . كل عمل يستدعي التعرض لاول اكسيد الكربون .

25. التسمم بحامض السيانور . تحضير او استعمال او تداول حامض السيانور او مركباته .

26. التسمم بالكلوروالبروم او مشتقاتهما . تحضير او استعمال او تداول الكلور او البروم او مركباتهما .

27. الامراض والاعراض الناشئة عن الراديوم كل عمل يستدعي التعرض للراديوم واية مادة اخرى ذات نشاط

او المواد ذات النشاط الاشعاعي او اشعة اشعاعي او اشعة (X) .

(X) اكس .

28. امراض الحميات المعدية والوبائية . العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج الحميات المعدية والامراض

الوبائية .

29. الاعراض والامراض الناتجة عن التعرض كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ او العمل تحت ضغط جوي مرتفع

لتغيرات الضغط الجوي . او التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي او العمل تحت ضغط جوي

منخفض لمدة طويلة .

3. التسمم بالبترول او غاراته او مشتقاته كل عمل يستدعي تداول او استعمال البترول او غازاته او مشتقاته

ومضاعفاته . وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت او سائلة او

غازية .

31. امراض تغير الرئة .

أ. تغبر الرئة (Pneoumoconioses) أي عمل يستدعي التعرض لغبار حيث التولد لمادة السيليكا

لمادة السيليكا او المواد التي تحتوي على مادة السيليكا بنسبة

بنسبة تزيد على 5% كالعمل في المناجم او المحاجر او نحت

او طحنها او في صناعة المسندات الحجرية او تلميع المعادن

بالرمل أي عمليات اخرى تستدعي نفس التعرض .

ب. تغبر الرئة بالاسبستوس أي عمل يستدعي التعرض لغبار الاسبستوس .

(اسبستوسز (Asbestosis)

ج. تغبر الرئة بغبار القطن . أي عمل يستدعى التعرض لغبار القطن .

(بسينوسز (Bessinosis)

جدول رقم 2 لسنة 1996 (جدول الاصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشا عنها ملحق بقانون العمل لسنة 1996)

قائمة بالاصابات المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشا عنها

الاطراف النسبة المئوية

عضو او جزء من العضو يمين شمال

(الاطراف العليا اليد والساعد والعضد) فقد سلامية الابهام 15 8

فقد سلامية ونصف 15 12

فقد جميع السلاميات 25 20

فقد جميع سلاميات وعظمة مشط الابهام 30 24

فقد السبابة 15 12

فقد الوسطى 12 10

فقد البنصر 9 7

فقد الخنصر 8 6

فقد الابهام والسبابة 45 33

فقد السبابة والوسطى 22 18

فقد الوسطى والبنصر 18 15

فقد الخنصر والبنصر 22 18

فقد الوسطى والخنصر 45 30

فقد الابهام والبنصر والوسطى 45 33

فقد البنصر والوسطى والسبابة 35 25

فقد الوسطى والبنصر والخنصر 33 27

فقد السبابة والخنصر والبنصر 45 36

فقد الابهام والسبابة والخنصر 45 36

فقد السبابة والوسطى والخنصر 45 33

فقد الابهام والبنصر والخنصر 45 33

فقد الابهام والسبابة والوسطى والبنصر 55 45

فقد جميع الاصابع ما عدا الابهام 55 45

فقد جميع الاصابع ما عدا السبابة 55 45

فقد اصابع اليد جميعها 60 55

فقد اليد جميعها 65 60

انكلوز جزئي في الرسغ 5-15 5-15

انكلوز تام في الرسغ 25 18

بتر الساعد اسفل المرفق 70 60

بتر الساعد من المرفق 75 3/ 2 66

بتر نصف العضد 75 3/ 2 66

بتر الذراع من الكتف 80 75

بتر الذراعين 100 100

انكلوز تام في الكتف 40-50 30-40

انكلوز غير تام في الكتف 25-35 20-25

تعود الخلع في الكتف 30 35

نقص في حركة الذراع لموازاة الكتف 25 15

نقص في حركة الذراع لدرجة 30 15 5

شلل العضلة الدالية 30 20

شلل العضلة ذات الراسين 30 25

كسر غير ملتحم بالعضد 50 40

تيبس المرفق مع بسط بدرجة 180 50 40

تيبس بالمرفق في زاوية 150 40 35

تيبس بالمرفق في زاوية 90 30 25

مفصل المرفق المفكوك 50 40

مرفق لا يتحرك الا بين درجتين 90 و100 25 15

كسر غير ملتحم بالنتوء المرفقي 15 5

كسر في الساعد مع اعاقة تامة في حركتي الكب والبطح 50 40

كسر بالتحام معيب قليلا بعظم الزند عائق لمفصل الرسغ بمقدار الربع 12 10

كسر بعظم الزند والالتحام به عيب شديد واعاقة الرسغ الثالث 15 12

انكلوز الرسغ مع بسط اليد والكب كامل 25 20

جدول رقم 3 لسنة 1996 (جدول الانصبة المستحقة في المعاش الملحق بقانون العمل لسنة 1996)

الانصبة

رقم الانصبة المستحقة في المعاش

الحالة المستحقون الارامل الاولاد الوالدان الاخوة

---

1. ارملة او ارامل او زوج مستحق واكثر من ولد 2/ 1(نصف) 2/ 1(نصف)
2. ارملة او ارامل او زوج مستحق وولد واحد ووالدين 2/ 1(نصف) 3/ 1 (ثلث) سدس للواحد او الاثنين
3. ارملة او ارمل او زوج مستحق وولد واحد 2/ 1(نصف) 3/ 1 (ثلث)
4. ارملة او ارمل او زوج مستحقو اكثر من ولد ووالدين 3/ 1 (ثلث) 2/ 1(نصف) سدس للواحد مستحقين او الاثنين
5. ارمل او ارامل او زوج مستحق 2/ 1(نصف) سدس لكل منهما
6. اكثر من ولد ووالدين مع عدم وجود

ارملة او زوج مستحق . 4/ 3 ارباع سدس للواحد

او الاثنين

7. ولد واحد ووالدين مع عدم وجود

ارملة او زوج مستحق . 2/ 1(نصف) سدس لكل منهما

8. والدان مع عدم وجود ارملة

او زوج مستحق . 3/ 1 (ثلث)

9. اخ او اخت مع عدم وجود ارملة 6/ 1 سدس

او زوج مستحق ولا اولاد ولا والدين .

10.اكثر من اخ او اخت مع عدم وجود ارملة 3/ 1 ثلث

او زوج مستحق ولا اولاد ولا والدين . بالتساوي

ملاحظات :

1. في حالة زواج او وفاة ارملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها الى اولاد صاحب المعاش الذي يقاضون معاشات وقت زواجها او وفاتها ويوزع بينهم بالتساوي ويشترط الا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (6) ويسري هذا الحكم على الزوج المستحق في حالة وفاته .

2. اذا قل ما يمنح للوالدين في حالة رقم (4) عن السدس نتيجة وجود دخل يرد الباقي الى الارملة .

3. عند وفاة احد الوالدين في الحالة رقم (4) يؤول نصيبه الى الارملة فاذا كانت قد توفيت او تزوجت آل هذا النصيب الى الاولاد على الا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (6) .