

قانون مؤقت رقم (51) 2002م قانون معدل لقانون العمل

الفصل الأول

مدى تطبيق القانون وتفسير مصطلحاته

المادة 1 :

يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون العمل لسنة 2002) ويقرأ مع القانون رقم (8) لسنة 1996 المشار إليه فيما يلي بالقانون الأصلي وما طرأ عليه من تعديل قانون واحداً ويعمل به من 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 أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر

الجمعية : الهيئة التي تمثل أصحاب العمل

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

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

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته إنجازاً 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 أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين

الأجر : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي

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

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

المرجع الطبي : الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير

المرض المهني : الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الإصابات 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 الإدارية : الهيئة الإدارية للنقابة

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

المادة 3:

مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (12) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :

أ- الموظفين العمامين وموظفي البلديات

ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أحد

ج- خدم المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهما

د- عمال الزراعة عدا الذين يتم إخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية

المادة 4:

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون
ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة 5 :

تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون

المادة 6 :

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وان 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 الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك

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

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

الفصل الثالث

التشغيل والتوظيف المهني

المادة 10:

أ- تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية

ب- مع مراعاة أحكام أي تشريع آخر ، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام خدم المنازل وبستانييها وطهايتها ومن هم في حكمهم من غير الأردنيين

ج- تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك كيفية إدارتها وإشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية

المادة 11 :

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 وإحالاته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو بكلتا العقوبتين وإقال 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 وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمل العرب

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

ج- تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجده بما في ذلك العمال المستثنيين من أحكام هذا القانون بموجب الفقرتين (ج ، د) من المادة (3) منه ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام

د- للوزير بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي المعوق شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع رسم تصريح العمل لعامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة دائمة إلى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وإذا كانت مهام العامل غير الأردني تقتصر على تقديم العون للمعوق

هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب

و- تعتبر مخالفة لإحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي 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 إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة

3- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها

و- يصدر الوزير قراراً بتسفير 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 أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير .

المادة 13 :

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن 2% (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا واجر كل منهم

المادة 14 :

إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة 15:

- أ- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة
- ب- يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمر بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر 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 تجديدًا 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 انه عامل لمدة غير محدودة
- هـ 1- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقالة 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 منعاً 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 اقتضى هذا العمل

المادة 18 :

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

المادة 19 :

على العامل :

أ- تأدية العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان 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 وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف

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

د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية

المادة 20 :

أ- تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العامل ، وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل ، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل ، ومعلوماته أو أدواته أو آلاته أو مواد الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك

ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواد الأولية في التوصل إلى 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

المادة 22 :

لا ينتهي 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 خطياً 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 الأحوال

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

المادة 24 :

مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي 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 أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32 و33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل

المادة 26 :

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

ب- إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً 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 إجازة الأمومة

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

3- العامل في أثناء أجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء أجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها

ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل 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 الأضرار بغيره

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

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه

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

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى 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 بيبّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير

المادة 29 :

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 :

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

ب- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك

ج- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه

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

هـ- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته

و- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير

ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة

أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام

المادة 30 :

على صاحب العمل أن 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 أودعه لديه من أوراق شهادات أو أدوات

المادة 31 :

أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقيف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها ، كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك

ب- يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ

ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها

د- إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة أن على صاحب العمل إعادة عدد من العمال إلى مواقعهم وأن ظروف صاحب العمل تحتتمل ذلك فيجوز لصاحب العمل الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ هذا القرار وتنتظر المحكمة فيه تدقيقاً بصورة مستعجلة بحيث يبيت في الاستئناف خلال مدة لا تتجاوز شهراً ويكون قرارها قطعياً

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

و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة

المادة 32 :

مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهائية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة

المادة 33 :

أ- بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار 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 قبل الوزير أو من يفوضه

ج) يجوز أن ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على أن يكون استثمار أمواله كلياً أو جزئياً أو أسهم أو حصص الشركة التي أسس فيها ذلك الصندوق

د) أن يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب أن يتضمن نظام أي منها على الأمور المتعلقة بإدارة الصندوق بما في ذلك ما يلي :

وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الأعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الأقل سنوياً لإقرار حسابات الصندوق ومناقشة الأمور الإدارية والمالية وانتخاب ممثليها في لجنة إدارة الصندوق

المادة 34 :

إذا توفى العامل تؤول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة 33 من هذا القانون

المادة 35:

أ- لصاحب العمل استخدام أي عام قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وان لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار 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.

