



قانون رقم (31) لسنة 1423 هـ بشأن تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالخدمة الوطنية والإستخدام والقوى العاملة

مؤتمر الشعب العام ،

تنفيذًا للقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور إنعقادها العادي الثاني لعام 1401 من وفاة الرسول الموفق 1993م والتي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية " مؤتمر الشعب العام " في دور إنعقاده العادي السادس عشر لعام 1992م .

وبعد الإطلاع على إعلان قيام سلطة الشعب .
وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير .
وعلى القانون رقم(5)لسنة 1991 بشأن تطبيق مبادئ الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير .
وعلى القانون رقم(20)لسنة 1991 بشأن تعزيز الحرية .
وعلى القانون رقم(58) لسنة 1970 بشأن العمل وتعديلاته .
وعلى القانون رقم(37)لسنة 1973 بشأن تنمية القوى العاملة والتدريب .
وعلى القانون رقم (55)لسنة 1976م بإصدار قانون الخدمة المدنية وتعديلاته .
وعلى القانون رقم(13)لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته .
وعلى القانون رقم(15)لسنة 1981م بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وتعديلاته .
وعلى القانون رقم(6)لسنة 1983م بشأن البطاقات المهنية التخصصية .
وعلى القانون رقم (3) لسنة 1985م بشأن قواعد تطهير الأجهزة الإدارية .
وعلى القانون رقم(1)لسنة 1987م بشأن التعين المؤقت .



رسى سبب رسم(6)لسنة ١٩٨٣م فى شأن احديه موصنه وعيده .
وعنى القانون رقم(6)لسنة ١٩٩٢م بشأن إدارة القانون .
وعنى القانون رقم(٩)لسنة ١٩٩٢م بشأن مزاولة الأنشطة الاقتصادية .
وعنى القانون رقم(٣)لسنة ١٤٢٣ميلادية فى شأن النجان الشعبية .

صيغ القانون الآتى

المادة الأولى

للوحدات الإدارية والشركات والأفراد وغيرها من جهات العمل الأخرى الاستعانة بالغير بمقابل وذلك بموجب عقود تحدد حقوق وواجبات المتعاقددين .

وتسرى على العقود التي تلزم وفقاً للفقرة السابقة أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه .

وفي جميع الأحوال لا يجوز التعاقد مع غير الوطنية إلا وفقاً للقواعد والأسس التي تضعها الهيئة العامة للقوى العاملة .

المادة الثانية

لا تسرى أحكام القانون رقم(١٥)لسنة ١٩٨١م بشأن نظام المرتبات المشار إليه على من يتم التعاقد معهم وفقاً لحكم المادة السابقة .
وتتوئي الجمعيات العمومية للشركات والمنشآت العامة وضع القواعد المنظمة لتحديد المعاملة المالية للمعاملين بها .

وتسوى أوضاع العاملين الحاليين بالشركات والمنشآت المذكورة وقت العمل بهذا القانون وفقاً لاحكامه ، على أن يسرى ذلك بالنسبة لهم ، اعتباراً من بداية السنة المالية التالية لتاريخ العمل به .

المادة الثالثة

تلزم جهات العمل بتدريب عناصر وطنية على أعمالها ، وعليها قبول عدد من المستخدمين أو طلاب سرائر التدريب المهني للتتدريب بها بنسبة لا تقل عن ٢٠٪ من حجم القوى العاملة غير الوطنية بجهة العمل .



ويجوز بقرار من لجنة إدارة الهيئة العامة للقوى العاملة ، الإذن لبعض جهات العمل التي لا تتمكن من التدريب في مرافقها بدفع مقابل تكلفة التدريب المقررة نقداً ، وذلك وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الهيئة العامة للقوى العاملة .

المادة الرابعة

يجوز في الحالات المنصوص عليها في المادة الثامنة إخالة العاملين الخاضعين لاحكام قانون الخدمة المدنية من غير الموظفين بعمود تحت تصرف الهيئة العامة للقوى العاملة لمدة تسعة أشهر يجوز تمديدها بناء على طلب الموظف إذا كان له رصيد من الإجازات وبما لا يجاوز ثلاثة أشهر أخرى .

المادة الخامسة

تلزם الجهة التي يتبعها الموظف الحال بدفع مرتباته ، وذلك إلى أن تنتهي مدة الإخالة المحددة وفقاً للمادة الرابعة من هذا القانون ، أو يتم تنسبيه إلى وظيفة أخرى ، أى التارحين أقرب ، فإذا كانت الإخالة بسبب إغاء الوحدة الإدارية تحملت الخزانة العامة مرتبات الحال خلال مدة الإخالة .

المادة السادسة

تتولى الهيئة العامة للقوى العاملة تنسيب الحالين إليها إلى مواقع العمل المختلفة حسب تخصصاتهم ، وعليها تدريب من لم يتم تنسبيهم أو توجيههم للتدريب على المهن والحرف وفق حاجة العمل بالواقع المختلفة .

المادة السابعة

يجوز للموظف الحال تحت تصرف الهيئة أن يطلب خلال مدة الإخالة ، إحالته على المعاش ، وذلك أياً كانت مدة خدمته .

وتطبق في شأن الإخالة على المعاش وفقاً للفقرة السابقة أحکام القانون رقم(8) لسنة 1985م ، بتعديل بعض أحکام قانون الضمان الاجتماعي ، كما يجوز له أن يطلب إحالته على الإنتاج وتعطى له في هذه الحالة الأولوية على جميع المتقدمين في الحصول على قرض ، أو تخصيص عقار صالح لمارسة مهنته أو حرفيته .



ويصدر بالإحالة على المعاش الضمانى أو الإتساج وفقاً لأحكام هذه المادة قرار من لجنة إدارة الهيئة العامة للقوى العاملة .

المادة الثامنة

تحدد الحالات التي يجوز فيها الإحاله تحت تصرف الهيئة العامة نقوى العاملة في الآتى :-

1) إذا إنقضت الوحدة الإدارية - لأى سبب كان - أو أصبح الموظف زائد عن حاجة العمل بالغاء وظيفته أو تغير الشروط الازمة لشغيلها وعدم توفرها فيه.

2) إذا لم يتزد الموظف بتحقيق معدلات الأداء المقررة لسبب لا يرجع إلى جهة العمل رغبه تبيهه إلى ذلك كتابة .

3) إذا حصل الموظف على تقرير سنوى بدرجة ضعيف عن سنتين متتاليتين بشرط أن تستوفى إجراءات التظلم المنصوص عليها في القانون .

4) إذا صدر قرار من اللجنة الطبية المختصة بعدم قدرة الموظف على الاستمرار في أداء واجبات وظيفته ولو كان قادرًا على القيام بمهام وظيفة أخرى ، على ألا يخل ذلك بالحقوق الضمانية للموظف الحال وفقاً للقانون رقم (13) لسنة 1980م إفرنجي بشأن الضمان الاجتماعي .

وتضع الهيئة العامة للقوى العاملة الشروط والقواعد الازمة لشغل وتحديد معدلات الأداء .

و تكون الإحاله تحت تصرف الهيئة العامة المقوى العاملة بقرار مسنيب من اللجنة الشعبية المختصة ، ومن أمانة اللجنة الشعبية العامة في حالة إنقضاض الوحدة الإدارية .



المادة التاسعة

إذا انتهت مدة الإحالة تحت التصرف ولم يتم تنسيب الموظف الحال خلالها لأية وظيفة ، اعتبرت خدمته منتهية .
كما تنتهي خدمته إذا لم يباشر مهام الوظيفة النسب إليها خلال ثلاثة يوماً من تاريخ إبلاغه بالتنصيب بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول .

المادة العاشرة

تشغل وظائف الملاك الفنى بالوحدات الإدارية العامة بالتعاقد مع من توفر فيهم شروط شغلها ، وذلك فيما عدا الوظائف القيادية والإشرافية التي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة .

ويكون التعاقد وفقاً للضوابط التي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة على عرض من الهيئة العامة للقوى العاملة .

وتسمى أوضاع الموظفين الذين يشغلون حالياً وظائف بالملاك الفنى بالوحدات الإدارية بما يتفق وأحكام هذه المادة ، وذلك اعتباراً من بداية السنة المالية التالية لنفاذ هذا القانون .

المادة الحادية عشرة

إستثناء من أحكام القانون رقم(15) لسنة 1981م إفرنجى بشأن نظام المرتبات لنعاملين الوطنيين بالجماهيرية العربية الليبية الاشتراكية ، يجوز أن يكون التعاقد مع العاملين وفقاً لحكم المادة السابقة مقابل مبالغ مقطوعة تحدد وفق قيم وحدات العمل النمطية التي يصدر بتحديدها قرار منأمانة اللجنة الشعبية العامة بناء على إقتراح اللجان الشعبية العامة النوعية كل حسب اختصاصها .

ويقسم العمل بالواقع التي يتقرر تحديد المقابل بها وفقاً للفقرة السابقة ، على العاملين الحاليين بها بما لا يتعدى معدلات الأداء المقررة .



--- سبب سبب ---

يحق لجهة العمل إنتهاء العقد في الحالات الآتية :-

- أ) إلغاء الوظيفة بقرار من الجهة المختصة بإعتماد الملاكات .
- ب) تغيير أساليب وتقنيات العمل ، وتعذر إمكانية إعادة تدريب الموظف على القيام به .

ج) استمرار انخفاض معدلات أداء الموظف على الرغم من تنبيه إلى ذلك كتابة .

د) رغبة الموظف في إنتهاء تعاقده قبل إنتهاء المدة .

هـ) الأسباب الأخرى لانتهاء الخدمة وفقاً لقانون الخدمة المدنية .

المادة الثالثة عشرة

يستحق الموظف بعد إنتهاء عقده تعويضاً يقدر وفقاً للأسس التالية :

أ) مرتب شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة إذا كان إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة .

ب) مرتب شهر عن كل سنة خدمة إذا كان إنهاء العقد أو عدم تحديده بسبب تغيير تقنية العمل .

ج) مرتب نصف شهر عن كل سنة خدمة إذا كان إنهاء العقد أو عدم تحديده بسبب انخفاض معدلات الاداء .

المادة الرابعة عشرة

مع عدم الإخلال بالأحكام المقررة في القانون رقم (٩) لسنة ١٩٩٢م إفرنجي بشأن مزاولة الأنشطة الاقتصادية ، يجوز بقرار من أمانة اللجنـة الشعـبية العامة بناء على عرض من اللجنـة الشعـبية المختـصة تحويل بعض الأنشـطة التي تديرـها أى من الوحدـات الإدارـية العامة إلى أنشـطة يديرـها العـاملـون بها حساب أنفسـهم ، وذلـك بشـرط أـن تكون عـوائـد هـذه الأـنشـطة عند تحـويلـها كافية لنـفـطـية مـصـروـفاتـها بما فـي ذـلـك مـرـتبـاتـ العـاملـينـ بهاـ ، ما لمـ يـكـنـ تحـويلـ النـشـاطـ بنـاءـ عـلـىـ طـلـبـ العـاملـينـ .



ويبيّن القرار الصادر باختصاص ما يلزم لإداره النشاط من ضوابط ونصيب الخزانة العامة من موارده .
ويتعتبر القرار منهياً لخدمة العاملين بالنشاط أياً كانت وظائفهم أو درجاتهم دون حاجة إلى أي إجراء آخر .

المادة الخامسة عشرة

يجوز توجيه الخاضعين لأحكام القانون رقم (٩) لسنة ١٩٨٧م [فرنجي] بشأن الخدمة الوطنية للعمل في الوحدات الإدارية والشركات العامة ، وذلك لشغل الوظائف الشاغرة بمقاييس تلك الجهات .
وتسرى على الموجهين لأداء الخدمة الوطنية في هذه الجهات أحكام التشريعات المنظمة للعمل أو الخدمة بها ، وذلك بما لا يتعارض وأحكام قانون الخدمة الوطنية ..

المادة السادسة عشرة

تحدد مدة الخدمة الوطنية بسنة واحدة لا يجوز تمديدها إلا في الحالتين التاليتين وبقرار من اللجنة الشعبية العامة بالنسبة للموجهين لأداء الخدمة في الوحدات الإدارية والشركات العامة وبقرار من أمين اللجنة العامة المؤقتة للدفاع بالنسبة للخدمة في الشعب المسلح :
أ) حالات الحرب أو إعلان التعبئة الشاملة .
ب) الغياب أو عدم الالتزام ببرامج العمل أو التدريب .

المادة السابعة عشرة

يكون توجيه الخاضعين لأداء الخدمة الوطنية في الوحدات الإدارية والشركات العامة وفقاً للضوابط التي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة .



عمل آخر بشرط ألا يؤثر ذلك على أداء واجبات الخدمة الوطنية ، وألا يكشون ذلك بإحدى الجهات التي تمول من الخزانة العامة كلياً أو جزئياً .

المادة الثامنة عشرة

تحدد القواعد التفصيلية لأداء الخادمة الوطنية في الوحدات الإدارية والشركات العامة بقرارات تصدرها اللجنة الشعبية العامة ، على أن تتضمن على وجه الخصوص ما يلى :

- أ) بحالات أداء الخدمة الوطنية ومواعيد التوجيه لها والواقع التي تؤدي فيها .
- ب) تحديد الجهة المختصة بمتابعة الموجهين للخدمة الوطنية وتنظيم شئون هذه الجهة .

ج) النماذج والبطاقات والسجلات المستخدمة في هذا الشأن .

المادة التاسعة عشرة

يجب أن يشارك العاملون بأى من الشركات العامة والخاصة وكذلك الوحدات الإنتاجية التابعة للوحدات الإدارية العامة في عضوية الجمعيات العمومية ، وفي إدارة تلك الجهات وما تحققه من عوائد إنتاج وذلك كله في الحدود وعلى النحو الذي يصدر به قرار من اللجنة الشعبية العامة .

المادة العشرون

تسرى الأحكام المنظمة لشركات التضامن المنصوص عليها في القانون التجارى ، على التشاركيات المؤسسة وفقاً لأحكام القانون رقم (9) لسنة 1985م إفرنجي بشأن التشاركيات ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون التشاركيات ولائحته التنفيذية .

المادة الخامسة والعشرون

تزاد عقوبة الغرامة المقررة بموجب القانون رقم (58) لسنة 1970م إفرنجي بشأن العمل في حدتها الأدنى والأقصى إلىضعف .

المادة الثانية والعشرون

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

المادة الثالثة والعشرون

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وفي وسائل الإعلام المختلفة ،
ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

مؤتمر الشعب العام

صدر في: 17/شعبان/1423هـ

الموافق : 29/أي النار /1423 ميلادية