

مرسوم ملكي بقانون العمل (1)

نحن إدريس الأول ملك المملكة الليبية المتحدة.

- بعد الاطلاع على المادتين 38 (22) و64 من الدستور.
- وعلى المرسوم الملكي الصادر في 5 ديسمبر سنة 1957 بقانون العمل.
- وبناء على ما عرضه علينا وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة رأي مجلس الوزراء.

رسمنا بما هو آت

مادة (1)

تعريف

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالألفاظ والعبارات المبينة فيما يلي المعاني الآتية، إلا إذا دل النص على خلاف ذلك.

المؤسسة الخاضعة للقانون - كل مؤسسة يعمل فيها عمال لحساب صاحب عمل لا يقل مجموعهم عن الحد الأدنى الذي تعينه اللوائح.

المؤسسة الموسمية - هي كل مؤسسة يقتصر العمل فيها، باستثناء أعمال الصيانة والإدارة، على فصل أو فصول معينة من السنة، ولا تزيد أيام العمل فيها عادة على ستة أشهر من كل سنة.

الأجر - كل ما يعطى للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة.

الحدث - كل شخص لا تقل سنه عن 12 سنة ولا تزيد على 16 سنة.

إغلاق المؤسسة - هو إغلاق صاحب العمل لمحل العمل أو إيقاف العمل أو رفضه الاستمرار في استخدام أية جماعة من العمال بسبب نزاع مهني.

نقابة العمال - كل جمعية مهنية تضم عمالاً لا يقل عددهم عن خمسين ممن يشتغلون بمهنة واحدة أو مهنة متشابهة، أو يعملون في مؤسسة واحدة، ويكون هدفها رعاية مصالح العمال والدفاع عنهم، وذلك وفقاً لأحكام هذا القانون.

الفصل الأول

في نطاق تطبيق القانون

مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على جميع الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ويستثنى من ذلك:

أ- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في مؤسسته.

ب- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو في الزراعة فيما عدا:

1- من يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها تصنيعاً كلياً أو جزئياً.

2- من يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

ج- خدم المنازل (وتنظم أوضاعهم بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية).

د- الأشخاص الذين يشتغلون في أعمال الملاحة والصيد البحري الخاضعين لأحكام القانون البحري الليبي أو أي قانون خاص آخر.

مادة (3)

تسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة الاتحادية والولايات والمؤسسات العامة وذلك ما لم تنظم أوضاعهم بلوائح تصدر من السلطات المختصة.

الفصل الثاني

في مدراء ومفتشي العمل

مادة (4)

تعين الجهات المختصة في كل ولاية مديرا للعمل يكون مسؤولا عن تنفيذ أحكام هذا القانون في الولاية، وعليه تقديم المشورة فيما يتعلق بتحسين حالة العمال ورفاهيتهم وتنمية العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

كما تعين الجهات المختصة في كل ولاية العدد اللازم من مفتشي العمل لمعاونة مدير العمل في أداء مهمته.

مادة (5)

1- مع مراعاة أحكام اللوائح، يجوز لمدراء ومفتشي العمل لتنفيذ أحكام هذا القانون:

أ- دخول أية مؤسسة أثناء مواعيد العمل للتأكد من تنفيذ أحكام هذا القانون.

ب- تفتيش أمكنة العمل وفحص السجلات والقيام بالتحريات اللازمة.

ج- ممارسة السلطات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه.

2- يكون لمدراء ومفتشي العمل صفة رجال الضبط القضائي في إثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

مادة (6)

1- على صاحب العمل قبل بدء العمل في أية مؤسسة خاضعة لأحكام هذا القانون، وفي أي مؤسسة موسمية عند حلول كل موسم، أن يرسل إلى مدير العمل المختص إخطارا كتابيا بالبيانات التالية:
أسم المؤسسة ومكانها وتاريخ تأسيسها.

بالعنوان الذي ترسل إليه في المكاتبات المتعلقة بالمؤسسة.

ج- طبيعة العمل الذي تقوم به المؤسسة.

د- طبيعة ومقدار القوة التي تستخدم فيها.

هـ- اسم الشخص المسؤول مباشرة عن إدارة المؤسسة.

ز- جميع البيانات الأخرى التي ينص عليها في اللوائح أو يطلبها مدير العمل.

2- يجب على صاحب العمل عند حصول تغيير في البيانات الواردة في الفقرة السابقة أن يرسل إخطارا كتابيا بذلك إلى مدير العمل خلال سبعة أيام من تاريخ حصول هذا التغيير.

الفصل الثالث

في مكاتب الاستخدام

مادة (7)

1- الليبيون متساوون في حق العمل في جميع الولايات.

2- وتنشأ في كل ولاية مكاتب للاستخدام تكون تابعة لمصلحة العمل، وتقوم في جميع أنحاء الولاية بمساعدة أصحاب العمل في اختيار العمال ومعاونة العمال في الحصول على العمل، وتقوم هذه المكاتب، تحت إشراف ومراقبة مدير مصلحة العمل في الولاية، بما يأتي:

أ قيد أسماء المتعطلين عن العمل مع بيان مؤهلاتهم المهنية وخدمتهم السابقة ورغبات كل منهم ويتم القيد بأرقام سلسلة حسب تاريخ وساعة ورود الطلبات، ويعطى طالب الاستخدام فوراً ودون مقابل شهادة تتضمن تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم قيده.

ب الحصول من أصحاب العمل على المعلومات المتعلقة بالأماكن الخالية.

ج- إرسال أصحاب الطلبات إلى الأماكن الخالية لاستخدامهم.

د- معاونة المتعطلين عن العمل وإرشادهم فيما يختص بالتدريب المهني وإعادة التدريب لتسهيل شغلهم للأماكن الخالية.

هـ - القيام بالأعمال الأخرى التي يطلب إليها مدير العمل القيام بها.

3- ويجوز أن تنص اللوائح، عند الضرورة، على عدم جواز تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب الاستخدام وحدها، وذلك بالنسبة إلى مؤسسات معينة أو مهنة أو فئة من العمال.

4- ويجوز بعد موافقة مجلس الوزراء، أن تنص اللوائح على تعيين حد أدنى لنسبة العمال الليبيين ولمجموع ما يتقاضونه من أجور في مؤسسات معينة.

5- لا يجوز لصاحب العمل أو من يمثله تشغيل العمال عن طريق متعهد أو مقاول، ويعاقب كل من صاحب العمل والمتعهد أو المقاول في حالة مخالفتها نص هذه الفقرة بغرامة قدرها عشرة جنيهاً وتتعدد العقوبة بعدد العمال.

6- وفي جميع الأحوال لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الأعمال، ويعاقب على مخالفة هذا الحكم بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة الخامسة من هذه المادة.

مادة (8)

1- لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مدير مصلحة العمل في الولاية بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتشمل كلمة عمل كل مهنة أو عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره.

2- تحدد اللوائح شروط الحصول على الترخيص المشار إليها في الفقرة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسوم التي تحصلها مصلحة العمل بالولاية على ألا تزيد على خمسة جنيهاً.

الفصل الرابع

في التدريب المهني

مادة (9)

1- يجوز لإحاق الحدث بخدمة صاحب عمل ليقوم بتدريبه بنفسه أو بواسطة مدرب على القيام بمهنة أو عمل معين خلال مدة محددة.

- 2- ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً ويتم إبرام العقد بين صاحب العمل والأب أو من يقوم مقامه بالنسبة للأحداث، ويجوز لمن جاوز السادسة عشرة أن يبرم عقد التدريب بنفسه.
- 3- يجب أن يبرم عقد التدريب المهني طبقاً للشروط التي تنص عليها اللوائح وأن يخطر به مدير العمل خلال أسبوع من تاريخ إبرامه.
- 4- يجوز للوزير في المؤسسات الصناعية أو التجارية التي تحدد بقرار منه، والتي يرى ضرورة تدريب العمال الليبيين على أعمالها، أن يلزم هذه المؤسسات بقبول عدد من العمال للتدريب، وتتعهد هذه المؤسسات بتدريب هؤلاء العمال على أيدي عمال مهرة وفقاً للشروط والأوضاع التي تحدد في لوائح التدريب.
- 5- ويجوز للوزير أن يلزم المؤسسات المذكورة في الفقرة السابقة بقبول خريجي وطلاب المدارس المهنية للتدريب والتمرين وفق الشروط والأوضاع وبالأجور التي يتفق عليها بين مصلحة العمل في كل ولاية وهذه المؤسسات، بعد أخذ رأي وزارة العمل والشئون الاجتماعية.
- 6- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد عدد المتدربين طبقاً لأحكام الفقرتين السابقتين على عشر عدد عمال المؤسسة.

الفصل الخامس

عقد العمل الفردي

مادة (10)

- 1- عقد العمل الفردي هو عقد يتم بين صاحب العمل والعامل لتحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

2- ولا يمنع تغيير صاحب العمل من بقاء عقد العمل نافذاً، ويعتبر صاحب العمل القديم والجديد في هذه الحالة مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات المترتبة على العقد خلال السنة الأشهر التالية لتغيير صاحب العمل، ويكون صاحب العمل الجديد بعد انقضاء هذه المدة هو المسؤول وحده إلا إذا اتفق على غير ذلك.

3- يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ويحرر باللغة العربية من نسختين، لكل من الطرفين نسخة فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات.

كما يجب أن تحرر باللغة العربية جميع الإخطارات والتبليغات والإنذارات التي تبلغ للعامل بسبب عقد العمل.

وعلى كل صاحب عمل أن يعطي العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

مادة (11)

إذا أبرم عقد العمل مقاول أعمال من الباطن بالنيابة أو لحساب صاحب العمل اعتبر المقاول من الباطن وصاحب العمل مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات التي ينص عليها هذا القانون.

مادة (12)

تحدد اللوائح الأعمال التي يمكن وضع العمال فيها تحت التجربة ومدة التجربة وشروطها.

ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، كما لا يجوز تعيينه تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، ويجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل تحت التجربة في أي وقت خلال فترة التجربة أو في نهايتها وذلك دون إنذار أو تعويض.

مادة (13)

يجب على صاحب العمل:

أ- أن يعامل عماله معاملة لائقة وأن يمتنع عن كل ما من شأنه أن يمس كرامتهم أو حرية معتقداتهم الدينية.

ب- أن يسهل للموظفين المختصين بوزارة العمل والشئون الاجتماعية ومصالح العمل في الولايات كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة أو الإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه، وأن يقدم إلى السلطات المختصة جميع المعلومات والبيانات التي تطلب تحقيقاً لهذا الغرض.

ج- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقهم في التصويت في الانتخابات العامة، والخاصة بالانتخابات، دون تخفيض لأجورهم، وله أن ينظم كيفية ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.

د- أن يتحمل مصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل.

مادة (14)

يجب على العامل:

أ- أن يؤدي العمل المطلوب منه بموجب عقد العمل، وتحت إشراف وإدارة صاحب العمل أو ممثله ووفقاً لتعليماته.

ب- أن يعني عناية كاملة بالآلات والأدوات الموضوعه تحت تصرفه.

ج- أن يلتزم حسن السلوك أثناء العمل.

د- أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه، وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل لهذا العمل.

هـ- ألا يمتنع عن التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب صاحب العمل ذلك سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية أو غير القابلة للشفاء.

و- أن يحافظ على الأسرار المهنية التي قد يترتب على إفشائها الإضرار بصاحب العمل.

مادة (15)

1- يجوز لكل من صاحب العمل والعمال إنهاء العقد. وذلك بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة مساوية للمدة المقررة لدفع الأجور.

فإذا كان أجر العامل يدفع على أساس القطعة أو الساعة أو اليوم فتكون مدة الإنذار أسبوعاً واحداً متى كان العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل نفسه بصورة مستمرة مدة لا تقل عن أربعة أسابيع.

2- وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الإنذار عن أسبوعين، إذا بلغت مدة خدمة العامل سنة فأكثر.

3- إذا ألغي العقد بغير مراعاة مدة الإنذار ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء الباقي منها، ويكون تقدير التعويض عن مدة الإنذار بالنسبة للعامل الذي يعمل بالقطعة على أساس متوسط الأجر الذي حصل عليه خلال الشهر السابق لفسخ العقد.

4- إذا انتهت خدمة العامل أدي إليه الأجر المستحق فوراً، إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك.

مادة (16)

1- للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى مدير العمل الذي يقع في دائرته محل العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل، وذلك بكتاب مسجل ويتخذ مدير العمل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا لم تتم التسوية تعين على مدير العمل أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وملاحظات مدير العمل.

وعلى قلم الكتاب أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة، ويخطر بها العامل وصاحب العمل ومدير العمل، ويرفق بالإخطار صورة من مذكرة مدير العمل ويكون الإخطار بكتاب مسجل.

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه غير قابل للاستئناف. فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته بأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله، وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل، وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة وبدون رسوم قضائية، وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له.

وتطبق القواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة في الموضوع، ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام، وعلى المحكمة أن تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة. وللعامل في جميع الأحوال أن يقدم طلب وقف التنفيذ مباشرة إلى قاضي الأمور المستعجلة وتتبع في الإجراءات الأحكام المنصوص عليها في هذه الفقرة.

2- يعاقب كل من امتنع من أصحاب العمل عن تنفيذ قرار قاضي الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ قرار الفصل أو حكم محكمة الموضوع بإعادة العامل المفصول إلى عمله المشار إليه في الفقرة السابقة بغرامة قدرها خمسون جنيهاً.

وتتعدد العقوبات بعدد العمال الذين وقع في شأنهم الامتناع عن تنفيذ الحكم.

مادة (17)

1- إذا كان فسخ العقد صادراً من صاحب العمل دون إنذار قانوني ودون سباب معقولة يكون للعامل علاوة على التعويض المعطى له طبقاً للمادة (15) الحق في الحصول على مكافأة معادلة لأجر أسبوعين عن كل سنة من سني الخدمة المستمرة على أساس أجر الشهر الأخير بحيث لا تجاوز مجموع المكافأة المذكورة أجر ثمانية عشر شهراً.

2- إذا كان الأجر محددًا بالمهمة أو القطعة تحسب المكافأة المعادلة لأجر أسبوعين على أساس جزء واحد من اثني عشر جزءاً من مجموع الأجر الذي حصل عليه العامل خلال الستة الأشهر السابقة على فسخ العقد.

مادة (18)

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة إلا في الحالات الآتية:

أ- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

ب- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

ج- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والعمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل.

د- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

هـ- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل.

و- إذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

ز- إذا حكم على العامل في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

ح- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر.

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا اعتدى العامل اعتداءً جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

مادة (19)

لا يعتبر من قبيل الفصل التعسفي فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:

أ- وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتاليين.

ب- إنقاص عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية.

ج- الأعمال الموسمية أو المؤقتة بطبيعتها ويرجع في تقدير ذلك إلى المحكمة المختصة.

ويستحق العامل المفصول في حالة الفصل غير التعسفي بالإضافة إلى الأجر عن مدة الإنذار القانوني مكافأة تعادل أجر أسبوعين عن كل سنة من سني الخدمة حتى السنة الخامسة عشرة وأجر شهر فيما زاد

على ذلك وتحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي تقاضاه العامل في نهاية خدمته سواء دفعت عنها أقساط فرع معاش الشيخوخة أو لم تدفع.

مادة (20)

1- يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون إنذار في الحالات الآتية:

- أ- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 - ب- إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون.
 - ج- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 - د- إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل.
 - هـ- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.
- 2- إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في الفقرة السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة (19) وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة.

مادة (21)

على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية العقد بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، ويبين فيها أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت.

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.

الفصل السادس

في عقود العمل المشتركة

مادة (22)

- 1- عقد العمل المشترك هو اتفاق يتعلق بظروف وشروط العمل يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال أو وكلاء العمال الذين يمثلونهم قانوناً في حالة عدم وجود نقابة وبين صاحب عمل أو أكثر أو هيئة لأصحاب العمل.
- 2- لا يجوز لممثلي نقابة العمال أو ممثلي هيئة أصحاب العمل أن يتعاقدوا باسم النقابة أو الهيئة التي يمثلونها إلا إذا منحوا هذا الحق بنص وارد في نظام النقابة الأساسي أو قرار خاص تتخذه الجمعية العمومية للنقابة أو الهيئة بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين.
- 3- يجب أن يحرر العقد أمام جهة رسمية مصرح لها بالتوفيق وإلا كان باطلاً.
- 4- يرسل الطرفان المتعاقدان إلى مدير مصلحة العمل في الولاية نسخة رسمية من العقد خلال أسبوعين من تاريخ إبرامه ليحيله إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- 5- لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد اعتماده من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتسجيله بمصلحة العمل في الولاية، ونشر ملخص عنه في الجريدة الرسمية وتحدد اللوائح كيفية تسجيل هذه العقود.
- 6- يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة معينة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على خمس سنوات.

وإذا وقع العقد لمدة غير معينة جاز فسخه بإرادة الطرفين خلال مدة الإنذار المحددة في العقد، فإن لم يتضمن العقد تحديداً لهذه المدة كانت مدة الإنذار ثلاثة أشهر على الأقل.

7- لغير المتعاقدين من النقابات أو العمال أو أصحاب العمل أو الهيئة الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ويتبع في شأن الانضمام الإجراءات الخاصة بتسجيل عقد العمل المشترك.

8- يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

ويقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك.

كما يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام.

9- لمدير مصلحة العمل في الولاية - بناء على طلب أحد الطرفين وبعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - أن يلغي تسجيل العقد المشترك الغير معين الأجل استناداً إلى الدراسات المقدمة وبعد استشارة المنظمات النقابية وذوي الشأن.

مادة (23)

إذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد سارياً على جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة، وذلك فيما يتعلق بالنصوص التي تكون أكثر فائدة للعامل من عقد العمل الفردي.

الفصل السابع

في الحد الأدنى للأجور

مادة (24)

1- ينشأ في كل ولاية بقرار من المجلس التنفيذي مجلس يسمى "المجلس الاستشاري للأجور" ويشكل من ممثل عن النظارة المختصة بشئون العمل رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء من أصحاب العمل والعمال.

2- وللمجلس التنفيذي في الولاية، بعد أخذ رأي المجلس الاستشاري المنصوص عليه في الفقرة السابقة وموافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية أن يقرر حداً أدنى للأجور يمنح للعمال في الولاية أو في منطقة معينة منها وذلك بصورة عامة أو فيما يتعلق بمهنة أو فئة معينة من العمال.

3- يعاقب كل صاحب عمل يدفع للعمال أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة طبقاً للفقرة السابقة بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهاً عن كل حالة، ويحكم فضلاً عن ذلك بإلزام صاحب العمل بدفع فروق الأجور اعتباراً من تاريخ نفاذ القرار المحدد للحد الأدنى.

الفصل الثامن

في حماية الأجور

مادة (25)

1- على صاحب العمل أن يدفع الأجور خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها بدون خصم أي مبلغ سوى ما هو مسموح به قانوناً ولا يجوز أن تزيد فترة دفع الأجور على شهر واحد.

2- يسمح بالاستقطاعات التالية من الأجور طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها اللوائح، وفي الأحوال الآتية:

أ- الاستقطاعات الخاصة بضريبة الدخل وباشترابات العمال الخاصة بالتأمين الاجتماعي.

ب- الاستقطاعات الخاصة باسترداد السلف بتسوية الأجور، ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون مستحقاً من ذلك، كما لا يجوز له أن يتقاضى عن السلف أية فائدة.

ج- الاستقطاعات الخاصة بوفاء نفقة محكوم بها أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكّل وملبس، وفي كلتا الحالتين لا يجوز أن يزيد ما يحجز أو يتنازل عنه من الأجر عن الربع شهرياً، وتعطى الأولوية لدين النفقة.

د- الاستقطاعات للتغيب عن العمل وفقاً للوائح.

3- لا يجوز توقيع غرامة على العامل إلا وفقاً لإعلان ينشر داخل محل العمل، تحدد فيه الأفعال التي توقع الغرامة على ارتكابها ومقدارها. ولا يجوز توقيع الغرامة إلا بعد سماع أقوال العامل وتحقيق دفاعه بحيث لا تجاوز الغرامة 5% من مجموع الأجر المستحق خلال الشهر الذي وقعت فيه المخالفة.

وتستقطع الغرامة من أجر الفترة التي وقعت المخالفة خلالها أو من أجر الفترة التالية لها مباشرة.

ويجب قيد غرامات العمال في سجل خاص وعلى صاحب العمل بالاتفاق مع ممثلي عمال المؤسسة أن يخصص الغرامات المقتطعة فيما يعود عليهم بالنفع، وتحدد اللوائح الأفعال المستوجبة لتوقيع الغرامة وشروط توقيعها والإجراءات الواجب إتباعها ومن يختص بتوقيعها.

مادة (26)

1- يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين عقارية أو منقولة وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

2- وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية المنشأة تسجل الديون المذكورة على التفضيلة أو التصفية كديون ممتازة. ويدفع للعامل معجلاً حصة تعادل أجر شهر قبل أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفضيلة، أو التصفية، وإذا لم تكف الموجودات لسداد ديون العمال جميعها قسمت بينهم قسمة غرماً.

مادة (27)

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف حكماً من الأحكام الواردة في هذا الفصل أو اللوائح الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تزيد على خمسين جنيهاً.

الفصل التاسع

في حماية صحة وسلامة ورفاهية العمال

مادة (28)

تحدد اللوائح الشروط اللازمة لحماية صحة وسلامة ورفاهية العمال في المؤسسات الخاضعة للقانون وغيرها.

مادة (29)

يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية، وبصفة خاصة في المناجم وفي مراكز تكرير البترول أو استثماره بما يأتي:

أ- أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين، وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بالاتفاق مع الناظر المختص في الولاية.

ب- أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض، وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية، وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها داخل المنجم يجب أن تقدم للعامل مغلقة تغليفاً صحياً أو معبأة في أوان محكمة الغطاء، ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي.

ج- أن يوفر لعماله الخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية والترفيهية التي تحددها اللوائح.

د- كما يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً في مناطق التنقيب وقيمينون في مخيمات أن يقدم لعماله مجاناً وبدون مقابل مخيمات لائقة للسكنى، ويوفر لهم الماء الصالح للشرب ويقدم لهم ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون مستوفية للشروط الصحية، وتحدد أنواع وكميات الطعام بالنسبة لكل وجبة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات مقابل أي بدل مالي.

مادة (30)

1- على صاحب العمل أن يخطر مصلحة العمل بالولاية كتابة على النموذج التي تحدده اللوائح بأي حادث عمل يقع في المؤسسة سواء كانت خاضعة للقانون أو غير خاضعة، إذا نتج عن الحادث وفاة العامل أو جرح يترتب عليه توقفه عن العمل، وذلك خلال 72 ساعة من وقت وقوع الحادث.

2- وعلى صاحب العمل أن يوفر دائماً لعماله وسائل الإسعاف الطبية الأولية في المنشأة، على أن يتحمل نفقات العلاج وثمان الأدوية ونفقات نقل العامل إلى المستشفى إذا اقتضى الأمر ذلك.

3- وتحدد اللوائح الأحكام الخاصة بحوادث العمل في المحال والمؤسسات غير المشمولة بأحكام قانون التأمين الاجتماعي والمتعلقة بحماية عمالها وتحديد التعويض عن نسب العجز والوفاة بما في ذلك الإجازات المرضية وغير ذلك.

مادة (31)

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف حكماً من أحكام هذا الفصل واللوائح الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تزيد على خمسين جنيهاً.

الفصل العاشر

ساعات العمل والاجازات والعطلة الأسبوعية

مادة (32)

1- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو 48 ساعة في الأسبوع وذلك مع مراعاة ما يأتي:

أ- لا تدخل ضمن ساعات العمل الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ب- إذا كانت ساعات العمل اليومي تزيد على ست ساعات فيجب أن يعطى العامل فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة على أن تنظم فترات الراحة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية وذلك باستثناء المؤسسات التي تشغل ثلاثة أفواج بصورة مستمرة ومع مراعاة ما تنص عليه اللوائح من أحكام لحماية صحة وسلامة هذه الطائفة من العمال.

ج- لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم.

د- لا يجوز استخدام المرأة والحدث فيما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأعمال التي تنص عليها اللوائح بالنسبة للنساء فقط.

هـ- لا يجوز بأي حال أن تشتغل المرأة العاملة أكثر من 48 ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية.

2- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من 12 ساعة في اليوم الواحد.

3- يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات إضافية، زيادة عن الحد الأقصى المقرر قانوناً بحيث لا تجاوز ساعات العمل الإضافية ثلاث ساعات في اليوم أو 12 ساعة في الأسبوع. وأن يدفع للعامل عن كل ساعة إضافية يشتغلها أجراً يعادل مرة ونصف أجره المعتاد.

4- لكل عامل الحق في يوم منتظم للراحة الأسبوعية بأجر، ويراعى أن يكون يوم الجمعة، وإذا اشتغل العامل في يوم راحته الأسبوعية المنتظم وجب أن يعطى يوم راحة آخر خلال الثلاثة الأيام التالية أو أن يدفع له بالإضافة إلى أجره المعتاد ما يعادل مثلي أجره العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته.

5- ويجوز بعد موافقة مدير مصلحة العمل بالولاية الاتفاق على تجميع العطلات الأسبوعية والرسمية المستحقة للعمال الذين يعملون في أماكن بعيدة عن محال إقامتهم وعائلاتهم خلال شهرين على الأكثر وأخذها جملة واحدة.

6- يجوز أن تنص اللوائح على عدم تطبيق كل أو بعض أحكام هذه المادة في الحالات المستعجلة أو في حالات الطوارئ، أو على العمال الذين يشغلون مراكز إشراف أو إدارة أو مراكز سرية أو خاصة أو العمال المخصصين للحراسة والنظافة، وتحدد اللوائح الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لهؤلاء.

7- في حساب ساعات العمل المنصوص عليها في هذه المادة، يعتبر العامل أنه اشتغل الحد الأقصى لساعات العمل اليومية المقررة قانوناً بالنسبة لأي يوم عطلة رسمية، ولا يحسب يوم الراحة الأسبوعية.

مادة (33)

يجب على أصحاب العمل أو ممثليهم في كل مصنع أو في كل مؤسسة صناعية أو تجارية يزيد عدد عمالها على ثلاثين عاملاً أن يعلنوا في مكان ظاهر جدول ترتيب ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الأسبوعية لكل عامل ولفئات العمال المختلفة وأن يبلغوا نسخة منه إلى مصلحة العمل في الولاية المختصة.

مادة (34)

يمنع الاستخدام المزدوج إلا في الحالات التي تنص عليها اللوائح.

مادة (35)

1- لكل عامل الحق في أجازة سنوية بأجر على أساس يوم واحد عن كل شهر يقضيه في خدمة نفس صاحب العمل يضاف إليها يوم واحد بأجر عن كل فترة ستة أشهر من الخدمة المستمرة، ولا يجوز للعامل القيام بالأجازة إلا بعد مضي سنة كاملة في العمل ما لم يسمح له صاحب العمل بذلك، وتكون مدة الأجازة السنوية يوماً ونصف يوم عن كل شهر يضاف إليها يوم ونصف يوم بأجر عن كل فترة ستة أشهر من الخدمة المستمرة وذلك بالنسبة للفئات التالية:

أ- الأحداث.

ب- من أمضى في خدمة صاحب العمل عشر سنوات متصلة.

ج- الموظفين الذين يشغلون في المؤسسة وظائف رئيسية طبقاً لما تحدده اللوائح.

2- يحسب ضمن أيام الأجازة يوم الراحة الأسبوعية الذي يقع خلالها أما أيام العطلات الرسمية الأخرى فلا تحسب منها.

3- يدفع للعامل أجره مدة الأجازة على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه في اليوم السابق على بدء الأجازة، فإذا كان العامل مكلفاً بتنفيذ عمل معين أو يعمل بالقطعة فيدفع له أجر يعادل متوسط أجره اليومي خلال الأسبوعين السابقين للأجازة مباشرة، ويجب أن يدفع المبلغ المستحق للعامل قبل بدء الأجازة.

4- لصاحب العمل أن يختار تاريخ منح الأجازة حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب ضماناً لسير العمل ولا يجوز له فصل العامل أو إنذاره بالفصل أثناء الأجازة كما لا يجوز للعامل أثناء قيامه بالأجازة أن يترك خدمة صاحب العمل أو أن ينذر به بذلك دون موافقة صاحب العمل.

5- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة التمتع بأجازة خاصة بأجر مدتها خمسة وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج، ولا ينتفع العامل بهذه الأجازة إلا مرة واحدة في العمر ويجب على العامل أن يقدم لصاحب العمل الوثائق المثبتة لقيامه فعلاً بأداء هذه الفريضة.

مادة (36)

إذا فصل العامل بعد إنذاره قانوناً أو تعويضه عن هذا الإنذار أو إذا ترك العمل بعد إنذاره صاحب العمل قانوناً، فيدفع له أجر عن أيام الأجازات التي استحقها.

مادة (37)

1- يحق للعامل في المؤسسات أو المحال غير المشمولة بأحكام قانون التأمين الاجتماعي المتعلقة بالمساعدات المالية الذي يصاب بمرض عادي غير ناتج عن إصابة بسبب العمل أو المرض المهني الحصول على أجازة مرضية في كل سنة يقضيها في الخدمة لمدة 24 يوماً بنصف أجر و14 يوماً بربع

أجر و60 يوماً بدون أجر، وذلك بشرط أن تكون مدة خدمته لدى صاحب العمل قد تجاوزت ستة أشهر ويسقط حق العامل في التمتع بهذه الأجازة في السنة بانقضائها.

وتمنح الأجازة بناء على شهادة طبيب صاحب العمل إن كان للمؤسسة طبيب أو من الطبيب الذي عالج العامل في حالة عدم وجود طبيب المؤسسة.

ويجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى طبيب آخر بمراجعة الشهادة التي منحت من الطبيب المعالج فإذا اختلفت الشهاداتتان يحال الأمر إلى الطبيب الحكومي بالمنطقة أو إلى لجنة طبية حكومية للقيام بفحص العامل مجاناً وتكون الشهادات الصادرة في هذه الحالة نهائية.

2- يحق للعاملات غير المشمولات بأحكام قانون التأمين الاجتماعي الحصول على إجازات بسبب الحمل أو الولادة تنظمها اللوائح.

مادة (38)

لا يجوز تشغيل المرأة أو الحدث في الأعمال التي تنص اللوائح على أنها خطيرة بشكل عام أو على أنها خطيرة بالنسبة لأي منهما.

مادة (39)

1- يمنع استخدام الصغير الذي تقل سنه عن اثني عشر سنة في أية مؤسسة خاضعة لأحكام هذا القانون أو غيرها، وإذا لم يكن لدى الحدث أية وثيقة يعتمد عليها في تحديد سنه وجب تقدير السن بواسطة طبيب حكومي.

2- لا يجوز استخدام الحدث في مؤسسة خاضعة لهذا القانون إلا إذا كان لديه شهادة من طبيب حكومي تدل على لياقته الصحية للعمل المكلف به في هذه المؤسسة.

3- على صاحب العمل أن يحتفظ بجميع البيانات التي تنص عليها اللوائح بالنسبة لكل حدث يشتغل في مؤسسة خاضعة لهذا القانون.

4- لا يجوز تشغيل الحدث في أية مؤسسة إذا كان قد اشتغل في نفس اليوم في مؤسسة أخرى.

5- يكون الحصول على الشهادات المتعلقة بالسن واللياقة الصحية وفقا للقواعد والإجراءات التي تنص عليها اللوائح.

مادة (40)

على صاحب العمل أن يحتفظ في كل مؤسسة خاضعة لهذا القانون بسجلات خاصة بعماله محررة باللغة العربية تبين:

1- اسم وعنوان العامل، وفي حالة الحدث تاريخ ميلاده.

2- طبيعة عمله.

3- القسم الذي يعمل فيه أو المجموعة التي يعمل بها، وغير ذلك مما يبين طبيعة العمل الموكول إليه.

4- جميع البيانات الأخرى التي قد ينص عليها في اللوائح.

مادة (41)

يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام هذا الفصل أو اللوائح الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تجاوز عشرين جنيها.

الفصل الحادي عشر

في نقابات العمال

مادة (42)

للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة واحدة أو بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة أو متصلة من ناحية الإنتاج أن يكونوا فيما بينهم نقابة ترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتحدد اللوائح المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة أو المتصلة من حيث الإنتاج ويكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية.

مادة (43)

لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المهنة أو الصناعة الواحدة في الولاية. على أنه يجوز لعمال كل مؤسسة يزيد عددهم على مائة عامل أن يكونوا نقابة خاصة بهم.

مادة (44)

يكون مقر النقابة بعاصمة الولاية، على أنه يجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يكون مقر النقابة في أي جهة أخرى بالولاية.

مادة (45)

للنقابة أن تنشئ فروعاً لها داخل الولاية في الجهات التي توجد بها الصناعات أو المهن التي أنشئت النقابة من أجلها.

مادة (46)

لا يجوز الانضمام إلى أكثر من نقابة واحدة في آن واحد ولو كان الشخص يمارس أكثر من مهنة واحدة.

مادة (47)

يشترط لقبول انضمام العامل إلى النقابة:

أ- أن يكون ليبيا.

ب- ألا يقل عمره عن 18 سنة ميلادية.

ج- ألا يكون منضما إلى نقابة أخرى.

وتنتهي عضوية العامل بتعطله عن العمل مدة سنتين متتاليتين.

مادة (48)

يجب أن يكون لكل نقابة مجلس إدارة يؤلف من سبعة أعضاء على الأقل تنتخبهم الجمعية العمومية سنويا بالاقتراع السري، ويشترط في عضو مجلس الإدارة ما يأتي:

أ- أن يكون ليبيا.

ب- ألا يقل عمره عن 21 سنة ميلادية.

ج- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية.

د- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف.

هـ- ألا يكون عضوا في مجلس إدارة نقابة صدر حكم بحلها ما لم ينقض على صدور هذا الحكم خمس سنوات على الأقل.

و- أن يكون قد أمضى في مزاولة مهنته مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز تسمية أعضاء فخريين.

مادة (49)

يجب أن يشتمل النظام الأساسي للنقابة على ما يأتي:

- 1- اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانونا.
- 2- الأغراض التي أنشئت من أجلها.
- 3- شروط القبول لعضوية النقابة وانتهاء العضوية.
- 4- اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها.
- 5- تشكيل مجلس الإدارة واختصاصاته والقواعد الخاصة بسير أعماله وكيفية انتخاب أعضائه.
- 6- قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء وشروطه.
- 7- مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها والقواعد المتعلقة بإمساك الحسابات.
- 8- شؤون موظفي النقابة وكيفية تعيينهم وعزلهم.
- 9- سلطات الأعضاء في النقابة وكيفية ممارستها عن طريق الاجتماعات العامة أو الخاصة أو اجتماعات التفويض أو عن طريق آخر حسب الأحوال.

10- الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها.

11- الإجراءات التي تتبع في حالة المنازعات المهنية.

12- كيفية تعديل النظام الأساسي.

13- كيفية حل النقابة وتوزيع أموالها.

مادة (50)

يجب أن يرفق بالنظام الأساسي للنقابة بيان بأسماء أعضاء النقابة على أن يكون لكل عضو في النقابة حق الاطلاع على هذا البيان متى طلب ذلك.

مادة (51)

تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسجيل النقابات وفقا لأحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه، ويتبع في تعديل النظام الأساسي للنقابة الإجراءات الواجب إتباعها في شأن تسجيل النقابات.

مادة (52)

لا يجوز تسجيل النقابة إلا بعد الموافقة على النظام الأساسي للنقابة وفقا لأحكام هذا القانون.

مادة (53)

يشترط في طلب التسجيل أن يكون موقعا من عشرة أعضاء على الأقل من النقابة المراد تسجيلها ويرفق بالطلب نسخة من مشروع النظام الأساسي للنقابة موقعا عليها منهم.

مادة (54)

تقدم طلبات التسجيل إلى مدير مصلحة العمل في الولاية التي تطلب النقابة مزاولة نشاطها فيها على النماذج التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وترسل نسخة من هذه الطلبات في نفس الوقت إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

2- ويحيل مدير مصلحة العمل طلب التسجيل إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في أقرب وقت مشفوعا بملاحظاته وتوصياته.

3- يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق مدير مصلحة العمل بالولاية استيفاء ما تراه لازما من البيانات الخاصة بالتسجيل أو طلب تعديل بعض البيانات، ويجوز لها الامتناع عن التسجيل إلى أن يتم تقديم الاستيفاءات أو التعديل المطلوب.

4- إذا وجد بين اسم النقابة الواردة في طلب التسجيل وبين اسم نقابة أخرى تماثل أو تشابه من شأنه أن يؤدي إلى حصول لبس بين النقابتين فيجب على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تطلب تغيير اسم النقابة المراد تسجيلها.

مادة (55)

إذا استوفت النقابة جميع شروط التسجيل المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه، تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإدراج اسم النقابة والبيانات الخاصة بها في السجل المعد لهذا الغرض، فإذا انقضت ثلاثة أشهر من تاريخ وصول طلب التسجيل إلى الوزارة دون أن يتخذ أي قرار بشأنه اعتبر ذلك بمثابة قرار بتسجيل النقابة ويجب في هذه الحالة إدراج اسم النقابة في سجل النقابات.

مادة (56)

ترسل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى مدير مصلحة العمل بالولاية - فور إتمام تسجيل النقابة - شهادة تسجيل معتمدة مع نسخة من نظام النقابة الأساسي مصدق عليها وذلك لتسليمها إلى النقابة صاحبة الشأن، كما ترسل الوزارة صوراً من الوثائق المذكورة إلى مدير مصلحة العمل في كل ولاية تمارس النقابة نشاطاً فيها، ويجب أن تحتفظ النقابة بالصورة الأصلية لشهادة التسجيل.

مادة (57)

يجوز الطعن في القرار الصادر برفض تسجيل النقابة أمام المحكمة العليا الاتحادية وذلك خلال ستين يوماً من تاريخ الإخطار برفض التسجيل.

مادة (58)

لناظر العمل في الولاية - بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية - أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها مقر النقابة الرئيسي الحكم بحل النقابة في الحالتين الآتيتين:

أ- إذا وقعت منها مخالفة لحكم من الأحكام الواردة في هذا القانون رغم سبق إنذارها كتابة بإزالة أسباب المخالفة.

ب- إذا زاولت النقابة نشاطاً غير مشروع.

ويجوز للمجلس التنفيذي بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقرر وقف نشاط النقابة كلياً أو جزئياً إلى أن تثبت المحكمة في أمر الحل.

مادة (59)

في حالة حل النقابة اختياريًا أو قضائيًا يجب إيداع أموالها السائلة في مصرف تعينه النظارة المختصة بالولاية وذلك إلى أن تشكل نقابة جديدة للمهنة أو في المؤسسة، وفي هذه الحالة تسلم هذه الأموال إليها. فإذا لم يتم تشكيل النقابة الجديدة في مدى سنتين من تاريخ الإيداع جاز بقرار من ناظر العمل إنفاق هذه الأموال فيما يعود على العمال بالنفع.

مادة (60)

تبدأ السنة المالية للنقابة من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من كل عام.

مادة (61)

على النقابة أن ترسل إلى كل من مدير مصلحة العمل في الولاية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في ميعاد أقصاه أول أبريل من كل سنة نسخة من حسابها الختامي عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر السابق على أن يكون معتمداً طبقاً لما تقرره اللوائح، كما ترسل إخطاراً عن كل تغيير حدث خلال العام المذكور بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة.

ويجوز لمدير مصلحة العمل في الولاية أن يطلب من النقابة ما يلزم من بيانات للتحقق من صحة البيانات الخاصة بممتلكات وديون النقابة.

مادة (62)

يحظر على صاحب العمل أن يطلب من العامل عدم الاشتراك في نقابة عمال أو أن يكلفه بالاستقالة من عضوية نقابة أو أن يفصله من العمل أو يضطهده بسبب انضمامه إلى النقابة أو مساهمته في نشاطها في

غير ساعات العمل، أو أثناء العمل بتصريح منه، ويعاقب صاحب العمل على ارتكاب شيء من ذلك بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً.

مادة (63)

لنقابات العمال في كل ولاية تكوين اتحادات للدفاع عن المصالح المشتركة ويحدد الحد الأدنى لعدد النقابات التي يؤلف منها الاتحاد بلائحة تصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ويتبع في تكوين هذه الاتحادات وتسجيلها وحلها الأحكام الخاصة بالنقابات الواردة في هذا الفصل ويجب أن يتضمن النظام الأساسي للاتحاد القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد في مجلس الإدارة والجمعية العمومية.

مادة (64)

لاتحادات العمال في الولايات أن تكون اتحاداً عاماً للإشراف على شؤونها وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد في ليبيا، ويتبع في تكوينه وتسجيله وحله الأحكام الخاصة بالنقابات. ويجب أن يتضمن النظام الأساسي القواعد التي تتبع في تمثيل الاتحادات المنظمة للاتحاد العام في مجلس الإدارة والجمعية العمومية. وللاتحاد العام الحق في الانضمام إلى المنظمات الدولية بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مادة (65)

1- يعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز عشرة جنيهاً كل نقابة أو اتحاد ارتكب مخالفة خاصة بالإخطارات والبيانات والمستندات المنصوص عليها في هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه.

2- يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص قدم أو تسبب عمداً في تقديم معلومات غير صحيحة أو غير كاملة أو مضللة إلى مدير مصلحة العمل فيما يتعلق بالأمر الوارده في النظام الأساسي للاتحاد أو النقابة، أو الخاصة بالبيانات أو الحسابات أو المستندات الأخرى التي يجب تقديمها إلى مدير مصلحة العمل.

3- مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز شهراً وبغرامة لا تزيد على عشرة جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص تعمد إعطاء نسخة غير صحيحة من النظام الأساسي للاتحاد أو النظام الأساسي للنقابة أو من التعديلات الطارئة عليهما إلى عضو في النقابة أو الاتحاد أو إلى شخص ينوي الانضمام إلى النقابة مع علمه بعدم صحتها.

الفصل الثاني عشر

في منازعات العمل

مادة (66)

النزاع الجماعي، هو كل نزاع يتعلق بالاستخدام أو ظروف وشروط العمل ويقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المهني ويشترط ألا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرين عاملاً.

فإذا كان واقعا بين صاحب العمل وعدد من العمال يقل عن القدر المشار إليه في الفقرة السابقة اعتبر النزاع فردياً.

مادة (67)

إذا وقع نزاع - جماعي أو فردي - ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته، تتبع الإجراءات المبينة في المواد التالية ولا يجوز للعمال اللجوء إلى الإضراب كما لا يجوز لصاحب العمل غلق محله أو تسريح العمال إلا بعد إتباع هذه الإجراءات وصدور الحكم أو القرار النهائي.

مادة (68)

يختص بتسوية منازعات العمال موظفو التوفيق ومجالس التوفيق وهيئات التحكيم وفقا للأحكام المبينة في المواد التالية.

وتبين اللوائح الإجراءات المتعلقة بعرض النزاع على موظفي التوفيق ومجلس التوفيق وهيئة التحكيم وتطبق بالنسبة إلى مجلس التوفيق وهيئة التحكيم أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه اللوائح.

مادة (69)

تعين السلطات المختصة في كل ولاية موظفين للتوفيق تكون مهمتهم تسوية المنازعات الفردية التي تقع بين أصحاب العمل والعمال طبقا لأحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه ويجوز تعيين موظف للتوفيق لمنطقة محددة أو لصناعات خاصة في منطقة معينة أو لصناعة معينة أو أكثر.

مادة (70)

يعين المجلس التنفيذي في كل ولاية مجلساً للتوفيق يختص بتسوية المنازعات الجماعية ويشكل مجلس التوفيق من قاضي تنديه الجمعية العمومية بالمحكمة الابتدائية في بدء كل سنة قضائية وعضوية عدد متساو من ممثلي أصحاب العمل والعمال الذين يعينون بعد التشاور مع اتحاد العمال في الولاية التابعين لها.

مادة (71)

تشكل في كل ولاية هيئة تحكيم تختص بالفصل في المنازعات الجماعية طبقاً لأحكام هذا القانون وتؤلف من ثلاثة مستشاري محكمة الاستئناف المدنية تندهم الجمعية العمومية في بداية كل سنة قضائية.

مادة (72)

- أ- يبدأ النزاع الجماعي من تاريخ إخطار أحد طرفي النزاع الطرف الآخر بمطالبه.
- ب- يجب على العمال أو نقاباتهم إبلاغ طلباتهم كتابة إلى صاحب العمل، وعلى صاحب العمل أن يرد كتابة على هذه الطلبات خلال مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ إخطاره بذلك بخطاب مسجل وعلى صاحب العمل أن يبلغ مصلحة العمل في الولاية نسخاً من طلبات العمال وإجابة صاحب العمل عليها.
- ج- إذا لم يوافق صاحب العمل على مطالب العمال أو لم يرض العمال بجوابه جاز لكل من الطرفين عرض النزاع على مجلس التوفيق بالولاية.

مادة (73)

أ - يقوم مجلس التوفيق بتحري أسباب النزاع للوصول إلى تسوية ودية عاجلة وعليه أن يصدر تقريره خلال 15 يوما من تاريخ إحالة النزاع إليه فإذا كان التقرير منهيًا للنزاع باتفاق الطرفين قام المجلس المذكور بإبلاغ طرفي النزاع ومدير مصلحة العمل بنسخ من هذا التقرير.

ب - إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع فعلى رئيسه أن يحيل ملف النزاع إلى هيئة التحكيم خلال سبعة أيام مرفق بتقرير واف عن مراحل النزاع وملابساته، ويخطر ذو الشأن بهذه الإحالة عن طريق مدير العمل بالولاية.

ج - ويجب أن يتضمن تقرير مجلس التوفيق بيان الإجراءات والخطوات التي لجأ إليها لتحقيق وقائع النزاع وأسبابه والظروف المحيطة به مع إيضاح الأسباب التي اعترضت تسويته.

مادة (74)

أ- تفصل هيئة التحكيم في النزاع وعلى وجه السرعة وبدون رسوم، وترسل قرارها إلى السلطات المختصة في الولاية فور صدوره، ويجوز لها أن تصدر قرارات مؤقتة قبل البت في النزاع.

ب- يجب على العمال أو نقاباتهم إبلاغ مسببا وأن يوقعه جميع الأعضاء.

ج- يبلغ مدير مصلحة العمل قرار هيئة التحكيم إلى طرفي النزاع خلال 15 يوما من تاريخ إبلاغه به، وينشر القرار في الجريدة الرسمية.

مادة (75)

ينفذ تقرير مجلس التوفيق المنهي للنزاع أو قرار هيئة التحكيم ابتداء من التاريخ المحدد لنفاذه فيه ولا يجوز إثارة النزاع الذي صدر التقرير أو القرار في شأنه خلال سنة من تاريخ نفاذه.

مادة (76)

يكون قرار هيئة التحكيم أو تقرير مجلس التوفيق المنهي للنزاع ملزماً لجميع الأطراف في النزاع الذي صدر القرار أو التقرير بشأنه مع مراعاة ما يلي:

أ- إذا كان صاحب العمل طرفاً في النزاع أصبح ورثته أو خلفاؤه أو وكلاؤه ملزمين بهذا القرار.

ب- إذا كان عمال مهنة أو مؤسسة طرفاً في النزاع أصبح جميع العمال المستخدمين في تلك المهنة أو المؤسسة ملزمين بهذا القرار.

مادة (77)

أ- إذا وقع نزاع فردي خاص بالعمل أو كان هناك احتمال وقوع مثل هذا النزاع وجب على موظف التوفيق أن يدعو الطرفين إلى المفاوضة لتسوية النزاع.

ب- فإذا لم يمكن الوصول إلى تسوية النزاع وجب على موظف التوفيق خلال عشرة أيام من تاريخ بدئه أن يرسل تقريراً كاملاً إلى مدير مصلحة العمل عن الوقائع والأسباب التي يرى أنها أدت إلى عدم إمكان تسوية النزاع.

ويكون لكل من الطرفين بعد انقضاء العشرة الأيام المشار إليها أن يرفع دعواه أمام الجهة القضائية المختصة.

مادة (78)

1- يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسة جنيهاً كل عامل يرتكب عمداً عملاً فيه إخلال بشروط قرار التحكيم الذي يعتبر ملزماً له، وفي حالة العود يعاقب العامل بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهاً.

2- ويعاقب بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه كل صاحب عمل يرتكب عمدا عملا فيه إخلال بشروط قرار التحكيم الذي يعتبر ملزما له، وفي حالة العود يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه.

مادة (79)

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق أمام مجلس التوفيق أو أثناء عرض النزاع أمام هيئة التحكيم أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييرا يترتب عليه إلحاق ضرر بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي عامل دون تصريح كتابي بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم حسب الأحوال ويعاقب صاحب العمل في حالة ارتكابه عملا من الأعمال المنصوص عليها في هذه المادة بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه.

الفصل الثالث عشر

في الإضراب

مادة (80)

يحظر الإضراب على كل عامل يقوم بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة كما يحظر الإضراب التضامني والإضراب الذي لا يمت إلى العمل بصفة.

مادة (81)

مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة يجوز للعمال الإضراب كما يجوز لصاحب العمل غلق محله بمراعاة ما يأتي:

أ - أن يكون قد صدر لصالح العمال أو صاحب العمل تقرير منهي للنزاع من لجنة التوفيق أو قرار نهائي من هيئة التحكيم أو حكم قضائي نهائي.

ب - أن يتمتع الطرف الآخر عن التنفيذ خلال أسبوع من تاريخ إعلانه بالتقرير أو القرار أو الحكم.

ج - أن يخطر أحد الطرفين كلا من الطرف الآخر ومدير مصلحة العمل بالعزم على الإضراب أو الغلق بكتاب مسجل قبل الميعاد المحدد لبدء الإضراب أو الغلق بأسبوعين على الأقل.

مادة (82)

لا يترتب على وقوع الإضراب وفقا لحكم المادة السابقة فسخ عقد العمل، ويحتفظ العمال خلال فترة الإضراب بكامل أجورهم وحقوقهم الأخرى.

مادة (83)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات، يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسة جنيهاً كل عامل يضرب أو يعضد إضراباً يعتبر محرماً وفقاً لأحكام هذا القانون.

ويعاقب بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه كل صاحب عمل يغلق أو يعضد إغلاقاً لمؤسسة يعتبر محرماً طبقاً لأحكام هذا القانون.

فإذا كان الإضراب أو الإغلاق متعلقاً بعمل يسد حاجة عامة فتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على ستة أشهر والغرامة التي لا تتجاوز خمسين جنيهاً.

ويعاقب بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه كل شخص يعطي أو يطلب نقوداً لتأييد إضراب محرماً مع علمه بذلك.

مادة (84)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنة كل عامل يرتكب أعمالاً تخريبية في المؤسسة أو المصنع أو يعتدي على حرية زملائه الذين يرغبون في العمل أثناء الإضراب أو يعتدي بالقول أو الفعل على صاحب العمل أو وكلائه أو ممثليه.

مادة (85)

يجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية وبناء على ظروف تقتضيها المصلحة العامة أن يقرر - بعد موافقة السلطات المختصة بالولاية - اعتبار إضراب العمال المحرم غير فاسخ لعقد العمل، وأن يقرر إعادة العمال إلى أعمالهم ويجب على أصحاب العمل في هذه الحالة أن يفتحوا مؤسساتهم أو مصانعهم وأن يعيدوا العمال إلى العمل من تاريخ إبلاغهم قرار مجلس الوزراء. فإذا امتنعوا أو عرقلوا عودة العمل إلى مجراه، وجب عليهم دفع أجور العمال كاملة اعتباراً من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء.

الفصل الرابع عشر

أحكام عامة وانتقالية

مادة (86)

على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من مائة عامل أن يكون لديه نظام أساسي لعمله تعتمد عليه مصلحة العمل في الولاية، ويقدم النظام الأساسي لاعتماده خلال ثلاثة أشهر من تاريخ افتتاح المؤسسة أو المصنع.

ويجوز لمصلحة العمل أن تطلب من صاحب العمل إدخال التعديلات اللازمة على هذا النظام بما يتفق مع أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه، وبحيث لا ينتقص من الحقوق التي يتمتع بها العمال وفقا للمستوى والعرف الجاري في المهنة التي يمارسونها.

وعلى صاحب العمل أن يعلن النظام الأساسي بعد اعتماده في مكان ظاهر بمحل العمل ولا يسري حكم الفقرة السابقة على المؤسسات الموسمية والأعمال العارضة.

مادة (87)

يجب أن ينص في النظام الأساسي على مختلف القواعد الفنية والإدارية اللازمة لحسن سير العمل في المؤسسة أو المصنع والوقاية العمالية وبصفة خاصة على ما يأتي:

أ- كيفية الاستخدام وشروطه.

ب- كيفية دفع الأجور ومكان وزمان الدفع.

ج- شروط توقيع الجزاءات ومنح المكافآت.

د- شروط تصنيف العمال وتثبيتهم وترفيعهم إذا كانت طبيعة العمل تستدعي مثل هذه الأحكام.

مادة (88)

يجب على صاحب العمل إمساك السجلات وتقديم البيانات التي تنص عليها اللوائح وذلك بالإضافة إلى السجلات والبيانات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة (89)

تعلن في مكان ظاهر في المؤسسات الخاضعة لأحكام هذا القانون جميع الإخطارات التي تنص عليها اللوائح.

مادة (90)

لا يجوز إقامة الدعوى العمومية عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه بعد مضي سنة ميلادية على ارتكابها.

مادة (91)

يفصل في الدعاوى العمالية على وجه السرعة وتعفى جميع الدعاوى التي يرفعها العمال على أصحاب العمل استناداً إلى أحكام هذا القانون من الرسوم القضائية.

مادة (92)

يعاقب بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهاً كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه، وذلك في حالة عدم النص على عقوبة أخرى.

مادة (93)

تصدر اللوائح المنصوص عليها في هذا القانون بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مادة (94)

يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية - لضمان تنسيق السياسة العامة في الشؤون العمالية - الإشراف على تنفيذ أحكام هذا القانون، ويتم هذا الإشراف وفقاً للإجراءات التي تنص عليها اللوائح، ويجب أن تتضمن ما يأتي: -

- 1- أن يزود مدير مصلحة العمل الوزير بالمعلومات والوثائق والإحصاءات الخاصة بحالة العمال.
- 2- الاجتماع بنظر العمل مرة على الأقل في كل سنة.
- 3- تشكيل لجنة اتحادية استشارية دائمة لتقديم المشورة في الشؤون العمالية أو في موضوعات معينة.

مادة (95)

- 1- يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بسبب الفصل أو العجز أو الوفاة خلال خمس سنوات من تاريخ سريان الأحكام الخاصة بفرع معاش الشيخوخة في قانون التأمين الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957، مكافأة عن المدة التي قضاها في الخدمة ولو كانت سابقة على العمل بأحكام هذا القانون تحسب على النحو الآتي:
 - أ- أجر أسبوعين عن كل سنة من سني الخدمة إذا كانت مدة الخدمة لا تتجاوز خمس عشرة سنة.
 - ب- أجر شهر عن كل سنة من سني الخدمة التي تزيد على خمس عشرة سنة.
- 2- يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بسبب الاستقالة نصف المكافأة المحددة في الفقرة السابقة.
- 3- تحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل عند تركه الخدمة.
- 4- وفي جميع الأحوال تستبعد من سني الخدمة المدة التي دفعت عنها الأقساط الخاصة بفرع تأمين معاش الشيخوخة طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957.
- 5- ولا تسري أحكام هذه المادة على العمال الذين كانوا يتمتعون بنظام التأمين الاجتماعي الخاص بالمعاش وفقاً للقوانين التي كانت سارية عند نفاذ قانون العمل الصادر في 5 ديسمبر 1957 م.

مادة (96)

لا يترتب على تنفيذ أحكام هذا القانون أي مساس بالحقوق التي اكتسبها أي عامل بناء على قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق مشترك أو حكم قضائي ويستثنى من ذلك الحقوق الخاصة بالانقابات. ويقع باطلا كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

مادة (97)

تبقى قائمة ومعمولا بها جميع اللوائح الصادرة بمقتضى قانون العمل الصادر في 5 ديسمبر 1957 وذلك إلى أن تلغى أو تعدل أو تستبدل وفقا لأحكام هذا القانون.

مادة (98)

تسري أحكام المادة الثانية من هذا القانون اعتبارا من 17 مارس 1958، وهو تاريخ نفاذ قانون العمل الصادر في 5 ديسمبر 1957.

مادة (99)

يلغى قانون العمل الصادر في 5 ديسمبر سنة 1957، ويلغى كل نص مخالف لأحكام هذا القانون كما تلغى نهائيا التشريعات المنصوص عليها في المادة 73 من قانون العمل المشار إليه.

مادة (100)

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

إدريس

صدر بقصر دار السلام العامرة في 25 جماد

ثاني سنة 1382 هـ.

الموافق 22 نوفمبر سنة 1962 م.

بأمر الملك

أحمد عون سوف

رئيس مجلس الوزراء بالوكالة

عبد المولي لنقي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية