

رقم الجريدة : 4113 الصفحة : 1173 تاريخ : 1996-04-15	قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996	السنة : 1996 عدد المواد : 142 تاريخ السريان : 1996-06-14
-----------------------------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------------------------------------

المادة (1)

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

المادة (2)

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

الوزارة: وزارة العمل .

الوزير: وزير العمل .

الأمين العام: الأمين العام للوزارة .

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

نقابة اصحاب العمل: الهيئة التي تمثل اصحاب العمل .

العامل: كل شخص ذكرا كان أو أنثى يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل .

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

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

العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة .

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

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

عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر . ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين .

الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي .

الحدث: كل شخص ذكرا كان أو انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة .

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

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

المرض المهني: الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون .

إصابة العمل: إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه .

المستحق: المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

النقابة: تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون .

الهيئة الادارية: الهيئة الادارية للنقابة .

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

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

المادة (3)

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

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

المادة (4)

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

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

المادة (5)

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقا لأحكام هذا القانون .

المادة (6)

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

المادة (7)

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

المادة (8)

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي:-

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

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

المادة (9)

أ- يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الصابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك .

ب- للمفتش الطلب من صاحب العمل ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه اذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر اغلاق المؤسسة لحين ازالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها .

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

المادة (10)

أ- تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للاردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين او الترخيص بانشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية .

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

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

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

ج- تحدد احكام وشروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك اسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات الغاء الترخيص وكيفية ادارتها واشرف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية .

د- للوزير السماح للقطاعات ونقابات اصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية واي هيئات عامة اخرى للقيام باعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك .

المادة (11)

مع مراعاة احكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة واحالته إلى المحكمة وبمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية وبغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة اشهر أو بكلا العقوبتين وإفقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل .

المادة (12)

أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير اصدار اي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة .

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة اخر تصريح عمل حصل عليه .

ج- 1- تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او تجدهه بما في ذلك العمل الخاضعين لاحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام.

2. تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار اليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً للنظام الصادر بموجبه مبلغاً اضافياً عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تحدهه يخصص لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على ان يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافر الموظفين العاملين في الوزارة واي جهة اخرى تستعين بها يتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة .

د- للوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي بشديد الاعاقة او ولي امره او وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير اردني واحد اذا كان المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي امره او وصيه يستلزم هذا الاعفاء شريطة ان تقتصر مهام العامل غير الاردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية .

هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل عامل غير اردني يستخدم بصورة تخالف احكام هذا القانون ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حددها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب .

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

1- استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.

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

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

ز- يصدر الوزير قراراً بتفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استقدام او استخدام العامل غير الاردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير .

المادة (13)

على صاحب العمل ان يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الاشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الاعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم.

المادة (14)

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

مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على اساس أجره الأخير قبل الإصابة .

المادة (15)

- أ-1- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة .
- 2- إذا كان العامل غير عربي يراعى تنظيم نسخة اخرى من العقد بلغة اجنبية وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية .
- ب- يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمرا بعمله إلى أن تنتهى خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة .
- ج- إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .
- د- يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة .
- هـ-1- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاوله رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .
- 2- ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى .
- 3- للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة حق كل منهم .

المادة (16)

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

المادة (17)

لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الطرف الذي أقتضى هذا العمل .

المادة (18)

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

المادة (19)

على العامل:-

- أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة .
- ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف .
- ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله .
- د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة اجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية .

المادة (20)

- أ- تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطيا بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او الآلة الاولية في التوصل الى هذا الابتكار .
- ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل او معلوماته او ادواته او مواد الاولية في التوصل الى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك .

المادة (21)

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

- أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه .
- ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .
- ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .
- د- إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك .

المادة (22)

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

المادة (23)

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

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

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال .

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

المادة (24)

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

المادة (25)

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى إقامتها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار امر الى صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله الأصلي او بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة الى بدل الأشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على ان يحتسب التعويض على اساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة (26)

أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجر الذي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة (28) من هذا القانون .

