

قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل

نشر في الجريدة الرسمية العدد (5) لسنة 1995م
التعديل الاول في العدد (2/7) لسنة 1997م
التعديل الثاني في العدد (2/24) لسنة 2001م
التعديل الثالث في العدد (5) لسنة 2003م

قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل

رئيس الجمهورية:-

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.

وبناء على عرض مجلس الوزراء.

وبعد موافقة مجلس الوزراء.

قرر الباب الأول احكام عامة

مادة(1) يسمى هذا القانون قانون العمل.

مادة(2) يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة

أمام كل منها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:-

- الجمهورية: الجمهورية اليمنية.
- الوزارة: وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل.
- الوزير: وزير التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل.
- الوزير المختص: الوزير الذي يأتي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق اختصاصه.
- اللجان التحكيمية: لجان التحكيم المشكلة على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل.
- ممثلي أصحاب العمل: الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية.
- ممثلي العمال: الاتحاد العام للنقابات او النقابة العامة المعنية.
- النقابة العامة: نقابة العمال ذات العلاقة.
- اللجنة النقابية: اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لاحكام هذا القانون.
- العامل: كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت ادارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء اجر ووفق عقد مكتوب او غير مكتوب ، ويشمل ذلك الرجال والنساء و الاحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.
- الاجر الاساسي: ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة ولا يدخل في ذلك المستحقات الاخرى من غير الأجر الاساسي أيا كان نوعها.
- الاجر الكامل: ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافا اليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها.
- العمل: كل ما يبذله العمال من جهد ذهني او عضلي او كليهما بصفة دائمة او مؤقتة لقاء أجر معين.

- العمل العرضي: كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة انجازه عن أربعة أشهر.
- العمل الموسمي: كل عمل ينفذ بطبيعته او بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة اشهر متواصلة.
- الحدث: كل ذكر أو انثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر.
- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته انجازه مدة محددة او الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.
- مادة(3) أ. تسري احكام هذا القانون على جميع أصحاب الاعمال والعمال الا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.
- ب. لا يسري هذا القانون على الفئات التالية:-
- 1. موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.
- 2. شاغلي الوظائف القضائية و شاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والفنصلي.
- 3. الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.
- 4. الاجانب المعارون للعمل مع الدولة.
- 5. الاجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية.
- 6. الاجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم.
- 7. العاملون في أعمال عرضية.
- 8. الاشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة.
- 9. خدم المنازل ومن في حكمهم.
- 10. الاشخاص الذين يعملون في المراعي او الزراعة عدا:-
- أ. الاشخاص الذين يعملون في الشركات المؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع او تسويق منتوجاتها.
- ب. الاشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة او اعمال الري الدائم.
- ج. الاشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.
- مادة(4) يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (7،9،10) من المادة (3) وفقا لاحكام هذا القانون وتطبيق بعض احكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.
- مادة(5) العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او

اللون او العقيدة او اللغة وتنظم الدولة بقدر الامكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مادة(6) تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات افضل تطبق على العمال افضل الاحكام الواردة في هذا القانون او في النظام الخاص.

مادة(7) تكيف علاقات العمل وفق احكام هذا القانون بموجب الأسس التالية:-

1. عدم جواز تنازل أو ابراء أية حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفا لاحكام هذا القانون.
2. سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل.

3. سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون إذا كانت أصح للعمال ولا يترتب على تجديدها الإنقاص من شروط العمل وحقوقه وحتى إن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون.

مادة(8) يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة وتستوفى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

مادة(9) تعتبر السنة في تطبيق احكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.

مادة(10) اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة أجنبية ولو كان موثقاً بتوقيع العامل وعندما يكون المستند محرراً باللغة العربية وبلغة أجنبية فإن المستند المحرر باللغة العربية هو وحدة الأساس في التفسير والتطبيق.

مادة(11) 1- يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال واصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية:-

- أ. مشروعات قوانين ونظم العمل.
 - ب. السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى.
 - ج. التدريب والتأهيل المهني للعمال.
- 2- يحدد قرار مجلس الوزراء اسماء اعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه.

مادة(12) على صاحب العمل أن يقدم للوزارة او مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية:-

- 1- اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها.
- 2- طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها.
- 3- اسم الشخص المسئول عن ادارة المنشأة.
- 4- أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة(13) 1- لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيده اسمه لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بقيدها في سجلات خاصة بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب دون مقابل شهادة قيد تثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى.

2- على الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقيد لديه للأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على أن تراعى أسبقية القيد.

مادة(14) 1- على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أيًا من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلّت أو انشئت لديه أيًا كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها وعلى صاحب العمل خلال عشرة ايام من تاريخ مباشرة العامل لعمله ان يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي اصدرتها مرفقا بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة.

2- لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة او مكتبها المختص بالترشيح في الاعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقا لاحكام الفقرة السابقة ان يقوم بشغل هذه الاعمال من بين المتقدمين اليه والمتوافر فيهم شروط العمل على أن يبلغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الاعمال .

3- تحدد بقرار من الوزير المنشآت واصحاب الاعمال الذين تسري بشأنهم احكام هذه المادة.

مادة(15) يتولى اصحاب الاعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة او مكاتبها بما لا يزيد عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم و امكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون.

- مادة(16) يحظر على أي شخص طبيعي او اعتباري ممارسة مهنة تشغيل او توريد العمال لأي صاحب عمل.
- مادة(17) يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والظروف والشروط و الاحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الاعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها.
- مادة(18) تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمينيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية.
- مادة(19) 1- لا يجوز للعامل غير اليميني أن يزاول عملا إلا إذا كان حاصلا على ترخيص عمل رسمي من الوزارة او احد مكاتبها ، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليميني الا إذا كان حائزا على ذلك الترخيص.
- 2- تسري احكام هذه المادة على العمال غير اليمينيين العاملين في القطاعات غير المشمولة باحكام هذا القانون.
- مادة(20) يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمينيين استيفاء الشروط التالية:-
- 1- حيازة ترخيص بالاقامة والعمل.
 - 2- استيفاء شروط شغل المهنة وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة.
 - 3- أن يزاول المهنة المرخص له بمزاولتها.
 - 4- أن يكون حائزا على ترخيص مزاوله المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها.
 - 5- أن يكون التشغيل في حرفة او مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمينية.
- مادة(21) لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمينيين لدى صاحب العمل على 10% من اجمالي العمال اليمينيين وللوزير ان يزيد او يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقا للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.
- مادة(22) أ.على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الاجانب أن يقدم طلبا للموافقة على استقدامهم وفقا للنموذج الذي تحدده الوزارة على أن يتضمن الطلب البيانات التالية:-

- 1- اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي.
- 2- اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته الأصلي ووضع العائلة.
- 3- نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق.
- 4- المدة المتوقع استخدام العامل خلالها.
- 5- بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك مع ذكر تاريخ مغادرته واسبابها.
- 6- بيان مجموع عدد العمال الاجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع

بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامه وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه.

7- أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

ب. يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية:-

1. شهادة من الوزارة او مكتبها المختص تفيد عدم توفر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الاجنبي من اجله.

2. شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته مرفقه بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة اجنبية.

3. صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحا فيه

مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحا كافيا.

4. بيان بالمشاريع والاعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة.

5. أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة(23) أ. على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة او مكتبها المختص بطلب

تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر.

ب. على الوزارة او مكاتبها اكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في

الفقرة (أ) خلال فترة اسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى وفقا للقانون.

مادة(24) 1- يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل اقامته في الجمهورية.

2- لا يكون العامل غير اليمني ملزما بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليها قاعدة المعاملة بالمثل.

3- يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد او صورة

منها وقيمة الاستثمارات المخصصة لتلك الأغراض.

مادة(25) على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي:-

1- أن يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال اسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل.

2- تعيين نظير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة

التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره.

3- تبليغ الوزارة او مكتبها المختص فورا عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين.

مادة(26) يحظر تشغيل غير اليمنيين في احدى الحالات التالية:-

- 1- إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه او بالحكم عليه قضائيا.
 - 2- إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل او الجهاز الإداري او احدى مؤسساته.
 - 3- إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل.
 - 4- إذا تحققت للوزارة امكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها.
- الباب الثالث
عقود العمل
الفصل الاول
تنظيم عقد العمل
- مادة(27) عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل تحت إدارة صاحب العمل و اشرافه مقابل اجر.
- مادة(28) عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختبارية لا تزيد على ستة اشهر لدى نفس صاحب العمل وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار اكثر من مره في نفس المهنة.
- مادة(29) 1- تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين.
- 2- يعتبر عقد العمل ساريا لذات المدة السابقة إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين.
- 3- تعتبر خدمة العامل مستمرة اثناء سريان عقد العمل دون أن يقطع تواصلها ما يتخللها من إجازات قانونية بأجر او بدونه او أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون.
- مادة(30) 1- يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الاصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخه لمكتب الوزارة المختص وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد ، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل ان يثبت حقوقه بجميع طرق الاثبات.
- 2- يجب ان يحتوي عقد العمل بصورة اساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الائتحاق بالعمل ومدته.
- 3- يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل ايصالا بما أودعه لديه من وثائق او مستندات او شهادات.
- 4- تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها.
- 5- يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل.
- مادة(31) 1- إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر

من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.

2- إذا ابرم عقد العمل مقبول من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقبول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك.

مادة (32) 1- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها.

2- تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال.

3- تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.

4- أ. لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي.

ب. لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لا نجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.

5- على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام.

6- يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة (33) 1- يجوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك.

2- يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناءً على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجه إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام.

- 3- لكل منظمة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.
- ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن منظمته النقابية.
- مادة (34) 1- يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ونسخه للوزارة وللعمال أن يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام إليه.
- 2- لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته وقيدته لدى الوزارة أو مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقائها للعقد فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاعتراض.
- 3- تقوم الوزارة أو مكتبها المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو اتمام أو تجديد أو انتهاء أو انقضاء.
- 4- لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك.

الفصل الثاني انتهاء عقد العمل

- مادة (35) أولاً: يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات التالية:-
- أ- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة.
- ب- إذا حكم على العامل في جريمة مخرقة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي بات.
- ج- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة.
- د- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسة المباشر أثناء العمل أو بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون أو وقع منه اعتداء جسماني على أحد العالمين الآخرين في مكان العمل أو بسببه.
- هـ- إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل أثناء الفترة الاختبارية.
- و- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن

يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية و اربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

ز- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل.

ح- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل .

ط- إذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.

ي- إذا افشى العامل اسرارا خاصة بالعمل الذي يعمل فيه او تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.

ك- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقا لاحكام الفصل الاول من الباب الثاني عشر من هذا القانون او في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون.

ثانيا: يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في احدى الحالات التالية:-

أ- إذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.

ب- إذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله امر مخلا بالآداب نحو العامل او احد أفراد اسرته .

ج- إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل.

د- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.

هـ- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل.

و- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهريا دون موافقته.

ثالثا: يجوز انهاء العقد بدون سابق اشعار لاي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية:-

أ- إذا اتفق الطرفان كتابة على انهاء العقد.

ب- إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيا باستمرار علاقة العمل الفعلية.

ج- إذا صدر حكم بات بانهاء العقد.

د- إذا توفى العامل.

مادة(36) يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة ان يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في احدى الحالات التالية:-

أ- إذا اخل احد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الاخرى.

ب- إذا انتهى العمل كليا او جزئيا بصفة دائمة.

- ج- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية.
- د- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوما متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوما متصلة على أن يسبق انهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الاولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.
- هـ- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.
- و- إذا اصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.
- مادة(37) لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية:-
- 1- اثناء تمتع العامل بأي اجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له .
 - 2- عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على الا تتجاوز مدة النظر في النزاع اربعة اشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة اخرى تستدعي الفصل.
 - 3- اثناء احتجاج العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية.
- مادة(38) 1- إذا انتهى العقد من قبل احد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر او دفع أجر تلك الفترة كاملا بدلا من الأشعار.
- 2- إذا رفض احد الطرفين استلام الأشعار بانتهاء العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة او احد مكاتبها.
 - 3- يكون احتساب مدة الأشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي:-
 - أ. ثلاثون يوما للمشتغلين بأجر شهري.
 - ب. خمسة عشر يوما للمشتغلين بأجر نصف شهري.
 - ج. اسبوع للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة او الساعة او اليوم او الاسبوع.
 - 4- إذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس الفقرات (ب،ج) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة واجر الأشعار تتم على اساس ثلاثين يوما.
- مادة(39) يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب انهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية او إذا تم انهاء العقد وفقا لاحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (35) وذلك بالاضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عن فترة الأشعار وسائر المستحقات الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون

وتشريعات العمل المنفذة له وفي جميع الاحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة ستة أشهر. مادة(40) إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده او تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد اقصى لا تتجاوز ثلاثة اشهر وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبه لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.

مادة(41) على صاحب العمل أن يمنح العامل مجانا عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقته بالعمل تتضمن بيانا بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه.

الباب الرابع
تنظيم عمل النساء و الاحداث
الفصل الاول
تنظيم عمل النساء

مادة(42) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي و الاجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل او المهنة.

مادة(43) 1- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.

2- يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء اجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.

مادة(44) لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل اضافية اعتبارا من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها باجازة الوضع.

مادة(45) 1- يحق للعاملة الحامل ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوما.

2- لا يجوز بأي حال من الاحوال تشغيل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع.

3- تعطى العاملة الحامل عشرين يوما اضافية إلى الأيام المذكور في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين:-

أ. إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.
ب. إذا ولدت توأم.

مادة(46) أ. يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الاعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة.

ب. لا يجوز تشغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان وفي تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

مادة(47) على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

الفصل الثاني
تنظيم عمل الاحداث

مادة(48) 1- لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم او 42 ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.

2- يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة

- ويجب ان لا يعمل الحدث عمل متواصل اكثر من اربع ساعات.
- 3- يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل اضافية او في اعمال ليلية عدا تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير.
- 4- تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال اوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية.
- 5- لا يجوز تشغيل الحدث في اوقات الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية و الاجازات الاخرى.
- مادة(49) 1- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره و اشعار مكتب الوزارة المختص بذلك .
- 2- لا يجوز تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.
- 3- على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وأمنه للأحداث وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير.
- 4- يحظر تشغيل الحدث في الاعمال الشاقة والصناعات الضارة والاعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الاعمال والصناعات بقرار منه.
- مادة(50) 1- يستحق الحدث اجازة سنوية قدرها ثلاثون يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية.
- 2- على صاحب العمل أن يمنح الحدث اجازته السنوية في مواعدها المحدد كاملة.
- 3- لا يجوز للحدث أو ولي أمره أن يتنازل عن الاجازة السنوية او أي جزء منها مقابل تعويض او بدونه.
- مادة(51) على صاحب العمل الذي يستخدم احداث أن يقوم بما يلي:-
- 1- أن يضع سجلا بالاحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرة العمل ومحل اقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة.
- 2- أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الاولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وان يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية.
- 3- أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الاحداث.
- مادة(52) يلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث اجرا عادلا مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ان لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الاحوال وان يسلم هذا الاجر إلى الحدث نفسه ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الادنى للأجر لبعض المهن والاعمال التي يعمل فيها الاحداث.

مادة(53) يستثنى من أحكام هذا الفصل الاحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت اشراف رب الاسرة وعلى أن يتم العمل في هذه الاحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة.

الباب الخامس
الأجور والبدلات
الفصل الاول
الأجور

مادة(54) تحدد أصناف وفئات الاجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقا للمبادئ التالية:-

- 1- طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.
- 2- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.
- 3- أهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته.
- 4- مردود العمل.
- 5- ظروف العمل ومكانه.
- 6- المجهود الذي يبذله العامل.

مادة(55) 1- لا يجوز أن يقل الحد الادنى لأجر العامل الحد الادنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة.

2- لا يجوز أن يقل متوسط الاجر اليومي للعامل على أساس الانتاج او القطعة عن الحد الادنى المقرر للأجر اليومي للمهنة او الصنعة ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى اجره بالشهر او الاسبوع او باليوم على اساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة او خلال مدة عمله إذا كانت اقل من سنة.

مادة(56) تحتسب أجور ساعات العمل الاضافي وفقا للمعدلات التالية:-

أ. الساعة بساعة ونصف من الأجر الاساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.

ب. الساعة بساعتين من الاجر الاساسي من ساعات العمل الإضافية اثناء الليل ويوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل والاجازات الرسمية مضافا إلى ما يستحقه من اجر عن تلك العطل.

مادة(57) 1- يستحق العامل بدلا قدره 15% من الاجر الاساسي اضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا.

2- يستحق العامل بدلا قدره 10% من الاجر الاساسي اضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات.

3- يكون العامل مستحقا لبدل العمل الليلي او لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة او متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات .

- مادة(58) يستحق العامل أجره الاساسي خلال التحاقه بدوره تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.
- مادة(59) مع مراعاة احكام المادتين (99)،(100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة ان لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن 50% من اجره الاساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الاجر الكامل حال التأكد من براءته ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات.
- مادة(60) لا يجوز نقل العامل المشتغل على اساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب اجورهم على اساس الاسبوع او اليوم او الساعة أو الإنتاج او القطعة إلا بعد موافقته.
- مادة(61) تدفع الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانونا وفي احد ايام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي:-
- 1- تدفع مره في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.
 - 2- تدفع مره في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.
 - 3- تدفع مره كل اسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة او اليوم او الاسبوع.
 - 4- تدفع الاجور للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.
- مادة(62) لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره او أن يلزم العمال بشراء اشياء من انتاجه او من أماكن محددة.
- مادة(63) لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافا لذلك.
- مادة(64) مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضا عما يكون قد سببه من اضرار او خسائر مادية لصاحب العمل عن 25% من اجره الاساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجما عن تقصير أو اهمال.
- مادة(65) يؤدي الاجر في اليوم التالي من انتهاء العقد وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الاجر المستحق خلال ستة ايام من تاريخ ترك العمل.
- مادة(66) 1- على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الاجور وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الاجر المدفوع ويجب ان تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب

- او تحشيه .
- 2- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الاجر الا بتوقيع العامل او ببصمته في المستند على مستحقاته من الاجر وملحقاته سواء ورد ذكرها او لم يرد في المستند الموقع عليه.
- مادة(67) 1- تستحق المرأة العاملة أجر مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته.
- 2- على اصحاب الاعمال أن يساوا بين العمال اليمينيين والعمال غير اليمينيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.
- الفصل الثاني
البدلات
- مادة(68) إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية او خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيلية او انتقاله او اقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات.
- مادة(69) على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل اقامتهم او من مركز تجمع معين إلى اماكن العمل او يصرف لهم بدلا نقديا عنها.
- مادة(70) يجب على صاحب العمل توفير المساكن و الاغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.

الباب السادس
أوقات العمل والراحة والإجازات
الفصل الأول
تنظيم أوقات العمل

مادة (71) 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية و اربعين ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحه باجر كامل.

2- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم او ستة وثلاثون ساعة في الاسبوع.

3- يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة او ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والاعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال واصحاب الاعمال.

4- يجب ان تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة او اكثر للراحة بما في ذلك اداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.

مادة (72) إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملا فعليا.

مادة (73) 1- يعتبر العمل ليليا إذا تم بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحا ولا يجوز تشغيل العامل عملا ليليا متواصلا لأكثر من شهر.

2- يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.

مادة (74) 1- يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الانتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث او اتقائها او صيانة وسائل العمل او الانتاج او تلبية المصلحة العامة للمجتمع.

2- يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية او الاضافيه على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مادة (75) 1- مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافيه تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:-

- أ. مرة ونصف في أيام العمل العادية.
- ب. مرتين في حالة العمل الليلي الاضافي.

2- على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل و الاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر. مادة(76) على صاحب العمل أن يضع على الابواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الاغلاق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة و الاجازات.

الفصل الثاني تنظيم الإجازات

مادة(77) يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم آخر من ايام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

مادة(78) يستحق العامل اجازته بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.

مادة(79) 1- يستحق العامل اجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر.

2- لا تحسب من ضمن الاجازة السنوية أيام الاجازات والعطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته.

3- لا يجوز أن تقل الاجازة الممنوحة للعامل من حساب اجازته السنوية عن يومين على الاقل في المره الواحد.

4- على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنويا غير انه يجوز لاسباب تتعلق بمصلحة احد الطرفين ان يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي.

5- يستمر العمل بنسب ومعدلات الاجازة المكتسبه للعاملين بالشروط الافضل.

6- لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية مقابل تعويض نقدي.

7- يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الاجازة لبعض المهن وفئات العمال.

مادة(80) 1- يستحق العامل عند مرضه اجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية:-

أ. اجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الاول والثاني من المرض.

ب. اجازة مرضية بنسبة 85% من الاجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.

ج. اجازة مرضية بنسبة 75% من الاجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض.

د. اجازة مرضية بنسبة 50% من الاجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.

2- للعامل ان يستفيد من رصيد الاجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استنفذت جميعها منح العامل اجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء او تثبت عدم ليقاته الصحية من قبل الجهات المختصة.

3- يكون في حكم الاجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.

مادة (81) أ. يشترط لمنح الاجازة المرضية ما يلي:-

1- أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد اليه صاحب العمل بعلاج العمال او من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.

2- ان تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب او مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.

3- أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان او من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يندب او ينقل اليها العامل او يقضي إجازته السنوية فيها.

ب. يجوز لصاحب العمل في حالة منح الاجازة المرضية للعامل من قبل العيادات او المؤسسات الطبية الخاصة ان يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة.

مادة (82) 1- يجوز لصاحب العمل اعتماد الاجازة المرضية وعدم احتسابها من الاجازة السنوية في حالة مرض العامل اثناء الاجازة.

2- تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لاحكام الفقرة السابقة.

3- لصاحب العمل ان يطلب اعتماد الاجازة من جهة طبية او من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة ايام فأكثر.

مادة (83) 1- يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني او إصابة اثناء تأدية عمله او بسببه اجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية .

2- يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال واصحاب الاعمال.

مادة (84) لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في اجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوما لاداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الاجازة مره واحد طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الاجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

مادة(85) يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل اجازة عارضه مدفوعة الاجر لا تزيد على عشرة أيام في العام.

مادة(86) يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه اجازة بدون أجر للاسباب والظروف التي يقدرها.

مادة(87) تستحق المرأة العاملة اجازة مدفوعة الاجر لمدة اربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.

مادة(88) يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر اثناء تمتعه بأي اجازة من الاجازات المدفوعة الاجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل اثناء الاجازة ان يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.

الباب السابع نظام العمل والجزاءات الفصل الاول الواجبات

مادة(89) يلزم صاحب العمل من خلال ادارته بتحقيق ما يلي:-

1- توفير ظروف وشروط وضمانات و احتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده.

2- توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفائتهم ويحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.

3- وضع برامج لتدريب واعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.

4- الامتناع عن الاساءة الى شخص العامل وكرامته.

5- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.

6- اعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

7- التقيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الامور المتعلقة بالعمل.

8- التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد اخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل.

9- اشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الانتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعو اليها.

مادة(90) يجب على العامل ان يلتزم بتحقيق الآتي:-

- 1- اداء العمل بجدية وامانة وانتظام وان يخصص كامل وقت العمل لاداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل او من ينوب عنه او رئيسة في العمل.
- 2- العمل على تنمية الانتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- 3- التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه.
- 4- المواظبه في العمل واحترام مواعيده.
- 5- العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفائته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الاخرين من زملائه في العمل.
- 6- صيانة ممتلكات العمل من الآلات والادوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعه تحت تصرفه وان يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من ادوات او مواد أوليه غير مستهلكه.
- 7- المحافظة على أسرار العمل.
- 8- تقديم العون والمساعدة باخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل او مقر العمل او الانتاج.
- 9- الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والانتاج الموضوعه تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الاموال والمواد الاخرى .
- 10- التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

الفصل الثاني الجزءات

مادة(91) يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر ان يضع لائحة بالجزءات وشروط توقيعتها او تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية او ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة او مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة او مكاتبها او الاعتراض عليها كتابياً أصبحت نافذة.

- مادة(92) 1- تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشد بها اصحاب الاعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم.
- 2- على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر ان يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة وخصوصية النشاط الذي يقوم به ومع مراعاة ما يلي:-
 - أ. أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات.
 - ب. بيان اجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق العقوبة .
 - ج. توضيح اجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار.

- 3- يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالا يقل عددهم عن عشرة عمال أن يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا القانون.
- مادة(93) يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون او في عقد العمل ان يوقع بحقه احدى العقوبات التالية:-
- 1- لفت النظر الكتابي.
 - 2- الانذار الكتابي.
 - 3- الخصم من الأجر بما لا يزيد على 20% من الأجر الاساسي.
 - 4- الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الاخرى.
- مادة(94) 1- يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق اداري أما العقوبات الاخرى فلا تطبق الا بعد اجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (96) من هذا القانون.
- 2- على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة ان يراعي الآتي:-
- أ. تناسب العقوبة مع حجم المخالفة.
 - ب. الظروف المحيطة بالعامل ومدى انتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق ان اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل.
- 3- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية:-
- أ. بعد انقضاء خمسة عشر يوما على اكتشاف المخالفة.
 - ب. إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوب اليه جنائيا او اداريا.
 - ج. إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات.
- 4- لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (93) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل.
- مادة(95) 1- يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة (93) من هذا القانون لاغيا بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويجوز لصاحب العمل ازالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس العام.
- 2- لصاحب العمل ان يخفض او يلغي أي من العقوبات الاخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام.
- مادة(96) على صاحب العمل عندما تستوجب جسامه المخالفة تطبيق احدى العقوبات المنصوص عليها في البندين (3،4) من المادة (93) من هذا القانون أن يجري تحقيقا اداريا مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور ممثل

اللجنة النقابية في موقع العمل او ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية.

مادة(97) 1- على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي:-
أ. القيام بالتحقيق خلال فترة اقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ب. انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لا تزيد على شهر.

ج. الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.

د. اجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه.

هـ. الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.

2- للعامل ان يتظلم من نتيجة التحقيق او ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ ابلاغه بنتائج التحقيق.

مادة(98) 1- لصاحب العمل ان يوقف العامل شفويا مدة لا تزيد عن خمسة ايام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابيا مدة لا تزيد على ثلاثين يوما عندما تستدعي مصلحة العمل او التحقيق ذلك.

2- على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف:-

أ. لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وانما هو اجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق.

ب. اعادة العامل الى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة.

ج. صرف الأجر المتبقي للعامل او المخصوم منه في حالة البراءة.

3- يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل او تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف 50% من أجر العامل حتى يفصل في قضيته شريطة الا تزيد الفترة على ثلاثة أشهر.

4- لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر او جزء منه الا بموافقة صاحب العمل ولا يجوز فصله من الخدمة بسبب ذلك الا إذا حكم عليه بالادانته.

مادة(99) يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضا عن أي اضرار في وسائل العمل والانتاج الناشئة عن تقصير او اهمال من قبل العمال شريطة ان يبلغ الوزارة او مكتبها المختص والجهات

المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه.

مادة(100) يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كلياً او جزئياً او ان يعدل في حجم المنشأة او نشاطها بعد ابلاغ الوزارة او مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لديه والاستغناء عنهم.

مادة(101) 1- على صاحب العمل تبليغ الوزارة او مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كلياً او جزئياً عن العمل او عند مزاوله النشاط الموقوف.

2- يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لديه او الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئياً او كلياً.

3- يلتزم صاحب العمل في حالة اعادة نشاطه الموقوف اعطاء الاولوية للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء بشرط تقديمهم طلب للتشغيل لديه خلال فترة اقصاها شهر من تاريخ اعلان اعادة مزاوله النشاط مع ابلاغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك.

مادة(102) يحق للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء التظلم امام لجنة التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن اجراء صاحب العمل كان مجحفا ويهدف إلى احلال عمال آخرين بدلا عنهم.

مادة(103) إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لاسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى ساريا مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال اجرا كاملا خلال تلك الفترة.

الباب الثامن التدريب الفصل الأول التدريب المهني

مادة(104) يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية او تطبيقية او كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة او صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال اثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية.

مادة(105) 1- لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقا للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية:-

- أ- التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار.
- ب- المشاركة في انشاء مركز للتدريب مع اصحاب اعمال آخرين يمارسون نشاطا مماثلا لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار.
- ج- المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة وتحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل اجور جميع العمال.
- 2- يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التي قضاها في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب او بعضها إذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب.

مادة(106) تنظم الوزارة شؤون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يليب متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي:-

- أ. 1- الاشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها.
- 2- تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه.
- 3- الاشراف على وضع برامج التدريب والاختبار.
- 4- تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته .
- 5- تحديد الاحتياجات من المتدربين واعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 6- رسم سياسة القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني.
- 7- تنسيق شؤون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق اقصى استفادة من امكانياتها التدريبية.
- 8- وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع جريحي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

- ب. الاشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية.
- مادة(107) للوزير ان يقرر انشاء معاهد او مراكز للتدريب المهني وفقا لما يراه مناسباً ويحدد القرار الصادر فيه كافة الاحكام اللازمة لحسن سير هذه المعاهد والمراكز ويجوز لأي صاحب عمل انشاء معهد او مركز تدريب ضمن نشاطه شريطة اخطار الوزارة بذلك.
- مادة(108) للوزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة ان يحدد شروط مشاركة اصحاب الاعمال بتدريب واعادة تأهيل عدد معين من اليمينيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لاغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة.
- مادة(109) 1- للوزير ان يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام بها وشروطها والجهات القائمة عليها.
- 2- للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة او الخدمة ان يحصل على شهادة اثبات بذلك.

الفصل الثاني التلمذة المهنية

- مادة(110) يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل باجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة لشخص يمني بقصد إكسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة او الصنعة خلال فترة زمنية محددة.
- مادة(111) 1- يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافأة التلميذ اثناء فترة التدريب.
- 2- يجب ان يبرم العقد بين صاحب العمل وولي امر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حدثاً.
- 3- أ. لصاحب العمل ان ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم تتحقق امكانية تعليمه في مهنة اخرى لدى صاحب العمل.
- ب. للتلميذ المهني ان ينهي العقد بارادته المنفردة بشرط ان لا يكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب.
- ج. إذا انتهى العقد من احد طرفيه بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الاخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.
- مادة(112) أ. تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة او الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية اذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .

ب. على صاحب العمل عند انتهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية ان يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة وان تصادق الوزارة او احد مكاتبها على ذلك.

الباب التاسع السلامة والصحة المهنية

مادة(113) على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديّة ان يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

مادة(114) على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية:-

1. حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.
 2. تهوية اماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.
 3. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن أي غاز او غبار او دخان او أية نفايات او عوادم للصناعة.
 4. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار.
 5. اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر و الاضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .
 6. اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاءة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة او الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.
 7. تشييد دورات للمياه في اماكن يسهل الوصول اليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.
 8. توريد المياه الكافية الصالحة للشرب والاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.
 9. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
 10. مسك سجل لحوادث العمل و امراض المهنة وابلأغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل و الامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.
- مادة(115) على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال

وسلامتهم من الاخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز ان يخصم من اجورهم اية مبالغ لقاء ما يلي:-

1. توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للاصابات والامراض المهنية.
 2. ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضررة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
 3. ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
 4. توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل.
- مادة(116) تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية:-

- أ- تقديم المشورة والنصح لاصحاب الاعمال في مجال السلامة المهنية .
- ب-تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث .
- ج- تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين اقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
- د- تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث.
- هـ- المساعدة في تصميم الوسائل الايضاحيه في مجال السلامة المهنية.
- و- دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الاصابات والامراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.

ز- تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث والاصابات المهنية.

مادة(117) 1- تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها.

2- يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها على ان تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها والقواعد المنظمة لعملها.

مادة(118) 1- على صاحب العمل القيام بما يلي:-

- أ- ارشاد واحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها اثناء العمل.
- ب- القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية.

ج- ابراز التوجيهات والارشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة و اساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الاخرى.

د- نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

2- في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار امر من الوزير بايقاف الالة مصدر الخطر لمدة اسبوع حتى تزال اسباب الخطر وعلى الوزير احالة الامر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الايقاف الجزئي او طلب الايقاف الكلي ، إذا تبين بقاء الخطر وان صاحب العمل لم يقم بازالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم.

3- لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالاييقاف الجزئي او الكلي إذا تبين له ان القرار كان تعسفياً.

الباب العاشر تأمينات الخدمة

مادة(119) أ. على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي:-

- 1- اجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل.
- 2- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً.
- 3- ان يوفر العمل المناسب للعامل ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وامكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجماً عن المهنة او كانت الاصابة ناجمة عن العمل او بسببه.
- 4- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة.
- 5- تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل او منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملاً.
- 6- ان يعهد إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عاملاً في موقع العمل او منطقتة.
- 7- ان يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم اليه من قبله وللعامل ان يحصل على صورة من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة.
- ب. يجوز لاصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة ان يعهدوا إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال.
- ج. للوزير ان يلزم اصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب

وذلك في الصناعات والمهن الخطرة او الشاقة.

مادة(120) 1- يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشا شهريا او مكافأة مقطوعة وفقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية او وفقا لاي نظام خاص اخر اذا كانت شروطه افضل للعامل.

2- إذا لم يكن العامل مشمولاً باحكام قانون التأمينات الاجتماعية او أي نظام خاص به وفقا لاحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافأة على اساس اجر اخر شهر تقاضاه العامل.

3- لا يجوز باي حال من الاحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة او اسقاط أي جزء منها في كافة حالات انتهاء عقد العمل.

مادة(121) يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمنا المسؤولية المادية طبقا لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من امراض مهنية او اصابات اثناء تأدية العمل أو بسببه.

الباب الحادي عشر تفتيش العمل

مادة(122) يجرى التفتيش على جميع القطاعات واصحاب الاعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لاغراض التفتيش.

مادة(123) يختص مفتشو العمل بما يلي:-

1- مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه اشعارات كتابية لاصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب ازالتهما وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيدا لاحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة.

2- اعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعمة بالاراء والمقترحات التي تساعد على تلافى اوجه القصور ان وجدت.

3- المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال واصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لاحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها.

مادة(124) 1- يجرى التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ احكام هذا القانون والانظمة والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالاطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.

2- يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية او جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على اسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل

هذا الالتزام قائما حتى بعد تركهم الخدمة.

3- يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد و اجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الاخرى.

4- يزود مفتشوا العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم و ابرازها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

5- تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

مادة(125) يؤدي مفتشوا العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير او من يفوضه اليمين التالية:-

((اقسام بالله العظيم ان اقوم بواجبات وظيفتي بكل امانة و اخلاص و حياد تام وان لا ابوح بالاسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطع عليها اثناء ممارستي لوظيفتي)).

مادة(126) يتمتع مفتشوا العمل بالصلاحيات الآتية:-

1- دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والإطلاع على سير الاعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لاحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه.

2- اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الالة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الاحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة او طلب الايقاف الكلي.

3- اخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والإطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش.

4- اخذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق او صور منها يتطلبها التفتيش.

مادة(127) 1- على الوزارة ان توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل اثناء ممارستهم لمهامهم او بعد الانتهاء منها وفقا لما تراه كفيلا بتحقيق ذلك.

2- عند تعرض مفتشي العمل لاي اعتداء او ضرر جسدي او معنوي ناجما عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة ان تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وان تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك.

3- يستحق مفتشوا العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير.

الباب الثاني عشر
منازعات العمل والإضراب المشروع
الفصل الاول

تسوية منازعات العمل

مادة(128) يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين اصحاب الاعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق احكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية.

مادة(129) 1- على الطرفين المتنازعين او ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضة خلال فترة اقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية.

2- إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة او مكتبها المختص وعليها استدعاء اطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الاحالة.

مادة(130) عندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لاحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة اقصاها اسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة.

مادة(131) تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم او اكثر على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي:-

1- ممثل عن الوزارة

رئيسا

2- ممثل عن اصحاب العمل يرشحه الاتحاد

العام للغرف التجارية والصناعية

3- ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات

عضوا
على أن تتوفر في ممثلي اصحاب الاعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل.

مادة(132) تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي:-

أ. المنازعات والخلافات الناشئة بين اصحاب الاعمال والعمال فيما

يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل.

ب. المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.

ج. المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

مادة(133) للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة باحضار أي شخص

لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية واجراء

المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجبه النظر

في النزاع، ويجوز للجنة ان تندب احد اعضائها للقيام بهذه المهام وكذا

الاستعانة بأهل الخبرة كما يكون لها حق الإطلاع على جميع المستندات أو

أي بيانات تراها ضرورية.

- مادة(134) 1- تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية اعضائها.
- 2- تكون قرارات لجنة التحكيم مسببه وموقعه من جميع الاعضاء وللعضو المعارض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار.
- مادة(135) 1- تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية:-
- أ. الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثون الف ريال.
 - ب. الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل.
 - ج. الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين.
- 2- لا يجوز للجان التحكيمية ان تحكم بعقوبة سالبة للحرية.
- مادة(136) 1- تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى اللجان التحكيمية .
- 2- يجب ان تكون الدعاوى المرفوعة موقعه من أحد طرفي النزاع او المفوضين بتمثيلهم قانونا .
- 3- يطبق في شأن رفع الدعوى و اجراءات المرافعة الاحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.
- 4- تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة.
- 5- لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة.
- مادة(137) 1- يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد اول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة اقصاها عشر ايام من تاريخ رفع الدعوى.
- 2- على اللجان التحكيمية ان تنهي النظر في الدعوى المرفوعة اليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة.
- مادة(138) يحلف كل من رئيس واعضاء لجنة التحكيم امام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والامانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه.
- مادة(139) 1- إذا رغب احد اطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فأن عليه ان يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.
- 2- يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الاولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع صحيفة الاستئناف.
- 3- على شعبة قضايا العمل ان تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة تعقد لها للنظر في النزاع.
- مادة(140) تنشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات

الجمهورية وفقا لقانون السلطة القضائية شعبية تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي:-

- 1- الفصل نهائيا وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادر من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقا لهذا القانون.
- 2- أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون او تشريعات العمل الأخرى.

مادة(141) لا يجوز للجان التحكيمية او شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقا لاحكام الشريعة الاسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

مادة(142) لا يجوز لصاحب العمل اثناء السير في اجراءات التسوية امام اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية ان يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه اضرار بالعمال او ان يطرد او يوقع جزاء على أي منهم.

مادة(143) إذا تصالح الخصوم او توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم اثبات ذلك في محضر امام الجهة المنظور أمامها النزاع وعلى هذه الجهة ان تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ.

الفصل الثاني الاضراب المشروع

مادة(144) 1- لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية دعوة العمال للاضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائيا وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون إذا كان صادرا من لجان التحكيم او لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة ايام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

2- يحظر على ممثلي العمال او اللجان النقابية دعوة العمال للاضراب او التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب او اغراض سياسية.

مادة(145) مع عدم الاخلال باحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية الدعوة إلى الاضراب او ممارسة الاضراب الا بتوفر الشروط الآتية:-

1- عرض مقترح ممارسة الاضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن (60%) من اجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (25%) منهم على الاضراب بالاقتراع السري.

2- لا يتم الاعلان عن الاضراب او ممارسته الا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي أعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية او

ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية.

3- أن يكون موضوع النزاع يمس اكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل.

4- على اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام باشعار صاحب العمل والوزارة او مكتبها المختص قبل الشروع في الاضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة اسابيع من التاريخ المحدد له.

مادة(146) يمارس الاضراب في المنشأة سلميا وبشكل تدرجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي:-

1- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة اشعارا باعتزام اللجوء إلى الاضراب لمدة ثلاثة ايام متتالية سابقة على البدء في مباشرته.

2- التوقف عن العمل في بعض اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الاقسام بعد انقضاء اربعة ايام متتالية.

3- التوقف عن العمل في كافة اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يؤدي ذلك الى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء اسبوع من تاريخ ممارسة الاضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه.

مادة(147) على اللجنة النقابية او ممثلي العمال الغاء الدعوة إلى الاضراب او وقف ممارسته فورا إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقا لاحكام المادة (144).

مادة(148) 1- لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال اثناء فترة الاضراب.

2- لا يجوز فرض عقوبات على العمال او بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للاضراب او الدعوة اليه إذا كان قد تم وفق احكام هذا القانون.

مادة(149) مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ويعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربين يكون من شأنه ان يمنع أي عمال آخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

مادة(150) 1- ينظم حد ادنى من الخدمة الاجبارية في المنشآت الخدمية العامة

التي يؤدي توقف العمل فيها اثناء الاضراب إلى تعريض حياة المواطنين او امنهم او صحتهم للخطر او قد ينجم عنه ازمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي:-
أ- المستشفيات و المستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيديات.

ب- المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية و الاذاعة والتلفزيون.

ج- المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.

د- اعمال النظافة وصحة البيئة.

هـ- اعمال البنوك والمصارف .

و- مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.

ز- الاعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والاعمال المتعلقة بالمخابز .

ح- الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاعنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك.

ط- الخدمات المتصلة بالسجون.

2- لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير ان يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة الاجبارية او المهن التي يحظر ممارسة الاضراب فيها.

3- يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الاجبارية ويعد رفض العامل القيام بها خطأ جسيماً يعاقب عليه ولا يعفى من المسؤولية اعضاء اللجنة النقابية او ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سببا في ذلك.

الباب الثالث عشر المنظمات النقابية

مادة(151) 1- للعمال واصحاب الاعمال الحق في تكوين منظماتهم و الانضمام اليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.
2- للنقابات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شؤونها والتأثير عليها.

مادة(152) مع مراعاة احكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة اخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقا لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.

الباب الرابع عشر العقوبات

مادة(153) تطبق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب وذلك دون

اخلال بأي عقوبة اشد منصوص عليها في أي قانون آخر.
مادة(154) يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) الف ريال ولا تتجاوز (20.000)عشرين الف ريال كل من خالف حكما من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والرابع والخامس والثامن والتاسع و الحادي عشر) من هذا القانون.

مادة(155) يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (1000) الف ريال كل صاحب عمل خالف حكما من الاحكام الواردة في الابواب(الثالث والتاسع و العاشر) من هذا القانون ، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة.

مادة(156) 1- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) الف ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة التي تدعو اليها الوزارة او مكتبها المختص وكذا جلسات اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمل.

2- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000)الف ريال ولا تزيد على (10.000) عشرة الف ريال كل من زود اللجان التحكيمية او الوزارة او مكتبها المختص بمعلومات غير صحيحة او وثائق مزورة عن موضوع النزاع او تسبب في وقف اجراءات التسوية او الوساطة بالعنف او التهديد به.

3- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (5000)خمسة الف ريال ولا تزيد على (15.000) خمسة عشر الف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الاضراب او ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون او مارس اعمال التهديد او العنف بهدف عرقلة العمل.

4- يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (15.000) خمسة عشر الف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين اضرابا مشروعا وفقا للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى اعمالهم.

الباب الخامس عشر احكام ختامية

مادة(157) تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقا لاحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال او ممثليهم او اسرهم في حالة الوفاة.

مادة(158) تسري الاحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لاحكام قانون الخدمة المدنية وأي قانون آخر.

مادة(159) على أصحاب الاعمال المساهمة في احاطة العمال وتوعيتهم بحقوقهم

وواجباتهم وسائر الاحكام الاساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له.
 مادة(160) يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقا لاحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.
 مادة(161) يصدر الوزير كافة الانظمة والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه.
 مادة(162) يلغى قانون العمل رقم (5) لسنة 1970م الصادر في صنعاء وقانون العمل رقم (14) لسنة 1978م الصادر في عدن ، كما يلغى كل نص او حكم يتعارض مع احكام هذا القانون.
 مادة(163) يعمل بهذا القرار بقانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة الجمهورية - بصنعاء

بتاريخ 8/شوال/1415هـ

الموافق 9/مارس/1995م

الفريق/علي عبد الله صالح

رئيس الجمهورية

عبد العزيز عبد الغني

رئيس مجلس الوزراء

قانون رقم (11) لسنة 2001م
بشأن تعديل المادة (16) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة
1995م
بشأن قانون العمل

باسم الشعب:-

رئيس الجمهورية:-

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.

وعلى القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل.
وبعد موافقة مجلس النواب.

اصدرنا القانون الاتي نصه:-

مادة(1) تعدل المادة (16) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م
بشأن قانون العمل على النحو التالي:-

مادة(16) أ. يجوز انشاء مكاتب خاصة للتشغيل والتوظيف بترخيص من الوزير
او من يفوضه وفقا للشروط المحددة في اللائحة التنفيذية.

ب. تحدد اللائحة التنفيذية شروط انشاء المكاتب الخاصة و اهدافها ومهامها
وتحديد الاجر الذي تتقاضاه مقابل خدماتها.

ج. تشرف الوزارة على عمل هذه المكاتب و تقييم اداءها بما يكفل عدم
استغلالها لطالب العمل او النشاط بما لا يخالف هذه القانون والقوانين النافذة

د. لا يقيد انشاء المكاتب الخاصة حق طالب العمل باللجوء إلى أي وسيلة
اخرى مشروعة تكفل له فرصة الحصول على التشغيل او الوظيفة المناسبة.

مادة(2) يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة الجمهورية- بصنعاء

بتاريخ 12/شعبان/1422هـ

الموافق 28/اكتوبر/2001م

علي عبد الله صالح

رئيس الجمهورية

بإضافة مادة إلى احكام القانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل وتعديلاته.

باسم الشعب

رئيس الجمهورية:

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.
وعلى القانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل وتعديلاته.
وبعد موافقة مجلس النواب.
أصدرنا القانون الآتي نصه:-

- مادة (1) تضاف مادة جديدة برقم (45مكرر) إلى احكام القانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل وتعديلاته وتنص كما يلي:-
- مادة (45مكرر): على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة ان تنشئ او تعهد إلى دار للحضانة بايواء أطفال العاملات بالشروط والالوضاع التي تحدد بقرار من الوزير.
- مادة (2) يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.
- صدر برئاسة الجمهورية - بصنعاء
بتاريخ 2/محرم/1424هـ
الموافق 5/مارس/2003م

علي عبد الله صالح
رئيس الجمهورية