

قانون العمل

قانون رقم 58 لسنة 1970م بشأن العمل¹

بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري رقم 1 الصادر في 2 شوال 1389 هـ. الموافق 11 ديسمبر 1969م

وعلى قانون العمل الصادر في 25 جمادى الثاني سنة 1382 هـ. الموافق 22 نوفمبر 1962م

وعلى قانون التأمين الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957 والقوانين المعدلة له

وعلى قرار مجلس قيادة الثورة الصادر في 14 رجب سنة 1389 هـ. الموافق 26 سبتمبر 1969م. بشأن تحريم الاتجار في الأيدي العاملة

وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة رأي مجلس الوزراء

أصدر القانون الآتي

بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري رقم 1 الصادر في 2 شوال 1389 هـ. الموافق 11 ديسمبر 1969م

وعلى قانون العمل الصادر في 25 جمادى الثاني سنة 1382 هـ. الموافق 22 نوفمبر 1962م

وعلى قانون التأمين الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957 والقوانين المعدلة له

وعلى قرار مجلس قيادة الثورة الصادر في 14 رجب سنة 1389 هـ. الموافق 26 سبتمبر 1969م. بشأن تحريم الاتجار في الأيدي العاملة

وبناء على ما عرضه وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة رأي مجلس الوزراء

أصدر القانون الآتي

الباب الأول

باب تمهيدي

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة (1)

تسري أحكام هذا القانون على جميع الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ومع ذلك لا تسري هذه الأحكام إلا فيما يرد به نص خاص على

(أ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون معه ويعولهم فعلاً

(ب) خدم المنازل ومن في حكمهم على أن تنظم أوضاعهم بلوائح خاصة

(ج) الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو في الزراعة ويكون تنظيم أوضاعهم بلوائح خاصة ويستثنى منهم

¹ http://lawoflibya.com/new/index2.php?option=com_content&task=view&id=202&pop=1&page=0

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

من يقومون بصفة دائمة بتشغيل وإصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة-2

(د) طاقم السفن البحرية ومهندسيها وملاحيا وغيرهم ممن يسري عليهم القانون البحري الليبي أو أي قانون خاص آخر

(هـ) الموظفين المصنفين وغير المصنفين الذين يعملون بالحكومة والهيئات العامة

وتسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والهيئات العامة ما لم تصدر بتنظيم شؤونهم لائحة خاصة من مجلس الوزراء

(مادة 2)

يقع باطلاً كل شرط يرد في عقود العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل

(مادة 3)

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدربون والمستحقون عنهم ونقابات العمال واتحادها استناداً لأحكام هذا القانون، ويكون نظرها على وجه السرعة. وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى الحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها

الفصل الثاني

في مكاتب الاستخدام

(مادة 4)

لكل قادر على العمل ويرغب فيه أن يطلب قيد اسمه في مكتب الاستخدام الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخدمته السابقة

وعلى مكاتب الاستخدام قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلية فور ورودها وإعطاء الطالب دون مقابل في يوم تقديم الطلب شهادة بحصول القيد

ويصدر قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بما تتضمنه الشهادة من بيانات كما يعين بقرار منه دائرة اختصاص كل من هذه المكاتب وكيفية سير العمل بها

(مادة 5)

على كل صاحب عمل أن يبلغ كتابة مكتب الاستخدام الذي يقع في دائرته محل عمله عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أيّاً كان نوعها مع بيان نوع كل منها والمؤهلات المطلوبة فيمن يشغلها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها

(مادة 6)

على مكاتب الاستخدام معاونة الأشخاص المقيدة أسماؤهم لديها في الالتحاق ببلوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم ومؤهلاتهم، وذلك بمراعاة ترتيب قيدهم. وعليها كذلك مساعدتهم وإرشادهم لمجالات التدريب المهني المتوفرة لتسهيل شغلهم للوظائف والأعمال الخالية أو المنشأة

(مادة 7)

لا يجوز توظيف أو تشغيل أي عامل إلا عن طريق مكاتب الاستخدام أو كان حاصلًا على شهادة قيد من أحد هذه المكاتب وذلك باستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

(مادة 8)

على كل صاحب عمل أن يخطر مكتب الاستخدام المختص خلال سبعة أيام من تاريخ شغل الوظيفة الخالية أو المنشأة باسم العامل الذي شغلها وتاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل الذي التحق به العامل، وعليه أن يرسل شهادة القيد الخاصة به إلى المكتب الذي صدرت منه بعد تدوين رقمها وتاريخها في الملف الخاص بالعامل وفي سجل قيد العمال.

(مادة 9)

ويعتبر باطلاً كل عقد يقتصر فيه أحد. لا يجوز لصاحب العمل أو من يمثله تشغيل العمال عن طريق متعهد أو مقاول المتعاقدين على مجرد التعهد بتقديم عمال إلى المتعاقد الآخر للاشتغال لديه أو لدى من ينوب عنه لقاء مقابل يلتزم من يتم العمل لحسابه بأن يؤديه إلى من تعهد بتقديم هؤلاء العمال إليه، على أن يتولى هذا أداء ما اتفق عليه مع هؤلاء العمال من أجر إليهم.

(مادة 10)

في الأحوال المنصوص عليها في المادة السابقة، يعتبر رب العمل متعاقداً مع العمال مباشرة ويلتزم بأن يؤدي إليهم الأجر الذي يتقاضاه من يعملون لديه أصلاً في مثل العمل الذي يقومون به أو من يعملون في مثل هذا العمل لدى صاحب عمل آخر، وبوجه عام أن يسوي بينهم وبين أمثالهم في جميع الحقوق.

(مادة 11)

يكون باطلاً كل عقد أو تصرف يتم قصد التحايل أو التهرب من تطبيق حكم المادتين السابقتين أو ستر أية مخالفة له وذلك أياً كانت الطريقة أو الصورة التي يتخذها، وبوجه خاص الصور التي يرى وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار يصدره أن الملابس والظروف المحيطة بها لا تدع شكاً في أن الغرض منها هو مخالفة حكم المادتين السابقتين أو ستر هذه المخالفة.

(مادة 12)

لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه أو تسهيل استخدامه في أي عمل من الأعمال.

الفصل الثالث

في استخدام الأجانب

(مادة 13)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

(مادة 14)

يحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على ألا يزيد على عشرة جنيهات كما يحدد القرار حالات الإعفاء من الحصول على الترخيص وإلغائه وحالات الإعفاء من الرسم كلياً أو جزئياً.

(مادة 15)

يجوز بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء تعيين حد أدنى لنسبة العمال الليبيين ولمجموع ما يتقاضونه من أجور في بعض الصناعات أو المؤسسات.

الفصل الرابع

في التدريب المهني

مادة (16)

يجوز أن يلتحق العامل بخدمة صاحب عمل ليقوم بتدريبه على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة محددة طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مادة (17)

يجب أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً باللغة العربية وتحدد فيه مدة التدريب ومراحله والأجر في كل مرحلة على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحدد للمهنة التي يتدرب عليها العامل، فإذا كان العامل حدثاً تولى إبرام العقد وليه الشرعي أو الوصي عليه.

مادة (18)

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يصدر قراراً بالحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.

مادة (19)

لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرب إذا ثبت لديه عدم أهليته واستعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة، كما يجوز للعامل المتدرب أن ينهي العقد بشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو إنهائه وإخطار الطرف الآخر بذلك قبل حصوله بخمسة أيام على الأقل.

مادة (20)

لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تقوم بإنشاء وتنظيم المعاهد اللازمة للتدريب المهني ويكون القبول في تلك المعاهد وفقاً للشروط والأوضاع التي تنظمها اللائحة الداخلية لكل معهد والتي تصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مادة (21)

يجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إلزام المؤسسات الصناعية والتجارية التي يرى ضرورة تدريب العمال الليبيين على أعمالها أن يلزم هذه المؤسسات بقبول عدد من العمال لتدريبهم أو قبول خريجي وطلاب المدارس المهنية للتدريب والتمرين بها وذلك بالشروط التي تحدد في القرار.

ولا يجوز أن يزيد عدد العمال الذين تنطبق عليهم أحكام هذه المادة على 20% من عدد عمال المؤسسة.

الباب الثاني

عقود العمل

الفصل الأول

في عقد العمل الفردي

مادة (22)

عقد العمل الفردي اتفاق يتم بين صاحب العمل والعامل يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

(مادة 23)

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

وللعامل الذي بلغ بين الثامنة عشرة أن يبرم العقد بنفسه، ويلتزم عندئذ بما يفرضه عليه من واجبات وما ينشؤه له من حقوق طبقاً لأحكام هذا القانون بما في ذلك حق العامل في قبض الأجر بنفسه

:ويجب أن يتضمن عقد العمل البيانات والشروط الجوهرية، وعلى الأخص ما يأتي

1- اسم صاحب العمل ومكان العمل

2- اسم العامل ومؤهلاته ومهنته ومحل إقامته

3- نوع العمل المطلوب على وجه التحديد

4- الأجر المتفق عليه وكيفية وأوقات دفعه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها

.وعلى صاحب العمل أن يعطي العامل إيصلاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات

(مادة 24)

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على شهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد

(مادة 25)

يجوز أن يبرم عقد العمل لمدة محددة أو لعمل معين كما يجوز أن يكون غير محدد المدة، فإذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون الاتفاق على تجديده اعتبر ذلك تجديدًا للعقد لمدة غير محددة، وإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين وكان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد قد تجدد للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى

ومع ذلك إذا كان العقد لمدة معينة سواء حددت في العقد أو كانت ناتجة عن طبيعة العمل فلا يجوز أن تزيد تلك المدة على خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة يصبح العقد بعدها غير محدد المدة

(مادة 26)

:يجب على العامل

1- أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص العادي

2- أن يراعي تعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، وأن يلتزم بأوامره إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب أو ما يعرضه للخطر

3- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل

4- أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد

5- أن يلتزم حسن السلوك أثناء العمل

6- أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عمله

ألا يمتنع عن التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو -7
المعدية.

مادة (27)

على صاحب العمل أن يحتفظ لديه بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وحالته الاجتماعية ورقم بطاقته الشخصية وتاريخ ابتداء عمله والأجر الذي يتقاضاه والتطورات التي تطرأ عليه والجزاءات التي وقعت على العامل والإجازات السنوية والمرضية التي يحصل عليها وأسباب انتهاء خدمته وتاريخ ذلك. وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل.

مادة (28)

لا يجوز للعامل أن يعمل لدى أكثر من صاحب عمل واحد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً يعلم أنه يرتبط بعقد عمل مع صاحب عمل آخر إلا في الحالات وبالشروط التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مادة (29)

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على شروط أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة

ولصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً

مادة (30)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه في ذلك.

ولا يسري هذا الحكم على الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكملة له

مادة (31)

لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً بأجر يقل عن الحد الأدنى المقرر وفقاً لأحكام هذا القانون، كما لا يجوز له التفرقة بين أجر الرجال والنساء إذا تساوت ظروف وطبيعة العمل

ويقصد بالأجر كل ما يعطى للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي

1- العمولة التي تعطى للطواقم والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين

2- الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة

3- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً

ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها

ومع ذلك يجوز بمراعاة أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام، على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها

مادة (32)

على صاحب العمل أن يؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعمله الليبية على أن يكون أداؤها في أحد أيام العمل ومكانه في موعد لا يتجاوز سبعة أيام من تاريخ استحقاقها مع مراعاة ما يأتي:

1- العمال المعينون بأجر شهري يؤدي أجرهم مرة على الأقل كل شهر -1

2- إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين يجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة -2 من أجره تتناسب مع ما أنمه من عمل وأن يؤدي له بلقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لانتهاء عمله.

3- يجب دفع الأجر المستحق عن مدة الإجازة السنوية للعامل قبل بدايتها -3

4- إذا انتهت خدمة العامل أدى له أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه العمل.

ولا يجوز بأي حال من الأحوال الاتفاق على دفع أجر العامل كله أو بعضه أو أية مبالغ تكون مستحقة له بمقتضى عقد العمل خارج ليبيا.

مادة (33)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بقبول العامل كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة كافة الحقوق المقررة بالأجر الشهري عن المدة السابقة على نقله.

مادة (34)

لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجر المستحقة للعامل إلا في حدود الربيع وذلك وفاء لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعولهم من مأكّل وملبس أو لسداد المبالغ التي تكون مستحقة على العامل طبقاً لأحكام هذا القانون.

وفي حالة تعدد الديون تكون الأولوية لدين النفقة ثم لدين المأكّل والملبس وتحسب النسب المشار إليها في هذه المادة على ما تبقى من أجر العامل بعد استنزال ضريبة الدخل وقيمة اشتراكاته المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتسري أحكام هذه المادة على جميع المبالغ المستحقة للعامل وفق أحكام هذا القانون.

مادة (35)

لا يجوز لصاحب العمل أن يفتطع من أجر العامل ما يزيد على 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال، ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة ويستثنى من ذلك قروض الإسكان التي تقدمها المصارف لعمالها كما لا يجوز له إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجها أو من محال معينة.

مادة (36)

إذا تسبب عامل بخطئه الجسيم في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك، وتتولى تقدير هذا المبلغ لجنة تشكل بكل مكتب عمل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ولصاحب العمل أن يبدأ في خصم المبلغ الذي قدرته اللجنة من أجر العامل، ويجوز لكل من صاحب العمل والعمال التظلم من تقدير اللجنة أمام المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل، ويكون حكم المحكمة في هذه الحالة نهائياً، فإذا لم يقض لصاحب العمل بها قدرته اللجنة أو قضى له بأقل منه، وجب عليه رد ما خصم بغير وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي حقه وفقاً لحكم الفقرة السابقة بطريق الخصم من أجر العامل إلا في حدود أجر خمسة أيام في الشهر على أن يوقف الخصم إذا بلغ مجموع ما حصله أجر شهرين، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى باقي حقه بالطرق المقررة لاستيفاء الديون غير الحجز على الأجر أو الخصم منه

مادة (37)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر أو على إيصال خاص معد لهذا الغرض

مادة (38)

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في إجازة سنوية لمدة ستة عشر يوماً بأجر كامل، وتزداد الإجازة إلى 24 يوماً للأحداث والعمال الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل أو للذين يشغلون وظائف رئيسية يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه

ولا يحسب ضمن أيام الإجازة أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطلات الرسمية التي تتخللها

ولا يجوز التنازل عن الحق في الإجازة مقابل أي بدل نقدي أو عيني

مادة (39)

لصاحب العمل أن يختار تاريخ منح الإجازة السنوية أو أن يمنحها بالتناوب إذا اقتضى تنظيم العمل ذلك، ولا يجوز له منح إجازة جماعية لعماله إلا بعد أخذ رأي العمال والحصول على موافقة مكتب العمل المختص قبل التاريخ المحدد لها بشهر ما لم يكن منصوصاً عليها في لائحة النظام الأساسي للعمل

وتجوز تجزئة الإجازة أو تأجيلها لسنة تالية فيما زاد على ستة أيام متصلة في كل سنة وذلك بناء على طلب كتابي من العامل وبشرط ألا يكون التأجيل لأكثر من سنتين ولا يسري هذا الحكم على الإجازات المستحقة للأحداث

ويحظر على العامل الاشتغال في أيام إجازته بأجر، وإلا جاز - بعد موافقة مكتب العمل المختص - حرمانه من أجره كله أو بعضه عن مدة الإجازة

مادة (40)

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا انتهى عقده لأي سبب من الأسباب قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها

وتحسب الإجازة المستحقة للعامل عن أجزاء السنة برسبة المدة التي اشتغلها في تلك السنة ولو لم يمض سنة كاملة في العمل

مادة (41)

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة الحق في إجازة خاصة بأجر كامل لا تتجاوز خمسة وعشرين يوماً لأداء فريضة الحج ولا ينتفع العامل بهذه الإجازة إلا مرة واحدة في العمر. وعلى العامل أن يقدم لصاحب العمل الوثائق الدالة على قيامه بأداء هذه الفريضة متى طلب منه ذلك

مادة (42)

للعامل الذي يثبت مرضه أو عجزه الحق في إجازة مرضية يحصل خلالها على 50% من أجره عن الستين يوماً الأولى تزداد إلى 60% عن المائة وعشرين يوماً التالية، وذلك خلال السنة الواحدة، ويسقط حق العامل في التمتع بهذه الإجازة بانقضاء السنة

وتمنح الإجازة بناء على شهادة صادرة من الطبيب المختص بالمؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي في منطقة العمل فإذا لم يوجد أو كان العامل غير مؤمن عليه صدرت الشهادة من الطبيب الحكومي أو طبيب المنشأة أو

الطبيب الذي عالج العامل، ويجوز لصاحب العمل في الحالة الأخيرة أن يعهد إلى طبيب آخر بفحص العامل، فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الأمر إلى طبيب حكومي أو إلى لجنة طبية حكومية للقيام بفحص العامل مجاناً وتكون الشهادة الصادرة في هذه الحالة نهائية.

مادة (43)

للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل ستة شهور متصلة أن تحصل على إجازة وضع بنصف أجر مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها مباشرة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرحح حصول الوضع في.

ويجوز للمرأة أن تطيل مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل النساء خلال الثلاثين يوماً التالية للوضع.

مادة (44)

تسري أحكام المادة 42 من هذا القانون بالنسبة إلى-1

أ) العامل غير المؤمن عليه لدى المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي ولو كان خاضعاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ب) العامل المؤمن عليه لدى المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي في الفترات التي لا يستحق خلالها صرف (ب) المساعدة المالية اليومية مقابل العجز عن العمل بسبب المرض أو إصابة العمل.

أما العامل المؤمن عليه لدى المؤسسة المشار إليها الذي تصرف له مساعدة مالية يومية مقابل العجز عن العمل بسبب المرض أو إصابة العمل فيتقاضى أثناء إجازته المرضية من صاحب العمل خلال الفترة التي تصرف له عنها المساعدة المذكورة وبالإضافة إليها مبلغاً يعادل الفرق بين هذه المساعدة وبين 75% من الأجر عن الستين يوماً الأولى من الإجازة المرضية و85% من الأجر عن المائة والعشرين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة وتكون النسبة 100% من الأجر إذا كانت الإجازة المرضية ممنوحة بسبب إصابة عمل.

وذلك كله مع مراعاة حكم المادة 76 مكررة من هذا القانون.

(مادة (44) (مكررة))

لا يترتب على تطبيق أحكام المواد 44/43/42 المساس بالحقوق المقررة للعامل طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي.

مادة (45)

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن يفسخ العقد أثناء الإجازات المنصوص عليها في المواد السابقة كما لا يجوز للعامل أن يترك خدمة صاحب العمل عقب الإجازة المصرح بها دون موافقته.

مادة (46)

ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار فإذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إنذار الطرف الآخر بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيرهم من العمال، فإذا كان الإنذار موجهاً إلى العامل وجب على صاحب العمل أن يمنحه يوماً طوالمدة الإنذار فترة لا تقل عن ساعتين من ساعات العمل الفعلية للبحث عن عمل آخر، وإذا ألغى العقد بغير مراعاة مدة الإنذار ألزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء الباقي منها.

مادة (47)

إذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته أو إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة، وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة حتى السنة الخامسة وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية.

(مادة 48)

يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه في المادة 46 والمكافأة المنصوص عليها في المادة 47 وذلك بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة أما العمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة أو بأي طريقة أخرى فيكون التقدير على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في الثلاثة شهور السابقة على انتهاء العقد أو مدة العمل كلها إن كانت دون ذلك.

(مادة 49)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 46 و47 إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض قدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ.

(مادة 50)

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

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في مهلة لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر به كل من صاحب العمل والعامل ومدير مكتب العمل وذلك بكتاب مسجل ويرفق بالإخطار صورة من مذكرة مكتب العمل.

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه نهائياً، 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.

وإذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة جاز لصاحب العمل بدلاً من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة أو المبالغ المودعة خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي حكم للعامل به أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له.

ويجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله بناء على طلبه أو في الحالات التي ينص فيها القانون على ذلك.

وتعتبر دعوى المسؤولية عن الفصل بلا مبرر ناشئة عن عقد العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة إلى تعيين المحكمة المختصة بنظر النزاع والتقدم وتطبيق 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.

ولا يخل تطبيق أحكام هذه المادة بحق العامل في الالتجاء مباشرة إلى القضاء طبقاً للقواعد والمواعيد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

(مادة 51)

لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إنذار العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية

إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة -1

إذا كان العامل معيّنًا تحت الاختبار -2

إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب -3
العمل المختص بالحادث خلال ثلاثة أيام من وقت علمه بوقوعه

إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال أو المحل رغم إنذاره كتابة، بشرط أن تكون هذه -4
التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر وأن يكون صاحب العمل قد أبلغ مكتب العمل المختص بصورة الإنذار
الموجه للعامل

إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، -5
على أن يسبق الفصل إنذاراً كتابياً من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه
خمس أيام في الحالة الثانية وأن يخطر مكتب العمل بصورة من الإنذار

إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل -6

إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بعمله -7

إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة -8

إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر -9

إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء -10
العمل أو أحد زملائه أثناء العمل وبسببه

مادة (52)

يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بعد إنذار العامل وبمراعاة المدد المنصوص عليها في المادة 46 في الحالتين
الآتيتين

وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتاليين -1

إذا كان العمل مؤقتاً -2

وعلى صاحب العمل إخطار مدير مكتب العمل المختص قبل استعماله لحق الفسخ في الحالة الأولى بشهرين
على الأقل وعلى مدير مكتب العمل المختص التحقق من جدية الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في
ذلك

ويستحق العامل الذي فسخ عقده طبقاً لأحكام هذه المادة المكافأة المنصوص عليها في المادة 47 وذلك دون
إخلال بالتعويض المنصوص عليه في المادة 46 إن كان له محل

مادة (53)

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إنذار في الحالات الآتية

إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل -1

إذا لم يقيم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون -2

إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل -3

إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل -4

إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا -5
الخطر ولم يقدّم بتنفيذ تدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد

فإذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب السابقة ألزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه
المبين بالمادة 47 وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة

(مادة 54)

يجوز للعامل بعد إنذار صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة 46 أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة
المكافأة المنصوص عليها في المادة 47 إذا كانت مدة خدمته تزيد على خمس سنوات، فإذا كانت دون ذلك
استحق نصف المكافأة

(مادة 55)

للعاملة بمناسبة زواجها أو إنجابها للطفل الأول الحق في المكافأة المنصوص عليها في المادة 47 إذا تركت العمل
بعد إعلام صاحب العمل بذلك خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج في الحالة الأولى أو ثلاثة أشهر من تاريخ
الوضع في الحالة الثانية وذلك بشرط أن تكون العاملة قد استمرت في خدمة صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة،
فإذا كانت مدة خدمتها تقل عن ذلك استحققت نصف المكافأة

(مادة 56)

ينتهي عقد العمل بوفاء العامل كما يجوز إنهاؤه بعجز العامل عن تأدية عمله أو لمرضه مرضاً استوجب انقطاعه
عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وعشرين يوماً أو مدد متفرقة تزيد على مائتي يوماً خلال السنة الواحدة

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة من المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي، فإذا لم يكن العامل
مؤمناً عليه، صدرت الشهادة من الطبيب الحكومي بالمنطقة

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حقه في فسخ العقد طبقاً لأحكام المادة 46 أثناء مدة العجز أو المرض المشار
إليهما في هذه المادة أو خلال مدة تمتع العامل بالمساعدات النقدية في حالة المرض أو إصابة العامل طبقاً
لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، كما لا يجوز له فسخ العقد بعد مضي المدد المذكورة وعودة العامل إلى مباشرة
عمله

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بأداء المكافأة المنصوص
عليها في المادة 47 للعامل أو للمستحقين عنه

(مادة 57)

إذا وجد في المنشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في
الصندوق لحساب العامل يؤدي في مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من
مكافأة طبقاً لأحكام هذا الفصل أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلاً من المكافأة وإلا استحققت المكافأة،
فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون في مقابل التزامه القانوني بمكافأة
نهاية الخدمة فللعامل الحق في الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار طبقاً للائحة الصندوق والحصول
كذلك على المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون

وإذا وجد في المنشأة صندوق للمعاش (التقاعد) جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة
المقررة وإذا انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة أو ما يستحقه في صندوق
المعاش أيهما أفضل

ويجب على القائمين بإنشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة وزارة
العمل والشؤون الاجتماعية على لوائح هذه الصناديق قبل العمل بها، ويعتبر عدم اعتراض الوزارة على تلك اللوائح
خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديمها إليها بمثابة الموافقة

ويجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إلزام بعض المؤسسات التجارية والصناعية بأن تنشئ لمستخدميها وعمالها صناديق للادخار أو للمعاش مما تنطبق عليها أحكام هذه المادة

مادة (58)

على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضاً - بناء على طلب العامل - قيمة الأجر والمرتبات ونوع الامتيازات الأخرى إن وجدت وأي بيان آخر يرى من مصلحته أن تتضمنه الشهادة

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

مادة (59)

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا الفصل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات، أو تغيير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة وتستمر هذه المسؤولية مدة سنة بالنسبة لغير العقود القائمة

مادة (60)

يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو من يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا الفصل امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، وفي حالة إفلاس صاحب العمل وتصفية المنشأة تسجل المبالغ المذكورة على التفليسة أو التصفية كديون ممتازة، ويدفع للعامل معجلاً حصة تعادل أجر شهر قبل أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية، إذا لم تكف الموجودات لسداد ديون العمال جميعها قسمت بينهم قسمة غرماء

مادة (61)

يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل كما يكون المقاولون من الباطن أو المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع أصحاب العمل في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها الأحكام المشار إليها

الفصل الثاني

في عقد العمل المشترك

مادة (62)

عقد العمل المشترك هو اتفاق لتنظيم ظروف العمل وشروطه يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال أو الممثلين القانونيين للعمال وبين إحدى منظمات أصحاب العمل أو واحد أو أكثر منهم ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات

مادة (63)

يجب أن يكون عقد العمل المشترك مكتوباً ومصداقاً عليه أمام الجهة الرسمية المختصة وإلا كان باطلاً

ولا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا إذا وافقت عليه الجمعية العمومية للنقابة أو نقابات العمال واتحادها أو منظمة أصحاب الأعمال بأغلبية الثلثين، فإذا كان العقد مبرماً مع مجموعة من العمال وجب أن يوافقوا عليه جميعاً

مادة (64)

لا يكون عقد العمل المشترك نافذاً إلا بعد تسجيله في السجل المعد لذلك في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ونشر ملخص لأحكامه في الجريدة الرسمية

.ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بتنظيم هذا السجل وإجراءات القيد فيه وشروطه

مادة (65)

تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإجراء تسجيل العقد خلال سنتين يوماً من تاريخ تقديمه فإذا انقضت تلك المدة دون تسجيله أو رفضه اعتبر مسجلاً بحكم القانون وعلى الوزارة إجراء القيد في السجل والنشر في الجريدة الرسمية وفقاً لأحكام المادة السابقة

مادة (66)

مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 63 يكون لغير المتعاقدين الانضمام لعقد العمل المشترك بعد تسجيله وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويقدم طلب الانضمام إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية موقفاً من الطرفين

مادة (67)

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

ويقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد في العقود 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 الأضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام

مادة (68)

يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على خمس سنوات

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لفترة أو فترات أخرى مدة كل منها سنة

مادة (69)

ينتهي عقد العمل المشترك بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد طرفيه بإخطار الطرف الآخر ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية بذلك في خلال المدة المحددة في العقد فإذا لم يتضمن العقد تحديداً للمدة كانت مدة الإخطار ثلاثة أشهر أو نصف مدة العقد الأصلية أو المجددة أيهما أقل

.وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم انقضاؤه بالنسبة للآخرين

مادة (70)

لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تبرر ذلك بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل

مادة (71)

يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو انقضاء أو إنهاء، وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال شهر من تاريخ حصوله

مادة (72)

إذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة عمال المهنة أو الصناعة التي تزاولها، فلا يسري هذا العقد إلا على عمال المؤسسة المنضمين للنقابة ما لم يكن عدد هؤلاء العمال يزيد على نصف عمال المؤسسة وقت إبرام

العقد. ففي هذه الحالة يسري العقد على جميع عمالها، وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي.

(مادة 73)

لاتحاد نقابات العمال والنقابات التي تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، على أنه يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة، ولا يخل هذا الحكم بحق العضو في رفع الدعوى مستقلاً عن الاتحاد أو النقابة.

(مادة 74)

لكل شخص أن يحصل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الانضمام إليها مقابل الرسم الذي يحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية على ألا يزيد هذا الرسم على خمسة جنيهاً.

الباب الثالث

في تنظيم العمل وحماية العمال

الفصل الأول

أحكام عامة

(مادة 75)

على صاحب العمل قبل بدء العمل في أية مؤسسة يزيد عدد عمالها على خمسة وفي أية مؤسسة تستخدم عمالاً موسميين عند حلول كل موسم أن يخطر مدير مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية:

1- اسم المؤسسة ومكانها وتاريخ تأسيسها

2- العنوان الذي ترسل إليه المكاتبات المتعلقة بالمؤسسة

3- طبيعة العمل الذي تقوم به المؤسسة

4- طبيعة ومقدار القوة التي تستخدم فيها

5- اسم الشخص المسئول مباشرة عن إدارة المؤسسة

6- جميع البيانات التي قد تنص عليها اللوائح أو يطلبها مدير مكتب العمل

وعلى صاحب العمل إخطار مدير مكتب العمل عند حصول أي تغيير في البيانات المشار إليها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ وقوعه. وعليه كذلك موافاة مكتب العمل المختص فوراً بأي بيان قد يطلبه يتعلق بعمال مؤسسته أو بسير العمل فيها.

(مادة 76)

على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر في مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل بعد اعتمادها من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة قواعد تنظيم العمل في المؤسسة وبيان علاقة العامل بزملائه ورؤسائه وما يجب على صاحب العمل إزاء العامل وأحكام ترقية العامل إذا كانت طبيعة العمل تستدعي مثل هذه الأحكام وتحديد فئات الأجور ومواعيد ومكان دفعها ووسائل الوقاية من مخاطر المهنة وما إلى ذلك من البيانات.

ويجوز للوزارة أن تطلب من صاحب العمل إدخال التعديلات اللازمة على اللائحة المشار إليها بحيث تتفق مع أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه والعرف الجاري في المهنة.

(مادة (76) (مكررة))

لا تخل أحكام هذا القانون بما يكون للعامل من حقوق مكتسبة بمقتضى اللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو غيرها مما هو متبع بالمنشآت في أول مايو سنة 1970م

من هذا القانون اغفال حق 76 ولا يجوز لأصحاب الأعمال عند وضعهم للائحة النظام الأساسي للعمل طبقاً للمادة من الحقوق المشار إليها أو المساس به ولو لم يكن وارداً بعقد العمل

(مادة (77))

يجب على صاحب العمل في المؤسسة التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها، على أن يضعها في مكان ظاهر في المؤسسة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال شهرين من تاريخ تقديمها إليها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة

ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات

ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائح المؤسسات الخاصة بهم

(مادة (78))

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن تزيد مدة إيقافه عن العمل على خمسة أيام في الشهر

(مادة (79))

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين، ولا يوقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه

ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً يتضمن بياناً للعقوبات التأديبية التي توقع على العمال وقواعد وإجراءات تأديبهم

(مادة (80))

يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره وسبب توقيع الغرامة عليه وتاريخ ذلك، وعلى صاحب العمل أن يخصص ما يقتطع من أجور العمال بصفة غرامة لمصلحة جميع العمال في المؤسسة وذلك وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية

(مادة (81))

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية، أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جنحة، داخل مكان العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه، وإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره إليه عن مدة الوقف، وعلى السلطة المختصة أو المحكمة إذا تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها

(مادة 82)

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمؤسسة جدول ترتيب ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الراحة الأسبوعية لكل عامل أو لفئات العمال. وأن يبلغ مكتب العمل المختص بصورة من هذا الجدول وما يطرأ عليه من تعديلات

(مادة 83)

: يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر

1- أن يضع في مكان العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث

2- أن يحرر أولاً فأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم

3- أن يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة لهم

(مادة 84)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (27) من هذا القانون يجب على صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرة عمال فأكثر أن يعد سجلاً خاصاً لقيده عماله محرراً باللغة العربية يتضمن البيانات الآتية

1- اسم العامل وعنوانه ورقم بطاقته الشخصية وفي حالة الحدث تاريخ ميلاده

2- طبيعة عمله أو مهنته

3- القسم أو المجموعة التي يعمل بها

4- تاريخ ابتداء خدمة العامل

5- الأجر الأساسي الذي يتقاضاه والعلاوات والمزايا الممنوحة له مع بيان جميع ما يطرأ على ذلك من تطورات

6- الإجازات التي حصل عليها العامل وطبيعتها

7- أسباب وتاريخ انتهاء خدمة العامل

8- جميع البيانات الأخرى التي قد تنص عليها اللوائح

الفصل الثاني

تحديد ساعات العمل وفترات الراحة

(مادة 85)

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة

(مادة 86)

إذا كانت ساعات العمل اليومي تزيد على ست ساعات فيجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو فترات للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة على أن تنظم تلك الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية

ويجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بيان الحالات والأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف العمل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

(مادة 87)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات إضافية زيادة عن الحد الأقصى المقرر قانوناً ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية عن أربع ساعات في اليوم، ويجب أن يحصل العامل على أجر إضافي لا يقل عن 50% زيادة على أجره المعتاد في الساعة عن ساعات عمله الإضافية ولا يستحق العامل أجراً عن الساعات الإضافية التي يقبل فيها العمل زيادة عن هذا القدر إلا في الحالات والأعمال التي يحددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

((مادة 87)) (مكررة)

لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في العطلات الرسمية ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

(مادة 88)

لكل عامل الحق في يوم منتظم للراحة الأسبوعية بأجر ويراعى أن يكون يوم الجمعة وذلك فيما عدا العمال القائمين بالخدمة في المرافق العامة أو يعملون على سد حاجة عامة، فتحدد لائحة نظام العمل يوم الراحة الأسبوعية المنتظم لكل عامل أو لكل مجموعة منهم تبعاً لما تقتضيه ظروف وطبيعة العمل.

وإذا اشتغل العامل في يوم راحته الأسبوعية المنتظم وجب أن يعطى يوم راحة آخر خلال الثلاثة أيام التالية، أو أن يدفع له بالإضافة إلى أجره المعتاد ما يعادل مثلي أجره العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته.

ويجوز بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتفاق على تجميع أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية المستحقة للعمال الذين يعملون في أماكن بعيدة عن محال إقامتهم وعائلاتهم خلال شهرين على الأكثر وأخذها دفعة واحدة.

ولا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد أثناء الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية المجمعة.

(مادة 89)

لا تسري أحكام المواد السابقة في هذا الفصل على عمال النظافة داخل المنشأة أو العمال المخصصين للحراسة ويحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لهؤلاء العمال، كما لا تسري تلك الأحكام في حالات العمل الطارئة لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، وذلك بشرط إبلاغ مكتب العمل المختص خلال 24 ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة المكتب الكتابية.

(مادة 90)

يجوز أن تنص اللوائح على عدم تطبيق كل أو بعض أحكام هذا الفصل على العمال الذين يشغلون مراكز إشراف أو إدارة أو مراكز سرية أو خاصة على أن تحدد تلك اللوائح الحد الأقصى لساعات عملهم.

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث والنساء

(مادة 91)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على الأحداث والنساء جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

(مادة 92)

لا يجوز استخدام الأحداث أو السماح لهم بدخول أماكن العمل قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة، ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قرار بالشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث دون سن الثامنة عشرة في بعض الصناعات والأعمال كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغهم تلك السن.

ويعتمد في تقدير سن الحدث على شهادة الميلاد أو أية وثيقة رسمية أخرى فإذا لم توجد وجب تقدير السن بواسطة الطبيب الحكومي.

(مادة 93)

لا يجوز تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة.

ويجب تنظيم فترات العمل والراحة بحيث لا يشتغل الحدث تشغيلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة أو يبقى في مكان العمل أكثر من تسع ساعات في اليوم.

(مادة 94)

لا يجوز تشغيل الأحداث فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، كما لا يجوز تشغيلهم ساعات إضافية أو تجميع أيام راحتهم الأسبوعية أو العطلات الرسمية المستحقة لهم.

(مادة 95)

يكون تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطرة التي تحددها الجهات المختصة وفقاً لرغبتهن وقدرتهن.

(مادة 96)

لا يجوز بأي حال تشغيل النساء أكثر من 48 ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، كما لا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

(مادة 97)

للعاملة التي توضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في فترتين إضافيتين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة.

وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما إخلال بفترات الراحة المقررة أو تخفيض في الأجر.

(مادة 98)

تخصص أماكن لحضانة أطفال العاملات في المصانع والوحدات الإنتاجية التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر.

وتحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة الشروط والضوابط المتعلقة بهذه الأماكن وتحديد مقابل الإنتفاع بها.

وعلى صاحب العمل في جميع الأحوال أن يوفر في الأماكن التي تعمل فيها النساء مقاعد لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.

الفصل الرابع

في وسائل راحة العمال

ووقايتهم من أخطار العمل

مادة (99)

يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤديون عملاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية أن يوفر لعماله المساكن الملائمة وأن يقدم لهم يومياً ثلاث وجبات غذائية في أماكن يعدها لهذا الغرض. وتكون مستوفية للشروط الصحية وأن يحتفظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق توضع في أماكن قريبة من تناول العمال على أن يقوم بتطهير الأوعية مرة في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً.

وفي حالة تقديم الوجبات أو بعضها داخل مكان العمل يجب أن تقدم للعامل مغلقة تغليفاً صحياً أو معبأة في أوان محكمة الغطاء.

مادة (100)

تحدد اشتراطات ومواصفات المساكن المشار إليها في المادة السابقة ومقابل ارتفاع العمال بها كما تعين أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

فإذا كان العمل في المناجم أو في مناطق التنقيب عن النفط أو استخراجه أو استثماره وما يلحق بذلك من عمليات كان التزام صاحب العمل بتوفير المساكن لعماله وتقديم الوجبات الغذائية لهم دون مقابل وذلك بالنسبة للفئات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية

وفي جميع الأحوال لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات مقابل أي بدل نقدي

مادة (100) (مكرر)

لا تدخل في حساب الدخل الخاضع لضريبة الدخل المفروضة على الأجور والمرتببات وما في حكمها - المزايا المتعلقة بالمساكن والوجبات الغذائية التي يلتزم أصحاب الأعمال بتوفيرها للعمال الذين يؤديون أعمالاً في المناطق البعيدة عن العمران على النحو المشار إليه في المادتين السابقتين

مادة (101)

على من يستخدم عمالاً في الأماكن التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

كما يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها إلى مكان العمل ومصروفات عودتهم إلى تلك الجهات عند قيامهم بالإجازات السنوية أو إجازاتهم الأسبوعية المجمعة وكذلك عند انتهاء العقد لأحد الأسباب الواردة في المواد 46 و52 و53 و56 من هذا القانون

وفي جميع الأحوال تعتبر أيام السفر أيام عمل بأجر

مادة (102)

على صاحب العمل أن يوفر دائماً لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة على أن يتحمل نفقات العلاج وثمان الأدوية ونفقات نقل العامل إلى مستشفى إذا اقتضت حالة إسعافه ذلك

وعلى صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات وأن يحيط العمال بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها

ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية القرارات الخاصة بتنظيم الاحتياطات المتعلقة بحماية العمال وضمان سلامتهم في أماكن العمل

مادة (103)

على صاحب العمل أن يهيئ لعماله العدد المناسب من دورات المياه فإذا كان يستخدم عمالاً من الجرحيين في مكان واحد وجب أن يخصص عدداً من دورات المياه للنساء تكون مستقلة وبعيدة عن دورات المياه المخصصة للرجال.

(مادة 104)

على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية المخصصة لكل عملية وأن يحافظ عليها وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحته وسلامة العمال المشتغلين معه.

(مادة 105)

على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص كتابة على النموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بكل حادث يقع في مؤسسته تنتج عنه وفاة أحد عماله أو إصابته إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ وقوع الحادث.

(مادة 106)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد السابقة يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بالأحكام التي تسري على العمال غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة وغيرها.

الفصل الخامس

في اللجان والمجالس الاستشارية

(مادة 107)

تؤلف في وزارة العمل والشئون الاجتماعية لجنة استشارية تكون مهمتها تقديم التوصيات والمشورة في الشؤون العمالية وعلى الأخص في الموضوعات الآتية:

1- الاقتراحات الخاصة بالتشريعات العمالية -

2- الاقتراحات الخاصة بتنظيم سير العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية -

3- تحسين ظروف العمل -

4- الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة -

5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم -

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة وكيفية سير العمل بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية على أن يراعى فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل في اللجنة المذكورة.

(مادة 108)

مجلس استشاري يسمى - يشكل بقرار من مجلس الوزراء - بناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية ((المجلس الاستشاري للأجور)) تكون مهمته اقتراح السياسة العامة للأجور وتحديد مستوياتها.

ويؤلف المجلس من ممثل عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية رئيساً وممثل عن وزارة الاقتصاد وعدد من العمال وأصحاب العمل يختارهم وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بتنظيم سير العمل بالمجلس ومواعيد اجتماعاته وكيفية صدور توصياته ومدة العضوية فيه.

وعلى المجلس أن يسترشد دائماً في توصياته بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة وأن يكون هدفه دائماً زيادة الإنتاج وكفاية الأجر لسد حاجات العامل الأساسية.

(مادة 109)

لمجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية وتوصية المجلس الاستشاري للأجور أن يصدر قرارات بتعيين الحد الأدنى للأجور أو إدخال تعديلات على الأجور المحددة في عقود العمال، وتطبق هذه القرارات في جميع أنحاء الجمهورية أو منطقة معينة منها وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمهنة معينة أو فئة معينة من العمال بما في ذلك عمال الزراعة.

الفصل السادس

في التفتيش

(مادة 110)

يتولى موظفو وزارة العمل والشئون الاجتماعية الذين يصدر بتعيينهم قرار من الوزير التفتيش على شئون العمل، ويكون لهم في أداء مهمتهم صفة رجال الضبط القضائي.

(مادة 111)

يختص مديرو ومفتشو العمل بما يأتي:

1- مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

2- تزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي يقتضيها تنفيذ القانون تنفيذاً دقيقاً.

3- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم ذلك.

4- ضبط الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

(مادة 112)

لمديري ومفتشي العمل حق الدخول في أية مؤسسة أثناء ساعات العمل ليلاً ونهاراً أو القيام بأي تفتيش أو تحقيق كما يكون لهم فحص السجلات والدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمل والعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم.

وبصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بالوسائل والإجراءات التي تكفل حسن سير التفتيش وقيام المفتشين بأعمالهم على خير وجه كما يكون له تقرير مكافآت تشجيعية أو رواتب إضافية تصرف للقائمين عليه.

(مادة 113)

يحلف مديرو ومفتشو العمل أمام وزير العمل والشئون الاجتماعية عند تعيينهم في وظائفهم بيميناً بأن يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار المهنة أو أي اختراع صناعي أطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم تصرف لهم من وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

(مادة 114)

على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم أن يقدموا للقائمين على التفتيش التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم وأن قدموا لهم ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة. وعلى رجال السلطة العامة مساعدة المفتشين عند مباشرتهم لمسؤولياتهم مساعدة فعالة.

الباب الرابع

في النقابلات

مادة (115)

للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة واحدة أو بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشترك في إنتاج واحد، أن يكونوا فيما بينهم نقابة تعمل على رفع كفايتهم الإنتاجية وتعريفهم بواجباتهم وترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتسعى إلى تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والثقافية

ويكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية

مادة (116)

لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال ومستخدمي المهنة أو الصناعة الواحدة، ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بتحديد المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة ببعضها أو التي تشترك في إنتاج واحد

مادة (117)

يشترط في إنشاء النقابة أن يوضع لها نظام أساسي مكتوب يشتمل على البيانات الآتية

1- اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً

2- الأغراض التي أنشئت من أجلها

3- شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم

4- قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء منها وشروطه

5- مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها وطرق المراقبة المالية

6- القواعد المتعلقة بإمسك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي

7- حقوق الأعضاء وواجباتهم والشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها

8- شروط تعديل نظام النقابة وكيفية إدماجها واتحادها مع غيرها أو تكوين فروع ولجان لها

9- تشكيل الجمعية العمومية واختصاصاتها والقواعد المتعلقة بسيا أعمالها

10- تشكيل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وكيفية انتخاب أعضائه وفصلهم بمراعاة التزام جميع المشتركين في النقابة بالإدلاء بأصواتهم في انتخابات أعضاء المجلس

قواعد حل النقابة -11

ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بلائحة نموذجية للنظام الأساسي للنقابة تسترشد النقابات به في وضع نظمها

مادة (118)

يشترط لقبول انضمام العامل للنقابة

أن يكون لبياً -1

أ. أن يكون قد بلغ من العمر 18 سنة كاملة -2

أ. ألا يكون منضمّاً إلى نقابة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة -3

أ. ألا يكون منقطعاً عن العمل لمدة تزيد على سنة -4

أ. ألا يكون من أصحاب العمل في أية مهنة من المهن -5

ويجوز انضمام العمال غير الليبيين إلى النقابات وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وتنتهي عضوية العامل في النقابة بعد سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل

مادة (119)

لا تثبت الشخصية الاعتبارية للنقابة، كما لا يجوز لها أن تباشر نشاطها إلا إذا سجل نظامها وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (120)

يقدم طلب التسجيل إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على النموذج المعد لذلك، على أن ترفق به نسختان من النظام الأساسي للنقابة وكذلك نسختان من قائمة أسماء الأعضاء المنضمين لها بشرط ألا يقل عددهم عن مائة وصناعة كل منهم وسنه ورقم بطاقته الشخصية ومحل إقامته وتوقيعه

.ويوقع على طلب التسجيل أعضاء مجلس الإدارة الذين تنتخبهم الجمعية التأسيسية للنقابة

مادة (121)

يكون تسجيل نظام النقابة بالقيود في السجل المعد لذلك بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتعطى النقابة شهادة تفيد ذلك مصحوبة بنسخة معتمدة من نظامها الأساسي وينشر ملخص القيد في الجريدة الرسمية بغير مقابل.

.ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً بالأوضاع الخاصة بسجل قيد النقابات وإجراءات القيد وشروطه

مادة (122)

تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإجراء التسجيل خلال ستين يوماً من تاريخ طلبه فإذا انقضت هذه المدة دون إتمامه أو رفضه اعتبر التسجيل واقعاً بحكم القانون، وعلى الوزارة إجراء القيد في السجل والنشر عنه في الجريدة الرسمية متى طلب أصحاب الشأن ذلك

مادة (123)

إذا وجد بين اسم النقابة الوارد في طلب التسجيل وبين اسم نقابة أخرى مسجلة تماثل أو تشابه من شأنه أن يؤدي إلى حصول لبس بين النقابتين، فيجب على الوزارة أن تطلب تغيير اسم النقابة المطلوب تسجيلها، وللوزارة أن تطلب تعديل بعض البيانات الواردة في طلب التسجيل أو النظام الأساسي للنقابة المذكورة واستيفاء ما تراه لازماً منها، ولها أن تمتنع عن إتمام التسجيل إلى أن يتم التعديل أو ترد البيانات المطلوبة قبل فوات المدة المنصوص عليها في المادة السابقة

وفي جميع الأحوال لا يجوز تسجيل النقابة إلا إذا اتفق نظامها الأساسي مع أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه

مادة (124)

.تسري الأحكام المتقدمة الخاصة بالتسجيل على كل تعديل في نظام النقابة، ولا يعتد بالتعديل ما لم يسجل

مادة (125)

يجب أن يكون لكل نقابة مجلس إدارة يؤلف من تسعة أعضاء على الأقل وخمسة عشر عضواً على الأكثر ينتخبون بالاقتراع السري لمدة سنة.

وتجوز إعادة انتخاب من انتهت عضويته.

ويجب أن تتوافر في عضو مجلس الإدارة الشروط الآتية:

- 1- أن يكون عضواً بالنقابة
- 2- أن يكون ليبياياً
- 3- ألا يقل سنه عن 21 سنة
- 4- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية
- 5- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية، أو في جنحة مخلة بالشرف، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في -5 الحالتين
- 6- ألا يكون عضواً في مجلس إدارة نقابة صدر حكم بحلها ما لم ينقضي على صدور هذا الحكم ثلاث سنوات
- 7- أن يكون قد أمضى في مزاولة مهنته مدة لا تقل عن ثلاث سنوات وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يكون في -7 مجلس الإدارة أعضاء فخريون كما لا يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة أي مرتب أو مكافأة عن عملهم

(مادة 126)

يجب على النقابة إتباع ما يأتي:

- 1- أن تحتفظ في مركز إدارتها بالوثائق والمكاتبات والسجلات الخاصة بها
 - 2- أن تقيد في سجل خاص اسم كل عضو ولقبه وسننه ومهنته ورقم بطاقته الشخصية ومحل إقامته وتاريخ انضمامه للنقابة وتاريخ انسحابه أو فصله منها وتوقيع كل منهم
 - 3- أن تدون في سجلات معدة لهذا الغرض محاضر جلسات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة والقرارات التي تتخذ فيها، وكذلك القرارات التي يصدرها رئيس النقابة بتفويض من مجلس الإدارة ويكون لكل عضو حق الاطلاع على هذه السجلات
 - 4- أن تدون حساباتها في دفاتر توضع فيها كافة التفاصيل المتعلقة بالمصروفات والإيرادات بما في ذلك التبرعات ومصادرهما
- ولا يجوز أن تزيد المصروفات الإدارية للنقابة وفروعها ولجانها عن 30% من الإيراد السنوي لها.
- 5- أن تذكر اسمها ورقم تسجيلها في جميع دفاترها وسجلاتها ومطبوعاتها ومكاتباتها
- ويكون لمديري ومفتشي العمل حق الاطلاع على سجلات النقابة ووثائقها وعلى المسئولين بالنقابة تقديم التسهيلات اللازمة لهم في ذلك

(مادة 127)

لا يجوز للنقابة:

- 1- أن تجاوز في نشاطها الغرض الذي أنشئت من أجله
- 2- أن يكون لها صلة أو علاقة مباشرة أو غير مباشرة بأي نقابة أجنبية

إنشاء أو شراء العقارات اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية -3

قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية -4

النزول عن أي جزء من أموالها على سبيل الهبة أو الوصية إلا لأغراض قومية وبشروط موافقة وزير العمل -5 والشئون الاجتماعية

(مادة 128)

يجب على صاحب العمل بناء على طلب كتابي من النقابة أن يستقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه في النقابة التي ينتمي إليها وأن يسلم هذه القيمة إلى النقابة أو إلى فرعها المختص خلال النصف الأول من كل شهر

(مادة 129)

تبدأ السنة المالية للنقابة من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر من كل عام، ويجب أن يكون لكل نقابة ميزانية سنوية وتعرض هذه الميزانية والحساب الخلفي وتقارير مجلس الإدارة في مقر النقابة قبل انعقاد الجمعية العمومية في اجتماعها السنوي بخمسة عشر يوماً على الأقل وتبقى معروضة إلى أن يتم التصديق عليها

(مادة 130)

على النقابة أن تقدم إلى الإدارة العامة للعمل خلال شهرين من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التي صدقت عليه

ولمدير عام العمل أن يطلب من النقابة ما يلزم من بيانات للتحقق من صحة المركز المالي للنقابة. كما يكون له طلب اعتماد الحساب الختامي من محاسب قانوني

(مادة 131)

يجب إبلاغ الإدارة العامة للعمل بكل اجتماع للجمعية العمومية وبالمسائل الواردة بجدول أعمالها قبل انعقادها بخمسة عشر يوماً على الأقل. ولمدير عام العمل أن يندب من يحضر الاجتماع. كما يجب إبلاغ الإدارة المذكورة بصورة من محضر اجتماع الجمعية العمومية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع

ويقع باطلاً كل قرار تتخذه الجمعية العمومية يكون مخالفاً للقانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه أو الأحكام النظام الأساسية للنقابة

(مادة 132)

يكون رئيس النقابة وأعضاء مجلس الإدارة مسئولين بالتضامن أمام الجمعية العمومية عن الأضرار التي تلحق النقابة بسبب مخالفتهم أو خروجهم عن الاختصاصات المخولة لهم بمقتضى النظام الأساسي للنقابة

وللجمعية العمومية بأغلبية ثلثي أعضائها في الحالات المذكورة أن تصدر قراراً بفصل رئيس النقابة أو أحد أعضاء مجلس إدارتها أو حل المجلس وإعادة انتخاب غيره خلال شهر من تاريخ صدور قرار الحل

ويجب إبلاغ وزارة العمل والشئون الاجتماعية بكل تغيير يطرأ على تشكيل مجلس الإدارة أو إعادة اختيار رئيس النقابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصول ذلك

(مادة 133)

إذا رأى القائمون على شئون النقابة حلها وجب أن يصدر بذلك قرار من الجمعية العمومية بأغلبية ثلثي أعضاء النقابة على الأقل وعلى الوجه المبين في النظام الأساسي

ويجب إخطار وزارة العمل والشئون الاجتماعية بقرار الحل خلال أسبوع من تاريخ صدوره

(مادة 134)

لوزير العمل والشئون الاجتماعية أن يطلب من المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها أو حل مجلس إدارتها في الحالات الآتية

1- إذا تبين أن أعمالها غير محققة على وجه مرض للأغراض التي أنشئت من أجلها أو إذا ثبت أنها أصبحت عاجزة -على تحقيق الغرض الذي نسعى إليه

2- إذا رفضت التفتيش عليها أو قدمت بيانات غير صحيحة عن أعمالها

3- إذا زاوت نشاطاً غير مشروع أو مخالفاً للنظام العام أو الآداب. أو جاوزت في نشاطها الغرض الذي أنشئت من أجله

4- إذا ارتكبت مخالفة لحكم من أحكام هذا القانون أو لنظامها الأساسي رغم سبق إنذارها كتابة بإزالة أسباب المخالفة

(مادة 135)

في حالة حل النقابة اختيارياً أو قضائياً يجب إيداع أموالها السائلة في المصرف الذي تعينه وزارة العمل والشئون الاجتماعية. وتؤول أموال وممتلكات النقابة المنحلة إلى النقابة التي تشكل لتحل محلها. فإذا لم يتم تشكيل النقابة الجديدة خلال سنتين من تاريخ صدور القرار أو الحكم القاضي بالحل جاز بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية التصرف في تلك الأموال والممتلكات بما يعود على عمال المهنة بالنفع

(مادة 136)

للنقابة أن تنشئ فروعاً لها في المحافظات بشرط أن يبلغ طالبوا الاشتراك في كل فرع من فروعها خمسين عاملاً على الأقل ولا يجوز إنشاء أكثر من فرع واحد للنقابة في المحافظة إلا في الأحوال التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بمراعاة التجمعات العمالية للمهنة. ويجب الحصول على موافقة وزارة العمل والشئون الاجتماعية على إنشاء فروع النقابة

ويجوز للنقابة أن تنشئ لجنة نقابية لها في كل منشأة أو مؤسسة إذا كان عدد العمال المستخدمين فيها والمنضمين للنقابة لا يقل عن خمسين عاملاً

وللجان النقابية في المنشآت والمؤسسات التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية انتخاب ممثلين عن العمال لتقييم المشورة ووجهة نظر العمال في إدارة المشروع وتنظيم وتحسين ظروف العمل به وذلك للرفع من مستوى الغاية الإنتاجية به

ويبين النظام الأساسي للنقابة قواعد إدارة فروع النقابة واللجان النقابية وعلاقاتها بها

(مادة 137)

للنقابات المكونة طبقاً لأحكام هذا القانون تكوين اتحاد للإشراف على شئونها وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة بينها، ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد واحد في ليبيا يكون له بعد موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية الانضمام إلى المنظمات الإقليمية والدولية للعمال

ويتبع في تكوين الاتحاد وتسجيله وحله الأحكام الخاصة بالنقابات، ويسير في أعماله وفقاً لنظامه الأساسي على أن يتضمن القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات في مجلس الإدارة والجمعية العمومية وقيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها للاتحاد

الباب الخامس

في منازعات العمل

(مادة 138)

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم.

ويعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المهني بشرط ألا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرة عمال.

فإذا كان النزاع واقعاً بين صاحب العمل وعدد من العمال يقل عن القدر المشار إليه اعتبر النزاع فردياً.

مادة (139)

يختص بتسوية منازعات العمل الجماعية مجالس التوفيق وهيئات التحكيم كما يختص موظفو التوفيق بتسوية المنازعات الفردية.

مادة (140)

إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة 138 ولم يوفق الطرفان فيما بينهما لتسويته جاز لكل منهما أن يطلب كتابة إلى مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل السعي لإنهاء النزاع بالطرق الودية.

ويجب أن يتضمن الطلب أسماء طرفي النزاع ومن يمثلهما ومحل إقامتهما وموضوع النزاع.

مادة (141)

على مكتب العمل إحالة الطلب والمستندات المرفقة به إن وجدت إلى مجلس التوفيق المختص إذا كان النزاع جماعياً وإلى موظف التوفيق في حالة النزاع الفردي خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديم الطلب، ولا تجوز إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق ما لم يقدم الطالب أو من يمثله المستندات الدالة على إخطاره الطرف الآخر في النزاع بمطالبه وعدم استجابة هذا الطرف لها خلال أسبوع من تاريخ إخطاره.

مادة (142)

يشكل بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية مجلس للتوفيق برئاسة قاض تنديه الجمعية العمومية للمحكمة في بداية كل سنة قضائية وعضوية ممثل عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية وصاحب العمل أو من ينوب عنه وممثل عن نقابة العمال أو أحد العمال المنازعين يختاره العمال وأحد أصحاب الأعمال ومندوب عن نقابة عمال لا يكون لأيهما علاقة مباشرة بالنزاع.

وللمجلس أن يستعين برأي من يختاره من ذوي الخبرة أو أصحاب الأعمال أو العمال بدائرة اختصاصه.

مادة (143)

يتولى مجلس التوفيق البحث في أسباب النزاع للوصول إلى تسويته ودياً وعليه أن ينتهي من نظره خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إحالته إليه. فإذا تمكن من تسويته في جميع المطالب أو بعضها حرر محضراً بما تم الاتفاق عليه ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية.

وإذا تعذر على المجلس تسوية النزاع كله أو بعضه أحال نطق النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال سبعة أيام على الأكثر مصحوبة بتقرير واف عن مراحل النزاع وملابساته، ويخطر ذوو الشأن بهذه الإحالة عن طريق مدير مكتب العمل.

مادة (144)

تشكل في دائرة اختصاص كل محكمة استئناف هيئة تحكيم تتكون من ثلاثة مستشارين بالمحكمة تنديهم الجمعية العمومية لها في بداية كل سنة قضائية ومندوب عن كل من وزارات العمل والشئون الاجتماعية والاقتصاد والصناعة لا تقل درجة كل منهم عن الأولى ومندوب واحد عن أصحاب العمل أو عن إحدى منظماتهم ومندوب عن نقابة عمال لا علاقة لهما مباشرة بالنزاع.

وتكون رئاسة الهيئة لأقدم المستشارين.

.وتختص هذه الهيئة بالفصل في منازعات العمل التي تحال إليها من مجالس التوفيق.

(مادة 145)

على هيئة التحكيم أن تنظر النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم وتطبق الهيئة في شأنه الأحكام القانونية النافذة ومبادئ العدالة والعرف السائد في المهنة وتفصل فيه بقرار مسبب في مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة حددت لنظره ويكون قرارها في هذا الشأن بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف.

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع ومكتب العمل المختص بصورة من قرار الهيئة وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره.

(مادة 146)

يكون قرار هيئة التحكيم أو محضر مجلس التوفيق المنهي للنزاع ملزماً ومع ذلك إذا كانت نقابة المهنة طرفاً في النزاع وكذلك إذا كانت المنظمة التي ينتمي إليها صاحب العمل ممثلة في النزاع أصبح جميع العمال المنضمين للنقابة وأصحاب العمل أعضاء المنظمة ملزمين بالقرار، كما يلزم خلفاء أو وكلاء صاحب العمل أو ورثته.

.ولا تجوز إثارة النزاع مرة أخرى قبل مضي سنتين من تاريخ إنجائه.

(مادة 147)

إذا وقع نزاع فردي يتعلق بالعمل وجب على موظف التوفيق أن يدعو الطرفين إلى المفاوضة لتسويته ودياً، فإذا لم يتمكن من الوصول إلى هذه التسوية فعليه خلال عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليه أن يرسل تقريراً مفصلاً إلى مدير مكتب العمل بالوقائع والأسباب التي يرى أنها أدت إلى عدم إمكانية التسوية، ويكون لكل من طرفي النزاع في هذه الحالة أن يرفع دعواه إلى المحكمة المختصة.

(مادة 148)

لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم، ويصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية قراراً بالقواعد والإجراءات المتعلقة بعرض النزاع على موظفي التوفيق ومجالسه وهيئة التحكيم وكيفية الفصل فيه.

.وتطبق أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القرار.

(مادة 149)

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، بما يلحق الضرر بالعمال أو أن يفصل عاملاً أو أن يوقع عليه أي جزاء دون إذن بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم حسب الأحوال.

(مادة 150)

يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً وكذلك يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً قبل استيفاء جميع إجراءات التوفيق والتحكيم المنصوص عليها في هذا الباب.

(مادة 151)

يكون للعمال الإضراب عن العمل كما يكون لصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً إذا ما صدر لصالح الطرفين حكم نهائي أو قرار من هيئة التحكيم أو كان محضر مجلس التوفيق منهياً للنزاع وامتنع الطرف الآخر عن تنفيذه خلال أسبوع من تاريخ إعلان به.

ويجب أن يخطر أحد الطرفين كلاً من الطرف الآخر ومدير عام العمل بالعزم على الإضراب أو وقف العمل بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد لبدء الإضراب أو وقف العمل بأسبوعين على الأقل.

(مادة 152)

لا يترتب على الإضراب الذي يقع وفقاً لأحكام المادة السابقة فسخ عقد العمل ويحتفظ العمال خلال فترة الإضراب بكامل أجورهم وحقوقهم الأخرى.

الباب السادس

في العقوبات

مادة (153)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها

مادة (154)

بغرامة لا تزيد على عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بعدد من وقعت (يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (5 و7 و8 و) بشأنهم المخالفة

مادة (155)

يعاقب كل من صاحب العمل والمتعهد أو المقاول الذي يخالف أحكام المواد (9 و10 و11) بالحبس مدة لا تقل عن شهر أو بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً أو بهاتين العقوبتين، ويعاقب كل من يخالف أحكام المادة 12 بغرامة لا تقل عن مائة جنيهاً أو بالحبس لمدة لا تقل عن شهرين أو بهاتين العقوبتين

وفي جميع الأحوال تتعدد عقوبة الغرامة بعدد من وقعت بشأنهم المخالفة

مادة (156)

يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يخالف أحكام المادة (13) أو يخالف أي شرط من شروط الترخيص في العمل التي يصدر بها قرار من وزير (العمل والشئون الاجتماعية تطبيقاً للمادة (14)

ويعتبر كل من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيهما مسئولاً عن أية مخالفة من المخالفات المشار إليها ويعاقب بنفس العقوبة

مادة (157)

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل صاحب عمل خالف حكماً من أحكام قرار مجلس الوزراء (الذي يصدر استناداً إلى المادة (15)

مادة (158)

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الأول في شأن التدريب المهني بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيهاً

مادة (159)

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً

فإذا كانت المخالفة متعلقة بامتناع صاحب العمل عن تنفيذ حكم قاضي الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ قرر الفصل أو حكم محكمة الموضوع بإعادة العامل إلى عمله كانت الغرامة خمسين جنيهاً

وفي جميع الأحوال تتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم

مادة (160)

يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الفصل الأول من الباب الثالث بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً

مادة (161)

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث في شأن تحديد ساعات العمل بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت في شأنهم المخالفة، ولمفتشي العمل فضلاً عن ذلك حق منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية

وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً

مادة (162)

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث والنساء بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت المخالفة في شأنهم، وعلى مفتشي العمل فضلاً عن ذلك منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية

وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لا تتجاوز شهراً

مادة (163)

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة

مادة (164)

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً كل من يخالف قرارات مجلس الوزراء الصادرة تطبيقاً لأحكام المادة (109) وتقضي المحكمة فضلاً عن العقوبة بالزام المخالف بدفع فروق الأجور والعلاوات المستحقة وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة

مادة (165)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تتجاوز خمسين جنيهاً كل من قدم لمديري أو مفتشي العمل بيانات أو معلومات غير صحيحة أو قام بعمل من شأنه عرقلة عملية التفتيش

مادة (166)

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في القوانين النافذة كل من أفشى سراً من أسرار المهنة أو غير ذلك من أساليب العمل التي يكون قد اطلع عليها أثناء التفتيش

مادة (167)

يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يباشر أعمالاً نقابية أو أطلق على جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك اسم نقابة اتحاد نقابات بالمخالفة لأحكام الباب الرابع من هذا القانون ويجب الحكم فضلاً عن ذلك بإغلاق المقر ومصادرة الأموال التي تكون قد جمعت لهذا الغرض

مادة (168)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تجاوز خمسين جنيهاً كل من قدم أو أعطى لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو لأصحاب الشأن بيانات أو معلومات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي للنقابة أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات الخاصة بالنقابة أو اتحاد النقابات

وتكون العقوبة بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا كانت الواقعة قد ارتكبت بسوء نية أو كان المتهم عاتداً

مادة (169)

يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل من باشر نشاطاً للنقابة يجاوز الغرض من إنشائها أو أنفق أموالها فيما لا يحقق هذا الغرض أو سمح لغير أعضائها بالاشتراك في إدارتها أو في مداوات الجمعية العمومية

ويسري حكم هذه المادة على اتحاد النقابات وفروعها ولجانها

مادة (170)

يعاقب بعقوبة اختلاس الأموال العامة كل من اختلس مالاً من أموال النقابة أو اتحاد النقابات

مادة (171)

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام للنقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو الاشتراك في انتخاباتها أو تنفيذ قراراتها المشروعة

وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص

ويجوز للمحكمة أن تقضي فضلاً عن العقوبة بإعادة العامل المفصول إلى عمله

مادة (172)

يعاقب بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهاً كل من تخلف بغير عذر من المشتركين في النقابة عن الإدلاء بصوته في انتخابات أعضاء مجلس الإدارة

ويعتبر من قبيل العذر التخلف لمرض أو سفر

مادة (173)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تجاوز خمسين جنيهاً كل من ارتكب مخالفة أخرى لأحكام الباب الرابع في شأن النقابات

مادة (174)

يعاقب صاحب العمل في حالة ارتكابه عملاً من الأعمال المنصوص عليها في المادة 149 بغرامة لا تجاوز مائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد من وقعت في شأنهم تلك الأعمال. ويجوز الحكم فضلاً عن ذلك بإعادة العامل المفصول إلى عمله

مادة (175)

يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار هيئة التحكيم أو محضر مجلس التوفيق المنهي للنزاع خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك أو ارتكب عملاً فيه إخلال بشروط التحكيم بغرامة لا تجاوز مائتي جنيه

ويعاقب كل من امتنع عن التنفيذ أو أخل بشروط التحكيم من العمال بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهاً

مادة (176)

يعاقب على مخالفة أحكام المادة 150 بالحبس لمدة لا تزي على شهر وبغرامة لا تجاوز خمسين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين.

(مادة 177)

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً كل عامل يضرب أو يؤيد إضراباً يقع بالمخالفة لأحكام المادة 151 ويعاقب صاحب العمل الذي يوقف العمل بالمخالفة لأحكام المادة المذكورة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه.

(مادة 178)

يعاقب بغرامة لا تجاوز عشرة جنيهاً كل من ارتكب مخالفة أخرى لأحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه.

(مادة 179)

لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لظروف مخففة.

(مادة 180)

تسقط الدعوى العمومية عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بمضي سنة من تاريخ ارتكابها.

الباب السابع

أحكام ختامية وانتقالية

(مادة 181)

تحرر باللغة العربية جميع السجلات والدفاتر واللوائح والبيانات التي يلتزم صاحب العمل بإمسائها أو إعلانها أو تقديمها وكذلك كافة الإخطارات والإنذارات والتبليغات التي يجب توجيهها وفقاً لأحكام هذا القانون.

(مادة 182)

تؤول إلى وزارة العمل والشئون الاجتماعية جميع المبالغ المحكوم بها في الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون لإنفاقها في الأوجه والشروط والأوضاع التي يحددها وزير العمل والشئون الاجتماعية.

(مادة 183)

تعتبر منحلة جميع النقابات والاتحادات القائمة وقت نفاذ هذا القانون وتؤول جميع أموالها إلى النقابات التي تتكون وفقاً لأحكامه وذلك على الوجه والشروط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء.

وتتولى تصفية النقابات القائمة لجنة أو أكثر يصدر بتشكيلها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

(مادة 184)

تبقى قائمة ومعمولاً بها جميع اللوائح والقرارات التي لا تتعارض مع أحكام هذا القانون وذلك إلى أن تلغى أو تعدل أو يستبدل بها غيرها طبقاً لأحكامه.

(مادة 185)

م. في شأن العمل كما 1962 يلغى القانون الصادر في 25 جمادى الثاني سنة 1382 هـ. الموافق 22 نوفمبر سنة 1962 يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

(مادة 186)

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

عبد العاطي العبيدي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

.صدر في 24 صفر سنة 1390 هـ

.الموافق 1 مايو سنة 1970 م

مجلس قيادة الثورة

العقيد/ معمر القذافي

رئيس مجلس الوزراء