ب- إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادرا عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد .

المادة (27)

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

- 1- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة .
 - 2- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة .
 - 3- العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للاتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .
- ب- يصح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة .

المادة (28)

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

- أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره .
- ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .
- ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادثة خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .
- د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين .
- هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .
- و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .
- ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .
- ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملا مخالفا للأداب العامة في مكان العمل .
- ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المادة (29)

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

- 1- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون .
 - 2- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .
 - 3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .
 - 4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون .
 - 5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .
 - 6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير او باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول .
 - 7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعارا من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .
- ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل او من يمثله بالضرب او بممارسة اي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة احكام اي تشريعات اخرى نافذة المفعول .

المادة (30)

على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما اودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

المادة (31)

- أ- اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام انتاج باخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انتهاء عقود عمل غير محدودة المدة او تعليقها كلها او بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالاسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي اجراء بهذا الخصوص .
- ب- يشكل الوزير لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها الى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التبليغ .
- ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها بالموافقة على اجراءات صاحب العمل او اعادة النظر فيها .
- د- لاي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة اقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة .
- هـ- يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقا للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .
- و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقا للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة .

المادة (32)

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه بحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلا خلال الاثني عشر شهرا السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم يبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على سنتين يوما كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة (33)

- أ- بالإضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإذخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة .
- ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير .
- ج- يجوز ان ينص نظام اي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على ان يكون استثمار امواله كليا او جزئيا في اسهم او حصص الشركة التي اسس فيها ذلك الصندوق .
- د- يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب ان يتضمن نظام اي منها على الامور المتعلقة بادارة الصندوق بما في ذلك ما يلي:
- 1- وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الاعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الاقل سنويا لقرار حسابات الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة ادارة الصندوق من بين اعضائها .
 - 2- ادارة اموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة .

المادة (34)

إذا توفي العامل تؤول الى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالإضافة الى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون .

المادة (35)

- أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب وبشروط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور .
- ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .
- ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

المادة (36)

- أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطيا بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب ان تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب .
- ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .
- ج- يتولى المدرب الذي أتم الثامنة عشر من العمر التعاقد بنفسه وإما إذا كان حدثا فينوب عنه وليه أو وصية .

المادة (37)

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

المادة (38)

- يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية:
- أ- إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الانظمة الصادرة بموجبه .
- ب- إذا لم يرق أحدهما بواجباته وفقا لشروط العقد المبرم بينهما .
- ج- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن ارادة أحد الفريقين .

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر بشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد .

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

المادة (39)

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

ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها وإي أمور تنظيمية متعلقة بها ، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل .

المادة (40)

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

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

2- طلب تعديل العقد كلياً أو جزئياً بموجب اشعار يبلغ إلى الطرف الآخر وعلى أن يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الاشعار.

ب- على مرسل الاشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور ارساله.

المادة (41)

أ- إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (40) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً .

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

المادة (42)

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

1- تحديد اصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.

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

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

4- اجراءات تعديله .

5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي اطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين اصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه .

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من:-

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

2- العمال المشمولين بأحكامه .

3- العمال في أي مؤسسة خاضعة لاحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا اعضاء في أي نقابة.

4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لاحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل فائدة لهم من الاحكام الواردة في العقد الجماعي.

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

المادة (43)

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

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

1- ابداء الراي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه .

2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية .

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

4- مناقشة النزاعات العمالية .

ج-1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

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

المادة (44)

أ- يجوز اجراء تفاوض جماعي بين اصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما بشأن اي امور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل ونتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبليغ الاشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في اجراء التفاوض الى الطرف الآخر على ان يتضمن الاشعار موضوع التفاوض واسبابه وعلى ان يتم ارسال نسخة منه الى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره .

ب- على صاحب العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل ونتاجية العمال والتفاوض على أي امور متعلقة بذلك .

المادة (45)

يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر .

المادة (46)

أ- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون .
ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني أسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

المادة (47)

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-
أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر .
ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .
ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى .
د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار .
هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المثوبة المتفق عليها بين الطرفين .
و- كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي .
ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة (48)

- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-
أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .
ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .
ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه .

المادة (49)

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

المادة (50)

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

المادة (51)

أ- 1- تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون ، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الاولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة .
2- يفقد العامل حقه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (1) من هذه الفقرة اذا ثبت للمحكمة المختصة ان الاجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند الى أي اساس قانوني .
ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسه للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسه أو التصفية .

المادة (52)

أ- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للاجور وذلك بصورة عامة او بالنسبة لمنطقة او مهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة ، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية .
ب- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الامور المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة بالاجماع وبخلاف ذلك تحيل الامر الى الوزير لرفعه الى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه .

المادة (53)

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

المادة (54)

أ- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ان يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الاجور) تتألف من شخص او اكثر لتتولى ما يلي:-

1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة ، بما في ذلك النقص في الإجر المدفوع أو الجسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو اجور ساعات العمل الاضافية على ان يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ، وبشترط في قبول هذه الدعوى ان يكون العامل على رأس عمله .

2- اجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل وبشترط في ذلك ان تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة اشهر من تاريخ انتهاء عمله ، واذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فليسطة الاجور ان تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً ، ولهذه الغاية تطبق سلطة الاجور احكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع احكام هذه الفقرة.

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

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

2- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطيا ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحدا ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنهم أمام سلطة الأجور المختصة.

كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى ، ان يقدم الى سلطة الاجور جوابا مفصلا على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقا به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالاجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها . وللسلطة وقيل عقد جلساتها للنظر في الادعاء ان تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي ابضاحات او مستندات او بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

د- يجوز لسلطة الاجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الاجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تصيف تعويضا تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها ، وبشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجما عن خطأ بحسن نية ، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها .

هـ- تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة اليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعى وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابل للإستئناف لدى محكمة الإستئناف خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار .

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

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

ح- تصرف للسلطة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقررها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت اليها وفصلت فيها وبشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

المادة (55)

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة (56)

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

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

المادة (57)

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون:

أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها احكام هذه الفقرة على ثلاثين يوما في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

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

المادة (58)

لا تسري احكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الاشخاص الذين يتولون مهام الاشراف العام على المؤسسة او ادارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة اعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة (59)

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد .

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافيا لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد .

المادة (60)

أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الاسبوعية للعامل الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك .

ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الاسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر .

ج- يكون يوم العطلة الاسبوعية للعامل بأجر كامل ، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الاسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الاسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر .

المادة (61)

أ- لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوما إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الاسبوعية من الاجازة السنوية .

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

ج- يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته .

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

المادة (62)

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

المادة (63)

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

المادة (64)

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

المادة (65)

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

المادة (66)

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

- 1- إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية .
- 2- لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة .
- ب- يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها اربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

المادة (67)

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

المادة (68)

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

المادة (69)

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

المادة (70)

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

المادة (71)

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

المادة (72)

على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال .

المادة (73)

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

المادة (74)

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

المادة (75)

يحظر تشغيل الحدث:

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

ب- بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً .

ج- في ايام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الاسبوعية .

المادة (76)

على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يطلب منه او من وليه تقديم المستندات التالية:

أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

ج- موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة ، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره واجازته .

المادة (77)

أ- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة في حالة ارتكابه اي مخالفة لاي حكم من احكام هذا الفصل او اي نظام او قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار ، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الادنى او الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية .

ب- اضافة الى اي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن اي مخالفة يرتكبها باستخدام اي عامل بصورة جبرية او تحت التهديد او بالاحتيال او بالاكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار (ولا تزيد على (1000) الف دينار ، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشرك والمحرز والمتدخل في هذا الاستخدام .

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

المادة (78)

أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

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

2- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها .

3- احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن .

4- توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع اراء الجهات الرسمية المختصة .

ب- لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة (79)

يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي:-

أ- الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة .

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

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

المادة (80)

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

المادة (81)

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

المادة (82)

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

المادة (83)

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

المادة (84)

أ- اذا خالف صاحب العمل اي حكم من احكام هذا الفصل فلوزير اغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً او جزئياً او ايقاف أي آلة فيهما اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب- يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه اذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الانذار

وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها .

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

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

المادة (85)

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

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

ب- العناية الطبية والوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين اكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال .

ج- الوقاية والسلامة من الالات والماكنات الصناعية ومواقع العمل .

المادة (86)

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

المادة (87)

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

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

المادة (88)

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجح الطبي .

المادة (89)

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

المادة (90)

أ- اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار .

ب- اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجح الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة .

ج- اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجح الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون .

د- اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي .

المادة (91)

يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله .

المادة (92)

أ- يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه ، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعاوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة ، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة .

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

ج- لا تسمع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه .

المادة (93)

لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة .

المادة (94)

أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجره الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في اي من الحالات التالية:

1- اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمي من المصاب .

2- اذا كانت الاصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية .

3- اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الإصابة .
ب- لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب أو اصاب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) وبصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض التقدي حسب مقتضى الحال .

المادة (95)

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

المادة (96)

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

المادة (97)

أ- للعمال في اي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق احكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب اليها اذا توافرت فيه شروط العضوية .
ب- يحظر على صاحب العمل ان يجعل استخدام اي عامل خاضعا لشروط عدم انتسابه الى نقابة عمال او التنازل عن عضويته فيها او ان يعمل على فصله من اي نقابة او الاجحاف بأي حق يحقوه لانتسابه الى عضويتها او المساهمة في نشاطها خارج اوقات العمل .
ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل القيام باي اعمال تنطوي على تدخل من أي منها في شؤون الاخرى، بصورة مباشرة او غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها او ادارتها او كيفية تسيير اعمالها .

المادة (98)

أ- تؤسس النقابة من عدد من المؤسسين لا يقل عن خمسين شخصا من العاملين في المهنة الواحدة او المهن المتماثلة او المرتبطة ببعضها في انتاج واحد.
ب- يحق لاصحاب العمل في أي مهنة لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصا تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المهنية المتعلقة باحكام هذا القانون .
ج- لا يجوز تأسيس أي نقابة للعمال او لاصحاب العمل يكون من غاياتها او اهدافها القيام بأي أنشطة على اساس عرقية او دينية او مذهبية كما يحظر عليها ممارسة أي من هذه الأنشطة بعد تأسيسها .
د- 1- تختص اللجنة الثلاثية بتصنيف المهن والصناعات التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقا لاحكام الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة كما لها تحديد مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز للعمال او لاصحاب العمل فيها تأسيس أكثر من نقابة واحدة وذلك بحكم تماثلها او ارتباطها ببعضها او اشتراكها في انتاج واحد متكامل .
2- تصدر اللجنة الثلاثية قراراتها لغايات البند (1) من هذه الفقرة بالاجماع وبخلاف ذلك يستمر العمل بالقرارات النافذة في حينه .
هـ- يشترط في المؤسس لاي نقابة او نقابة اصحاب عمل ما يلي:-

1- ان يكون اردنيا .

2- ان لا يقل عمره عن (21) سنة .

3- ان لا يكون محكوما بجنحة مخلة بالشرف او الامانة او بجناية .

و- يشترط في العامل المنتسب لاي نقابة ان لا يقل عمره عن (18) سنة .

ز- اذا كان المؤسس او المنتسب لاي نقابة من نقابات اصحاب العمل شخصا اعتباريا فيشترط ان يكون مسجلا في المملكة وفقا لاحكام التشريعات النافذة .

المادة (99)

تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الاهداف التالية:-

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

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

ج- المساهمة في تقادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها .

د- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقا للتشريعات النافذة .

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

و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها واي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية .

المادة (100)

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاما داخليا للنقابات بما لا يتعارض مع احكام التشريعات النافذة ويودعه لدى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل فور اقراره وعلى ان يتضمن الامور التالية:

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي .

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها .

ج- شروط واجراءات انتساب الاعضاء للنقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الادارية او اي من لجانها .

د- شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها .

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

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

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

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

ط- كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دفاترها وقيدوها المالية .

ي- اجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية .

المادة (101)

- أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكانها مسجلة بمقتضاه .
ب- تعتبر نقابات اصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون وكانها مسجلة بمقتضاه .
ج- على نقابات العمال ونقابات اصحاب العمل المذكورة اعلاه توفيق اوضاعها وانظمتها مع احكام هذا القانون خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر من تاريخ نفاذه .

المادة (102)

أ- يقدم طلب تسجيل أي نقابة او نقابة اصحاب العمل موقعا من المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل في الوزارة مرفقا به ما يلي :-

- 1- النظام الداخلي لها مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها .
 - 2- قائمة بأسماء الاعضاء المؤسسين والاوراق الثبوتية الخاصة بكل منهم .
 - 3- اسماء اعضاء الهيئة الادارية الاولى المنتخبة من قبل المؤسسين .
 - 4- محضر اجتماع الهيئة التأسيسية .
- ب- لمسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل ان يطلب من الهيئة الادارية تزويده بأي وثائق اضافية يراها ضرورية لاتمام التسجيل .
- ج- يترتب على مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب اليه فاذا وافق على الطلب اصدر شهادة بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ القرار .
- د- يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة أو نقابة اصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة (103)

أ- تعتبر النقابة او نقابة اصحاب العمل قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الاعمال المصرح لها بممارستها وفقا لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتبارا من تاريخ:

- 1- نشر قرار مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل بتسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل في الجريدة الرسمية .
 - 2- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو نقابة اصحاب العمل .
 - 3- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (102) من هذا القانون .
- ب- على النقابة أو نقابة اصحاب العمل تزويد مسجل النقابات ونقابات اصحاب العمل بأي تغيير او تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اجرائه .

المادة (104)

ترسل جميع المراسلات والاشعارات للنقابة أو نقابة اصحاب العمل إلى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات ونقابات اصحاب العمل لدى المسجل والا اعتبر العنوان المسجل اصلا قائما .

المادة (105)

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

المادة (106)

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

المادة (107)

تضع اللجنة الثلاثية الاسس والمعايير اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامها بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل او تفرغهم للعمل النقابي وتوفير الامكانيات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة امكانيات المؤسسة وعدد العاملين فيها .

المادة (108)

- أ- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطالان اتخاذ أي اجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل .
- ب- في حال مخالفة صاحب العمل لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على مفتش العمل توجيه اذار له بضرورة ازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة ايام من تاريخ تبليغ الاذار وفي حال استمرارها يحذر مفتش العمل ضبطها ويحيل الامر الى المحكمة المختصة .
- ج- يحق للعامل المطالبة بكل عطل او ضرر لحقه نتيجة أي اجراء اتخذ بحقه خلافا لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة اصدار القرار باعادته الى العمل مع الحكم له بكامل اجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار باعادته اليه واذا لم يتمكن العامل من العودة الى عمله لاسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض اضافي لا يقل عن اجور ستة اشهر ولا يزيد على اثني عشر شهرا وذلك بالاضافة الى تعويض الفصل التعسفي واي حقوق اخرى مترتبة له وفق احكام هذا القانون .

المادة (109)

أ- لا يجوز انفاق اموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات اصحاب العمل واي اموال تخصصها الحكومة لدعمها الا بما يحقق اهدافها وفقا لاحكام التشريعات النافذة وانظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير المحاسبية الدولية ، على ان تخص هذه الاموال والمخصصات لرقابة ديوان المحاسبة .

ب-على النقابات قبل اربعة اشهر على الاقل من بداية كل سنة مالية تقديم موازنتها للسنة المالية اللاحقة الى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية .

المادة (110)

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

ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة .

ج- يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على ان تحصل كل منها على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل علما بذلك خطيا .

د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام الى اي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة .

هـ- تنظم شؤون كل من الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية بموجب انظمة داخلية تضعها كل منها لهذه الغاية على ان تودع نسخ منها لدى مسجل النقابات فور اقرارها .

المادة (111)

لا يعاقب اي موظف في اي نقابة للعمال او اي عضو فيها ولا تتخذ اي اجراءات قانونية او قضائية بحقه بسبب اتفاق ابرم بين اعضاء النقابة بشأن اي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على ان لا يخالف الاتفاقيات والقوانين والانظمة المعمول بها .

المادة (112)

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

المادة (113)

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

المادة (114)

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

المادة (115)

النقابة ان تشكل لجانا تابعة لها في انحاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للنقابات الاحكام والاجراءات المتعلقة بطرق تشكيلها والعلاقة بين النقابة وهذه اللجان .

المادة (116)

أ- اذا ارتكبت النقابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها مخالفة لاحكام هذا القانون او الانظمة الصادرة بموجبه او اذا تضمن النظام الداخلي لاي منها مخالفة للتشريعات النافذة ، فيتولى الوزير توجيه اذار خطي لها بازالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ تبليغها وفي حال استمرار المخالفة للوزير اصدار قرار بحل النقابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لاي منها ، ويكون القرار قابلا للطعن لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه .

ب- لا يكون قرار الوزير بحل النقابة او نقابة اصحاب العمل او الهيئة الادارية لأي منها نافذا الا بعد انقضاء مدة الطعن المشار اليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ، وفي حال تقديم المتضرر الطعن يستمر وقف تنفيذ القرار الى حين الفصل في الدعوى .

المادة (117)

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

المادة (118)

على النقابة او نقابة اصحاب العمل اعداد بيانات مالية ختامية خلال الاشهر الاربعه التالية للسنة المالية المنتهية على ان تدقق من محاسب قانوني تنتخبه هيئتها العامة ويتم تزويد الوزارة بنسخة من تقرير المحاسب القانوني والبيانات المالية الختامية فور اقرارها من هيئتها العامة .

المادة (119)

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

ب- كل من ادخل عمدا بيانا غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه او اشترك في ذلك او اغفل ادراج أي نص فيه عقوبت بغرامة لاتقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس الى حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة .

المادة (120)

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

المادة (121)

أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلي مندوب التوفيق أن يبدأ اجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .

ب- إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الاسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريرا إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما من تاريخ احالة النزاع إليه .

ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:

1- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات اصحاب العمل .

2- عضو ان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس .

المادة (122)

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

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

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

المادة (123)

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

المادة (124)

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

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

ج- تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروف عليها وتفصل فيه وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي أو أكثر أمام المحكمة .

المادة (125)

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

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

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

المادة (126)

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

المادة (127)

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

المادة (128)

أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس او المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس او المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار .

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

المادة (129)

- يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكتائب الجلسات المكافآت التي يقرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

المادة (130)

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

أ- لأطراف النزاع العمالي .

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

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

المادة (131)

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

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

المادة (132)

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

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

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

المادة (133)

أ- إذا خالف أي عامل شرطا من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

ب- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربع مائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

المادة (134)

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

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

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

المادة (135)

أ- لا يجوز للعامل ان يضرب دون إعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ب- لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

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

المادة (136)

أ- إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجرة عن الأيام التي يضرب فيها .

ب- إذا أقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها .

المادة (137)

أ- تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى احكام هذا القانون ، على ان يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

ج- 1- تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها .

2- لا تسري احكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لاكثر من مرة بعد اسقاطها او على أي دعوى اخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها .

المادة (138)

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

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

المادة (139)

كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار وبشروط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون .

المادة (140)

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

المادة (141)

يلغى (قانون العمل) رقم (21) لسنة 1960 والتعديلات التي أدخلت عليه على ان تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم الغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة (142)

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .