

مرسوم ملكي

بقانون العمل (١)

- نحن ادريس الاول ملك المملكة الليبية المتحدة .
- بعد الاطلاع على المادتين ٣٨ (٢٢) و ٦٤ من الدستور .
- وعلى المرسوم الملكي الصادر في ٥ ديسمبر سنة ١٩٥٧ بقانون العمل .
- وبناء على ما عرضه علينا وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة رأي مجلس الوزراء .

رسمنا بما هو آت

مادة - ١ -

تعاريف

- في تطبيق احكام هذا القانون يقصد بالالفاظ والعبارات المبينة فيما يلي المعاني الاتية ، الا اذا دل النص على خلاف ذلك .
- **المؤسسة الخاضعة للقانون** - كل مؤسسة يعمل فيها عمال لحساب صاحب عمل لا يقل مجموعهم عن الحد الادنى الذي تعينه اللوائح .
- **المؤسسة الموسمية** - هي كل مؤسسة يقتصر العمل فيها ، باستثناء أعمال الصيانة والادارة ، على فصل او فصول معينة من السنة ، ولا تزيد ايام العمل فيها عادة على ستة اشهر من كل سنة .
- **الاجر** - كل ما يعطى للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة .
- **الحادث** - كل شخص لا تقل سنة عن ١٢ سنة ولا تزيد على ١٦ سنة .

- **اغلاق المؤسسة** - هو اغلاق صاحب العمل لمحل العمل او ايقاف العمل او رفضه الاستمرار فسي استخدام اية جماعة من العمال بسبب نزاع مهني .

- **نقابة العمال** - كل جمعية مهنية تضم عمالا لا يقل عددهم عن خمسين ممن يشتغلون بمهنة واحدة او مهن متشابهة ، او يعملون في مؤسسة واحدة ، ويكون هدفها رعاية مصالح العمال والدفاع عنهم ، وذلك وفقا لاحكام هذا القانون .

الفصل الاول

في نطاق تطبيق القانون

مادة - ٢ -

- تسري احكام هذا القانون على جميع الاشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ويستثنى مسن ذلك :



أ - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في مؤسسته .

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

١ - من يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي

تقوم بتصنيع منتجاتها بصنمعا كليا أو جزئيا .

٢ - من يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

ج - خدم المنازل (وتنظم اوضاعهم بقرارات من

وزير العمل والشؤون الاجتماعية) .

د - الأشخاص الذين يشتغلون في اعمال الملاحة

والصيد البحري الخاضعين لاحكام القانون البحري

الليبي او اي قانون خاص اخر .

مادة - ٣ -

تسري احكام هذا القانون على عمال الحكومة

الاتحادية والولايات والمؤسسات العامة وذلك ما لم

تنظم اوضاعهم بلوائح تصدر من السلطات المختصة .

الفصل الثاني

في مدراء ومفتشي العمل

مادة - ٤ -

تعين الجهات المختصة في كل ولاية مديرا للعمل

يكون مسؤولا عن تنفيذ احكام هذا القانون فسي

الولاية ، وعليه تقديم المشورة فيما يتعلق بتحسين

حالة العمال ورفاهيتهم وتنمية العلاقات بين اصحاب

العمل والعمال .

كما تعين الجهات المختصة في كل ولاية العدد

اللازم من مفتشي العمل لمعاونة مدير العمل فسي

اداء مهمته .

مادة - ٥ -

١ - مع مراعاة احكام اللوائح ، يجوز لمدراء

ومفتشي العمل لتنفيذ احكام هذا القانون :

أ - دخول أية مؤسسة انشاء مواعيد العمل

للتأكد من تنفيذ احكام هذا القانون .

ب - تفتيش امكنة العمل وفحص السجلات

والقيام بالتحريات اللازمة .

ج - ممارسة السلطات الاخرى المنصوص عليها

في هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه .

٢ - يكون لمدراء ومفتشي العمل صفة رجسال

الضبط القضائي في اثبات الجرائم التي تقسح

بالمخالفة لاحكام هذا القانون .

مادة - ٦ -

١ - على صاحب العمل قبل بدء العمل في أية

مؤسسة خاضعة لاحكام هذا القانون ، وفي اي

مؤسسة موسمية عند حلول كل موسم ، ان يرسل



الى مدير العمل المختص اخطارا كتابيا بالبيانات
التالية :

- أ - اسم المؤسسة ومكانها وتاريخ تأسيسها .
 - ب - العنوان الذي ترسل اليه في المكاتب
المعلقة بالمؤسسة .
 - ج - طبيعة العمل الذي تقوم به المؤسسة .
 - د - طبيعة ومقدار القوة التي تستخدم فيها .
 - هـ - اسم الشخص المسؤول مباشرة عن ادارة
المؤسسة .
 - ز - جميع البيانات الاخرى التي ينص عليها
في اللوائح او يطلبها مدير العمل .
- ٢ - يجب على صاحب العمل عند حصول تغيير
في البيانات الواردة في الفقرة السابقة ان يرسل
اخطارا كتابيا بذلك الى مدير العمل خلال سبعة
ايام من تاريخ حصول هذا التغيير .

الفصل الثالث

في مكاتب الاستخدام

مادة - ٧ -

- ١ - الليبيون متساوون في حق العمل في جميع
الولايات .
- ٢ - وتنشأ في كل ولاية مكاتب للاستخدام تكون
بإيعاز مصلحة العمل، ونقوم في جميع أنحاء الولاية
بمساعدة اصحاب العمل في اختيار العمال ومعاونة
العمل في الحصول على العمل . وتقوم هذه المكاتب،
تحت اشراف ومراقبة مدير مصلحة العمل في
الولاية ، بما يأتي :
- أ - قيد اسماء المتعطلين عن العمل مع بيان
مؤهلاتهم المهنية وخدمتهم السابقة ورغبات كل
منهم ويتم القيد بارقام متسلسلة حسب تاريخ وساعة
ورود الطلبات ، ويعطى طالب الاستخدام فوراً
ودون مقابل شهادة تتضمن تاريخ وساعة تقديم
الطلب ورقم قيده .
- ب - الحصول من اصحاب العمل على المعلومات
المعلقة بالاماكن الخالية .
- ج - ارسال اصحاب الطلبات الى الاماكن الخالية
لاستخدامهم .
- د - معاونة المتعطلين عن العمل وارشادهم فيما
يخص بالتدريب المهني واعادة التدريب لتسهيل
شغلهم للاماكن الخالية .
- هـ - القيام بالاعمال الاخرى التي يطلب اليها
مدير العمل القيام بها .
- ٣ - ويجوز ان تنص اللوائح ، عند الضرورة ،
على عدم جواز تشغيل العمال الا عن طريق مكاتب
الاستخدام وحدها ، وذلك بالنسبة الى مؤسسات
معينة او مهنة او فئة من العمال .
- ٤ - ويجوز بعد موافقة مجلس الوزراء ، ان
تنص اللوائح على تعيين حد ادنى لنسبة العمال

الليبيين والمجموع ما يتقاضونه من اجور في مؤسسات معينة .

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

٦ - وفي جميع الاحوال لا يجوز اقتضاء اجر من متعطل مقابل تخديمه في عمل من الاعمال ، ويعاقب على مخالفة هذا الحكم بالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة الخامسة من هذه المادة .

مادة - ٨ -

١ - لا يجوز للاجانب ان يزاولوا عملاً الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مدير مصلحة العمل في الولاية بعد موافقة وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، وتشمل كلمة عمل كل مهنة او عمل صناعي او تجاري او زراعي او مالي او غيره .

٢ - تحدد اللوائح شروط الحصول على الترخيص المشار اليه في الفقرة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسوم التي تحصلها مصلحة العمل بالولاية على الا تزيد على خمسة جنيهاً .

الفصل الرابع

في التدريب المهني

مادة - ٩ -

١ - يجوز الحاق الحدث بخدمة صاحب عمل ليقوم بتدريبه بنفسه او بواسطة مدرب على القيام بمهنة او عمل معين خلال مدة محددة .

٢ - ويجب ان يكون عقد التدريب مكتوباً ويتم ابرام العقد بين صاحب العمل والاب او من يقوم مقامه بالنسبة للاحداث ، ويجوز لمن جاوز السادسة عشرة ان يبرم عقد التدريب بنفسه .

٣ - يجب ان يبرم عقد التدريب المهني طبقاً للشروط التي تنص عليها اللوائح وان يخطر به مدير العمل خلال اسبوع من تاريخ ابرامه .

٤ - يجوز للوزير في المؤسسات الصناعية او التجارية التي تحدد بقرار منه ، والتي يرى ضرورة تدريب العمال الليبيين على اعمالها ، ان يلزم هذه المؤسسات بقبول عدد من العمال للتدريب ، وتتعهد هذه المؤسسات بتدريب هؤلاء العمال على ايدي عمال مهرة وفقاً للشروط والاوضاع التي تحدد في لوائح التدريب .

٥ - ويجوز للوزير ان يلزم المؤسسات المذكورة في الفقرة السابقة بقبول خريجي وطلاب المدارس المهنية للتدريب والتمرين وفق الشروط والاوضاع وبالاجور التي يتفق عليها بين مصلحة العمل في كل ولاية وهذه المؤسسات ، بعد اخذ رأي وزارة العمل والشئون الاجتماعية .



٩ - وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يزيد عدد المتدربين طبقا لاحكام الفقرتين السابقتين على عشر عدد عمال المؤسسة .

الفصل الخامس

عقد العمل الفردي

مادة - ١٠ -

١ - عقد العمل الفردي هو عقد يتم بين صاحب العمل والعامل لتحديد شروط العمل ويتعهد الـ عامل بمقتضاه ان يعمل تحت ادارة صاحب العمل او اشرافه مقابل اجر .

٢ - ولا يمنع تغيير صاحب العمل من بقاء عقد العمل نافذا ، ويعتبر صاحب العمل القديم والجديد في هذه الحالة مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات المترتبة على العقد خلال الستة اشهر التالية لتغيير صاحب العمل ، ويكون صاحب العمل الجديد بعد انقضاء هذه المدة هو المسؤول وحده الا اذا اتفق على غير ذلك .

٣ - يجب ان يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ، ويحرر باللغة العربية من نسختين، لكل من الطرفين نسخة فاذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات .

كما يجب ان تحرر باللغة العربية جميع الاخطارات والتبليغات والاندازات التي تبلغ للعامل بسبب عقد العمل .

وعلى كل صاحب عمل ان يعطي الـ عامل ايصالا بما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق وشهادات .

مادة - ١١ -

اذا ابرم عقد العمل مقاول اعمال من الباطن بالنيابة او لحساب صاحب العمل اعتبر المقاول من الباطن وصاحب العمل مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات التي ينص عليها هذا القانون .

مادة - ١٢ -

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

ولا يجوز تعيين الـ عامل تحت التجربة لمدة تزيد على ثلاثة اشهر ، كما لا يجوز تعيينه تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، ويجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة الـ عامل تحت التجربة في اي وقت خلال فترة التجربة او في نهايتها وذلك دون انذار او تعويض .

مادة - ١٣ -

يجب على صاحب العمل :

١ - ان يعامل عماله معاملة لائقة وان يمتنع عن

كل ما من شأنه ان يمس كرامتهم او حرية معتقداتهم
الدينية .

ب - ان يسهل لدموظفين المختصين بوزارة العمل
والشؤون الاجتماعية ومضالح العمل في الولايات
كل مهمة تتعلق بالتفتيش او المراقبة او الاشراف
على حسن تطبيق احكام هذا القانون واللوائح
الصادرة بمقتضاه ، وان يقدم الى السلطات المختصة
جميع المعلومات والبيانات التي تطلب بحقيها لهذا
الغرض .

ج - ان يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة
حقوقهم في التصويت في الانتخابات العامة ، والخاصة
بالنقابات ، دون تخفيض لاجورهم ، وله ان ينظم
كيفية ممارسة هذا الحق بصورة لا تخس بسير
العمل .

د - ان ينحمل مصروفات انتقال العمال من الجهات
التي استفدهم منها الى مكان العمل .

مادة - ١٤ -

يجب على العامل :

أ - ان يؤدي العمل المطلوب منه بموجب عقد
العمل ، وتحت اشراف وادارة صاحب العمل او
مثله ووفقا لتعليماته .

ب - ان يعنى عناية كاملة بالالات والادوات
الموضوعة تحت تصرفه .

ج - ان يلتزم بحسن السلوك اثناء العمل .

د - ان يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث
والاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل او الاشخاص
العاملين فيه ، وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل
لهذا العمل .

هـ - الا يمتنع عن التقدم لاجراء الفحص الطبي
منى طلب صاحب العمل ذلك سواء قبل الالتحاق
بالعمل او بعده للتحقق من خلوه من الامراض المهنية
او السارية او غير القابلة للشفاء .

و - ان يحافظ على الاسرار المهنية التي قد
يترتب على افشائها الاضرار بصاحب العمل .

مادة - ١٥ -

١ - يجوز لكل من صاحب العمل والعامل انهاء
العقد ، وذلك بعد انذار الطرف الاخر كتابة قبل
الانهاء بمدة مساوية للمدة المقررة لدفع الاجور .

فاذا كان اجر العامل يدفع على اساس القطعة

او الساعة او اليوم فنكون مدة الانذار اسبوعا واحدا
متى كان العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل
نفسه بصورة مستمرة مدة لا تقل عن اربعة اسابيع

٢ - وفي جميع الاحوال لا يجوز ان تقل مدة
الانذار عن اسبوعين ، اذا بلغت مدة خدمة العامل سنة
فاكثر .

٣ - اذا الفى العقد بغير مراعاة مدة الانذار الزم
من الفى العقد ان يؤدي الى الطرف الاخر تعويضا
مساويا لاجر العامل عن مدة الانذار او الجزء الباقي

منها • ويكون تقدير التعويض عن مدة الأضرار بالنسبة للعامل الذي يعمل بالقطعة على أساس متوسط الاجر الذي حصل عليه خلال الشهر السابق لفسخ العقد •

z - اذا انتهت خدمة العامل ادي اليه الاجر المستحق فوراً ، الا اذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل اداء الاجر المستحق خلال سبعة ايام من تاريخ الترك •

مادة - ١٦ -

١ - للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر ان يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلـب الى مدير العمل الذي يقع في دائرته محل العمل خلال مدة لا تجاوز اسبوعاً من تاريخ اخطار صاحب العمل للعامل ، وذلك بكتاب مسجل ويتخذ مدير العمل الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً ، فاذا لم تتم التسوية تعين على مدير العمل ان يحيل الطلـب خلال مدة لا تجاوز اسبوعاً من تاريخ تقديمه الى قاضي الامور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل ، وتكون الاحالة مشفوعه بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وملاحظات مدير العمل •

وعلى قلم الكتاب ان يقوم خلال ثلاثة ايام مسن تاريخ احاله الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يجاوز اسبوعين من تاريخ تلك الاحالة ، ويخطر بها العامل وصاحب العمل ومدير العمل ، ويرفق بالاخطار صورة من مذكرة مدير العمل ويكون الاخطار بكتاب مسجل • وعلى القاضي ان يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تجاوز اسبوعين من تاريخ اول جلسة ويكون حكمه غير قابل للاستئناف • فاذا امر بوقف التنفيذ الزم صاحب العمل في الوقت ذاته باداء اجر العامل اليه من تاريخ فصله ، وعلى القاضي ان يحيل القضية الى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل وعلى هذه المحكمة ان تفصل في الموضوع بالتعويض ان كان له محل ، وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ اول جلسة وبسندون رسوم قضائية ، وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذا لحكم قاضي الامور المستعجلة من مبلغ التعويض الذي يحكم به او اية مبالغ اخرى تكون مستحقة له •

وتطبق القواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الاحكام الصادرة في الموضوع ، ويكون ميعاد الاستئناف عشرة ايام ، وعلى المحكمة ان تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ اول جلسة • وللعامل في جميع الاحوال ان يقدم طلب وقف التنفيذ مباشرة الى قاضي الامور المستعجلة وتتبع في الاجراءات الاحكام المنصوص عليها في هذه الفقرة •



٤ - يعاقب كل من امتنع من اصحاب العمل عن تنفيذ قرار فاضي الامور المستعجلة بوقف تنفيذ قرار الفصل او حدم محذمة الموضوع باعادة العامل المفصول الى عمله المشار اليه في الفقرة السابقه بقرامه قدرها خمسون جنيها .
وتتعدد العقوبة بعدد العمال الذين وقع في شأنهم الامتناع عن تنفيذ الحکم .

مادة - ١٧ -

١ - اذا كان فسخ العقد صادرا من صاحب العمل دون اذار قانوني ودون اسباب معقوله يكون للعامل علاوة على التعويض المعطى له طبقا للمادة (١٥) الحق في الحصول على مديافاة معادلة لاجر اسبوعين عن كل سنة من سني الخدمة المستمرة على اساس اجر الشهر الاخير بحيث لا تجاوز مجموع المكافاة المذكورة اجر ثمانية عشر شهرا .
٢ - اذا كان الاجر محددا بالمهمة او القطعة تحسب المكافاة المعادلة لاجر اسبوعين على اساس جزء واحد من اثني عشر جزءا من مجموع الاجر الذي حصل عليه العامل خلال الستة الاشهر السابقة على فسخ العقد .

مادة - ١٨ -

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق اذار ودون مكافاة الا في الحالات الاتية :
أ - اذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة او قدم شهادات او توصيات مزورة .

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

ج - اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل رغم اذاره كتابة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل .

د - اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متوالية ، على ان يسبق الفصل اذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية .

هـ - اذا لم يقم العامل بتادية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل .

و - اذا افشى العامل اسرارا خاصة بالمحل الذي يعمل فيه .

ز - اذا حكم على العامل في جنسية او جنحة مخلة بالشرف او الامانة او الاداب العامة .

ح - اذا وجد اثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر .

ط - اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسئول ، وكذلك اذا اعتدى العامل اعتداء جسيما على احد رؤساء العمل اثناء العمل او بسببه .

مادة - ١٩ -

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

- أ - وقف العمل كليا او جزئيا بصفة نهائية او لمدة شهرين متتاليين .
 - ب - انقاص عدد العمال لاسباب فنية او اقتصادية
 - ج - الاعمال الموسمية او المؤقتة بطبيعتها ويرجع في تقدير ذلك الى المحكمة المختصة .
- ويستحق العامل المفصول في حالة الفصل غير التعسفي بالاضافة الى الاجر عن مدة الانذار القانوني مكافأة تعادل اجر اسبوعين عن كل سنة من سنتي الخدمة حتى السنة الخامسة عشرة واجر شهر فيما زاد على ذلك وتحسب المكافأة على اساس الاجر الاخير الذي نقضاه العامل في نهاية خدمته سواء دفعت عنها اقساط فرع معاش الشيخوخة او لم تدفع .

مادة - ٢٠ -

١ - يجوز للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد او بدون انذار في الحالات الآتية :

- أ - اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .
 - ب - اذا لم يقم صاحب العمل ازاء العامل بالتزاماته طبقا لاحكام هذا القانون .
 - ج - اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امرا مخالفا بالاداب نحو العامل او احد افراد أسرته .
 - د - اذا وقع من صاحب العمل او من ينوب عنه اعتداء على العامل .
 - هـ - اذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها .
- ٢ - اذا ترك العامل العمل لاحد الاسباب الواردة في الفقرة السابقة الزم صاحب العمل بان يؤدي الى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة (١٩) وذلك دون اخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة .

مادة - ٢١ -

على صاحب العمل ان يعطي العامل مجانا في نهاية العقد بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، ويبين فيها ايضا قيمة الاجر والمرتبات الاخرى ونوع الامتيازات ان وجدت . وعلى صاحب العمل ان يرد للعامل ما يكون قد اودعه لديه من اوراق او شهادات او ادوات

الفصل السادس

في عقود العمل المشتركة

مادة - ٢٢ -

١ - عقد العمل المشترك هو اتفاق يتعلق بظروف وشروط العمل يبرم بين نقابة او اكثر من نقابات العمال او اتحاد نقابات العمال او وكلاء العمال الذين يمثلونهم قانونا في حالة عدم وجود نقابة وبين صاحب عمل او اكثر او هيئة لاصحاب العمل .

٢ - لا يجوز لممثلي نقابة العمال او ممثلي هيئة اصحاب العمل ان يتعاقدوا باسم النقابة او الهيئة التي يمثلونها الا اذا منحوا هذا الحق بنص وارد في نظام النقابة الاساسي او قرار خاص تتسخره الجمعية العمومية للنقابة او الهيئة باغلبية ثلثي الاعضاء الحاضرين .

٣ - يجب ان يحرر العقد امام جهة رسمية مصرح لها بالتوثيق والا كان باطلا .

٤ - يرسل الطرفان المتعاقدان الى مدير مصلحة العمل في الولاية نسخة رسمية من العقد خلال اسبوعين من تاريخ ابرامه ليحيله الى وزارة العمل والشئون الاجتماعية .

٥ - لا يكون عقد العمل المشترك ملزما الا بعد اعتماده من وزارة العمل والشئون الاجتماعية وتسجيله بمصلحة العمل في الولاية ، ونشر ملخص عنه في الجريدة الرسمية وتحديد اللوائح كيفية تسجيل هذه العقود .

٦ - يجوز ابرام عقد العمل المشترك لمدة معينة او للمدة اللازمة لانتهاء مشروع معين على الا تزيد المدة في كلتا الحالتين على خمس سنوات .

واذا وقع العقد لمدة غير معينة جاز فسخه بإرادة الطرفين خلال مدة الانذار المحددة في العقد ، فان لم يتضمن العقد تحديدا لهذه المدة كانت مدة الانذار ثلاثة اشهر على الاقل .

٧ - لغير المتعاقدين من النقابات او العمال او اصحاب العمل او الهيئة الممثلة لهم الانضمام الى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ويتبع في شأن الانضمام الاجراءات الخاصة بتسجيل عقد العمل المشترك .

٨ - يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكما من الاحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعمال .

ويقع باطلا كل شرط يخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين اشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعمال . وتسري في هذه الحالة احكام عقد العمل المشترك .

كما يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الاخلال بالامن او الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية او يكون مخالفا لاحكام القوانين واللوائح المعمول بها او النظام العام .



٩ - مدير مصلحة العمل في الولاية - بناء على طلب احد الطرفين وبعد موافقة وزارة العمل والشئون الاجتماعية - ان يلغي تسجيل العقد المشترك الغير معين الاجل استنادا الى الدراسات المقدمة وبعد استشارة المنظمات النقابية وذوي الشأن .

مادة - ٢٣ -

اذا ابرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة اعتبر العقد ساريا على جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا اعضاء في النقابة، وذلك فيما يتعلق بالنصوص التي تكون اكثر فائدة للعامل من عقد العمل الفردي

الفصل السابع

في الحد الادنى للاجور

مادة - ٢٤ -

١ - ينشأ في كل ولاية بقرار من المجلس التنفيذي مجلس يسمى «المجلس الاستشاري للاجور» ويشكل من ممثل عن النظارة المختصة بشئون العمل رئيسا ومن عدد متساو من الاعضاء من اصحاب العمل والعمال .

٢ - وللمجلس التنفيذي في الولاية ، بعد اخذ رأي المجلس الاستشاري المنصوص عليه في الفقرة السابقة وموافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية ان يقرر حدا ادنى للاجور يمنح للعمال في الولاية او في منطقة معينة منها وذلك بصورة عامة او فيما يتعلق بمهنة او فئة معينة من العمال .

٣ - يعاقب كل صاحب عمل يدفع للعمال اجرا يقل الحد الادنى للاجور المحددة طبقا للفقرة السابقة بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهات عن كل حالة ، ويحكم فضلا عن ذلك بالزام صاحب العمل بدفع فروق الاجور اعتبارا من تاريخ نفاذ القرار المحدد للحد الادنى .

الفصل الثامن

في حماية الاجور

مادة - ٢٥ -

١ - على صاحب العمل ان يدفع الاجور خلال سبعة ايام من تاريخ استحقاقها بدون خصم اي مبلغ سوى ما هو مسموح به قانونا ولا يجوز ان تزيد فترة دفع الاجور على شهر واحد .

٢ - يسمح بالاستقطاعات التالية من الاجور طبقا للشروط والايضاح التي تحددها اللوائح ، وفي الاحوال الاتية :

أ - الاستقطاعات الخاصة بضريبة الدخل وباشتراكات العمال الخاصة بالتأمين الاجتماعي .
ب - الاستقطاعات الخاصة باسترداد السلف بتسوية الاجور ، ولا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون

مستحقا من ذلك ، كما لا يجوز له ان يتقاضى عن
السلف اية فائدة .

ج - الاستقطاعات الخاصة بوفاء نفقة محكوم
بها او لاداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولن
يعوله من مآكل وملبس ، وفي كلتا الحالتين لا
يجوز ان يزيد ما يحجز او يتنازل عنه من الاجر عن
الربع شهريا ، وتعطى الاولوية لدين النفقة .
د - الاستقطاعات للتغيب عن العمل وفقا
للوائح .

٣ - لا يجوز توقيع غرامة على العامل الا وفقا
لاعلان ينشر داخل محل العمل ، تحدد فيه الافعال
التي توقع الغرامة على ارتكابها ومقدارها . ولا يجوز
توقيع الغرامة الا بعد سماع اقوال العامل وتحقيق
دفاعه بحيث لا تتجاوز الغرامة ٥٪ من مجموع الاجر
المستحق خلال الشهر الذي وقعت فيه المخالفة .

وتستقطع الغرامة من اجر الفترة التي وقعت
المخالفة خلالها او من اجر الفترة التالية لها مباشرة .
ويجب قيد غرامات العمال في سجل خاص وعلى
صاحب العمل بالاتفاق مع ممثلي عمال المؤسسة ان
يخصص الغرامات المقتطعة فيما يعود عليهم بالنفع ،
وتحدد اللوائح الافعال المستوجبة لتوقيع الغرامة
وشروط توقيعها والاجراءات الواجب اتباعها ومن
يختص بتوقيعها .

مادة - ٢٦ -

١ - يكون للمبالغ المستحقة للعامل او لمن
يستحقون عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتياز
على جميع اموال المدين عقارية او منقولة وتستوفي
مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة
للخزينة العامة .

٢ - وفي حالة افلاس صاحب العمل او تصفية
المنشأة تسجل السديون المذكورة على التفليسة او
التصفية كديون ممتازة . ويدفع للعامل معجلا
حصه تعادل اجر شهر قبل اي مصروف اخر بما في
ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة ،
او التصفية ، واذا لم تكف الموجودات لسداد ديون
العمال جميعها قسمت بينهم قسمة غرماء .

مادة - ٢٧ -

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف حكما مسن
الاحكام الواردة في هذا الفصل او اللوائح الصادرة
بمقتضاه بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها .

الفصل التاسع

في حماية صحة وسلامة ورفاهية العمال

مادة - ٢٨ -

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

مادة - ٢٩ -

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

أ - ان يوفر للعمال المساكن الملائمة بحسب
يخصص بعضها للعمال المتزوجين، وتحدد اشتراطات
ومواصفات هذه المساكن ومقابل ارتفاع العمال بها
بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية ،
بالاتفاق مع الناظر المختص في الولاية .

ب - ان يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في
اليوم في اماكن يعدها لهذا الغرض ، وتكون نظيفة
ومستوفية للشروط الصحية ، وتحدد انواع وكميات
الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل
الوجبة الواحدة بقرار من وزير العمل والشئون
الاجتماعية ، وفي حالة تقديم الوجبات او بعضها
داخل المنجم يجب ان تقدم للعامل مغلفة تغليفها
صحيا او معبأة في اوان محكمة الغطاء ، ولا يجوز
التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل اي بدل
مالي .

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

د - كما يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون
عملا في مناطق التنقيب ويقيمون في مخيمات ان
يقدم لعماله مجانا وبدون مقابل مخيمات لانفسه
للمسكني ، ويوفر لهم الماء الصالح للشرب ويقدم
لهم ثلاث وجبات غذائية في اليوم في اماكن يعدها
لهذا الغرض تكون مستوفية للشروط الصحية ،
وتحدد انواع وكميات الطعام بالنسبة لكل وجبة
بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية ، ولا
يجوز التنازل عن تقديم الوجبات مقابل اي بدل
مالي .

مادة - ٣٠ -

١ - على صاحب العمل ان يخطر مصلحة العمل
بالولاية كتابة على النموذج التي تحدده اللوائح باي
حادث عمل يقع في المؤسسة سواء كانت خاضعة
للقانون او غير خاضعة ، اذا نتج عن الحادث وفاة
العامل او جرح يترتب عليه توقفه عن العمل ، وذلك
خلال ٧٢ ساعة من وقت وقوع الحادث .

٢ - وعلى صاحب العمل ان يوفر دائما لعماله
وسائل الاسعاف الطبية الاولية في المنشأة ، على ان
يتحمل نفقات العلاج وثمان الادوية ونفقات نقل
العامل الى المستشفى اذا اقتضى الامر ذلك .

٣ - وتحدد اللوائح الاحكام الخاصة بحوادث
العمل في المحال والمؤسسات غير المشمولة باحكام
قانون التأمين الاجتماعي والمتعلقة بحماية عمالها



وتحديد التعويض عن نسب العجز والوفاء بما في ذلك الاجازات المرضية وغير ذلك .

مادة - ٣١ -

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف حكما من احكام هذا الفصل واللوائح الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها .

الفصل العاشر

ساعات العمل والاجازات والعطلة

الاسبوعية

مادة - ٣٢ -

١ - لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً اكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد او ٤٨ ساعة في الاسبوع وذلك مع مراعاة ما يأتي :

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

ب - اذا كانت ساعات العمل اليومي تزيد على ست ساعات فيجب ان يعطى العامل فترة او فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة على ان تنظم فترات الراحة بحيث لا يشتغل العامل اكثر من ست ساعات متوالية وذلك باستثناء المؤسسات التي تشغل ثلاثة افواج بصورة مستمرة ومراعاة ما تنص عليه اللوائح من احكام لحماية صحة وسلامة هذه الطائفة من العمال .

ج - لا يجوز تشغيل الحدت اكثر من ست ساعات في اليوم .

د - لا يجوز استخدام المرأة والحدت فيما بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا الا في الاعمال التي تنص عليها اللوائح بالنسبة للنساء فقط .

هـ - لا يجوز باي حال ان تشتغل المرأة العامنة اكثر من ٤٨ ساعة في الاسبوع بما في ذلك ساعات العمل الاضافية .

٢ - يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل اكثر من ١٢ ساعة في اليوم الواحد .

٣ - يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات اضافية ، زيادة عن الحد الاقصى المقرر قانونا بحيث لا تتجاوز ساعات العمل الاضافية ثلاث ساعات في اليوم او ١٢ ساعة في الاسبوع ، وان يدفع للعامل عن كل ساعة اضافية يشتغلها اجرا يعادل مرة ونصف اجره المعتاد .

٤ - لكل عامل الحق في يوم منتظم للراحة الاسبوعية بأجر ، ويراعى ان يكون يوم الجمعة ، واذا اشتغل العامل في يوم راحته الاسبوعية المنتظم وجب ان يعطى يوم راحة اخر خلال الثلاثة الايام التالية او ان يدفع له بالاضافة الى اجره المعتاد ما



يعادل مثالي اجره العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته .

٥ - ويجوز بعد موافقة مدير مصلحة العمل بالولاية الاتفاق على تجميع العطلات الاسبوعية والرسمية المستحقة للعمال الذين يعملون في اماكن بعيدة عن محال قامتهم وعائلاتهم خلال شهرين على الاكثر واخذها جملة واحدة .

٦ - يجوز ان تنص اللوائح على عدم تطبيق كل او بعض احكام هذه المادة في الحالات المستعجلة او في حالات الطوارئ ، او على العمال الذين يشغلون مراكز اشراف او ادارة او مراكز سرية او خاصة او العمال المخصصين للحراسة والنظافة ، وتحدد اللوائح الحد الاقصى لساعات العمل بالنسبة لهؤلاء .

٧ - في حساب ساعات العمل المنصوص عليها في هذه المادة ، يعتبر العامل انه اشتغل الحد الاقصى لساعات العمل اليومية المقررة قانونا بالنسبة لاي يوم عطلة رسمية ، ولا يحسب يوم الراحة الاسبوعية .

مادة - ٣٣ -

يجب على اصحاب العمل او ممثليهم في كل مصنع او في كل مؤسسة صناعية او تجارية يزيد عدد عمالها على ثلاثين عاملا ان يعلنوا في مكان ظاهر جدول ترتيب ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الاسبوعية لكل عامل ولفئات العمال المختلفة وان يبلغوا نسخة منه الى مصلحة العمل في الولاية المختصة .

مادة - ٣٤ -

يمنع الاستخدام المزدوج الا في الحالات التي تنص عليها اللوائح .

مادة - ٣٥ -

١ - لكل عامل الحق في اجازة سنوية بأجر على اساس يوم واحد عن كل شهر يقضيه في خدمة نفس صاحب العمل يضاف اليها يوم واحد بأجر عن كل فترة ستة اشهر من الخدمة المستمرة ، ولايجوز للعامل القيام بالاجازة الا بعد مضي سنة كاملة في العمل ما لم يسمح له صاحب العمل بذلك ، وتكون مدة الاجازة السنوية يوما ونصف يوم عن كل شهر يضاف اليها يوم ونصف يوم بأجر عن كل فترة ستة اشهر من الخدمة المستمرة وذلك بالنسبة للفئات التالية :

أ - الاحداث .

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

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

٢ - يحسب ضمن ايام الاجازة يوم الراحة الاسبوعية الذي يقع خلالها اما ايام العطلات الرسمية الاخرى فلا تحسب منها .

٢ - يدفع للعامل اجره مدة الاجازة على اساس
الاجر الذي كان يتقاضاه في اليوم السابق على بدء
الاجازة ، فاذا كان العامل مكلفا بتنفيذ عمل معين
او يعمل بالقطعة فيدفع له اجر يعادل متوسط اجرة
اليومي خلال الاسبوعين السابقين للاجازة مباشرة ،
ويجب ان يدفع المبلغ المستحق للعامل قبل بسده
الاجازة .

٤ - لصاحب العمل ان يختار تاريخ منح الاجازة
حسب مقتضيات العمل او ان يمنحها بالتناوب
ضمانا لسير العمل ولا يجوز له فصل العامل او
انذاره بالفصل اثناء الاجازة كما لا يجوز للعامل
اثناء قيامه بالاجازة ان يترك خدمة صاحب العمل
او ان ينذره بذلك دون موافقة صاحب العمل .

٥ - للعامل الذي امضي في خدمة صاحب العمل
ثلاث سنوات متصلة التمتع باجازة خاصة باجر
مدتها خمسة وعشرون يوما لاداء فريضة الحج ، ولا
ينتفع العامل بهذه الاجازة الا مرة واحدة في العمر
ويجب على العامل ان يقدم لصاحب العمل الوثائق
المثبتة لقيامه فعلا باداء هذه الفريضة .

مادة - ٣٦ -

اذا فصل العامل بعد انذاره قانونا او تعويضه
عن هذا الانذار او اذا ترك العمل بعد انذاره صاحب
العمل قانونا ، فيدفع له اجر عن ايام الاجازات
التي استحقها .

مادة - ٣٧ -

١ - يحق للعامل في المؤسسات او المحال غير
المشمولة باحكام قانون التأمين الاجتماعي المتعلقة
بالمساعدات المالية الذي يصاب بمرض عادي غير
ناتج عن اصابة بسبب العمل او المرض المهني
الحصول على اجازة مرضية في كل سنة يقضيها
في الخدمة لمدة ٢٤ يوما بنصف اجر و ١٤ يوما
بربع اجر و ٦٠ يوما بدون اجر ، وذلك بشرط ان
تكون مدة خدمته لدى صاحب العمل قد تجاوزت
سنة اشهر ويسقط حق العامل في التمتع بهذه
الاجازة في السنة بانقضائها .

وتمنح الاجازة بناء على شهادة طبيب صاحب
العمل ان كان للمؤسسة طبيب او من الطبيب
الذي عالج العامل في حالة عدم وجود طبيب
المؤسسة .

ويجوز لصاحب العمل ان يعهد الى طبيب اخر
بمراجعة الشهادة التي منحت من الطبيب المعالج
فاذا اختلفت الشهادات ان يحال الامر الى الطبيب
الحكومي بالمنطقة او الى لجنة طبية حكومية للقيام
بفحص العامل مجانا وتكون الشهادات الصادرة في
هذه الحالة نهائية .

٢ - يحق للعاملات غير المشمولات باحكام قانون
التأمين الاجتماعي الحصول على اجازات بسبب
الحمل او الولادة تنظمها اللوائح .

مادة - ٣٨ -

لا يجوز تشغيل المرأة او الحدث في الاعمال التي تنص اللوائح على انها خطيرة بشكل عام او على انها خطيرة بالنسبة لاي منهما .

مادة - ٣٩ -

١ - يمنع استخدام الصغير الذي نقل سنه عن اثني عشر سنة في اية مؤسسة خاضعة لاحكام هذا القانون او غيرها ، واذا لم يكن لدى الحدث ابة وثيقة يعتمد عليها في تحديد سنه وجب تقدير السن بواسطة طبيب حكومي .

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

٣ - على صاحب العمل ان يحتفظ بجميع البيانات التي تنص عليها اللوائح بالنسبة لكل حدث يشتمل في مؤسسة خاضعة لهذا القانون .

٤ - لا يجوز تشغيل الحدث في اية مؤسسة اذا كان قد اشتغل في نفس اليوم في مؤسسة اخرى .

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

مادة - ٤٠ -

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

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

٢ - طبيعة عمله .

٣ - القسم الذي يعمل فيه او المجموعة التي يعمل بها ، وغير ذلك مما يبين طبيعة العمل المذكول اليه .

٤ - جميع البيانات الاخرى التي قد ينص عليها في اللوائح .

مادة - ٤١ -

يعاقب كل من يخالف حكما من احكام هذا الفصل او اللوائح الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تتجاوز عشرين جنيها .

الفصل الحادي عشر

في نقابات العمال

مادة - ٤٢ -

للعامل الذين يشتغلون بمهنة او صناعة واحدة او بمهن او صناعات متماثلة او مرتبطة او منصلة من ناحية الانتاج ان يكونوا فيما بينهم نقابة ترعى مصالحهم،



وتدافع عن حقوقهم ، وتعمل على تحسين حالتهم
المادية والاجتماعية، وتحدد اللوائح المهن والصناعات
المتماثلة او المرتبطة او المتصلة من حيث الانتاج
ويكون للنقابات المشكلة طبقا لاحكام هذا القانون
الشخصية الاعتبارية .

مادة - ٤٣ -

لا يجوز تكوين اكثر من نقابة واحدة لعمال
المهنة او الصناعة الواحدة في الولاية .
على انه يجوز لعمال كل مؤسسة يزيد عددهم
على مائة عامل ان يكونوا نقابة خاصة بهم .

مادة - ٤٤ -

يكون مقر النقابة بعاصمة الولاية ، على انسه
يجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية
ان يكون مقر النقابة في اي جهة اخرى بالولاية .

مادة - ٤٥ -

للنقابة ان تنشئ فروعها لها داخل الولاية فسي
الجهات التي توجد بها الصناعات او المهن التي
انشئت النقابة من اجلها .

مادة - ٤٦ -

لا يجوز الانضمام الى اكثر من نقابة واحدة في
آن واحد ولو كان الشخص يمارس اكثر من مهنة
واحدة .

مادة - ٤٧ -

يشترط لقبول انضمام العامل الى النقابة :
أ - ان يكون ليبيا .
ب - الا يقل عمره عن ١٨ سنة ميلادية .
ج - الا يكون منضما الى نقابة اخرى .
وتنتهي عضوية العامل بتعطله عن العمل مدة
سنتين متتاليتين .

مادة - ٤٨ -

يجب ان يكون لكل نقابة مجلس ادارة يؤلف من
سبعة اعضاء على الاقل تنتخبهم الجمعية العمومية
سنويا بالاقتراع السري ، ويشترط فسي عضو
مجلس الادارة ما ياتي :

- أ - ان يكون ليبيا .
 - ب - الا يقل عمره عن ٢١ سنة ميلادية .
 - ج - ان يكون متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية .
 - د - الا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية
او جنحة مخلة بالشرف .
 - هـ - الا يكون عضوا في مجلس ادارة نقابة
صدر حكم بحلها ما لم ينقض على صدور هذا الحكم
خمس سنوات على الاقل .
 - و - ان يكون قد امضى في مزاولة مهنته مدة لا
تقل عن ثلاث سنوات .
- وفي جميع الاحوال ، لا يجوز تسمية اعضاء
فخريين .

مادة - ٤٩ -

يجب ان يشتمل النظام الاساسي للنقابة على ما يأتي :-

- ١ - اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانونا .
- ٢ - الاغراض التي انشئت من اجلها .
- ٣ - شروط القبول لعضوية النقابة وانتهاء العضوية .
- ٤ - اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير اعمالها .
- ٥ - تشكيل مجلس الادارة واختصاصاته والقواعد الخاصة بسير اعماله وكيفية انتخاب اعضائه .
- ٦ - قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الاعضاء وحالات الاعفاء وشروطه .
- ٧ - مصادر اموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها والقواعد المتعلقة بامساك الحسابات .
- ٨ - شؤون موظفي النقابة وكيفية تعيينهم وعزلهم .
- ٩ - سلطات الاعضاء في النقابة وكيفية ممارستها عن طريق الاجتماعات العامة او الخاصة او اجتماعات التفويض او عن طريق آخر حسب الاحوال .
- ١٠ - الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للاعضاء ان وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها او بعضها .
- ١١ - الاجراءات التي تتبع في حالة المنازعات المهنية .
- ١٢ - كيفية تعديل النظام الاساسي .
- ١٣ - كيفية حل النقابة وتوزيع اموالها .

مادة - ٥٠ -

يجب ان يرفق بالنظام الاساسي للنقابة بيان باسماء اعضاء النقابة على ان يكون لكل عضو في النقابة حق الاطلاع على هذا البيان متى طلب ذلك .

مادة - ٥١ -

تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تسجيل النقابات وفقا لاحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه ، ويتبع في تعديل النظام الاساسي للنقابة الاجراءات الواجب اتباعها في شأن تسجيل النقابات .

مادة - ٥٢ -

لا يجوز تسجيل النقابة الا بعد الموافقة على النظام الاساسي للنقابة وفقا لاحكام هذا القانون .

مادة - ٥٣ -

يشترط في طلب التسجيل ان يكون موقعا من عشرة اعضاء على الاقل من النقابة المراد تسجيلها

ويرفق بالطلب نسخة من مشروع النظام الاساسي
للنقابة موقعا عليها منهم .

مادة - ٥٤ -

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

٢ - ويحيل مدير مصلحة العمل طلب التسجيل
الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في اقرب
وقت مشفوعا بملاحظاته وتوصياته .

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

٤ - اذا وجد بين اسم النقابة الوارد في طلب
التسجيل وبين اسم نقابة اخرى تماثل او تشابه
من شأنه ان يؤدي الى حصول لبس بين النقابتين
فيجب على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ان
تطلب تغيير اسم النقابة المراد تسجيلها .

مادة - ٥٥ -

اذا استوفت النقابة جميع شروط التسجيل
المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح الصادرة
بمقتضاه ، تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
بادراج اسم النقابة والبيانات الخاصة بها في
السجل المعد لهذا الغرض ، فاذا انقضت ثلاثة اشهر
من تاريخ وصول طلب التسجيل الى الوزارة دون
ان يتخذ اي قرار بشأنه اعتبر ذلك بمثابة قرار
بتسجيل النقابة ويجب في هذه الحالة ادراج اسم
النقابة في سجل النقابات .

مادة - ٥٦ -

ترسل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى
مدير مصلحة العمل بالولاية - فور اتمام تسجيل
النقابة - شهادة تسجيل معتمدة مع نسخة من
نظام النقابة الاساسي مصدق عليها وذلك لتسليمها
الى النقابة صاحبة الشأن ، كما ترسل الوزارة
صورا من الوثائق المذكورة الى مدير مصلحة العمل
في كل ولاية تمارس النقابة نشاطا فيها ، ويجب
ان تحتفظ النقابة بالصورة الاصلية لشهادة
التسجيل .

مادة - ٥٧ -

يجوز الطعن في القرار الصادر برفض تسجيل
النقابة امام المحكمة العليا الاتحادية وذلك خلال

• سنتين يوما من تاريخ الاخطار برفض التسمجيل .

مادة - ٥٨ -

لناظر العمل في الولاية - بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية - ان يطلب الى المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها مقر النقابة الرئيسي الحكم بحل النقابة في الحالتين الاتيين :

أ - اذا وقعت منها مخالفة لحكم من الاحكام الواردة في هذا القانون رغم سبق انذارها كتابة بإزالة اسباب المخالفة .

ب - اذا زاولت النقابة نشاطا غير مشروع ويجوز للمجلس التنفيذي بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يقرر وقف نشاط النقابة كليا او جزئيا الى ان تبت المحكمة في أمر الحل .

مادة - ٥٩ -

في حالة حل النقابة اختياريا او فضاونا يجب ايداع اموالها السائلة في مصرف تعينه النظارة المختصة بالولاية وذلك الى ان تشكل نقابة جديدة للمهنة او في المؤسسة ، وفي هذه الحالة تسلم هذه الاموال اليها .

فاذا لم يتم تشكيل النقابة الجديدة فسي مدى سنتين من تاريخ الايداع جاز بقرار من ناظر العمل اتفاق هذه الاموال فيما يعوزد على العمال بالنفع .

مادة - ٦٠ -

تبدأ السنة المالية للنقابة من اول يناير ونهيه في اخر ديسمبر من كل عام .

مادة - ٦١ -

على النقابة ان ترسل الى كل من مدير مصلحة العمل في الولاية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في ميعاد اقضاء اول ابريل من كل سنة نسخة من حسابها الختامي عن السنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر السابق على ان يكون معتمدا طبقا لما تقرره اللوائح ، كما ترسل اخطارا عن كل تغيير حدث خلال العام المذكور بالنسبة لاعضاء مجلس الادارة .

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

مادة - ٦٢ -

يحظر على صاحب العمل ان يطالب من العمال عدم الاشتراك في نقابة عمال او ان يكلفه بالاستقالة من عضوية نقابة او ان يفصله من العمل او يظلمه بسبب انضمامه الى النقابة او مساهمته في نشاطها في غير ساعات العمل ، او اثناء العمل بتصريح

منه ، ويعاقب صاحب العمل على ارتكاب شيء من ذلك بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها .

مادة - ٦٣ -

لنقابات العمال في كل ولاية تكوين اتصالات 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 ان يتضمن النظام الاساسي للاتحاد القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد في مجلس الادارة والجمعية العمومية .

مادة - ٦٤ -

لاتحادات العمال في الولايات ان تكون اتحادا عاما للاشراف على شؤونها وتوجيهها توجيها موخدا وللدفاع عن المصالح المشتركة ولا يجوز توين اكثر من اتحاد عام واحد في ليبيا ، ويتبع في تكوينه وتسجيله وحله الاحكام الخاصة بالنقابات . ويجب ان يتضمن النظام الاساسي القواعد التي تتبع في تمثيل الاتحادات المنظمة للاتحاد العام في مجلس الادارة والجمعية العمومية .

وللاتحاد العام الحق في الانضمام الى المنظمات الدولية بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

مادة - ٦٥ -

١ - يعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز عشرة جنيهات كل نقابة او اتحاد ارتكب مخالفة خاصة بالاطارات والبيانات والمستندات المنصوص عليها في هذا القانون او اللوائح الصادرة بمقتضاه .

٢ - يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها او باحدى هاتين العقوبتين كل شخص قدم او تسبب عمدا في تقديم معلومات غير صحيحة او غير كاملة او مضللة الى مدير مصلحة العمل فيما يتعلق بالامور الواردة في النظام الاساسي للاتحاد او النقابة ، او الخاصة بالبيانات او الحسابات او المستندات الاخرى التي يجب تقديمها الى مدير مصلحة العمل .

٣ - مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون العقوبات يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز شهرا وبغرامة لا تزيد على عشرة جنيهات او باحدى هاتين العقوبتين كل شخص تعمد اعطاء نسخة غير صحيحة من النظام الاساسي للاتحاد او النظام الاساسي للنقابة او من التعديلات الطارئة عليهما الى عضو في النقابة او الاتحاد او الى شخص ينوي الانضمام الى النقابة مع علمه بعدم صحتها .

الفصل الثاني عشر

في منازعات العمل

مادة - ٦٦ -

النزاع الجماعي، هو كل نزاع يتعلق بالاستخدام او ظروف وشروط العمل ويقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن ٤٠٪ من مجموع عمال المؤسسة او المصنع او القسم المهني ويشترط الا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرين عاملا .
فاذا كان واقعا بين صاحب العمل وعدد مسن العمال يقل عن القدر المشار اليه في الفقرة السابقة اعتبر النزاع فرديا .

مادة - ٦٧ -

اذا وقع نزاع - جماعي او فردي - ولم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسويته ، تتبع الاجراءات المبينة في المواد التالية ولا يجوز للعمال اللجوء الى الاضراب كما لا يجوز لصاحب العمل غلق محله او تسريح العمال الا بعد اتباع هذه الاجراءات وصدور الحكم او القرار النهائي .

مادة - ٦٨ -

يختص بتسوية منازعات العمال موظفو التوفيق ومجالس التوفيق وهيئات التحكيم وفقا للاحكام المبينة في المواد التالية .
وتبين اللوائح الاجراءات المتعلقة بعرض النزاع على موظفي التوفيق ومجلس التوفيق وهيئة التحكيم وتطبق بالنسبة الى مجلس التوفيق وهيئة التحكيم احكام قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه اللوائح .

مادة - ٦٩ -

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

مادة - ٧٠ -

يعين المجلس التنفيذي في كل ولاية مجلسا 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 اصحاب العمل والعمال الذين يعينون بعد التشاور مع اتحاد العمال في الولاية التابعين لها .

مادة - ٧١ -

تشكل في كل ولاية هيئة تحكيم تختص بالفصل في المنازعات الجماعية طبقا لاحكام هذا القانون

وتؤلف من ثلاثة مستشاري محكمة الاستئناف
المدنية تندبهم الجمعية العمومية في بداية كل سنة
قضائية .

مادة - ٧٢ -

- أ - يبدأ النزاع الجماعي من تاريخ اخطار احد طرفي النزاع الطرف الاخر بمطالبه .
- ب - يجب على العمال او نقابتهم ابلاغ طلباتهم كتابة الى صاحب العمل ، وعلى صاحب العمل ان يرد كتابة على هذه الطلبات خلال مدة لا تتجاوز سبعة ايام من تاريخ اخطاره بذلك بخطاب مسجل، وعلى صاحب العمل ان يبلغ مصلحة العمل في الولاية نسخا من طلبات العمال واجابة صاحب العمل عليها .
- ج - اذا لم يوافق صاحب العمل على مطالب العمال او لم يرض العمال بجوابه جاز لكل من الطرفين عرض النزاع على مجلس التوفيق بالولاية .

مادة - ٧٣ -

- أ - يقوم مجلس التوفيق بتحري اسباب النزاع للوصول الى تسوية ودية عاجلة وعليه ان يصدر تقريره خلال ١٥ يوما من تاريخ احالة النزاع اليه فاذا كان التقرير منهيًا للنزاع باتفاق الطرفين قام المجلس المذكور بابلاغ طرفي النزاع ومدير مصلحة العمل بنسخ من هذا التقرير .
- ب - اذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع فعلى رئيسه ان يحيل ملف النزاع الى هيئة التحكيم خلال سبعة ايام مرفقًا بتقرير واف عن مراحل النزاع وملايساته ، ويخطر ذور الشأن بهذه الاحالة عن طريق مدير العمل بالولاية .
- ج - ويجب ان يتضمن تقرير مجلس التوفيق بيان الاجراءات والخطوات التي لجأ المجلس اليها لتحقيق وقائع النزاع واسبابه والظروف المحيطة به مع ايضاح الاسباب التي اعترضت تسويته .

مادة - ٧٤ -

- أ - تفصل هيئة التحكيم في النزاع وعلى وجه السرعة وبدون رسوم، وترسل قرارها الى السلطات المختصة في الولاية فور صدوره ، ويجوز لها ان تصدر قرارات مؤقتة قبل البت في النزاع .
- ب - يجب على العمال او نقابتهم ابلاغ مسببا وان يوقعه جميع الاعضاء .
- ج - يبلغ مدير مصلحة العمل قرار هيئة التحكيم الى طرفي النزاع خلال ١٥ يوما من تاريخ ابلاغه به ، وينشر القرار في الجريدة الرسمية .

مادة - ٧٥ -

ينفذ تقرير مجلس التوفيق النهي للنزاع او 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 - ٧٦ -

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

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

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

مادة - ٧٧ -

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

ب - فإذا لم يمكن الوصول إلى تسوية النزاع وجب على موظف التوفيق خلال عشرة أيام من تاريخ بدئه أن يرسل تقريرا كاملا إلى مدير مصلحة العمل عن الوقائع والاسباب التي يرى انها ادت إلى عدم امكان تسوية النزاع .

ويكون لكل من الطرفين بعد انقضاء العشرة الايام المشار اليها ان يرفع دعواه امام الجهة القضائية المختصة .

مادة - ٧٨ -

١ - يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسة جنيهات كل عامل يرتكب عمدا عملا فيه اخلال بشروط قرار التحكيم الذي يعتبر ملزما له ، وفي حالة العود يعاقب العامل بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهات .

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

مادة - ٧٩ -

لا يجوز لصاحب العمل انهاء السيمر في اجراءات التوفيق امام مجلس التوفيق أو انهاء عرض النزاع امام هيئة التحكيم ان يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الاجراءات تغييرا يترتب عليه الحاق ضرر بالعمال أو ان يطرد أو يوقع جزاء على اي عامل دون تصريح كتابي بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم حسب الاحوال ويعاقب صاحب العمل في حالة ارتكابه عملا من الاعمال

المنصوص عليها في هذه المادة بغرامة لا تتجاوز مائة
جنيته .

الفصل الثالث عشر

في الاضراب

مادة - ٨٠ -

يحظر الاضراب على كل عامل يقوم بالخدمة في
المرافق العامة او بعمل يسد حاجة عامة كما يحظر
الاضراب التضامني والاضراب الذي لا يمت الى
العمل بصفة .

مادة - ٨١ -

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

أ - ان يكون قد صدر لصالح العمال او صاحب
العمل تقرير منهي للنزاع من لجنة التوفيق او قرار
نهائي من هيئة التحكيم او حكم قضائي نهائي .
ب - ان يمتنع الطرف الاخر عن التنفيذ خلال
اسبوع من تاريخ اعلانه بالتقرير او القرار او
الحكم .

ج - ان يخطر احد الطرفين كلا من الطرف الاخر
ومدير مصلحة العمل بالعزم على الاضراب او الغلق
بكتاب مسجل قبل الميعاد المحدد لبدء الاضراب او
الغلق باسبوعين على الاقل .

مادة - ٨٢ -

لا يترتب على وقوع الاضراب وفقا لحكم المادة
السابقة فسخ عقد العمل ، ويحتفظ العمال خلال
فترة الاضراب بكامل اجورهم وحقوقهم الاخرى .

مادة - ٨٣ -

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها
قانون العقوبات ، يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسة
جنيهات كل عامل يضرب او يعضد اضرابا يعتبر
محراما وفقا لاحكام هذا القانون .

ويعاقب بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه كل صاحب
عمل يغلّق او يعضد اغلاقا لمؤسسة يعتبر محراما
طبقا لاحكام هذا القانون .

فاذا كان الاضراب او الاغلاق متعلقا بعمل يسد
حاجة عامة فتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن
ثلاثة اشهر ولا تزيد على ستة اشهر والغرامة التي
لا تتجاوز خمسين جنيها .

ويعاقب بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه كل شخص
يعطي او يطلب نقودا لتأييد اضراب محرم مع علمه
بذلك .

مادة - ٨٤ -

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها

سبوتون العقوبات او اي قانون اخر يعاقب بالحجر مدة لا تقل عن سنة اشهر ولا تزيد على سنة كنى عامل يرتكب اعمالا تخريبية في المؤسسة او المصنع او يعتدي على حرية زملائه الذين يرغبون في العمل انشاء الاضراب ، او يعتدي بالقول او بالفعل على صاحب العمل او وكلائه او ممثليه .

مادة - ٨٥ -

يجوز لجنس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية وبناء على ظروف تقتضيها المصلحة العامة ان يقرر - بعد موافقة السلطات المختصة بالولاية - اعتبار اضراب العمال المحرم غير فاسخ لعقد العمل ، وان يقرر اعادة العمال الى اعمالهم ويجب على اصحاب العمل في هذه الحالة ان يفتحوا مؤسساتهم او مصانعهم وان يعيدوا العمال الى العمل من تاريخ ابلاغهم قرار مجلس الوزراء . فاذا امتنعوا او عرقلوا عودة العمل الى مجراه ، وجب عليهم دفع اجور العمال كاملة اعتبارا من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء .

الفصل الرابع عشر

احكام عامة وانتقالية

مادة - ٨٦ -

على كل صاحب عمل يستخدم اكثر من مائة عامل ان يكون لديه نظام اساسي لعمله تعتمد مصدحه العمل في الولاية ، ويقدم النظام الاساسي لاعتماده خلال ثلاثة اشهر من تاريخ افتتاح المؤسسة او المصنع . ويجوز لمصلحة العمل ان تطب من صاحب العمل ادخال التعديلات اللازمة على هذا النظام بما يتفق مع احكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه ، وبحيث لا ينتقض من الحقوق التي يتمتع بها العمال وفقا للمستوى والعرف التجاري في المهنة التي يمارسونها .

وعلى صاحب العمل ان يعلن النظام الاساسي بعد اعتماده في مكان ظاهر بمحل العمل ولا يسري حكم الفقرة السابقة على المؤسسات الموسمية والاعمال العارضة .

مادة - ٨٧ -

يجب ان ينص في النظام الاساسي على مختلف القواعد الفنية والادارية اللازمة لحسن سير العمل في المؤسسة او المصنع والوقاية العمالية وبصفة خاصة على ما ياتي :

- أ - كيفية الاستخدام وشروطه .
 - ب - كيفية دفع الاجور ومكان وزمان الدفع .
 - ج - شروط توقيع الجزاءات ومنح المكافآت .
 - د - شروط تصنيف العمال وتثبيتهم وترفيعهم .
- اذا كانت طبيعة العمل تستدعي مثل هذه الاحكام .

مادة - ٨٨ -

يجب على صاحب العمل امسالك السجلات وتقديم البيانات التي تنص عليها النوائح وذلك بالإضافة الى السجلات والبيانات المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة - ٨٩ -

تعلن في مكان ظاهر في المؤسسات الخاضعة لاحكام هذا القانون جميع الاخطارات التي تنص عليها اللوائح .

مادة - ٩٠ -

لا يجوز اقامة الدعوى العمومية عن اية مخالفة لاحكام هذا القانون او النوائح الصادرة بمقتضاه بعد مضي سنة ميلادية على ارتكابها .

مادة - ٩١ -

يفصل في الدعاوى العمالية على وجه السرعة وتعفى جميع الدعاوى التي يرفعها العمال على اصحاب العمل استنادا الى احكام هذا القانون من الرسوم القضائية .

مادة - ٩٢ -

يعاقب بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهات كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون او النوائح الصادرة بمقتضاه ، وذلك في حالة عدم النص على عقوبة اخرى .

مادة - ٩٣ -

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

مادة - ٩٤ -

يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية - لضمان تنسيق السياسة العامة في الشؤون العمالية - الاشراف على تنفيذ احكام هذا القانون ، ويتم هذا الاشراف وفقا للاجراءات التي تنص عليها اللوائح ، ويجب ان تتضمن ما يأتي :-

١ - ان يزود مدير مصلحة العمل الوزير بالمعلومات والوثائق والاحصاءات الخاصة بحالة العمال .

٢- الاجتماع بنظار العمل مرة على الاقل في كل سنة .

٣ - تشكيل لجنة اتحادية استثمارية دائمة لتقديم المشورة في الشؤون العمالية او في موضوعات معينة .

مادة - ٩٥ -

١ - يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بسبب الفصل او العجز او الوفاة خلال خمس سنوات من تاريخ سريان الاحكام الخاصة بفرع معاش الشيخوخة



ففي قانون التأمين الاجتماعي رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٧،
مداواة عن المدة التي قضاها في الخدمة ولو كانت
سابقة على العمل باحتمام هذا القانون تحسب على
النحو الآتي :

- أ - اجر اسبوعين عن كل سنة من سني الخدمة
إذا كانت مدة الخدمة لا تجاوز خمس عشرة سنة .
- ب - اجر شهر عن كل سنة من سني الخدمة
التي تزيد على خمس عشرة سنة .
- ٢ - يستحق العامل الذي تنتهي خدمته بسبب
الاستقالة نصف المكافأة المحددة في الفقرة
السابقة .
- ٣ - تحسب المكافأة على اساس الاجر الاخير
الذي كان يتقاضاه العامل عند تركه الخدمة .
- ٤ - وفي جميع الاحوال تستبعد من سني الخدمة
المدة التي دفعت عنها الاقساط الخاصة بفرع تأمين
معاش الشيخوخة طبقا لقانون التأمين الاجتماعي
رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٧ .
- ٥ - ولا تسري احكام هذه المادة على العمال الذين
كانوا يتمتعون بنظام التأمين الاجتماعي الخاص
بالمعاش وفقا للقوانين التي كانت سارية عند نفاذ
قانون العمل الصادر في ٥ ديسمبر ١٩٥٧ م .

مادة - ٩٦ -

لا يترتب على تنفيذ احكام هذا القانون اي مساس
بالحقوق التي اكتسبها اي عامل بناء على قانون
اخر او عقد عمل او اتفاق مشترك او حكم قضائي
ويستثنى من ذلك الحقوق الخاصة بالنقابات .
ويقع باطلا كل شرط في عقد العمل يخالف
احكام هذا القانون ما لم يكن اكثر فائدة للعامل .

مادة - ٩٧ -

تبقى قائمة ومعمولا بها جميع اللوائح الصادرة
بمقتضى قانون العمل الصادر في ٥ ديسمبر
١٩٥٧ وذلك الى ان تلغى او تعدل او تستبدل وفقا
لاحكام هذا القانون .

مادة - ٩٨ -

تسري احكام المادة الثانية من هذا القانون اعتبارا
من ١٧ مارس ١٩٥٨ ، وهو تاريخ نفاذ قانون
العمل الصادر في ٥ ديسمبر ١٩٥٧ .

مادة - ٩٩ -

يلغى قانون العمل الصادر في ٥ ديسمبر سنة
١٩٥٧ ، ويلغى كل نص مخالف لاحكام هذا القانون
كما تلغى نهائيا التشريعات المنصوص عليها في
المادة ٧٣ من قانون العمل المشار اليه .

مادة - ١٠٠ -

على وزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ هذا

اثنانون ، وبعمل به من تاريخ نشره في الجريدة
الرسمية .

ادريس

صدر بعصر دار السلام العامة في ٢٥ جماد
ثاني سنة ١٣٨٢ هـ .
الموافق ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٦٢ م .

بأمر الملك

احمد عون سوف

رئيس مجلس الوزراء بالوكالة

عبد المولى لنقي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية