

قانون العمل صادر في 23 أيلول 1946

احكام عامة - (المواد 1-9)

الباب الاول - الفصل الاول : في عقد الاستخدام - (المواد 10-20)

الفصل الثاني : في استخدام الاولاد والنساء - في استخدام الاولاد - (المواد 21-25)

في استخدام النساء - (المواد 26-29)

احكام شاملة للاولاد والنساء - (المادة 30)

الفصل الثالث : في مدة العمل والاجازات - (المواد 31-43)

الفصل الرابع : في الاجرة - (المواد 44-49)

الفصل الخامس : في الصرف من الخدمة - (المواد 50-60)

الفصل السادس : في وقاية الاجراء - الصحة والسلامة - (المواد 61-65)

الباب الثاني : فصل وحيد في تنظيم العمل - (المواد 66-76)

الباب الثالث : فصل وحيد في المجلس التحكيمي - (المواد 77-82)

الباب الرابع : في النقابات

الفصل الاول : احكام عامة - (المواد 83-85)

الفصل الثاني : تأسيس النقابات - (المواد 86-89)

الفصل الثالث : الانتساب الى النقابة - (المواد 90-98)

الفصل الرابع : ادارة اعمال النقابة - (المواد 99-104)

الفصل الخامس : احكام ختامية - (المادتان 105-106)

الباب الخامس : في العقوبات - (المواد 107-109)

الباب السادس : في مكاتب الاستخدام - (المادتان 110-111)

الباب السابع : احكام نهائية - (المواد 112-114)

ملحق رقم 1

ملحق رقم 2

قانون

صادر في 23 أيلول 1946

قانون العمل

معدل بموجب:

القانون الصادر بتاريخ 1962/09/17

والقانون رقم 66/48 تاريخ 1966/08/26

والمرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/05/04

والقانون رقم 71/39 تاريخ 1971/06/14

والقانون رقم 71/41 تاريخ 1971/06/15

والمرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/04/13

والمرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/08/02

والمرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/02/06

والمرسوم الاشتراعي 80 تاريخ 1977/06/27

والمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21

والقانون رقم 87/2 تاريخ 1987/01/06

والقانون رقم 87/5 تاريخ 1987/05/02

والقانون رقم 536 تاريخ 1996/07/24

والقانون رقم 91 تاريخ 1999/06/14

والقانون رقم 207 تاريخ 2000/05/26

اقر مجلس النواب،

وينشر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه:

احكام عامة (المواد 1-9)

المادة الاولى

رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيرا ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عينا أو نصيبا من الارباح.

المادة 2

الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطيا كان أم شفهيًا.

المادة 3

يقسم الاجراء الى مستخدمين و عمال:
المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي.
والعامل هو كل اجير لا يدخل في فئة المستخدمين.
أما المتدربون الموقتون أو المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين اذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة الى المستخدمين، ومن فئة العمال اذا كانوا يقومون بغير ذلك من الاعمال والمتدرب هو كل اجير لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الاجير الاصيل.

المادة 4

النقابة جماعة من الاجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.

المادة 5

تقسم النقابات الى أربع فئات كبيرة:

- 1 - النقابات الصناعية.
- 2 - النقابات التجارية.
- 3 - النقابات الزراعية.
- 4 - نقابات الحرف الحرة.

المادة 6

صناعة المشغل هي كل صناعة أو مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون ان يكون تحت ادارة رب عمل آخر سواء اكان لديه اجراء ام لم يكن على أن لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر أجيرا بما فيهم افراد عائلة سيد المشغل.

المادة 7

يستثنى من أحكام هذا القانون:

- 1 - الخدم في بيوت الافراد.
- 2 - النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.
- 3 - المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.
- 4 - الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص.

المادة 8

يخضع لاحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والاجراء الا من استثني منهم بنص خاص وتخضع له ايضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وانواعها الوطنية والاجنبية سواء اكانت عامة او خاصة، علمانية او دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والاجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الاجنبية التي لها مركز تجاري او فرع او وكالة في البلاد.

المادة 9

على كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الاجراء في احدى المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة، ان يقدم تصريحًا عنهم الى وزارة العمل خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وان يربط بهذا التصريح نظامًا للاجراء يتفق مع احكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من 25 اجيرا.

ويجب ان يقدم مسبقا تصريحا بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها ويجب أيضا على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:

- 1 - اذا عازمت مؤسسة من المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة على استخدام أي عدد كان من الاجراء.
- 2 - اذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الاجراء مدة ستة اشهر على الاقل ثم عازمت على استخدامهم.
- 3 - اذا كانت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء قد أبدلت مستثمرها.
- 4 - اذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء الى محل آخر او طرأ عليها توسع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها.
- 5 - اذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء أو اولادا دون السادسة عشرة من العمر قد عازمت على استخدامهم.
- 6 - اذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محرقة أو آلات ميكانيكية قد استعملتها فعلى رئيسها أن يقدم تصريحا يوضح فيه أية حالة من الحالات المذكورة أنفا تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المصرح وموقع المؤسسة وحقيقة الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها ويذكر عند الاقتضاء اذا كان يستخدم نساء أو اولادا دون السادسة عشرة من العمر أو كان يستعمل قوة محرقة أو آلات ميكانيكية.

TOP

الباب الاول

الفصل الاول : في عقد الاستخدام (المواد 10-20)

المادة 10

لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر.

المادة 11

يحظر على الانسان ان يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها او ان يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول الى هذه النتيجة بصورة مباشرة او غير مباشرة باطل حكما.

المادة 12

يكون عقد الاستخدام اما خطيا واما شفويا ويخضع في كلا الحالين لاحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية اذا كان رب العمل او الاجير اجنبيا يجهل اللغة العربية.

المادة 13

الغي نص المادة 13 بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/2/6.

المادة 14

يعطى كل اجير دفتر من وزارة العمل يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته 2 وتعيين اختصاصه، والمعاینات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، أما أجرته اليومية أو الاسبوعية أو الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام اذا طلب الاجير ذلك.

المادة 15

لا يحق لرب العمل ذكرا كان أم أنثى عازبا أو هاجرا أو مطلقا أو ارملا ان يسكن معه قاصرا مستخدما عنده.

المادة 16

لا يحق للأشخاص المحكومين بالسجن من اجل سرقة أو تزوير أو استعمال المزور أو احتيال أو سوء ائتمان أو من اجل جنایة أو جريمة اخلاقية ان يستخدموا المتدربين الاحداث.

المادة 17

يمكن، بناء على الطلب، رفع فقدان الاهلية 2 الناجم عن المادة السابقة بقرار من وزير العمل عندما يقيم المحكوم في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته، سنة واحدة دون أن تنزل به اية عقوبة جديدة.

المادة 18

على رب العمل ان يعلم المتدرب تدريجيا وتامام الفن او المهنة او الحرفة الخاصة التي استخدم لأجلها. ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب.

المادة 19

على رب العمل بعد انتهاء الشهرين الاولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، أن يدفع الى المتدرب اجرا يساوي حده الأدنى: في المرحلة الاولى ثلث الاجر العادي للاجير، وفي المرحلة الثانية نصف الاجر، وفي المرحلة الثالثة ثلثي الاجر.

المادة 20

ان جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.
يكلف مفتشو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق احكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء الموظفين المنتسبين الى وزارة العمل.

TOP

الفصل الثاني : في استخدام الاولاد والنساء

في استخدام الاولاد (المواد 21-25)

المادة 21

عدل نص المادة 21 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي :
يخضع استخدام الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا الفصل.

المادة 22

عدل نص المادة 22 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي:
يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها.
تعطى الشهادات الطبية مجانا من وزارة الصحة العامة وتجدد سنويا حتى اكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن الغاؤها في أي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله.

المادة 23

عدل نص المادة 23 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24، على الوجه التالي:
يحظر استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (1) و(2) الملحقين بهذا القانون قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة.
كما يحظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن السادسة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على الحياة او الصحة او الاخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.
تحدد هذه الاعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.
الغي نص الفقرة الاخيرة من المادة 23 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 واستعيض عنه بالنص الآتي :
ويحظر تشغيل الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة اكثر من ست ساعات يوميا، يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلا والسابعة صباحا.
ويجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، كما يحظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل اضافي او تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية، او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة.
لكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل. يجب ان يستفيد الحدث بثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل، على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها.

المادة 24

ان التثبت من سن الاولاد والاحداث يحصل على مسؤولية ارباب العمل اية كانت الفئة التي ينتمون اليها فعليهم ان يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه.

المادة 25

الغي نص المادة 25 بموجب المادة 2 من القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 واستعيض عنه بالنص الآتي:

يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف ان تخالف احكام المادتين 22 و 23 شرط ان لا يقل سن الحدث عن 12 سنة مكتملة وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وان تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معا.

TOP

في استخدام النساء (المواد 26-29)

المادة 26

الغي نص المادة 26 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعويض عنه بالنص الآتي : يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

المادة 27

يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال المبيينة في الملحق رقم 1 من هذا القانون.

المادة 28

الغي نص المادة 28 بموجب المادة 2 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعويض عنه بالنص الآتي: يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبيينة في هذا القانون، ان ينلن اجازة امومة لمدة سبعة اسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بابرارهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولادة المحتمل.

المادة 29

الغي نص المادة 29 بموجب المادة 3 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعويض عنه بالنص الآتي: تدفع الاجرة بكاملها للمرأة اثناء اجازة الامومة. يحق للمرأة التي استفادت من اجازة سبعة اسابيع للوضع مع بقاء الاجر كاملا، ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملا باحكام المادة /39/ من قانون العمل. ويحظر ان تصرف المرأة من الخدمة او ان يوجه اليها الانذار خلال مدة الولادة، ما لم يثبت انها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

TOP

احكام شاملة للاولاد والنساء (المادة 30)

المادة 30

يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ احكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الاولاد والاحداث والنساء:

- 1 - ارباب العمل وعمالؤهم.
- 2 - الاهل او الاوصياء الذين يكونون قد استخدموا او سمحوا باستخدام اولادهم او احداثهم او الاولاد او الاحداث الذين هم بعهدتهم خلافا لاحكام هذا القانون.

TOP

الفصل الثالث : في مدة العمل والاجازات (المواد 31-43)

المادة 31

ان الحد الاعلى للعمل في الاسبوع هو 48 ساعة في النقابات المبيينة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية. اما الاولاد والاحداث فيصير تشغيلهم وفقا لاحكام المادة 22 الى 25.

المادة 32

يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الاحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل.

المادة 33

تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:

- 1 - ان تراعى أحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 23.
- 2 - ان تحاظ وزارة العمل علما خلال الاربع والعشرين ساعة بالامر الحاصل وبالوقت اللازم لاتمام العمل.
- 3 - ان يكون اجر الساعات الاضافية التي اشتغل فيها الاجير 50 بالمئة زيادة عن اجر الساعات العادية.

المادة 34

كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح اجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.
يتمتع الاجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل.

المادة 35

في المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل او من يمثله ان يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الاجراء وان يبلغ صورة عن هذا البيان الى وزارة العمل.

المادة 35 مكرر

اضيف نص المادة (35 مكرر) التالية، بموجب المادة الاولى من القانون رقم 66/48 تاريخ 1966/8/26:
يحدد بقرار من وزير العمل بناء لاقتراح المدير العام موافقت العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الاشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب 60% من اعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو القانمقامية او في نطاق منطقة معينة، قرية او حيا من الاحياء، ويعين بقرار من الوزير الاسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة اعلاه.

المادة 36

يجب أن يمنح جميع الاجراء راحة اسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع. لرب العمل ان يختار يوم هذه الراحة وان يوزعها بين الاجراء حسب مقتضيات العمل.

المادة 37

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الاجراء المكفون بالعمل اما براحة تعادل الراحة الاسبوعية التي حرموا منها واما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها.

المادة 38

يحق لكل اجير فقد اباه او امه او زوجه او احد اولاده واحفاده او احد جدوده وجداته اجازة يومية بأجر كامل.

المادة 39

لكل اجير الحق في اجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.
لرب العمل ان يختار تاريخ هذه الاجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له ان يصرف الاجير ولا ان يوجه اليه علم الصرف خلال الاجازة.

المادة 40

عدل نص المادة 40 بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/4/13 على الوجه التالي:
اذا اصيب الاجير بمرض غير الامراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 تاريخ 4 ايار 1943 ، فله الحق باجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

- 1 - نصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين.
- 2 - شهر بأجر كامل، وشهر بنصف اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى أربع سنوات.
- 3 - شهر ونصف بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات.
- 4 - شهران بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى 10 سنوات.
- 5 - شهران ونصف الشهر بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر بنصف أجر، للاجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

المادة 41

تعطى الاجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير او من طبيب المؤسسة.

ولرب العمل الحق في ان يكل الى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الاجير. تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في المادة السابقة. واذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل ان يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.

المادة 42

ليس لرب العمل ان يصرف الاجير من الخدمة ولا ان يوجه اليه علم الصرف اثناء الاجازة المرضية.

المادة 43

كل اتفاق مخالف لاحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والاجازات هو باطل حكما وللاجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والانظمة الاكثر فائدة لهم.

TOP

الفصل الرابع : في الاجرة (المواد 44-49)

المادة 44

يجب ان يكون الحد الادنى من الاجر كافيا ليسد حاجات الاجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب ان لا يقل عن الحد الادنى الرسمي.

المادة 45

يقوم بتحديد الحد الادنى لجان تمثل فيها وزارة العمل وارباب العمل والاجراء.

المادة 46

يعاد النظر في تحديد الاجر الادنى كلما دعت الظروف الاقتصادية الى ذلك.

المادة 47

يجب ان تدفع الاجور، اذا لم تكن عينا، بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف، وان تدفع مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الاقل.

اما اجور العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من خمسة عشر يوما فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي ان يعطى العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوما وان يسدد أجره خلال الخمسة عشر يوما التي تلي تسليم الشغل. يجب ان يتم دفع الاجور في ايام العمل وفي محل الشغل.

المادة 48

رواتب الاجراء عن السنة الاخيرة هي من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويطبق هذا المبدأ في حالات الافلاس ايضا.

المادة 49

للاجير الذي في حوزته شيء من صنعه ان يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود. ان الاشياء المنقولة المسلمة الى اجير لصنعها او اصلاحها او تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنتين من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم 46 تاريخ 20 ت 1 سنة 1932 المختص برهن الاشياء المنقولة. وذلك لكي يحصل الاجير على البديل المرتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.

TOP

الفصل الخامس : في الصرف من الخدمة (المواد 50-60)

المادة 50

الغي نص المادة 50 بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/2/6 وابدل بالنص التالي:
أ - يحق لكل من صاحب العمل والعامل ان يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة.

على انه في حال الاساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر ان يطالب بتعويض يقدر وفقا للاسس الآتية:
- اذا كان الفسخ صادرا من قبل صاحب العمل يقدر التعويض على اساس نوع عمل العامل، وسنه، ومدة خدمته، ووضع العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الاساءة في استعمال الحق، على ان لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشر شهرا، وذلك بالاضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.
وإذا كان الفسخ صادرا من قبل العامل لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبين انه سبب ضررا او احراجا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة شهر حتى اربعة اشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالاضافة الى تعويض الانذار المنصوص عنه في الفقرة ج.

ب - على من يتذرع بان الفسخ حصل نتيجة لاساءة استعمال الحق او لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ، وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات.
و على المجلس التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة اشهر دامهم في الاعمال المستحدثة فيها.
ج - يجب على كل من صاحب العمل والعامل ان يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد، قبل شهر واحد اذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون، وقبل شهرين اذا كان قد مضى اكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، وقبل ثلاثة اشهر اذا كان قد مضى اكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة، وقبل اربعة اشهر اذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.
ويجب ان يكون الانذار خطيا، وان يبلغ الى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الاخير ان يطلب توضيح اسباب الفسخ اذا لم تكن واردة في نص الانذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة السابقة لدفع تعويض الى الطرف الاخر يعادل بدل أجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا. اذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار، وكان صاحب العمل الجديد عالما بالامر، فان هذا الاخير يكون مسؤولا بالتكافل والتضامن عما يحكم به لصاحب العمل الاول.
خلافه لاحكام هذه الفقرة، اذا كان العامل معينا تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، ان يفسخ عقد العمل دون أي انذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة التي تلي استخدامه.

د - يعتبر الصرف من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية:
1 - لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها.
2 - لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص.
3 - لتقدمه للانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.
4 - لتقدمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.

5 - لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء.
هـ - خلافا لاحكام البند الاول من الفقرة - أ - وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة 74 من قانون العمل، يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقا للاصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص.
وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فورا حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية.

يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ المراجعة. في حال فشل المصالحة، ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر.
فاذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل.
وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد العامل الى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغا اضافيا يتراوح بين ضعفي وثلاثة اضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة - أ - من هذه المادة.
و - يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة القاهرة او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل.
وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل ورغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه ان يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى معه اقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم واعدادهم ووضعهم العائلي والاجتماعي واخيرا الوسائل اللازمة لاعادة استخدامهم.

ز - يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقا للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية (افضلية) في العودة الى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته وأمكن استخدامهم في الاعمال المستحدثة فيها.

المادة 51

للاجبر خلال مدة الانذار ان يتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتش عن عمل آخر.

المادة 52

الغي نص المادة 52 بموجب المادة 4 من القانون رقم 207 تاريخ 2000/5/26 واستعيض عنه بالنص الآتي:

لا يوجه الإنذار:

- 1 - الى المرأة الحامل.
 - 2 - الى المرأة المجازة بداعي الولادة.
 - 3 - الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية.
- على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل آخر خلال تلك المدة.

المادة 53

اذا خالف رب العمل الاحكام المتعلقة بالانذار يجب عليه ان يدفع اجرة الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام التي لا يجوز له ان يوجه الانذار خلالها.

المادة 54

الى ان يسن تشريع الضمان الاجتماعي على رب العمل ان يدفع للاجير المصروف من الخدمة لأي سبب من الاسباب غير المذكورة في المادة 74 تعويض صرف يعادل اجرة شهر عن كل سنة خدمة وأجرة نصف شهر اذا كانت مدة الخدمة اقل من سنة. لا يجوز ان يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة اشهر ايا كان عدد سني الخدمة للاجراء الذين يشتغلون لدى اصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والاشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة.

المادة 55

عدل نص المادة 55 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 87/5 تاريخ 1987/5/2 على الوجه التالي:

- 1 - للاجير البالغ من العمر ستين عاما أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه ان يطلب صرفه من الخدمة وان يستفيد من تعويض الصرف. كما للاجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكما خضوعه لاحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها او عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل الى ما بعد سن الرابعة والستين.
- 2 - اذا طلب الاجير او المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاما أو بعد انقضاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها، لا يحق له أي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حال استمراره في الخدمة حتى سن الرابعة والستين.

المادة 56

يستحق التعويض المشار اليه في المواد السابقة الى الاجراء كافة أيا كانت الفئة التي ينتمون اليها حتى ولو كانوا خارج الملاك، موقتين او مياومين، بشرط ان يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الاقل. ان مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض.

المادة 57

الغي نص الفقرة الاخيرة من المادة 57، التي كانت تتعلق بحق الورثة بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة، بموجب البند ثانيا من المادة 2 من المرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/8/2 .

ان الاجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الاجر الاخير المدفوع قبل الصرف او العلم السابق بالصرف.

يقصد بالاجر: الاجر الاساسي الذي يتقاضاه الاجير على اساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي اضيفت الى الاجر الاساسي.

اما اذا حسب الاجر كله او قسم منه على اساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلا الاجير خلال الاثني عشر شهرا قبل الصرف.

المادة 58

ان اجارة الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد او بنوع العمل لا تخضع لاحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف. والاجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الاقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

المادة 59

كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والاجير قبل العمل وخلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الرابع المتعلق بالاجور او تخفيض المبلغ الذي يحق للاجير بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلا حكما.

اما النصوص الواردة في اتفاق خاص او في نظام للعمال ويراد بها اعطاء هؤلاء شروط اكثر فائدة لهم فيستفيدون منها. يتمتع الاجراء الاجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة

العمل على اجازة العمل. ويستفيد ايضا من تعويض الصرف العاملة او المستخدمة التي تضطر الى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط ان تقدم الانذار في المدة المعينة في المادة 13 وان يكون لها في الخدمة اكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض الا بعد التثبيت من الزواج.

المادة 60

اذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث أو بيع او ادغام او ما الى ذلك في شكل المؤسسة او تحويل الى شركة فان جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة.

TOP

الفصل السادس : في وقاية الاجراء

الصحة والسلامة (المواد 61-65)

المادة 61

مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم 21 تاريخ 22 تموز سنة 1936 المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الاشتراعي الأنف الذكر وبأحكام المادة 647 من قانون الموجبات والعقود يجب ان تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريين للاجراء.

ويجب ان تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الاجراء. أما الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الانتقال والادوات والعدد فيجب ان تراعى في تركيبها وحفظها افضل شروط ممكنة للسلامة.

المادة 62

تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد اخذ رأي وزارة العمل:

- 1 - التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وأخراج الغبار والدخان ومنامة الاجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق.
- 2 - التعليمات الخاصة المتعلقة اما ببعض الحرف واما ببعض انواع العمل وذلك حسب الضرورات.

المادة 63

بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار اليها في المادة السابقة يجب على المفتشين ان يندروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقيدهم بتلك التعليمات قبل ان ينظموا محضراً بحقهم.

المادة 64

ينظم هذا الانذار خطياً ويدون في سجل أعد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لازالة تلك المخالفات.

المادة 65

يحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بادخال او توزيع المشروبات الكحولية كافة في المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من هذا القانون بقصد استهلاكها من قبل الاجراء في محل العمل ويحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بدخول اشخاص في حالة السكر الى المؤسسات المشار اليها في المادة الثامنة من هذا القانون او باقامتهم فيها.

TOP

الباب الثاني : فصل وحيد في تنظيم العمل (المواد 66-76)

المادة 66

على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر اجيراً فأكثر ان يضع نظاماً للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته. يجب ان يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل.

المادة 67

يمكن ان يشتمل النظام المنصوص عليه في المادة السابقة على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ او اهمالا اثناء العمل. واذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول او لم يكن ثمة من نظام فينظم الجدول بقرار من وزير العمل. تراعى في تنظيم الجدول الامور المبينة في المواد التالية.

المادة 68

اذا ارتكب الاجير اثناء العمل خطأ جديا او اهمالا فاضحا او خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل ان ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز ان تتعدى حسم الاجر ثلاثة ايام عن الفعل الواحد. لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على التثبت من الخطأ او الاهمال او المخالفة.

المادة 69

اذا حصل من جراء الخطأ او الاهمال او مخالفة الانظمة ضرر مادي لرب العمل، حق له ان يستوفي قيمة هذا الضرر من اجر العامل او المستخدم.

المادة 70

في جميع الاحوال لا يجوز ان يجاوز المبلغ المحسوم اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

المادة 71

ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها بالاعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الاجراء وفقا للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير العمل.

المادة 72

اذا اوقف الاجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفا عن العمل حكما. وحالما يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه او الى عمل مماثل.

المادة 73

تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الاجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا السجل وان يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الايضاحات اللازمة.

المادة 74

لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التالية:

- 1 - اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة.
- 2 - اذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه.
- 3 - اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او اهمالا مقصودا يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب ان يعلم خطيا بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة ايام من التثبت منها.
- 4 - اذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- 5 - اذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوما في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية. يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي.
- 6 - اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكثر لارتكابه جنباية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثناء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة 344 من قانون العقوبات.
- 7 - اذا اعتدى الاجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل.

المادة 75

يحق للاجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:

- 1 - اذا اقدم رب العمل او ممثله على خدعة في شروط العمل عند اجراء العقد على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.
- 2 - اذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الاجير وفقا لاحكام هذا القانون.
- 3 - اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخلا بالآداب في شخص الاجير او عضو من اعضاء عائلته.
- 4 - اذا اقدم رب العمل او ممثله على ارتكاب اعمال عنف في شخص الاجير.

المادة 76

إذا ترك الاجبر عمله لاحد الاسباب المبينة في المادة السابقة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون.

TOP

الباب الثالث : فصل وحيد في المجلس التحكيمي (المواد 77-82)

المادة 77

الغي نص المادة 77 بموجب المادة 2 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21 وابدل بالنص التالي:
ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون 2 مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يؤولف على الوجه التالي:
- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق - رئيساً.
يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل ومواقفة مجلس القضاء الاعلى.
- ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الاجراء - عضوين.
يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.
يعين ايضا عضوان ملازمان واحد عن ارباب العمل وآخر عن الاجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الاصيل عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل .
يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة على ان يكون حائزاً على شهادة الاجازة في الحقوق.
تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.

المادة 78

يشترط في ممثلي ارباب العمل والاجراء الاصيلين والملازمين :

- 1 - أن يكونوا لبنانيين.
- 2 - ان يكونوا أتموا الواحدة والعشرين من العمر.
- 3 - ان يكونوا غير محكوم عليهم لجناية او لجريمة شائنة.
- 4 - ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الاقل.

المادة 79

يختص المجلس التحكيمي:
1 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للاجور .
2 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 الصادر في 4 ايار سنة 1943 .
3 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والاجراء عن تطبيق احكام هذا القانون.

المادة 80

ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة.
تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر.

المادة 81

عدل نص المادة 81 ضمنا بموجب المادة 5 من المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21، على الوجه التالي:
ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتميز وفقا للاصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في المواد التالية:
(أي المواد من 6 الى 10 من المرسوم رقم 1980/3572).

المادة 82

يتقاضى اعضاء المجلس التحكيمي تعويضا يحدد بمرسوم.

TOP

الباب الرابع : في النقابات

الفصل الاول : احكام عامة (المواد 83-85)

المادة 83- تأليف النقابة*

في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل وللجاء ان يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.

المادة 84- غاية النقابة*

تتخصص غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.
ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشترك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية.

المادة 85- مهنة واحدة او مهن متشابهة*

لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصا ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة او مهنة متشابهة.
أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجدول المهن المرخص لاصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير العمل بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة النقابات.

TOP

الفصل الثاني : تأسيس النقابات (المواد 86-89)

المادة 86- وجوب الترخيص*

لا تنشأ نقابة لارباب العمل أو للجراء الا بعد الترخيص من وزير العمل.

المادة 87- تقديم طلب الترخيص الى وزارة العمل*

يقدم طلب الترخيص الى وزارة العمل - مصلحة النقابات - وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض او بالقبول.
لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة 88- كيفية تقديم الطلب*

يجب ان يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وان يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للاعضاء المؤسسين.
تلتصق أوراق التمتع على النسخة الاولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى وزارة العمل.

المادة 89- النظام الداخلي*

على كل نقابة ان تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة باكثرية ثلثي اعضائها ولا يكون نافذا الا بعد المصادقة عليه من وزارة العمل.

TOP

الفصل الثالث : الانتساب الى النقابة (المواد 90-98)

المادة 90- حرية الانتخاب*

كل من رب العمل والاجير حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب.

المادة 91- شروط الانتساب*

يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة:

- 1 - ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
- 2 - ان يمارس المهنة وقت الطلب.

- 3 - ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من العمر.
4 - ان لا يكون محكوما عليه لجناية او لجريمة شائنة.

المادة 92- انتساب الاجانب*

يجوز للاجانب ان ينتسبوا الى النقابة اذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات 2 و3 و4 من المادة السابقة وكان مصرحا لهم بالعمل في لبنان.
على انه لا يحق للاعضاء الاجانب ان ينتخبوا او ينتخبوا وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

المادة 93- قبول او رفض الطلب*

يقدم طلب الانتساب الى مجلس النقابة مرفقا بتذكرة الجنسية وشهادة عمل صدقا عليها من مصلحة النقابات تشير الى ان الطالب يحترف مهنة النقابة .
وعلى مجلس النقابة ان يتخذ قراره بقبول الطلب او رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوما.

المادة 94- إعتراض على رفض الطلب*

يحق للطالب ان يعترض على قرار الرفض الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة 95- فصل الاعضاء المنتسبين*

لمجلس النقابة ان يفصل كل عضو يرتكب اعمالا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة او يخل بنظامها الداخلي او يمتنع عن دفع الاشتراك.

المادة 96- إعتراض على قرار الفصل*

للعضو الذي يفصل من النقابة لاسباب يراها غير قانونية ان يعترض على قرار الفصل الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة 97- إستقالة الاعضاء*

لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط ان لا يكون مديونا لصندوق النقابة.

المادة 98- بدل الاشتراك*

يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البديل الا بموافقة ثلثي اعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة العمل.

TOP

الفصل الرابع : ادارة اعمال النقابة (المواد 99-104)

المادة 99- ادارة شؤون النقابة*

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الاقل واثني عشر على الاكثر ويجب ان يحدد في النظام الداخلي عدد الاعضاء بين هذين الحدين.

المادة 100- انتخاب اعضاء المجلس*

عدل نص المادة 100 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 71/41 تاريخ 1971/6/15 على الوجه التالي:
ينتخب اعضاء المجلس لمدة اربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة 2 بعد السنتين الاوليين، وينتخب بدلا عنهم، ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدتهم.

المادة 101- انتخاب الرئيس وامين السرّ وامين الصندوق*

ينتخب اعضاء المجلس من بينهم في اول اجتماع يعقدونه رئيسا وامينا للسرّ وامينا للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.

المادة 102- صلاحيات المجلس*

تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السرّ والصندوق وواجبات كل منهم.

المادة 103- القروض والهبات*

لا يجوز للمجلس ان يعقد قرضا ما أو ان يقبل هبات تزيد على الف ليرة لبنانية الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل.

المادة 104- سجلات النقاية*

تتخذ النقاية سجلا تقيد فيه اسماء افرادها و عمرهم واسم بلدتهم ومحلتهم ومكان عملهم وسجلا آخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

TOP

الفصل الخامس : احكام ختامية (المادتان 105-106)

المادة 105- خلال مجلس النقاية بواجباته*

اذا اخل مجلس النقاية بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملا لا يدخل في اختصاصه، حق للحكومة ان تحل هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل واذا قام بهذه الامور احد افراد المجلس فللحكومة ان تطلب استبداله وان تلاحقه امام القضاء عند الاقتضاء.

المادة 106- اتحاد النقابات*

للنقابات ان تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على ان يرخص لها من وزارة العمل وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

TOP

الباب الخامس : في العقوبات (المواد 107-109)

المادة 107 والمادة 108

الغي نص المادتين 107 و 108 بموجب المادة الاولى من قانون 1962/9/17 واستعيض عنهما بالمواد من 2 الى 6 من القانون المذكور والتالي نصها:

قانون 1962/9/17

المادة 1

تلغى المادتان 107 و 108 من قانون العمل الصادر بتاريخ 23 ايلول سنة 1946 وتستبدل بالمواد التالية:

المادة 2

عدلت قيمة الغرامات الواردة في المادة 2 بموجب المادة 46 من القانون رقم 173 تاريخ 2000/2/14 على الوجه التالي:
كل مخالفة لاحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين 2500 ليرة و 25000 ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.

اضيفت الفقرة التالية الى نص المادة 2 بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4:

لا يجوز منح الاسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق انذاره او انذار من يقوم مقامه خطيا بتصحيح اوضاعه ويحكم في كل مخالفة على حدة تعدد بتعدد الاجراء ولا يجوز ادغام العقوبات.

المادة 3

عدل نص المادة 3 بموجب المادة الثانية من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 على الوجه التالي:

لا يلاحق المخالف امام المحاكم اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تنظيم محضر الضبط الحد الادنى للغرامة المنصوص عنها في المادة 2 من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة.

المادة 4

عدل نص المادة 4 بموجب المادة الثالثة من المرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 ثم عدلت قيمة الغرامات الواردة في المادة 4

بموجب المادة 46 من القانون رقم 173 تاريخ 2000/2/14 على الوجه التالي:

اذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة اثناء قيامه بوظيفته او بسببها، او عرقل اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالاضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين 500 و 1000 ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة.

المادة 5

اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الانذار الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا، لمدة لا تتجاوز عشرة ايام على ان تدفع اجور الاجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

المادة 6

تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس.
(الى هنا ينتهي قانون 1962/9/17 المتعلق بتعديل المادتين 107 و108 من قانون العمل).

المادة 109

تعين في الحكم المهلة التي يجب ان تنفذ خالها اعمال السلامة والوقاية الصحية واذا لم تنفذ هذه الاعمال ضمن المهلة المعينة فالمحكمة ان تقضي باقفال المؤسسة.

TOP

الباب السادس : في مكاتب الاستخدام (المادتان 110-111)

المادة 110

على البلديات في مركز كل محافظة ان تنشئ مكاتب للاستخدام يعمل تحت ادارة رئيس البلدية واشراف وزارة العمل - مصلحة النقابات. ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير العمل.
اضيفت الفقرات الثلاث التالية الى نص المادة 110 بموجب المادة الاولى من القانون رقم 71/39 تاريخ 1971/6/14:

- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون أن تتقدم خلال ثلاثة اشهر بطلب الترخيص المذكور.
- يحق لوزير العمل الغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقيد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي أنشئ المكتب من أجله او الحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة او المصلحة العامة.
- يشترط للموافقة على طلب الترخيص:
 - 1 - اذا كان طالب الترخيص شخصا طبيعيا:
 - أ - ان يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.
 - ب - أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وغير محكوم عليه بجناية او جنحة شائنة او جريمة من جرائم المخدرات.
 - 2 - اذا كان الشخص معنوياً:
 - أ - ان يكون منشأ وفقاً للقوانين المرعية الاجراء.
 - ب - ان تجيز له انظمته ممارسة هذا العمل.
- 3 - تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل شروط انشاء مكاتب الاستخدام الخاصة.

المادة 111

مكاتب الاستخدام تختص:

- 1 - بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.
- 2 - بتسهيل ايجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.
- 3 - بتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وبطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة الى مهنة او من منطقة الى منطقة.
- 4 - تنظيم احصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الاوقات التي تعينها وزارة العمل.

TOP

الباب السابع : احكام نهائية (المواد 112-114)

المادة 112

تشمل احكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق أحكامه في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد 83 وما يليها من هذا القانون.
ان الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية تبث فيها المحاكم الواضعة يدها عليها.

المادة 113

تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق احكام هذا القانون.

المادة 114

الغيت جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه.

بيروت في 23 أيلول سنة 1946
الامضاء: بشارة خليل الخوري

TOP

ملحق رقم 1

يحظر تشغيل الاولاد والاحداث والنساء في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المواد 22 و23 و27 من قانون العمل

- 1 - العمل تحت سطح الارض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة.
- 2 - العمل في الافران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتوجات المعدنية.
- 3 - تفضيض المرابيات بطريقة الزئبق.
- 4 - صنع المتفجرات ومعالجتها بالايدي.
- 5 - سبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص.
- 6 - لحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي.
- 7 - صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية.
- 8 - الدهان بطريقة الديكو.
- 9 - تقليب ومعالجة او تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 10 - تركيب مزيج اللحام او امزجة معدنية محتوية على اكثر من 10 بالمئة من الرصاص.
- 11 - صنع الليتارج والماسيكو والالمنيوم والسيروز اورانج او سلفات او كربونات او سيليكات الرصاص.
- 12 - عملية الميح والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية او اصلاحها.
- 13 - تنظيف المعامل التي تجري فيها الاعمال المنصوص عليها تحت الارقام 9 و10 و11 و12.
- 14 - قيادة الالات ذات المحركات الكبرى.
- 15 - اصلاح او تنظيف الالات ذات المحركات اثناء دورانها.
- 16 - صنع الاسفلت.
- 17 - اعمال الدباغة.
- 18 - العمل في مستودعات الاسمدة المستخرجة من البراز والزريل والعظم او الدم.
- 19 - سلخ جلود حيوانات.

ان قبول الاحداث في احدى المصانع او المعامل بقصد التعليم او الاعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام، شرط ان يكون المصنع او المعمل قد استحصل من اجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة.

TOP

ملحق رقم 2

الصناعات التي يخضع استخدام الاحداث فيها لتقديم شهادة طبية يحظر تشغيل الاولاد ويخضع لترخيص تشغيل الاحداث في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المادتين 22 و23 من قانون العمل

- 1 - طبخ الدم.
- 2 - طبخ العظام.
- 3 - طبخ الصابون.
- 4 - طبخ الشحم.
- 5 - طبخ الاسمدة.
- 6 - كل عملية ذات علاقة بصنع الجلود.
- 7 - صنع الغراء.
- 8 - السمنتو.
- 9 - قطاف القطن (العمل في محلات قطف الآلات).
- 10 - صنع الزجاج.
- 11 - صنع السكر.
- 12 - كبس القطن.
- 13 - الطباعة.
- 14 - نسل الخرق وصناعتها.
- 15 - صنع القنب والكتان والصوف.
- 16 - نقش وتقصيب الرخام وسائر الحجارة.
- 17 - حرفة النحاس.
- 18 - صناعة التبغ.
- 19 - غزل ونسيج وحاكاة الحرير والقطن والكتان بواسطة الآلات.
- 20 - اشغال البناء ويستثنى من ذلك الابنية في الارياف التي لا يتجاوز علوها الاقصى ثمانية أمتار.
- 21 - تركيب الدهان والدهان اللميع.
- 22 - الحدادة.
- 23 - نقل المسافرين او البضائع على الطرق العادية والحديدية والنهرية وتعاطي نقل البضائع ضمن المستودعات والعنابر وعلى الجسور والارصفة.

TOP