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

المادة 36 :

أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وان يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب

ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع

ج- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه

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 وان لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر 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 الأنظمة الصادرة بموجبه
- ب- إذا لم يتم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما
- ج- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين
- د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل 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

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المادة 39 :

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

المادة 40 :

يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الإشعار

المادة 41 :

أ- إذا انتهى العقد 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 فان مفعوله يبقى سارياً طيلة

المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً

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

المادة 42 :

أ- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً للفئات التالية :

1- أصحاب العمل وخلفهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو عند اندماجها بغيرها

2- العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الاتحاد والذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضواً في الاتحاد وقت إبرام العقد

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

4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي

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

المادة 43 :

لوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل أو العمال وبعد إجراء دراسة مناسبة تشتمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من أصحاب العمل والعمال المعنيين أن يقرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنتشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية

المادة 44 :

يصدر الوزير تعليمات تحدد كيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها واستخراج صور عنها وغير ذلك من الأمور التنظيمية المتعلقة بهذه العقود ويتم تعليق بيان يشير إلى وجود العقد الجماعي وإلى طرفي العقد وتاريخه ومكان إجرائه داخل المؤسسة وفي أماكن العمل

الفصل السابع

حماية الأجور

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 منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون

ب- أن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد

المادة 45 :

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 الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين

و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي

ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد والأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا

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 المتلفة 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 الإضرار التي تسبب العامل بها

المادة 50 :

إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل 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- تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون ، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة وذلك باستثناء الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية

ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً بمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية.

المادة 52 :

أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

ب- تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها أجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها

المادة 53 :

يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى 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 أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه الأجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة

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

1- دعوى أي شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره 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 الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل وخلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى ، أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء أن تطلب من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى

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

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

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

ز- يعفى من الرسوم والطوابع والادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراءات

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

الفصل الثامن

تنظيم العمل والأجازات

المادة 55 :

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً 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 يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة
ب- يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم

المادة 57 :

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك 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 الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان 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

المادة 58 :

لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها

المادة 59 :

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

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

المادة 60 :

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

ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلة الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر

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

المادة 61 :

أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها

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

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

د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة 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 الإجازة 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 أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة

المادة 64 :

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

المادة 65 :

لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات

المادة 66 :

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

1- إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية

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

ب- يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة 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 إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة

المادة 68 :

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

المادة 69 :

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها

ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها

المادة 70 :

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

المادة 71 :

للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد

المادة 72 :

على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

المادة 73 :

مع مراعاة الأحكام 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 عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة

المادة 75 :

يحظر تشغيل الحدث :

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

ب- بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً

ج- في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية

المادة 76:

على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو 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 أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص

للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وأجازاته

المادة 77:

يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو

قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في

حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة 78:

أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

1- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل

وعن الآلات المستعملة فيه

2- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس

والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها

3- إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر

تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر

بهذا الشأن

4- توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة

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

المادة 79 :

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

أ- الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو في أي منها لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة

ب- الأجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات أو في أي منها لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة ووقايتهم منها

ج- الأسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله 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 أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة

المادة 81 :

لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بإدخال أي نوع من الخمور أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة إلى أماكن العمل أو أن يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول إلى تلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير

المادة 82 :

يجب على العمال في أي مؤسسة التقيد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الأحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة

المادة 83 :

للوزير بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية

المادة 84 :

أ- إذا خالف صاحب العمل حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة

ب- يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها

ج- يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف

د- للوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب

المادة 85 :

يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الأنظمة اللازمة في الأمور التالية :

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

ب- العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات أصحاب العمل في توفيرها وكيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والأجهزة الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال

ج- الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل

الفصل العاشر

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة 86 :

تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به

المادة 87 :

أ- إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته

ب- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها في حالة مخالفته لأحكام 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 أمراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد إلى تقرير من المرجع الطبي

المادة 89 :

مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل

المادة 90 :

أ- إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر ألف ومائتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار

ب- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة

ج- إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون

د- إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على أن 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 أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله

المادة 92 :

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

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

ج- لا تسمع أي دعوى أمام المحكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون إذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه

المادة 93 :

لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة إذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة

المادة 94 :

أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على أن يثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية:

- 1- إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمي من المصاب
 - 2- إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية
 - 3- إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب إتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة
- ب- لا تنطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال

المادة 95 :

لا يجوز في أي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى أحكام هذا القانون أو الحجز عليه إلا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه أو بالادعاء بتقاضي التعويض المستحق بعد وفاة العامل

المادة 96 :

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

الفصل الحادي عشر

نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل

المادة 97 :

أ- للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية

ب- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل

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

المادة 98 :

أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبط بعضها ببعض في إنتاج واحد

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

المادة 99 :

أ- تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية :

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

2- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم

3- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال

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

المادة 100 :

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي الوزارة نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات على أن يتضمن النظام الداخلي الأمور التالية :

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها

ج- إجراءات انتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها

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

هـ- عدد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها 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 وإجراءاتها وإنهاء خدماتهم

ط- كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية

ي- إجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة إلى اجتماعاتها العادية وغير العادية

المادة 101 :

أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاه

ب- تعتبر نقابات أصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون بمثابة جمعيات مسجلة بمقتضاه

ج- على نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل المذكورة أعلاه توفيق أوضاعها وأنظمتها وتسمياتها مع أحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه

المادة 102 :

أ- يقدم طلب تأسيس أي نقابة للعمال أو لجمعيات أصحاب العمل موقفاً من قبل المؤسسين إلى مسجل النقابات والجمعيات في الوزارة مرفقاً بما يلي :

1- النظام الداخلي للنقابة أو الجمعية مدرجاً فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها

2- أعضاء الهيئة الإدارية الأولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين

ب- لمسجل النقابات والجمعيات أن يكلف الهيئة الإدارية بتزويده بأي تفاصيل إضافية يراها ضرورية لدراسة الطلب وإتمام إجراءات تسجيل النقابة أو الجمعية

ج- يترتب على مسجل النقابات والجمعيات أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل أي نقابة أو جمعية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه فإذا وافق على الطلب أصدر شهادة بتسجيل

النقابة أو الجمعية وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار

د- يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة أو جمعية الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية

المادة 103 :

أ- تعتبر النقابة أو الجمعية قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

1- نشر قرار مسجل النقابات والجمعيات بتسجيل النقابة أو الجمعية في الجريدة الرسمية

2- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو الجمعية

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

ب- على النقابة أو الجمعية تزويد مسجل النقابات والجمعيات بأي تغيير أو تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجرائه

المادة 104 :

ترسل جميع المراسلات والإشعارات للنقابة أو الجمعية إلى عنوانها المسجل ويجب أن يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات والجمعيات لدى المسجل وإلا اعتبر العنوان المسجل أصلاً قائماً

المادة 105 :

يقوم المسجل بإلغاء شهادة تسجيل النقابة أو الجمعية إذا ثبت أنها أصبحت غير قائمة أما لحلها اختياريًا أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي

المادة 106 :

تحل النقابة أو الجمعية اختياريًا بموافقة ثلثي أعضاء المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو الجمعية لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية أموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لأحكام النظام الداخلي ويجب إشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية

المادة 107 :

أ- إذا تخلفت النقابة أو الجمعية عن تقديم أي إشعار أو كشف أو ميزانية عمومية أو أي من الحسابات أو المستندات التي يوجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تقديمها إلى الوزارة فتعاقب النقابة أو الجمعية أو من يمثلها قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لأي سبب من الأسباب

ب- إذا خالفت النقابة أو الجمعية أحكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر إما بنفسها أو بطلب من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمال فإذا لم تقم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير أو من ينيبه إلى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من أجل تلك المخالفة وللمحكمة أن توقف النقابة أو الجمعية عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى.

المادة 108 :

أ- يحق لأصحاب العمل في أي مهنة تأسيس جمعية لهم لرعاية مصالحهم المهنية في ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون

ب- تؤسس جمعية أصحاب العمل من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن ثلاثين شخصاً من أصحاب العمل في بناء مهنة واحدة أو في مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد وتحدد هذه المجموعات المهنية بقرار من الوزير بالاتفاق مع ممثلي الجمعية ولصاحب العمل في أي مهنة الحق في الانتساب إلى الجمعية التي تمثل مهنته أو الامتناع عن ذلك

ج- يشترط في المؤسس لأي جمعية من جمعيات العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتساب إليها ما يلي :

1- أن يكون أردني الجنسية

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

3- أن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأداب العامة

المادة 109 :

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

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

ب- نفقات إدارة النقابة بما في ذلك أجور تدقيق حساباتها

ج- رسوم الدعاوى القضائية التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ونفقاتها إذا كانت هي أو أي عضو من أعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من أجل تأمين أي حقوق للنقابة أو حمايتها أو كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل

د- نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بعضو من أعضائها
هـ تعويض الأعضاء عن أي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي

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

ز- نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء

المادة 110 :

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

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

ج- يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منهما على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وان تحيط المسجل علماً بذلك خطياً

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

هـ- تنظيم شؤون الاتحاد العام والاتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية

المادة 111 :

لا يعاقب أي موظف في أي نقابة للعمال أو أي عضو فيها ولا تتخذ إجراءات قانونية أو قضائية بحقه بسبب اتفاق مبرم بين أعضاء النقابة بشأن أي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على أن لا يخالف الاتفاق القوانين والأنظمة المعمول بها

المادة 112 :

لا تعتبر أي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن أياً من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة

المادة 113 :

أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي يقررها الوزير

ب- لمفتش العمل الإطلاع في أي وقت على دفاتر حسابات أي نقابة وعلى غيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة وعلى قوائم الأعضاء فيها كما يحق لأي موظف في النقابة ولأي عضو فيها الإطلاع على تلك الدفاتر والسجلات وعلى تلك القوائم وذلك في الأوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على أن تجري تلك الإجراءات في مقر النقابة

المادة 114 :

لا يجوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة إذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والآداب العامة

المادة 115 :

للنقابة أن تفتح فروعاً لها في جميع أنحاء المملكة، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال

المادة 116 :

أ- للوزير أن يتقدم بدعوى إلى محكمة البداية طالباً فيها حل أي نقابة في أي من الحالات التالية :

- 1- إذا ارتكب أي مخالفة لأحكام هذا القانون على أن يكون قد وجه إنذاراً خطياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها إزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب
- 2- التحريض على ترك العمل أو الامتناع عنه أو الاعتصام أو التظاهر في الحالات التي يحظر فيها القيام بهذه الأعمال بمقتضى هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها
- 3- استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على حق آخر من حقوقه

ب- يجوز استئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة إلى محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تفهيمه كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً

المادة 117 :

إذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لأي سبب من الأسباب فتودع أموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال إلى أن تؤسس نقابة جديدة للمهنة أو للمهن نفسها فإذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة

خلال سنة واحدة من حل النقابة الأولى فتؤول أموالها المنقولة وغير المنقولة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال

المادة 118 :

أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن ترسل إلى المسجل قبل أول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الأصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيه وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول ولمسجل النقابات أن يطلب من النقابة تزويده ببيانات أو إيضاحات إضافية للميزانية

ب- يرفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن أسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي أجرتها عليهم وعلى أوضاعهم خلال السنة التي تعود إليها الميزانية

المادة 119 :

أ - إذا تخلفت أي نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل عن تقديم أي إشعار أو كشف أو بيان أو ميزانية عمومية أو أي مستند آخر مما تتطلبه أحكام هذا القانون أو يطلب الوزير أو المسجل تزويده به فيعاقب الموظف أو الشخص الملتزم بتقديمه أو إرساله بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالقياس إلى حده الأعلى إذا تكررت المخالفة

ب- كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة أو اشترك في ذلك أو أجرى أي تزوير في النظام الداخلي للنقابة أو في أي تعديل فيه أو اشترك في ذلك أو اغفل إدراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة 120 :

للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة

المادة 121 :

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

ب- إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة 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 يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو جمعيات أصحاب العمل

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

المادة 122 :

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

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

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

المادة 123 :

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

المادة 124 :

أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير

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

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

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

المادة 125 :

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

- أ- سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم
- ب- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع

المادة 126 :

للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته وذلك بناء على طلب الوزير أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها، كما وان لها في كل وقت أن تصح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الأغلاط أو الأخطاء الكتابية أو 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 كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار

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

المادة 129 :

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

المادة 130 :

تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:
أ- لأطراف النزاع العمالي.

ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم 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 يقتضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك

المادة 131 :

أ- ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه

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

المادة 132 :

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

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول

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

المادة 133 :

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

المادة 134 :

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

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

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

المادة 135 :

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

ب- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً 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 والإجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية

المادة 136 :

أ- إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها

ب- إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق 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 أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة اشهر 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- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها

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

المادة 138 :

أ- لا تسمع أي 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 أي 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 ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون

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 أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون

المادة 142 :

رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون

2002/7/10

حمزة بن الحسين