

أقتراح قانون العمل اللبناني

أب 2025

قانون العمل اللبناني

أحكام عامة

"إنما وردت عبارة "رب العمل" أو "أرباب العمل"، يجب استبدالها بعبارة "صاحب العمل" أو "أصحاب العمل". كذلك وزارة العمل بدون الشؤون الإجتماعية"

المادة -1- صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي، يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ، في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي أو خدماتي أو معلوماتي مقابل أجر، أو أتعاب، حتى ولو كانت عيناً أو نصيباً ، من الأرباح.

المادة -2- الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث ،على حد السواء ، يشتغل بأجر عند صاحب عمل، في الأحوال المبينة في المادة السابقة، بموجب اتفاق فردي أو إجمالي ، على أن يكون خطياً ، بدوام كامل أو جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بُعد وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل. طالما أن العمل يستمر ثلاثة أشهر فما فوق ، ودون أية شروط تمييزية ، لإعتبارات متعلقة في : الجنس أو الهوية الوطنية أو الإجتماعية، أو الصحية.

المادة -3- يقسم الأجراء إلى مستخدمين وعمال:

- المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي، أو بعمل غير يدوي.
- العامل هو، كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين.

وكذلك سائر الفئات العاملة، مهما اختلفت مسمياتها الوظيفية وطبيعة عقودها ، بما فيها أشكال العمل الجديدة (المزّن)، يعتبرون من فئة المستخدمين إذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة إلى المستخدمين، ومن فئة العمال إذا كانوا يقومون بغير ذلك من الأعمال. والمتدرب هو كل أجير، لا يزال في طور الإعداد، ولم يكتسب بعد في حرفته ، خبرة الأجير الأصيل.

المادة - 4 - النقابة هي جماعة من الأجراء أو أصحاب العمل، أو ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية، وتضمهم جمعية تحدد مبادئها وأهدافها وهيكلاتها التنظيمية، جمعياتها العمومية، بما يتلاءم مع قواعد ومبادئ الدستور والإتفاقيات والعهد الدولية ، المصادق عليها من الجهات الرسمية المختصة .

المادة -5- تقسم النقابات إل ست فئات كبيرة:

- 1- النقابات في القطاعات الصناعية.
- 2- النقابات في القطاعات التجارية.
- 3- النقابات في القطاعات الزراعية.

- 4- نقابات في قطاعات الحرف الحرة.
- 5- نقابات في القطاعات الخدماتية والمعلوماتية
- 6- نقابات في القطاع العام، الذين لا يشملهم نظام الموظفين، فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين والمتعاقدين في الإدارات الحكومية، والهيئات البلدية ومن هم بحكمهم.

المادة - 6 - صناعة المشغل ، هي كل صناعة أو مهنة، يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون أن يكون تحت إدارة صاحب عمل آخر، أما إذا كان لديه إجراء، أسوأ كانوا من أفراد عائلته أم لا يعتبرون أجراء ويخضعون لأحكام هذا القانون.

المادة - 7 - يُستثنى من أحكام هذا القانون:

كل الخدمات والأعمال التنفيذية والإستشارية، التي لا تستمر أكثر من ثلاثة أشهر متواصلة، بإستثناء الأعمال الموسمية، فهي خاضعة لهذا القانون وبغض النظر عن مدتها.

يتم إثبات العمل في كافة أنواع النقابات ، من خلال العقود الخطية ، التي يجب أن تتضمن أسماء العمال، ودوامات العمل ونوعها، وحقوق العمال والعاملات، بحيث لا تكون مخالفة للحقوق التي يربتها هذا القانون .على أن تكون موقعة من فريق العقد، ومبّلى نسخ عنها لوزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، يعتبر الإستخدام دون عقود خطية مخالفة يعاقب عليها صاحب العمل أو من يقوم مقامه ، حتى وإن كان العمل يعتمد شكل العمل المرن أسوأ كان عن بعد أو متقطع ، أو أي شكل آخر، طالما لا يخالف تعريف العمل ، وإستمر ثلاثة أشهر فما فوق،

يحفظ من كان غير خاضع لأحكام هذا القانون وكان لديه أحكام أفضل بما هو أكثر نفعاً له.

المادة - 8- يخضع لأحكام هذا القانون، جميع أصحاب العمل والأجراء الذين ليس لديهم تشريع آخر، وتخضع له أيضاً المؤسسات بمختلف فروعها ، التجارية والصناعية والزراعية والخدماتية والمعلوماتية، وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية، سواء أكانت عامة أو خاصة، علمانية أو دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية ،كما تخضع له الشركات الأجنبية، التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد، ويخضع أيضاً لأحكامه، كل علاقات العمل المباشرة وغير المباشرة، الدائمة أو الجزئية أو المؤقتة، طالما أنها لا تخالف ما استقر عليه العلم والاجتهاد بشأن أركان عقد العمل الثلاثة التالية:

- 1- المتعاقدان، وهما صاحب العمل الذي يمكن ان يكون شخصاً معنوياً او طبيعياً، والأجير الذي لا بد من ان يكون شخصاً طبيعياً،
 - 2- التبعية القانونية بخضوع الأجير ، لسلطة صاحب العمل، في التعليمات والإدارة أو الاشراف، المباشر أو غير المباشر.
 - 3- التبعية الاقتصادية المتمثلة، بالأجر أو الأتعاب وسائر العطاءات، مهما كان نوعها.
- إلا أن المرتكز الأساس في عقد العمل، مهما تبدلت اشكاله، يبقى عنصري الأجر أو بدلا لأتعاب والعمل ، وان تعريف العمل هو " العمل الذي لا ينقضي من مرة واحدة" ..

بناء على ما سبق، يعتبر موجب التصريح للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، عن كافة الإجراءات، بمختلف أشكال عقودهم، وحجم المؤسسات او الشركات التي يعملون لديها أو لحسابها، أمراً ملزماً، بغض النظر عن توفر شروط الإستحقاق والإستفادة لهم من الضمان الإجتماعي.

يصدر عن الحكومة مرسوم تطبيقياً لأحكام الفقرة السابقة، بناء على إقتراح وزير العمل، وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي .

المادة – 9- على كل شخص طبيعي أو معنوي، يستخدم في ظل هذا القانون، أي عدد كان من الأجراء في إحدى المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة، أن يقدم تصريحاً عنهم إلى وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي خلال 15 يوماً، ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، أو من تاريخ الإستخدام، وان يربط بهذا التصريح نظاماً للأجراء، يتفق مع أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من 15 أجيرواً. ويجب أن يقدم مسبقاً تصريحاً بشأن المؤسسات الجديدة في مدة 15 يوماً من تاريخ تأسيسها، ويجب أيضاً على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:

- إذا عازمت مؤسسة من المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة على استخدام أي عدد كان من الأجراء.

- إذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الأجراء مدة ستة أشهر على الأقل ثم عازمت على استخدامهم.

- إذا كانت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الأجراء قد أبدلت مستثمرها.

- إذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الأجراء إلى محل آخر، أو طرأ عليها توسع أو تغيير، من شأنه إحداث تعديل في الأعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها.

- إذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء أو أولاداً دون الثامنة عشرة من العمر، قد عازمت على استخدامهم.

- إذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محركة أو آلات ميكانيكية أو الكترونية قد استعملتها. فعلى رئيسها أن يقدم تصريحاً — يوضح فيه أية حالة من الحالات المذكورة آنفاً تنطبق عليه، ويبين فيه اسم وعنوان المصروح، وموقع المؤسسة، وحقيقة الأعمال الصناعية والتجارية والزراعية أو الخدماتية والمعلوماتية التي تمارسها، ويذكر إذا كان يستخدم نساء أو أولاداً دون الثامنة عشرة من العمر، أو كان يستعمل أي من القوى المشار إليها آنفاً، وأن العمل ينفذ داخل المؤسسة أو في أماكن أخرى.

الباب الأول:

الفصل الأول في عقد الاستخدام

المادة –10- لا يحق لأصحاب العمل إستخدام متدربين/ات دون السادسة عشرة من العمر .

المادة -11- يحظر على الانسان ان يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها ،او ان يتعهد بالامتناع عن العمل ،في مهنة ما من دون تحديد المكان والمدة، وفي مطلق الأحوال لا يجب أن تزيد مدة الإمتناع عن سنة واحدة .يحصّر التعهد في الاختصاصات ذات الأسرار المهنية الحساسة ،على أن تحدّد في الأنظمة الداخلية للمؤسسات، بعد مصادقة الوزارة المعنية بالنشاط المهني . وكل عقد مهما كان شكله ،لا يلتزم بأحكام هذه المادة بصورة مباشرة أو غير مباشرة يعتبر باطل حكماً.

المادة /12/ معدلة:

- عقد العمل الفردي ،هو إتفاق خطي يلتزم بمقتضاه الأجير ، أن يقدم برضاه عمله لصاحب عمل، تحت إشرافه ومراقبته مقابل أجر، بغض النظر عن مكان العمل.

- يبلغ نسخة عنه إلى وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي."ويجب تنظيم هذا العقد باللغة العربية ، ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية ،إذا كان صاحب العمل أو الأجير أجنبياً ،ويجهل اللغة العربية".

- أما جميع العقود الشفهية ، المنظمة والسارية قبل تاريخ هذا التعديل ،يجب إثباتها خطياً خلال فترة ستة أشهر، من تاريخ إقرار هذا التعديل، ونشره في الجريدة الرسمية.

- يعفى عقد العمل من رسم الطابع المالي.

- إذا كان مضمون عقد الإستخدام مغاير للعمل الفعلي ، يلاحق صاحب العمل بجرم التزوير، واستعماله بناء لأحكام المادة 471 وفقاً لتعريف المادتين: 456 و 72/ 457 من قانون العقوبات" بمجرد إخبار .

- يعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقل عن ثلث دوام عمل العاملين، المماتلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل، والأجراء العاملين في ذات فرع النشاط ،حيث يوجد عاملين مماتلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة ، ولا يزيد عن ثلثيه.

- يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً ، ويتم الإتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ، ومقدار أجره ، مع توضيح عناصره.

- لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء بدوام كامل المتأثرون بالبطالة الجزئية، وبتخفيض جماعي مؤقت لساعات عملهم العادية ، سواء لأسباب إقتصادية أو تقنية، أو هيكلية أو ظروف طارئة، وفقاً لأحكام هذا القانون.

- في حال سمحت طبيعة العمل ذلك، يمكن الإتفاق بين صاحب العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط على أن لا تتعدى ساعات العمل الأسبوعية الـ 48 ساعة وعدم المسّ بساعات الراحة اليومية المتقطعة أو المتواصلة.

المادة -12مكرر:

- يجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية، شرط أن يتم الإتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية، عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير ، في حال عدم الإتفاق المسبق. على أن يبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات هذه الزيادة الإضافية المطلوبة منه، وأن لا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي، المتفق عليها بين الفريقين ، إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة، يدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

يمكن الإتفاق خطياً بين الأجير وصاحب العمل على الإنتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي :

- لمدة أقصاها سنتين، للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.

- لمدة أقصاها سنة، ما بعد إنتهاء إجازة الأمومة للمرأة العاملة، ويبقى موجب تعويض الأمومة من الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، في حال أن دوام العمل الجزئي لم يتجاوز نسبة الثلث من دوامها الكامل، قبل الإنتقال الى الجزئي.

- يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي، بالأولوية للإنتقال الى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة إذا أراد صاحب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي ،الموسميون وعن بُعد ،من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون ،والعاملون حضورياً المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:

- التنظيم النقابي والحق في المفاوضة الجماعية

- السلامة والصحة المهنية

- عدم التمييز في الإستخدام والمهنة

- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بُعد ، من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً، المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الإجتماعي، على أن تعتمد قاعدة التناسب على أساس ساعات العمل ، في إحتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

- على صاحب العمل أن يمكّن سجلات تظهر أسماء الأجراء، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى، وأن يبلغ نسخة عنه لكل من الضمان الإجتماعي ولوزارة العمل ، ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل ، وفي تفتيش المؤسسات في الضمان الإجتماعي، الحق بالتحرك التلقائي، أو بناء لشكوى ،للتحقق من التقيد بأحكام القانون وإنزال العقوبات اللازمة في حال المخالفة.

- تحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لإقتراح وزير العمل دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش ،للتثبت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية ،على العاملين عن بُعد.

- تحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء ،بناء لإقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، دقائق أصول إستفادة العاملين عن بُعد وبدوام جزئي وموسمي ، من تقديمات والضمان الإجتماعي ووسائل التمويل.

يعمل بهذا القانون ،فور نشره في الجريدة الرسمي

المادة 13: تسري المفاعيل القانونية لعقد الإستخدام ،على مستوى التصريح عنه للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ،إعتباراً من اليوم العاشر ، حتى وإن كان على سبيل التجربة. أما إذا كان عقداً دائماً ، أو محدد المدة لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر، تسري أحكام هذا القانون ولا سيما الخضوع لكافة أحكامه منذ اليوم الأول .

المادة -14-

يعطى كل أجير/ة بطاقة الكترونية من وزارة العمل تعرف ببطاقة الاستخدام ، تحتوي الى جانب بياناته الشخصية ومعلومات عن جنسيته وتعيين اختصاصه، والمعاينات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة أستخدم فيها، أما أجرته اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية فتدون في بطاقة الاستخدام إذا طلب الأجير ذلك.

المادة -15- لا يحق لصاحب العمل، ذكراً كان أم أنثى، عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرملأ ، أن يسكن معه قاصراً/ة مستخدماً/ة عنده. في مطلق الأحوال لا يجوز إستخدام الأحداث دون سن السادسة عشرة، مع التقيد بأحكام المواد 21،22،23،24،25 من هذا القانون.

المادة /16/: لا يحق للأشخاص المحكومين بجناية او بجنحة شائنة، ان يستخدموا المتدربين الاحداث، عطفأ على المادة 16 من احكام قانون العقوبات، فيما خص تعريف الجرم الشائن او ما شابه.

المادة /17/ معدلة:يمكن، بناء على الطلب، رفع فقدان الأهلية الناجم عن المادة السابقة، بقرار من وزير العمل ،بعد قضاء المحكوم مدة عقوبته، بعد مرور سنة واحدة على الأقل ودون أن تنزل به أية عقوبة جديدة.

المادة -18- على صاحب العمل أن يعلم المتدرب تدريجياً وتاماً ، الفن أو المهنة أو الحرفة الخاصة، التي استخدم لأجلها.ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة ، تثبت أهلية المتدرب، ولا يحق له منعها عنه ، لأسباب غير مرتبطة بالأهلية المهنية - التدريبية ، أو فرض شروط من أي نوع كانت في مقابلها.

المادة -19- على صاحب العمل خلال فترة التدريب التي تعتبر بمثابة فترة التجربة، ان يدفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى في الشهر الأول نصف الأجر العادي للأجير، وفي المرحلة الثانية ستون بالمئة منه، وفي المرحلة الثالثة ، ثلثي الأجر، على أن لا تزيد المدة الإجمالية للمراحل عن 3 أشهر.

وإعتباراً من المرحلة الرابعة، يتقاضى كامل الأجر ، إلا إذا أنهى الأجير فترة – التدريب قبل ذلك وتم استخدامه، عندها تنطبق عليه أحكام القانون، في كل ما يتعلق بحقوق وواجبات الأجير، بما فيه إعتبار عقد عمله دائم، ولا يخضع لفترة التجربة التي إنقضت بإنقضاء فترة التدريب .
المادة –20- إن جميع النصوص التي ترمي إلى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب، تكون جميعها متوافقة مع أحكام هذا القانون ، ولا سيما لجهة دوام العمل وأوقات الراحة اليومية والأسبوعية ، وبشكل خاص ما ورد في أحكام المادتين السابقتين.

الفصل الثاني : في استخدام الأولاد والنساء

في استخدام الأحداث

المادة –21- معدلة¹ وفقا للقانون 536 تاريخ 1996/7/24

يخضع استخدام الأحداث ، الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة ، إلى الأحكام الواردة في هذا الفصل.

المادة –22- معدلة وفقا للقانون 536 تاريخ 1996/7/24 يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل بلوغهم سن السادسة عشرة مكتملة. ويجب الا يستخدم الحدث ، قبل اجراء فحص طبي، للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لادائها. تعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة ، وتجدد سنوياً

¹المادة 21 قديمة - "يقصد بالأولاد من لم يبلغ الثالثة عشرة من العمر وبالأحداث من تجاوز الثالثة عشرة ولم يبلغ السادسة عشرة ولا فرق بين الذكور والإناث".

حتى بلوغ الحدث سن الثامنة عشرة. كما تجدد سنوياً حتى بلوغه سن الحادية والعشرين ، في الاعمال التي تشكل اخطاراً جسيمة على الصحة ، والتي تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. ويمكن الغاء الشهادة الطبية في أي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من اجله

المادة -23- معدلة وفقاً للقانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14

يحظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثامنة عشرة، في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (1 و2) وفي الأعمال الخطرة بطبيعتها، أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.

تحدد هذه الأعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

ويحظر تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة أكثر من ست ساعات يومياً، يتخللها ساعة للراحة على الأقل. إذا تجاوزت ساعات العمل اليومية أربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً.

ويجب منح الحدث فترة من الراحة ، لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، كما يحظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل اضافي، أو تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية، أو خلال الاعياد والمناسبات التي تعطّلها المؤسسة.

لكل حدث الحق باجازة سنوية، مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل، بشرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل . يجب ان يستفيد الحدث بثلاثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل، على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها، إذا إقتضت ضرورات العمل عدم إعطائه الإجازة كاملة.

يلزم صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل أحداث، ان يحتفظ بسجل يدون فيه اسماء الاحداث ، الذين يستخدمهم في الأعمال الصناعية والخطرة ، وأعمارهم ونوع العمل الموكل اليهم ، وجدول يبين ساعات عملهم، على أن يبلغ نسخة عنه لوزارة العمل .

المادة -24- ان التثبت من سن الأولاد والأحداث ، يحصل على مسؤولية أصحاب العمل، أيا كانت الفئة التي ينتمون إليها، فعليهم أن يطلبوا من كل حدث تذكرة جنسيته قبل استخدامه. وفي حال مخالفة أحكام المواد 21 و 22 و 23 من قبل صاحب العمل، يتعرض للعقوبات التي نص عليها أحكام باب العقوبات.

المادة -25- معدلة وفقاً للقانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14.

يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف ، أن تخالف أحكام المادتين 22 و 23 شرط ، ان لا يقل سن الحدث عن 15 سنة مكتملة ، وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات، نوع الحرف، وساعات العمل وشروطه ، وان تصدقه وزارتي العمل والشؤون الإجتماعية ، ودوائر الصحة في البلدية التي تقع المؤسسة ضمن نطاقها الجغرافي.

في استخدام النساء

المادة -26- معدلة وفقاً للقانون رقم 207 الصادر في 2000/5/26

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس، ويتوجب من أجل التأكد من التطبيق، أن يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة ، بنوداً تحدد فيها الآليات النظامية التي تكفل عدم التمييز، على أن تكون معلقة بأماكن بارزة في العمل.

المادة -27- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبينة في الملحق رقم 1 من هذا القانون.

المادة /28/ معدلة:

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في متن هذا القانون، أن ينلن إجازة وضع وأمومة لمدة اربعة عشر أسبوعاً، تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل.

يحق للرجال العاملين في جميع الفئات المبينة في متن هذا القانون أن ينالوا إجازة أبوة لمدة خمسة أيام عمل مدفوعة الاجر إعتباراً من يوم الولادة.

المادة /29/ معدلة:

لحين تنفيذ تعويض الأمومة في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تدفع الأجرة بكاملها أثناء إجازة الأمومة، من قبل صاحب العمل.

1. يحق للمرأة التي استفادت من اربعة عشر أسبوعاً للوضع والأمومة مع بقاء الاجر كاملاً، أن تختار ما بين تقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية ،التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها ، عملاً بأحكام المادة /39/ من قانون العمل، ما لم تكن قد إستفادت منها قبل الولادة أو أن تعتبرها تكلملة لإجازة الأمومة.

2. يحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار، خلال إجازة الأمومة ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر، خلال المدة المذكورة".
يحق للأجير إجازة زواج لمدة أسبوع مدفوعة الاجر ، وله أن يجمعها مع إجازاته السنوية المتراكمة أو المستحقة.

3. كل مؤسسة تستخدم أكثر من 15 أجير/ة يتوجب عليها تأمين مكان لائق ونظيف ، وتتوفر فيه المياه النظيفة و اللوازم والتجهيزات التي، تحتاجها الأمهات المرضعات لإرضاع أطفالهن في مكان العمل ، مع توفير الأسرة المخصصة للأطفال بحسب الحاجة .

أ - للأم المرضعة حق الإنقطاع عن عملها، للإرضاع ولرعاية طفلها/تها الرضيع في وقت العمل، حسب حاجة الطفل/ة.

في حال تعذر على المؤسسة أو الشركة تأمين ذلك ، يتوجب عليها تأمين وسيلة نقل للأم المرضعة ، من العمل الى المنزل مرتان في اليوم على الأقل ، أو التعاقد مع حضانة أطفال قريبة من العمل لتأمين حق الأم المرضعة برعاية وإرضاع رضيعها خلال فترة العمل، لحين التوقف عن الإرضاع الطبيعي .

ب - يتوجب على كل مؤسسة أو شركة صغرى، التعاقد مع مؤسسة متخصصة لتأمين حق الأم المرضعة برعاية وإرضاع رضيعها، خلال فترة العمل، لحين التوقف عن الإرضاع الطبيعي .

ج - كل مخالفة لأحكام هذه المادة تعرض صاحب العمل، الى غرامة مالية، تبلغ في المرة الأولى 5 أضعاف الراتب الشهري ، وفي حال التكرار تستمر المضاعفة لتصل الى 20 ضعفاً.

أحكام شاملة للأحداث والنساء

المادة -30- يكون مسؤول جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأحداث والنساء كل من:

- أصحاب العمل وعمالهم.

- الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم خلافاً لأحكام هذا القانون.

الفصل الثالث : في مدة العمل والإجازات

المادة -31- ان الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو 48 ساعة في:

- نقابات القطاعات المبينة في المادة الخامسة.

- أما الأولاد والأحداث ، فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام المواد 22 إلى 25.²

المادة -32- يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة - كما انه لا يمكن زيادتها عن الحد الأعلى المحدد في المادة السابقة وتعتبر ساعات العمل الإضافية زيادة على مدة العمل ،وزيادة على الأجر خلال نفس الفترة ، على أن لا تزيد عن مدى ثلاثة أشهر في السنة الواحدة.

- فالأولوية تبقى لخلق فرص عمل جديدة، للداخلين الجدد الى سوق العمل ،أو للعاطلين عن العمل، خاصة في حالات الإزدهار الثابت في بعض القطاعات أو المؤسسات .

المادة 33 - لاتجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الاضطرارية، وذلك بزيادة ساعات العمل لغاية اثنتي عشرة ساعة بشرط:

- ان تراعى أحكام المادتين 22 و 23 من القانون ، بالنسبة للأحداث.

- أن تتأكد وزارة العمل ونقابة الأجراء (أو لجنة الأجراء الحائزة على تفويض خطي منهم/ن) من صحة الأحوال الإضطرارية خلال الأربع والعشرين ساعة، التي تسبق الزيادة المطلوبة، مع تحديد المدة اللازمة لإتمام العمل الإضطراري، شرط التقيد بالحد الأقصى الوارد في المادة السابقة.

²راجع المادة 1 من القرار رقم 3 تاريخ 1956/2/20 والقرار رقم 730 تاريخ 1956/4/10

- ان يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير/ة 50% بالمئة زيادة عن أجر الساعات العادية، وأن تزداد الى 60% بالمئة عن ساعات العمل الإضافي الليلية (من السابعة مساء وما فوق).

المادة -34- كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على صاحب العمل أن يمنح أجراؤه عند منتصف نهار العمل راحة ، لا يجوز أن تقل عن ساعة.

يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة 12 ساعة متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل الإضطرابية ، حيث لا يجب أن تنقص ساعات الراحة عن 9 ساعات متوالية ، وفقاً لأحكام المادة السابقة.

المادة 35- في المؤسسات الصناعية والتجارية، والزراعية والخدماتية والمعلوماتية كافة، يجب على صاحب العمل أو من يمثله، أن يعلق أو ينشر في مكان ظاهر من مؤسسته ، أو على موقعها الإلكتروني بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء، وأن يبلغ صورة عن هذا البيان، إلى وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

المادة 35- مكرر³ مضافة وفقاً للقانون رقم 48 تاريخ 1966/8/28 يحدد بقرار من وزير العمل بناء لاقتراح المدير العام، مواقيت العمل، والفتح والأقفال ، في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب 51 ٪ من أعضاء هذه المجموعة ، في نطاق المحافظة أو المدينة أو القائمية أو في نطاق منطقة معينة، قرية أو حيا من الأحياء ، شرط أن تكون الأسس المعتمدة في تحديد المواقيت والنسب المذكورة أعلاه لا تتعارض مع أحكام المادتين 32 الفقرة الأخيرة والمادة 34.

المادة 36

- يجب أن يمنح جميع الاجراء راحة أسبوعية ، لا تقل عن 48 ساعة بدون انقطاع
- ولصاحب العمل أن يخفضها عند الضرورة القصوى، فيما لا يتعارض مع أحكام المواد 32-33-34-35 و35 مكرر
- يحدد صاحب العمل يوم الراحة بالإتفاق مع الأجراء مع مراعاة مقتضيات العمل الفعلية.

المادة 37- في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الاجراء المكلفون بالعمل، إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها ، واما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها، وفقاً للفقرة الأخيرة من المادة 33.

وفي مطلق الأحوال، لا يجوز إستبدال أوقات العمل بأوقات الراحة، لمدة تزيد عن يومين في الشهر الواحد، على أن تزداد الإجازة السنوية مدة مماثلة ، لتعويض الأجير فترات راحة بديلة ضرورية، لتحقيق التوازن ما بين الحياة الشخصية والعمل.

المادة /38/ معدلة:

³أضيفت المادة 35 مكرر بموجب القانون رقم 48 تاريخ 1966/8/26.

يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو اخته أو اخاه أو زوجته أو أم أولاده أو أحد اولاده أو أحفاده أو أحد جدوده وجداته بإجازة أربعة أيام بأجر كامل وإجازة يومين بأجر كامل في حال فقد أحد أعمامه وعماته أو أخواله وخالاته أو أبناء أي منهم.

المادة 39- لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوما عمل بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات، بحسب مقتضيات الخدمة الفعلية، ودون أي إستنساف. وليس له أن يصرف الأجير، ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة. تزداد مدة الإجازة السنوية بمعدل يوم إضافي عن كل خمس سنوات خدمة في نفس المؤسسة أو الشركة. وتضاف الى مدتها، الإجازات المرضية أو الأعياد أو العطل الرسمية التي تصادف خلالها.

المادة 40- تعويض المرض⁵⁴ معدلة وفقاً للمرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/4/13

إذا أصيب الأجير بمرض، غير الأمراض الناجمة عن خدمته، أو عن حوادث العمل المنصوص عليها في الفصل السابع، من هذا القانون والى أن يوضع موضع التنفيذ، تعويض المرض في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يحق للأجير/ة بتعويض المرض، من خلال الحق بإجازة مرضية تدفع من صاحب العمل، وتحدد على الوجه التالي:

1. نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر ولغاية سنتان.
2. شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.
3. شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.
4. شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.
5. شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر، بنصف أجر للأجير الذي تفوق خدمته عشر سنوات.

⁴الغي المرسوم الإشتراعي رقم 25 تاريخ 1943/5/4 بموجب المرسوم الإشتراعي رقم 136 تاريخ 1983/9/16 المتعلق بطوارئ العمل.

⁵المادة 40 قديمة - "إذا أصيب الاجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الإشتراعي رقم 25 تاريخ 4 ايار سنة 1943 فله الحق بإجازة مرضية تحدد كما يلي:

- 1- شهر براتب كامل وشهر بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة من سنتين الى أربع سنوات
- 2- شهر ونصف الشهر براتب كامل وشهر ونصف الشهر بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة من أربع سنوات الى ست سنوات
- 3- شهران براتب كامل وشهران بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة ست سنوات الى عشر سنوات
- 4- شهران ونصف وشهر براتب كامل وشهران ونصف الشهر بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة من عشر سنوات وما فوق تخفض هذه المدات الى ثلثها للأجراء الذين يشتغلون لدى اصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والاشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة".

المادة 41 - تعطى الإجازات المرضية، بناء على تقرير من الطبيب، الذي عالج الأجير/ة أو من طبيب المؤسسة. ولصاحب العمل الحق في أن يوكل طبيباً يختاره للتدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير/ة. تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً، خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة. وإذا تجاوزت الشهر، حق لصاحب العمل أن يخفض الإجازة السنوية بنسبة 20% ولا يستفيد صاحب العمل من كسر اليوم.

المادة 42 - ليس لصاحب العمل ان يصرف الأجير/ة من الخدمة، ولا ان يوجه علم الصرف، أثناء الإجازة المرضية.

المادة 43 - كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل، بما يتعلق بمدة العمل والإجازات، هو باطل حكماً، وللأجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

الفصل الرابع: في الأجرة

المادة 44 - يجب ان يكون الحد الأدنى من الأجر، مستنداً الى عناصر الأجر الإجتماعي، الفصل الرابع في الأجرة ،أي أن يكون كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته ، على ان يؤخذ بعين الاعتبار، نوع العمل ومدة الخدمة ، وفي مطلق الأحوال يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجر، وذلك خلال السنة الأولى من الإستخدام ،على أن يراعى زيادته دورياً مرة كل عامين على الأكثر، بما يتناسب مع تطور كلفة المعيشة، ونفقات النقل والإنتقال الى العمل.

تتكون عناصر الأجر الإجتماعي من:

راتب أساسي، علاوة أقدمية،علاوة عائلية،علاوة غلاء معيشة،علاوة إختصاص أو خبرة مهنية. والمكونات الأخرى للأجر ،في حالة إستيفائها لمتطلبات القانون والأحكام القضائية المعنية. يخضع حكماً هذا الأجر، لإشتراكات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بكافة فروعها.

المادة 45 - يقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور لجنة مؤشر غلاء المعيشة، التي تتمثل فيها وزارتي الاقتصاد الوطني والعمل، وأصحاب العمل والأجراء، إضافة الى ممثلين عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ، ومديرية الإحصاء المركزي والمؤسسة الوطنية للإستخدام وخبراء .

المادة 46 - تقوم لجنة المؤشر بوضع مؤشر سنوي، لتطور كلفة المعيشة ، الذي بضوء نتائجه، يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى، ونسبة غلاء المعيشة كل سنة ، وكلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.

تستند اللجنة في دراستها على عناصر اقتصادية ومالية عديدة منها :

- مؤشر اسعار الاستهلاك
 - مؤشر اسعار السله الغذائيه
 - مؤشر متوسط الاجور المصرع عنها لوزارة المالية(ضريبة الدخل) وللصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، لتحديد مستوى التضخم، و نسبة الزيادة المطلوبة.
- تعتبر مقررات اللجنة توصيات ترفع لمجلس الوزراء للبت فيها خلال فترة شهر واحد على الأكثر. على أن تعد اللجنة دراستها هذه مرة كل سنة ما لم تحصل تطورات إستثنائية تتطلب إعدادها في فترة أقل من ذلك، وللجنة أن تجتمع تلقائياً في هذه الظروف في حال إمتناع وزير العمل عن دعوتها.

المادة /47/ معدلة:

يجب أن تدفع الأجور، إذا لم تكن عيناً، بالعملة المحددة في عقد الإستخدام ، ويجوز تسديد العملة الأجنبية بالليرة اللبنانية فيما يعادل قيمتها ، في تعاملات السوق فعلاً بتاريخ الدفع، على أن تدفع الأجور مرة في الشهر، للمستخدمين ومرتين للعمال على الأقل.

أما أجور العمل بالقطعة ،أسواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدماتية أو معلوماتية ، فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكن ينبغي أن يعطى الأجير دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوماً على الأقل، وأن يسدد أجره أو أتعابه الكاملة خلال الأسبوع الأول ،الذي يلي تسليم أو تنفيذ الشغل.

تدفع الأجور إما نقداً أو عبر وسائل شرعية أخرى، شرط أن تكون وسيلة الدفع لا ترتب رسوما مالية تقتطع من الأجور أو الأتعاب.

تنظم لوائح بأسماء العاملين بالقطعة (الذين تنطبق عليهم أحكام المادة الثانية من هذا القانون) من قبل أصحاب العمل، أو متوللي الإدارة، وتبلغ لوزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، تتضمن الى الأسماء عدد الأيام أو ساعات العمل الشهرية، وقيمة المبالغ المدفوعة، وسائر التقديمات الأخرى مع عناوينهم، وأرقام تسجيلهم في الضمان الإجتماعي وأرقام هواتفهم. كل إغفال لأي أسم، يعرض صاحب العمل الى إحدى العقوبات المحددة في قانون الضمان الإجتماعي، ولا سيما المادة 80 منه، ولغرامة مالية تتراوح ما بين أجرة شهر الى شهرين، عن كل أجير/ة.

المادة 48 - رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة، وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويطبق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً.

المادة 49- للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه، أو قام بأدائه، ان يمارس عليه حق الحبس أو حجز قيمته ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود.

ان الأشياء المنقولة المسلمة إلى أجير لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنة واحدة من تاريخ إنجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الإشتراعي رقم 46 تاريخ 20 ت 1 سنة 1932 المختص برهن الأشياء المنقولة وذلك لكي يحصل الأجير على البذل المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم إليه.

الفصل الخامس: في الصرف من الخدمة

المادة /50/ معدلة:*

أ- يحق لكل من صاحب العمل و الأجير، أن يفسخ في كل حين، عقد الإستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة.

على أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر، أن يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس الآتية:

إذا كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل، يقدر التعويض على أساس نوع عمل الأجير وسنه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي، ومقدار الضرر ومدى الإساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض، الذي يحكم به عن بدل عشرة أشهر، وذلك بالإضافة لما يستحق للأجير من حقوق مؤجلة، أو متخلف صاحب العمل عن سدادها خلال سنوات خدمته في العمل مثل: اجور، بدل الإنذار، الاجازات وساعات العمل الإضافية، بدل النقل، منح إجتماعية، علاوات إنتاج تشجيعي ..

وإذا كان الفسخ صادراً من قبل الأجير، لغير الأسباب التي يجيزها القانون، وتبين أنه سبب ضرراً أو إخراجاً لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل أجرة شهرين حتى ستة أشهر، حسب مقتضى الحال، وذلك بالإضافة إلى تعويض الإنذار، المنصوص عنه في الفقرة ج.

ب- على من يتذرع بأن الفسخ حصل، نتيجة لإساءة في استعمال الحق أو لتجاوزه، أن يقيم الدعوى بذلك أمام المجلس التحكيمي، خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغه الفسخ، أسواء كان خطياً أم شفهيّاً وله أن يثبت صحة إدعائه بجميع طرق الإثبات.

وعلى المجلس التحكيمي، أن يبت بالقضية، في حال كانت من القضايا التي لا خلاف على قانونيتها، بمهلة لا تتجاوز 15 يوماً في حالتي الصرف وطارئ العمل، وشهر في سائر القضايا الأخرى.

ج- يجب على كل من صاحب العمل والأجير أن يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد:

- قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الإستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون.
 - وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات.
 - وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة.
 - وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من اثنتي عشرة سنة في الخدمة المتواصلة
- ويجب أن يكون الإنذار خطياً. وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ، إذا لم تكن واردة في نص الإنذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف أحكام الفقرة السابقة، لدفع تعويض إلى الطرف الآخر، يعادل بدل أجرة مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً.

إذا تعاقد الأجير مع صاحب عمل جديد، بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الإنذار، وكان صاحب العمل الجديد عالماً بالأمر، فإن هذا الأخير يكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن، عما يمكن أن يحكم به لصاحب العمل الأول.

خلافاً لأحكام هذه الفقرة، إذا كان الأجير معيناً تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، بأن يفسخ عقد الإستخدام دون أي إنذار أو تعويض، خلال الأشهر الثلاثة، التي تلي بدء إستخدامه.

د- يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق، إذا تم في الحالات التالية:

- لسبب غير مقبول، أو لا يرتبط بأهلية الأجير أو تصرفه داخل المؤسسة أو الشركة، أو بحسن إدارة المؤسسة أو الشركة والعمل فيها.
- لإنتساب الأجير أو عدم إنتسابه لنقابة مهنية معينة، أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع، في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء، أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.
- لتقدمه للإنتخابات، أو بسبب إنتخابه عضواً في مكتب نقابة، أو لصفته ممثلاً للأجراء في مكان العمل، وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.
- لتقديمه عن حسن نية شكوى، إلى الدوائر المختصة، تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون، أو قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

- لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء.

هـ- خلافاً لأحكام البند الأول من الفقرة - أ - وبإستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة 74 من هذا القانون يتوقف صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص المسبقة، .

وعلى صاحب العمل في هذه الحالة، أن يدلي بجميع الأسباب التي تحمله على الصرف، وله أن يوقف الأجبر عن العمل مؤقتاً حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية.

يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة، يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ المراجعة.

في حال فشل المصالحة، ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر.

فإذا وافق على الصرف، يقضي بتصفيته حقوق الأجبر، وفق القواعد المنصوص عنها في هذا القانون.

وإذا لم يوافق على الصرف، يقضي بإلزام صاحب العمل أن يعيد الأجبر إلى عمله، تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه الأجبر من حقوق قانونية وأجور من فترة التوقيف عن العمل وما قبلها، مبلغاً إضافياً لا يقل عن عشرة اضعاف أجره الاخير، ولا يزيد عن خمسين ضعفاً.

و- يجوز لصاحب العمل، إنهاء بعض أو كل عقود العمل، الجارية في المؤسسة أو الشركة، إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة والشركة، واستبدال نظام انتاج بأخر، أو التوقف نهائياً عن العمل.(على أن يصدر عن مجلس الوزراء مرسوماً بناء على إقتراح وزير العمل يحدد بموجبه تعريفاً للقوة القاهرة وأشكالها)

وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل، رغبته في إنهاء تلك العقود، قبل ثلاثة أشهر من تنفيذها، مع ما يثبت صحة الأسباب التي تدعوه لهذا التدبير، وفي حال التأكد من قبل وزارة العمل ونقابة الأجراء المعنيين من صحتها، يتم وضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء مع الوزارة ونقابة الأجراء، تراعى معه أقدمية الأجراء في المؤسسة أو الشركة، وإختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي، وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم.

يبقى للأجراء في هذه الحالة، حق مراجعة المجلس التحكيمي، لمقاضاة صاحب العمل، إذا تبين عدم صحة المعلومات التي قدمها لوزارة العمل، ويحكم على صاحب العمل لمصلحة كل أجبر قدم مراجعة قضائية بتعويض يعادل عشرين ضعف أجره الأخير، مهما كانت مدة عقد الاستخدام السابقة.

ز- يتمتع الأجراء المصروفون من الخدمة، تطبيقاً للفقرة السابقة، ولمدة 3 سنوات، تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية في العودة إلى العمل في المؤسسة أو الشركة التي صرفوا منها، إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته، وفي حال عدم التزام أصحاب العمل بذلك، يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق، ويخضع لأحكام الفقرة د البند الأول السابق الذكر.

المادة /51/ معدلة:

"للأجير خلال مدة الإنذار أن يتغيب ساعتان من أصل دوام العمل في اليوم لكي يبحث عن فرصة عمل جديدة، وفي حال حصوله على عمل، ويتطلب الإلتحاق به قبل نهاية فترة الإنذار بمدة تقل عن نصف فترته، يجوز له ذلك على أن يعوّض لصاحب عمله السابق عن الفترة المتبقية بعد دوام عمله الجديد، بمعدل لا يزيد عن ثلاث ساعات يومياً، أو أن يستبدل بتعويض مالي يوازي قيمة أجره اليومي الذي كان يتقاضاه قبل الترك، مضروباً بعدد الأيام المتبقية من الإنذار.

المادة -52- ⁶معدلة وفقاً للقانون رقم 207 الصادر في 2000/5/26 لا يوجه الإنذار:

1- إلى المرأة الحامل.

2- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.

3- إلى كل أجير أثناء الإجازات العادية، أو خلال الإجازة المرضية.

على أن صاحب العمل يصبح بحل من هذه الموانع، إذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك المدة.

المادة -53-

إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار يجب عليه أن يدفع أجره الأيام الداخلة في مدة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز له أن يوجه الإنذار خلالها.

المادة /54/ معدلة:

" إضافة إلى احتفاظ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بحقوقه تجاه صاحب العمل"، يتوجب على هذا الأخير أن يدفع للأجير غير المسجل لدى الصندوق، والمصروف من الخدمة لأي سبب من الأسباب غير المذكورة في المادة /74/ تعويض صرف يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة وأجر نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة.

لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف، راتب ثمانية عشر شهراً، أيّاً كان عدد سنين الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة /10/ من قانون التجارة".

المادة -55-

للأجير البالغ من العمر ستين عاماً، أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه، ولم يصرح صاحب العمل عنه "للمصندوق الوطني للضمان الاجتماعي" أن يطلب صرفه من الخدمة، وان يستفيد من تعويض الصرف المشار إليه، في المادة السابقة. كما و للأجير نفسه في حال الإستمرار في العمل، لما بعد سن الرابعة والستين مكتملة، أن يتقاضى تعويضاً من صاحب العمل لا يقل عن 20 شهراً وفقاً

⁶المادة 52 قديمة - "لا يوجه الانذار:

1- الى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس من الحمل

2- الى المرأة المجازة بداعي الولادة

3- الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل آخر خلال تلك المدة".

للا راتباً أخيراً. إستناداً لأحكام القانون 319 تاريخ 2023/12/22 تعديل أحكام قانون الضمان الاجتماعي (المادة 50-2 إستحقاق المعاش التقاعدي فقرة (2)).

المادة /56/ معدلة :

" يستحق التعويض المشار إليه في المواد السابقة، إلى الأجراء كافة، أيّاً كانت الفئة التي ينتمون إليها ، حتى ولو كانوا خارج الملاك، مؤقتين أو مياومين. بشرط أن يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل ، ولم يصرح عن إستخدامهم للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. إن مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض والحقوق المنصوص عليها في هذا القانون هي ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء أو فسخ عقد الاستخدام

المادة -57- ^{8و7} معدلة وفقاً للمرسوم 8496 تاريخ 1974/8/2

ان الأجر الذي يعتمد، لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة ، هو الأجر الأخير المدفوع قبل الصرف ، أو العلم السابق بالصرف.

يقصد بالأجر: كافة المبالغ التي يقبضها الأجير، تحت أي مسمى كان ، وبأي عملة كانت، مع الزيادات والتعويضات التي أضيفت الى الأجر الأساسي . إما إذا حُسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة ، فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الأجير ، خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف ، على أن لا يقل هذا المتوسط للأجر، عن الحد الأدنى الإجتماعي للأجور.

المادة - 58 -

ان أجاز الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف ،

أما الأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنة على الأقل يصبح حكمهم بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

المادة - 59- كل نص في عقد العمل ، الفردي أو الجماعي ، وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين صاحب العمل والأجير، قبل العمل وخلال مدته ، يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام، يكون باطلاً حكماً.

أما النصوص الواردة في اتفاق خاص، أو في نظام عام للعمال ، ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم، فيستفيدون منها.

يتمتع الأجراء الأجانب ، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون ، شرط حصولهم من وزارة العمل على إجازة عمل.

⁷تناول تعديل المادة 57 الغاء الفقرة الأخيرة منها والتي تنص على انه: "في حالة الوفاة يحق للورثة تناول تعويضات الصرف من الخدمة نفسها التي كانت مستحقة لمورثهم في حالة صرفه".

⁸راجع القانون المنفذ بالمرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/8/2 المتضمن تحديد اصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة.

ويستفيد أيضاً من تعويض الصرف ، العاملة أو المستخدمة ، التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج ، شرط ان تقدم الإنذار في المدة المعينة في المادة 13 وان يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ، ولا يترتب هذا التعويض ، إلا بعد التثبت من الزواج.

المادة /60/ معدلة:***

إذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل، من الوجهة القانونية، بسبب إرث أو بيع أو إدغام ، أو ما إلى ذلك ، في شكل المؤسسة أو الشركة، أو تحويل المؤسسة إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد والأجراء في المؤسسة أو الشركة. بما فيها المتوجبات القديمة والمستجدة تجاه الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بكافة صناديقه.

الباب الثاني

الفصل الأول: في رقابة الأجراء، الصحة والسلامة

• المادة 61 تعطي المحاكم النازرة في الدعاوى، الناتجة عن مخالفة احكام هذا القانون ، حق وقف استعمال الآلات ، ووقف الاعمال الناتج عنها الضرر، وتعيين التدابير الواجب اتخاذها لتلافي الخطر، وذلك علاوة عن العقوبة المنصوص عنها في القوانين المرعية الاجراء، بما فيها التعويضات عن الأضرار في البيئة والمجتمع.

المادة -62- الصحة والسلامة العامة في العمل، هو ذلك العلم الذي يركز جَل إهتمامه على سلامة الإنسان وصحته، في ظل بيئة عمل آمنة، وذلك عبر سلسلة من الإجراءات والقواعد والنظم التشريعية من أجل :

- 1- حماية صحة وسلامة البشر، العاملين في المؤسسات أو الشركات والمتعاملين معهم
- 2- حماية الإستثمار المالي من التلف والضياع
- 3- تطبيق معايير العمل اللائق، في سياق أهداف منظمة العمل الدولية ،على صعيد تحقيق التنمية المستدامة.

تشمل خدمات الصحة والسلامة المهنية ، جميع المؤسسات والانشطة الخاضعة لها. وتحمل على كاهل صاحب العمل المصاريف التي تستوجبها تلك الخدمات. تضبط طبيعة الخدمات وشروط اسدائها وفقا لاحكام هذا القانون، ولا سيما الفصل الأول، ولغاية الفصل السادس.

على كل صاحب عمل ، أن يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال، ووقايتهم من المخاطر المهنية ، وعليه بالخصوص القيام بما يلي :

- السهر على صحة الأجراء في أماكن العمل،

- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة ولائقة ،
- حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة،
- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة، وتدريب الأجراء على استخدامها،
- معالجة الأمراض المهنية حتى الشفاء، والتعويض عن الإصابات غير القابلة للشفاء، لحين تطبيق أحكام فرع طوارئ العمل، والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي
- اعلام وتوعية الأجراء بمخاطر المهنة التي يمارسونها.
- لذلك تلتزم المؤسسات أو الشركات، بالتدابير العامة للحماية، والوقاية الصحية ، ولاسيما فيما يتعلق بتدابير السلامة ، والإنارة والتهوئة وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب ، والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الاجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق.
- إضافة الى التعليمات الخاصة المتعلقة اما ببعض الحرف واما ببعض أنواع العمل وذلك حسب الضرورات.
- المادة 63- يتعين على كل أجير الامتثال للمقتضيات المتعلقة ، بالصحة والسلامة المهنية، وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات. وهو مطالب بالخصوص بما يلي :
- تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحته وسلامته وصحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة،
- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته، والمحافظة عليها شرط أن تكون قابلة للاستخدام
- المشاركة في الدورات التدريبية والانشطة الاعلامية والتوعوية، المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي تنظمها او تنخرط فيها المؤسسة أو الشركة ،
- ابلاغ رئيسه المباشر فورا وخطياً، بكل خلل يلاحظه يمكن أن يتسبب في خطر على الصحة والسلامة المهنية ،
- الخضوع للفحوص الطبية الدورية التي يطلب منه اجراؤها.
- لا يرتب إتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنتين ، أية مصاريف يتحملها الأجراء
- المادة 64- على صاحب المؤسسة أو الشركة، أن يعين مسؤولا عن السلامة المهنية داخل العمل، يعهد اليه بالخصوص ما يلي :
- السهر على تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بالسلامة المهنية
- الاشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية ،

- مراقبة أماكن العمل، لكشف مواطن الخطر والابلاغ عنها، لتجنب وقوع المخاطر ، والتأكد من استعمال وسائل الوقاية.

- تشخيص مسببات حوادث العمل ، وتقديم المقترحات الهادفة الى تجنبها ،وتأمين سلامة الأجراء بالمؤسسة أو الشركة ،

- تدريب الأجراء على استخدام معدات الوقاية

- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين الأجراء.

ويكون المسؤول عن السلامة المهنية في المؤسسات الكبرى والمتوسطة ، متفرغاً بصورة كاملة. اما في الصغرى وما دون ، يجوز أن يكون متفرغاً بصورة غير كاملة ، ويقوم بهذه المهام اضافة الى عمله الاصلي.

كل المؤسسات أو الشركات ملزمة بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية في العمل، ويتم إبلاغ وزارة العمل بذلك، على أن تحدد الشروط الواجب توافرها في هذا الاخير من قبل وزارة العمل ، بعد استشارة المنظمات المهنية لاصحاب العمل والأجراء المعنية، في حال مخالفة الأحكام المذكورة، ينظم مفتشو وزارة العمل، أو الأجهزة البلدية المختصة ، التي تقع في نطاقها الجغرافي المؤسسة أو الشركة ، الإنذار خطياً ويدون في سجل أعد لهذه الغاية، ويؤرخ ويوقع، وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لإزالة تلك المخالفات تحت طائلة تطبيق أحكام المادة 61 من هذا الفصل، وذلك علاوة عن العقوبة المنصوص عنها في القوانين المرعية الاجراء.

المادة -65-يحظر على كل رئيس مؤسسة ،أو مدير، أو متولي الإدارة أو رئيس ورشة ، وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين :

1-أن يسمح بإدخال أو توزيع المشروبات الكحولية أو المواد الموزية التأثير كافة في المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من هذا القانون، بقصد استهلاكها من قبل الأجراء في محل العمل

2- أن يسمح بدخول أشخاص في حالة السكر أو ما يماثلها ،إلى المؤسسات المشار إليها في هذا القانون، أو بإقامتهم فيها.

3- يجب على المفتشين، أن يندروا رؤساء المؤسسات أو الشركات بوجوب تطبيق أحكام هذا القانون، ولا سيما الفصول من 6 الى 11 قبل أن ينظموا محضراً بحقهم. سيما وأن هذه الأحكام تصبح نافذة حكماً بعد إنقضاء الثلاثة أشهر، إعتباراً من نشر القانون في الجريدة الرسمية.

الفصل الثاني: الوقاية والسلامة

تسري احكام هذا الفصل على جميع اصحاب العمل، وعلى كافة المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من قانون العمل، وكذلك على مؤسسات المهن الحرفية والاسرية .

المادة 66

على صاحب العمل وضع سياج محكم في الاماكن التالية:

- 1- حول كل دولاب رقاص، متصل رأسا بالمحرك الرئيسي ، وحول كل قسم متحرك في المحرك ، سواء كان الدولاب الرقاص او المحرك الرئيسي ، مركبا في بيت الالة او لا.
- 2- حول رأس وطرف كل دولاب مائي ، وكل آلة مائية دوارة.
- 3- حول جميع المولدات الكهربائية والمحركات الدوارة والدواليب الرقاصة المتعلقة به ،الا إذا كانت بوضع او تركيب لا يشكل خطرا، كما لو كانت محاطة بسياج محكم.
- 4- حول كل جزء من اجزاء الالة الناقلة الذي يمكن ان يشكل خطرا.
- 5- حول كل جزء خطر، من أية ماكنة كانت ، خلال المحركات الرئيسية والالات الناقلة، الا إذا كان ذلك الجزء في وضع او تركيب لا يشكل خطرا. يجب ان تتوافر في حواجز الوقاية المشار اليها اعلاه ما يلي:

- ان تعمل على تحقيق الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتجنبه.
- ان تحول دون ملازمة الاجراء لمنطقة الخطر طوال فترة التشغيل.
- ان لا تعيق الاجراء في اداء عملهم او تعطل الانتاج.

ويحظر نزع وسائل الامان او حواجز الوقاية من الآلات او إتلافها. اما إذا نزع من مكانها بغرض القيام بأعمال الصيانة، فيجب قطع التيار الكهربائي عنها ، قبل القيام بهذه الاعمال ، وقبل اعادة تشغيلها مرة ثانية.

يجب تزويد جميع معدات العمل الميكانيكية المتنقلة، والتي تستخدم في الطرق العامة بالفرامل والقوابض القوية ، فضلا عن وسائل تثبيتها بقوة اثناء العمل على الطرقات، كما يجب تزويدها بإشارات تحذيرية صوتية او ضوئية امامية وخلفية.

على كل سائق رافعة ان يكون لائقا طبيا ، وحائزا على رخصة صالحة لقيادة الرافعة، ويتوجب عليه اتباع قواعد السلامة في القيادة ، وعليه ايضا ان يفصل كابلات البطارية عنها عند الانتهاء من العمل. يجب تعليق لوحات ارشادية بجوار الآلات في مكان العمل لإرشاد الاجراء على طرق العمل الصحيحة ، واحتياطات الوقاية الواجب عليهم اتباعها. وعلى اصحاب العمل اتخاذ التدابير التالية:

- 1- التحقق دوريا بأنفسهم او بواسطة اخصائيين، من ان الآلات او المعدات او المواد التي يستعملها الاجراء ، لا ترتب اية أخطار على صحة وسلامة أولئك الذين يستعملونها الاستعمال الصحيح. توفير المعلومات الكافية واللازمة بشأن الطريقة الصحيحة لتركيب واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام

السليم للمواد. وتوفير معلومات عن اخطار الآلات والمعدات وعن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية، وللعوامل او المنتجات الفيزيائية والبيولوجية، وكذلك تعليمات بشأن كيفية تجنب الاخطار.

2- اجراء دراسات وبحوث علمية وتقنية ، لتلبية التزامات الوقاية والسلامة المذكورة في هذا المرسوم.

•المادة 67

ان استعمال الماكينات الجديدة بواسطة القوة الميكانيكية، تخضع لترخيص مسبق في وزارة العمل، بناء على تقرير يرفعه مفتش العمل المهندس.

وكل من يستعمل ماكينة جديدة بواسطة القوة الميكانيكية، دون ترخيص مسبق ، يعاقب وفقا للمادتين 107/و 108/ من قانون العمل.

الفقرة 1 - على كل مؤسسة تعرضت لحادث او حريق، ان تبلغ وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي خطيا بالامر، خلال مدة اقصاها 24 ساعة، وعليها ارسال سجل بحوادث العمل الى الوزارة والضمان مرة كل ستة اشهر.

الفقرة 2- يقوم مفتش العمل المهندس بإجراء كشف على الآلات التي تعرضت للحادث ، او للحريق، ويتخذ مدير عام وزارة العمل، نتيجة للتحقيق، القرار المناسب بشأن رخصة استعمال المحركات، على أن يبلغ الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي خطيا بذلك.

الفقرة 3- على صاحب العمل ان يوفر الوسائل الضرورية لمنع الحريق ، وان يؤمن اجهزة الاطفاء المناسبة، للمواد الموجودة في المؤسسة والمواد المستعملة في الصناعات، وعليه التقيد بوجه خاص بما يأتي:

- 1- توفير المداخل والمخارج والسلالم بأماكن العمل، بحيث يسهل معها للاجراء سرعة الخروج، دون تراحم عند نشوب حريق ووضع الاشارات واللافتات المناسبة لمخارج النجاة.
- 2- تأمين وسائل واجهزة مكافحة الحريق، بحيث تكون صالحة دائما لتأدية الغرض منها وحررة من كل عائق، وفي اماكن يسهل الوصول اليها ، مع وضع لافتات تشير الى موقعها.
- 3- تأمين وسيلة للإنذار في حال نشوب الحريق.
- 4- تعليق لافتات ارشادية لتجنب الحريق ، او مسبباته في الاماكن القابلة للاشتعال بمواقع العمل.
- 5- اعداد خطة للطوارئ والانقاذ، وتعيين مسؤول عنها، وتدريب جهاز خاص من اجراء المؤسسة لتنفيذ اجراءات هذه الخطة.

المادة 68

مع مراعاة الاحكام القانونية المرعية الاجراء ، المتعلقة بالشروط التنظيمية الخاصة بالسلامة العامة، والوقاية من الحريق في الابنية. تحدد وزارة العمل التدابير الواجب اتخاذها في المؤسسات الخاضعة لاحكام قانون العمل، وذلك لتأمين الهرب على اثر حريق، والتدابير الواجب اتخاذها لتجنب وقوعه.

وعلى صاحب العمل، ان يعلق في مكان ظاهر من امكنة العمل ،تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق، وحماية الاجراء من الاخطار التي قد يتعرضون لها ، اثناء تأدية عملهم، وذلك باللغة العربية وبلغة اخرى يفهمها الاجراء .

المادة 69

كل وعاء مثبت ، او حفرة تعلو عن المتر الواحد من الارض المجاورة او الرصيف المجاور، يجب ان يغطى بسياج محكم ، لا يقل علوه عن 90 سنتمترا، وإذا تعذر ذلك بالنظر لطبيعة العمل ، يجب اتخاذ التدابير الواقية لدرء الخطر، بمعرفة وموافقة مفتش العمل المختص.

المادة 70

أ- مع مراعاة الاحكام القانونية المرعية الاجراء ، المتعلقة بتحديد الشروط الفنية، والوقائية الخاصة بمتطلبات السلامة العامة في تجهيزات المصاعد، يجب ان يكون كل مرفع او مصعد، متين التركيب من الوجهة الميكانيكية، وان تصان ابوابه والاقفال المتصلة به ، بحيث لا تفتح الا عند وقوف الكابين عند فتحة الابواب، كما يجب ان لا يتحرك المصعد الا بعد قفل الباب.

ب- يجب ان يوضع على كل مصعد بيان بقوة حمولته ، ويحظر تحميله اكثر من المقرر له. كما يجب ان لا يدخل في تصنيعه مواد قابلة للاشتعال، وان يزود بوسيلة تهوية واضاءة كافية ، ووسيلة للاستغاثة في حال توقف المصعد. يجب ان تكون هناك صيانة دورية للمصعد من قبل شركة متخصصة في المصاعد

ج- يوضع على كل سلم او درج ، درابزين يدوي متين التركيب. ويجب ان تصان جميع الادراج والممرات والمعابر بحواجز متينة. كما يجب ان تصان كل فوهة موجودة في ارض المؤسسة.

المادة 71-

أ. كل بناء يراد انشاؤه يزيد علوه عن الثلاثة امتار يجب ان يسان ويوضع حوله حاجز كما يجب تجهيزه بالادوات التي تمكن الاشخاص الموجودين فيه ، من تثبيت اقدامهم وايديهم عند الحاجة.

ب. إذا اجري العمل داخل حجرة او حوض خزان، او حفرة او انبوب مدخنة او أي محل آخر تتصاعد منه ابخرة خطيرة ، الى حد يتعرض فيه الاجراء للخطر، وجب اتخاذ التدابير اللازمة، التي تحدد بقرار من وزير العمل.

ت. يوفر صاحب العمل معدات مناسبة للحماية الشخصية، ويعمل على صيانتها ، ويلزم الاجير باستعمال معدات الوقاية الشخصية الموضوعة بتصرفه والمحافظة عليها.

ث. يوضع جهاز خاص (شفاط) حول الآلات التي تستعمل لطحن أن نخل المواد التي ينبعث منها غبار قابل للالتهاب او الانفجار، كما يوضع جهاز لمنع الغبار من التسرب الى داخل المؤسسة او الحيلولة دون تجمعه فيها .

المادة 72 - مع مراعاة القوانين والانظمة المرعية الاجراء ، تطبق على كل مرجل بخاري، سواء كان منفردا او واحدا من عدة مراحل، في صنف واحد الشروط التالية:

1- صمام مسدود ملائم يحول دون اشغال المرجل بضغط زائد عن الحد المقدر له.

2- صمام مسدود ملائم يربط المرجل بأنبوب البخار.

- 3- مقياس دقيق لضبط البخار المتصل بالفراغ المخصص للبخار، يمكن للأجير مشاهدته بسهولة.
- 4- مقياس ماء واحد على الأقل، مصنوع من مادة شفافة ، للدلالة على مستوى الماء الموجود في المرجل.
- 5- جهاز لقياس مدى الضغط الموجود فيه.
- 6- يجب ان يكون كل قسم من اقسام المرجل البخاري متين التركيب.
- 7- تصان جميع لوازم المرجل وملحقاته بوسيلة وافية.
- 8- يفحص كل مرجل بخاري مرة على الاقل في السنة ، ويعطى صاحبه شهادة بنتيجة الفحص، يجب ابرازها لمفتش العمل المختص وقت الطلب.
- 9- لا يجوز استعمال مرجل بخاري مستعمل في محل جديد، الا بعد فحصه والموافقة عليه من قبل الاجهزة المختصة.

المادة 73

- أ - كل خزان للبخار، لم يكن منشأ ومصاناً على وجه يتحمل معه الحد الأقصى للضغط المسموح به لتشغيل المراجل ، او الحد الأقصى للضغط الذي قد يكون في الماسورة الموصلة ، بين الخزان وأي مصدر آخر من مصادر البخار، يجب ان يجهز بما يأتي:
 - 1- صمام مسلوب او جهاز اوتوماتيكي ملائم ، يحول دون تجاوز الحد الأقصى للضغط المسموح بتشغيل المرجل به.
 - 2- صمام ملائم يمكن البخار من الخروج ، او جهاز ملائم يقطع البخار بصورة اوتوماتيكية.
 - 3- مقياس دقيق لضبط ضغط البخار.
 - 4- صمام مسدود وملائم.
 - 5- لوحة مكتوب عليها الرقم المميز، تركيب على خزان البخاركي يمكن رؤيتها بسهولة.
 يجب فحص الخزان مرة واحدة على الاقل، كل سنتين، وتحفظ شهادة الفحص ليطلع عليها مفتش العمل عند اللزوم.
- ب- يجب ان تتوفر في كل خزان للهواء الشروط التالية:
 - 1- بيان الحد الأقصى للضغط المسموح تشغيله فيه، بطريقة يمكن رؤيتها.
 - 2- إذا كان خزان الهواء متصلاً بآلية لضغط الهواء، وجب ان يكون منشأ، بحيث يستطيع ان يتحمل الحد الأقصى للضغط، الذي يمكن ان يتكون في آلة ضغط الهواء ، او يركب عليه جهاز يحول دون تجاوز هذا الحد الأقصى، ويجهز بصمام آمن ملائم يسمح بخروج الهواء فور تجاوز الحد الأقصى، وكما يجب ان يجهز بمقياس ضغط دقيق، للدلالة على مدى الضغط الموجود في الخزان .، وبجهاز ملائم لتفريغ الخزان. ويجب ان تعد فيه فوهة لتنظيفه من الداخل ويجب ان يفحص مرة على الاقل كل سنتين .
- ت- يتوجب على صاحب العمل، ان يمسك سجلاً يدون فيه نتيجة هذه الفحوصات، وعليه ابرازه للاجهزة المختصة عند الاقتضاء.

المادة 74 مع مراعاة الاحكام القانونية المرعية الاجراء، المتعلقة بالمواصفات والنسب الخاصة للحد من تلوث الهواء ، والمياه والترربة، يجب على كل مؤسسة او كل معمل يتصاعد منه الغبار او الدخان او

الضجيج أو أية مادة مضرّة أو ملوثة أخرى تسبب ضرراً للأجراء ، ان يضع جهازاً أو أكثر، خاصة على مصدر الضرر، يحول دون تسربها الى امكنة العمل وإلى البيئة المجاورة.
لا يجوز استعمال آلة احتراق ثابتة إلا إذا اعد جهاز لسحب الغازات الخارجة من المحرك في الهواء الطلق بعد المعالجة، وما لم تكن الآلة منعزلة عن غرف العمل.

2- يجب الحد من تعرض الاجراء للضوضاء ، والضجيج ، والاهتزازات ، بحيث لا تزيد مدة التعرض عن المقدار المحدد في الجدول رقم (1) الملحق بهذا المرسوم ، ويجب ان يجري فحص طبي للسمع قبل التعيين وفحوصاً دورية للأجراء، في منطقة الضجيج ، ومقارنته بالفحص الأولي. وعلى صاحب المؤسسة ان يضع لافتات على مدخل المؤسسة، وفي جميع انحاء مراكز العمل الأكثر عرضة للضجيج، تنبه الاجراء الى الزامية استعمال الاجهزة الواقية الشخصية ضد الضجيج. عندما يكتشف ان عمل الاجير المستمر، ينطوي على تعرض لتلوث الهواء والضوضاء، او الاهتزازات غير مستصوب طبياً، يبذل كل جهد وضمن القوانين والانظمة المرعية الاجراء، لنقل الاجير الى عمل بديل مناسب مع المحافظة على راتبه ورتبته ومستواه المهني.

3- كما يجب على صاحب العمل استخدام الطرق العلمية الممكنة لمنع او تقليل الضجيج بالتراتبية التالية:

- أ - منع الضجيج عند مصدره ، إما بإزالة هذا المصدر او تزييته او تشحيمة او عزله بالعوازل المناسبة المعروفة والملائمة.
- ب - إبعاد المصدر عن الاجراء.
- ج - استخدام الحواجز العازلة او الممتصة للصوت.
- د - الفحص الدوري على الاحوال الصحية للأجراء المعرضين او المحتمل تعرضهم للاخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.

المادة 75

لا يتحمل الاجير المعني أي تكلفة نتيجة ذلك، وعليه الالتزام باجراءات السلامة المتعلقة بالوقاية، من الاخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل. لا يجوز ان تؤدي تدابير الوقاية والحماية هذه ، الى آثار تضر بحقوق الاجراء القانونية. كما يجب ان تكفل حماية الاجير الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول انه يسبب تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته او صحته، مما قد يترتب انسحابه من عواقب وذلك وفقاً للأحكام والانظمة المرعية الاجراء.

- د- يجب الامتناع عن تناول الطعام او الشراب ، في الاماكن غير المخصصة لذلك. يجب توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية الاجراء من اخطار التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة ، والتي تتسرب الى جو العمل، بحيث لا يزيد عن الحدود المعتمدة دولياً.
- يجب التقيد التام بالاحتياطات الوقائية العامة، لخص المواد الخطرة، كفصل المستودع عن قاعة الانتاج والمرافق الأخرى، وأن يكون مبنياً بمواصفات مكافحة الحريق والعزل الحراري، وان تتوافر داخله التهوية المناسبة للمواد المخزنة فيه، وممرات كافية تسهل الوصول الى كافة اقسامه، وان يكون مجهزاً بالآلات الاطفاء اللازمة والمناسبة.

تلتزم المؤسسة بوضع علامات تحذيرية بالعربية، وبلغتها يفهمها الاجراء، في اماكن العمل لكل العاملين، الذين يتعرضون لخطر المواد الكيميائية الخطرة او المسرطنة، وبإعداد برامج تثقيفية

وارشادية عن السرطان المهني واتخاذ الخطوات اللازمة, وبكافة المعلومات المتوفرة حول الاخطار التي قد ينطوي عليها مثل هذا التعرض والتدابير الواجب اتخاذها

المادة 76

على كل مؤسسة لديها اي مصدر للإشعة المؤينة ، او تتداول به او تستخدمه ، أن تستحصل على رخصة بذلك من وزارة العمل, وعليها ان تتخذ جميع الاحتياطات الضرورية ، لكفالة حماية فعالة للعاملين ، فيما يختص بصحتهم وسلامتهم، من الاشعاعات المؤينة الى أدنى حد ممكن عمليا، وفقا للجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون

المادة 77

- يحدد وزير العمل بقرار، الاجراءات الواجب اتخاذها من أجل:
- 1- لتقليل درجة تعرض الاجراء للاشعاعات والحد منها.
 - 2- لتحديد اقصى حد يسمح به من جرعات وكميات الاشعاعات المؤينة ، واعادة النظر فيها بشكل منتظم.
 - 3- لتحديد مستويات ملائمة للتعرض للإشعاع ، للعاملين الذين يشتغلون بشكل مباشر في عمل اشعاعي ، والذين يبلغون 18 سنة فأكثر.
 - 4- لتحديد مستويات ملائمة للتعرض للإشعاع للعاملين الذين يحتمل ان يتعرضوا لها بشكل مؤقت.
 - 5- للتنبيه عن الاعمال التي يمكن ان تتضمن اشعاعات.
 - 6- لتدريب واعلام الاجراء المعرضين للاشعاعات.
 - 7- لإجراء القياسات الملائمة ، للثبوت من مراعاة مستويات التعرض للإشعاع.
 - 8- لتحديد الحالات ، التي يجب اتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية بشأنها، نتيجة التعرض للإشعاع ودرجته.
 - 9- على المؤسسة إبلاغ وزارة العمل والاجهزة المختصة ، وبأية وسيلة وفي اقصر فترة زمنية ممكنة ، عند وقوع اي حادث ادى الى تلوث البيئة ، او تعرض أي شخص لجرعة اشعاعية تزيد عن الجرعة القصوى، او عند فقدان أي مصدر للاشعاعات، او وقع تلف فيها ، او فقدان السيطرة عليها، مع ايضاح التفاصيل وبيان الاسباب.
 - 10- يتوجب على المؤسسة وضع سجلات خاصة بمصادر الاشعة ، وبالكشف الطبي المهني، عن العاملين في مجال الاشعاع ، بالحوادث التي تقع للأشخاص او بالاجهزة والمعدات.... تكون هذه السجلات ذات طبيعة سرية ، وتوضع تحت تصرف جهاز تفتيش العمل الفني المختص

المادة 78 يحظر ان يكلف اي أجير، او ان يسمح له، بالاقدام على ان ينقل يدويا اي حمل قد يؤدي بسبب وزنه الى تعريض صحته او سلامته للخطر, وذلك مع مراعاة جميع الظروف التي سيؤدي فيها العمل وفق الجدول رقم.(3)

يجب على المؤسسة ان تستخدم بقدر المستطاع ، الاجهزة الفنية المناسبة ، بقصد الحد من النقل اليدوي للأحمال او تسهيله. ويجب عليها ايضا ان تتخذ الخطوات المناسبة لضمان ان يكون كل اجير، يكلف بنقل يدوي للأحمال غير خفيفة الوزن، مؤهلا للقيام بذلك ، وقد تلقى قبل التكليف التدريب او الارشاد الكافيين ، في مجال الاساليب الفنية للعمل بهدف حماية الصحة ومنع الحوادث. يحظر تكليف النساء

والاحداث، بالنقل اليدوي للاعمال، بخلاف الاحمال الخفيفة ، اما أقصى اوزان الاحمال التي يسمح لهؤلاء بحملها او بدفعها او بجرها فهي محددة في الجدولة رقم (3) .

•المادة 79

تحدد وزارة العمل، التدابير اللازمة لوقاية عيون الاجراء، من الذرات او الشظايا التي تتطاير اثناء القيام بالعمل، والتدابير الخاصة بوقاية الايدي والسمع عند استعمال الات يصدر عنها اصوات مزعجة، والتدابير اللازمة لوقاية الاجراء من الرطوبة في امكنة العمل، الموجودة تحت سطح الارض، كما تحدد بقرارات من وزير العمل، التدابير التالية لتنظيم الوقاية والسلامة في العمل:

1- طرق العمل والمواد ، وعوامل التعرض التي يجب منعها او تقييدها او اخضاعها لتصريح من الوزارة او لمراقبتها، وتؤخذ في الاعتبار الاخطار الصحية التي تنجم عن التعرض لعدة مواد او لعدة عوامل في آن واحد.

2- وضع وتطبيق اجراءات ، بشأن قيام اصحاب العمل، بالإبلاغ عن الحوادث والامراض المهنية، واعداد الاحصاءات الخاصة لها.

3- اجراء تحقيقات ، عندما يتبين ان حالات الحوادث المهنية او الامراض المهنية او اضرار صحية اخرى، تحدث اثناء العمل او تكون لها صلة به، تعكس وجود اوضاع خطرة.

4- ادخال او توسيع نظام فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية، من حيث خطورتها على صحة الاجراء.

يجب على صاحب العمل توفير معدات وملابس الوقاية والحماية الفردية للاجراء، وصيانتها والحفاظ عليها في حالة صالحة للاستخدام دون تحميل الاجراء اي تكلفة ، على ان يحظر استعمال الملابس خارج أمكنة العمل

الفصل الثالث: الصحة

•المادة 80

على كل مؤسسة ، ان تحافظ على ابقاء امكنة العمل نظيفة، خالية من الروائح المضرة بالصحة والمنبعثة من اي مجرى او مرفق صحي، وان تحول دون ابقاء المواد القابلة للعفونة داخل امكنة العمل، بتصريفها تدريجيا او وضعها في خزانات معدنية محكمة الاقفال يجري تفريغها وتنظيفها يوميا. يجب ان تفصل، في مكان العمل، الفضلات الصلبة غير الضارة عن الفضلات الصلبة والحاوية على مواد ضارة.

يتم تصريف الفضلات الصلبة غير الضارة بواسطة اكياس وحاويات خاصة بها حيث يتم التخلص منها يوميا. اما الفضلات الصلبة والحاوية على مواد ضارة، فيتم فصلها ووضعها في حاويات خاصة، لتتقل فيما بعد الى اماكن خاصة تحدد من قبل الجهات المختصة

المادة 81

- أ- لا يجوز القيام بالعمل في الابار ومجاري الغاز، وآبار المياه القذرة او في أي مكان يحتوي على غازات مضرّة ، الا بعد معالجة بيئة العمل ، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية الاجراء ، من الاضرار الناتجة عن اي غاز او دخان او نفايات قد تتولد اثناء العمل.
- ب- إذا كان نوع العمل يؤدي الى ترطيب الارض ، لدرجة تتجمع فيها المياه . وجب ان تجهز الارض بوسائل كافية لتصريف المياه، وان تبقى هذه الوسائل في حالة جيدة. كما يجب ان تكون الارض صلبة ومستوية وخالية من الحفر والثقوب وغيرها من العوائق، التي قد تسبب التعثر او السقوط او الاصطدام. وان تغطي الفتحات الارضية اللازمة بأداء العمل بأغطية متينة ، او بوضع سياج حولها، لمنع سقوط الاجراء والاشياء في هذه الفتحات
- ج- يجب انشاء مرافق صحية كافية وملائمة، للاجراء الذين يعملون في المؤسسة والمحافظة على نظافتها وإنارتها، وصنع ارضها من مادة صلبة ووضع ابواب كاملة لها تقفل من الداخل.
- تخصص دورة مياه مكونة من مرحاض وحوض بحنفية بمعدل دورة لكل 15 اجيرا، ويجب ان تكون دورة المياه قريبة، وفي أماكن يمكن الوصول اليها بسرعة، ولا تفتح على امكان العمل مباشرة، بل يجب ان يكون الدخول اليها بواسطة ممر رئيسي تهوئته جيدة. تخصص مرافق صحية مستقلة للاناث.
- تكون المرشات (الدوش) اجبارية بنسبة واحدة لكل 15 اجيرا او اقل في الصناعات التي ينتج عنها تلوث اجسام الاجراء بمواد ضارة بالصحة او سامة أو تؤثر على نظافتهم. تزود المرافق الصحية والمرشات بالصابون وبمنشفة خاصة لكل اجير تحفظ بحالة نظيفة، أو بوسائل التنشيف المناسبة.
- د- ينبغي تأمين مياه صالحة للشرب ، بواسطة موارد توضع في مراكز ملائمة ، بطريقة يسهل على جميع الاجراء الوصول اليها، وان تكون هذه المياه من مورد عام او أي مورد آخر، يوافق عليه طبيب القضاء او طبيب المؤسسة.
- اما المياه التي يتناولها الاجراء من الاوعية ، فيجب ان تجدد مرة على الاقل يوميا ، ويشار الى هذه الاوعية بوضوح بعبارة (مياه للشرب).
- هـ- يجب انشاء امكنة كافية وملائمة ومزودة بوسائل تهوئة وانارة كافية وخزائن لوضع ملابس الاجراء او تبديلها خلال ساعات العمل، ويجب ان تكون الملابس بحالة جيدة ونظيفة. تفصل غرف النساء عن غرف الرجال.
- و- يمكن لمدير عام وزارة العمل، تقرير بدائل عن التدابير المذكورة في المادة السابقة، او من بعضها، اما لضيق المكان او لوجود ظروف خاصة تذكر بقراره

•المادة 82

- 1) يجب تأمين الوسائل اللازمة والكافية لجلوس الاجراء والاجيرات ،الذين يقومون باعمالهم وهم واقفون، وكذلك اثناء الفرص التي تتاح لهم للاستراحة اثناء اوقات العمل، وفقاً لأحكام المادة 34 من هذا القانون.
 - 2) يجب وضع صندوق او خزانة تحتوي على المواد اللازمة للاسعاف الاولي. وإذا زاد عدد الاجراء عن خمسين شخصا وجب وضع صناديق اخرى بمعدل صندوق واحد على الاقل لكل خمسين شخصا. يحدد محتويات الصندوق او الخزنة:
- 1- دواء مطهر او معقم غير منتهية مدة صلاحيته.

- 2- شاش معقم من مختلف القياسات غير منتهية مدة صلاحيته.
- 3- دواء للحروق غير منتهية مدة صلاحيته.
- 4- اربطة طبية من مختلف القياسات بما فيها رباط ضاغط من المطاط لقطع النزيف.
- 5- جبائر مختلفة (شرائح معدنية او خشبية) لتثبيت الكسور والالتواء.
- لا يجوز ان يحتوي الصندوق او الخزانة على ادوات خلاف ادوات لوازم الاسعاف الاولى.
- يوضع الصندوق او الخزانة في مكان ظاهر, ويعهد باستعماله الى مسؤول في تقديم الاسعافات الطبية.
- 3) على جميع المؤسسات التي تخضع لقانون العمل, والتي يزيد عدد الاجراء فيها عن خمسة عشر اجيرا, ان يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده, وذلك لمراقبة حالة الاجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية والصحية في اماكن العمل, ولتخفيف خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل.
- وعلى هذه المؤسسات ابلاغ وزارة العمل, عن اسم الطبيب او اطباء العمل فيها. ان الفحص الطبي للاجراء قبل استخدامهم, هو ملزم بصرف النظر عن عدد الاجراء في المؤسسة.
- 4) تحدد ساعات عمل الطبيب بنسبة عدد الاجراء, وذلك بمعدل ساعة على الاقل في الشهر لكل خمسة عشر اجيرا.
- 5) يحق لعدة مؤسسات الاتفاق فيما بينها لايجاد مستوصف طبي واحد, وعلى هذه المؤسسات ابلاغ وزارة العمل عن وجود هذا المستوصف ونظام عمله.
- 6) يقوم اصحاب العمل بدفع اجرة الاطباء لديهم, ولا يترتب اية تكاليف على الاجير بسبب المعاينات السريرية والفحوصات المخبرية والشعاعية.

•المادة 83

- الفقرة الأولى: يتم اخضاع جميع العاملين في المؤسسة للفحوصات الطبية التالية:
- أ - الفحص الطبي قبل البدء بالعمل.
 - ب - الفحص الطبي الدوري خلال فترة العمل, وفقا لما تحدد القوانين المرعية الاجراء, وخاصة للنساء الحوامل وامهات الاولاد دون السنة الثانية من العمر.
 - ج - الفحوصات المخبرية لمراقبة تطور الحالة الصحية للاجير. تتم هذه الفحوصات الطبية والمخبرية والمعاينات, خلال ساعات العمل.
 - د - يقوم الطبيب في المؤسسة, بالعيادة الطبية الاولى اللازمة, قبل توجيه الاجير للطبيب الاختصاصي, والمساهمة بتحسين شروط العمل بما يتناسب مع المقدرة الفيزيولوجية البشرية.
 - هـ - يقرر الطبيب في المؤسسة, استنادا الى الفحوصات الطبية والمخبرية والشعاعية, اما إعادة الذين اصابوا من الاجراء بحوادث عمل او مرض مهني الى عملهم بعد الشفاء او تغيير عملهم عند الاقتضاء.
 - و - يجب على صاحب العمل ابلاغ وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي, عن حوادث العمل خلال 24 ساعة من وقوعها, كما يتوجب عليه, الابلاغ عن الامراض المهنية بالسرعة الممكنة.
 - ز- الى ان يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ, يحدد مدير عام وزارة العمل لائحة بالامراض المهنية وجميع الحالات التي يجب الابلاغ عنها.
 - تستكمل او تعدل هذه اللائحة حسبما تقتضيه الظروف.

يحدد الطبيب في المؤسسة ، عدد وكيفية وزمن هذه الفحوصات, وينظم ملف لكل أجير يوضح فيه نتيجة الكشف الطبي وحالات المرض وأنواعه، وأطوار علاجه ، ومدة الانقطاع عن العمل بسبب المرض. يوضع هذا الملف تحت تصرف مفتش العمل الطبيب عند الطلب.

يتخذ صاحب العمل التدابير العامة ، للوقاية الصحية في امكنة العمل، وخصوصا فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوئة وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمغاسل واخراج الغبار لحماية الاجراء, وتدابير النظافة لحماية الاجراء من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض, كما يتخذ الاحتياطات الوقائية اللازمة لخصن المواد الخطرة في مستودعات خاصة منفصلة نهائيا عن المواد الأخرى

نص مرتبط (تحديد الامراض المهنية) الى ان يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ، تعتمد أحكام الفقرة أولاً البند (ز) المادة 83 من هذا القانون .

الفقرة الثانية: يحق لصاحب العمل ان يوكل الطبيب في المؤسسة ، التدقيق في صحة تقارير الاجازات المرضية ، التي يقدمها الاجير وفق احكام قانون العمل.

الفقرة الثالثة: يجوز ان يصدر وزير العمل, بناء على اقتراح المدير العام، وبعد التشاور مع صاحب العمل والاجراء في المؤسسة، قرارا يحدد فيه التدابير اللازمة لرفاهية الاجراء (امكنة تناول الطعام - غرفة استراحة - مكتبة الخ...)

الفصل الرابع: السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل

المادة 84 توضع بطاقات تعريف على جميع المستوعبات التي تحتوي على مواد كيميائية خطيرة, وتكون هذه البطاقات مكتوبة بلغة يسهل فهمها على الاجراء, وتبين هذه البطاقات مخاطر استعمال هذه المواد واحتياطات السلامة.

1. يلتزم اصحاب العمل بما يأتي:

- أ - ضمان وضع بطاقات تعريف او علامات على جميع حاويات ومستوعبات المواد الكيميائية المستعملة في العمل او الموجودة في المستودعات او المستعملة لأغراض تجارية.
- ب - توفير بيانات اوراق السلامة الكيميائية وتمكين الاجراء (أو ممثليهم) من الاطلاع على هذه البيانات.
- ج - عدم استعمال المواد الكيميائية الا بعد الحصول على المعلومات الكافية عن هوية المواد وعن خصائصها ومخاطر استعمالها.
- د - الاحتفاظ بسجل المواد الكيميائية الخطرة المستعملة في مكان العمل وتيسير وصول الاجراء (أو ممثليهم) المعنيين باستعمال أو نقل أو انتاج هذه المواد الى هذا السجل.

2. يلتزم اصحاب العمل اثناء نقلهم للمواد الكيميائية في حاويات او اية معدات اخرى بما يأتي:

- أ - ضمان توضيح هوية الحاويات بطريقة يسهل على الاجراء معرفة هوية المواد ومخاطرها.
- ب - ضمان توضيح احتياطات السلامة المفترض اتباعها والتقييد بها.

3. يلتزم اصحاب العمل في بيئة العمل:

- أ - ضمان عدم تعرض الاجراء للمواد الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض المسموح بها في بيئة العمل والتي تحددها السلطات المختصة، أو التي تعترف بها السلطة المختصة وفقا للمعايير الوطنية او الدولية.
- ب - ضمان الاحتفاظ بسجلات رصد بيئة العمل وتعرض الاجراء الذين يستعملون مواد كيميائية خطرة.
- ج - ضمان تيسير وصول الاجراء وممثليهم الى هذه السجلات.
- د - الالتزام بتوفير هذه السجلات الى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل

4. يلتزم اصحاب العمل:

- أ - اعتماد تدابير وسائل الوقاية، والسلامة المهنية والصحية ، واستعمال وسائل التحكم الهندسي، لحماية الاجراء من اخطار التعرض للمواد الكيميائية.
- ب - توفير معدات وملابس الوقاية والحماية الفردية للاجراء ، وصيانتها والحفاظ عليها في حالة صالحة للاستعمال، دون تحميل الاجراء اي تكلفة اضافية. يحظر ارتداء هذه الملابس خارج مكان العمل، ويكون صاحب العمل مسؤولا عن غسلها وتنظيفها أو تعقيمها عند الضرورة.
- ج - توفير المياه الكافية للاغتسال أو لاستحمام الاجراء، بعد انتهاء عملهم وقبل مغادرة المؤسسة ، وتوفير معدات ومواد النظافة مثل: الصابون، والمناشف...
- د - تأمين كميات كافية لشرب الحليب الطازج للاجراء، وعدم جواز إستبدالها ببديل مالي مهما كانت الأسباب.
- هـ - تدريب الاجراء، بصورة متواصلة على اجراءات واساليب استعمال المواد الكيميائية بطريقة سليمة وأمنة.
- و - وضع علامات تحذيرية، للدلالة على اماكن تواجد المواد الكيميائية الخطرة أو المسرطنة.

المادة 85

يتم استبدال المواد الكيميائية الخطرة بمواد غير خطرة أو بمواد اقل خطرا، على أن يتم التخلص من المواد الكيميائية الخطرة، ومن حاوياتها ومستوعباتها الفارغة بطريقة غير ضارة بالبيئة ، وبسلامة السكان وصحتهم ، وذلك بما يتفق مع القوانين المرعية الاجراء .

المادة 86

- 1) يخضع جميع العاملين بالمواد الكيميائية، بالاضافة الى ما ورد في المادة 83 من هذا القانون حول الفحوصات الطبية والمخبرية للاجراء، لفحوصات مخبرية دورية لتقييم درجة التعرض لهذه المواد ، ومراقبة تطور حالة الاجراء الصحية
- 2) يلتزم الاجراء بما يأتي:

- أ - التعاون مع اصحاب عملهم في الامتثال لاجراءات الوقاية والسلامة ، في استعمال المواد الكيميائية في العمل.
- ب - الامتناع عن اخذ ملابس العمل الى خارج امكنة العمل ، والى اماكن سكنهم.
- ج - الامتناع عن تناول الاكل والتدخين في اماكن العمل.
- د - الاغتسال في دوشات قبل مغادرتهم عملهم.

المادة 87

- 1- يوفر صاحب العمل، جميع الوسائل الوقائية والمعدات الكافية، لمكافحة الحريق بما فيها اجهزة الانذار، وعليه فحصها دوريا لتظل صالحة للاستعمال.
- 2- يتم تخزين المواد الكيميائية، في مبان وغرف معزولة بجدران، تتمتع بخصائص مقاومة الحريق والعزل الحراري.
- 3- يجب الحفاظ على حرارة متدنية في مستودعات المواد الكيميائية، وذلك وفقا لطبيعة هذه المواد، عبر نظام تبريد فعال.
- 4- ينبغي ان يكون عرض الممرات، في مستودعات تخزين المواد الكيميائية 60 سم على الاقل.
- 5- يجب ان تتوفر في اماكن العمل مخارج احتياطية للهروب والنجاة، في حال حصول حريق.
- 6- يتم حفظ الكابلات والاشرطة والتوصيلات الكهربائية، بواسطة مواد عازلة، وضمن نظام آمن، ويتم صيانتها دوريا بواسطة شخص مختص.
- 7- يجب ان تتوفر خطة للطوارئ والانقاذ، مع فريق مدرب لذلك خصيصا.

•المادة 88

يحق لجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل، الاطلاع على الاسماء التجارية والعلمية للمواد الكيميائية المستخدمة، في سائر المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، وذلك لتحديد مستويات الامان للمواد الكيميائية الخطرة والضارة بالصحة

المادة 89 إذا كان استخدام المواد، او التكنولوجيات، او العمليات الخطرة محظورا في دولة مصدرة لهذه المواد، يتوجب على صاحب العمل، الحصول على كافة المعلومات المتعلقة بخطورتها واستعمالها

الفصل الخامس: الوقاية من مخاطر العمل في البنزين

المادة 90

- 1- يجب ان تتخذ الاجراءات الكفيلة ، بعدم تسرب ابخرة البنزين الاروماتيكي (6C6H) في مواقع العمل، وفي مستودعاته، ومن حاويات ومستوعبات البنزين الاروماتيكي (6C6H) وسائر مشتقاته.
- 2- يجب ان تتم العمليات ، التي تنطوي على استعمال البنزين الاروماتيكي ومشتقاته، في اجهزة مغلقة ومعزولة عن بيئة العمل.
- 3- تستعمل منتجات بديلة غير ضارة ، أو اقل ضررا ،للاستعاضة عن البنزين او المنتجات التي تحتوي على البنزين.
- 4- يضمن صاحب العمل ،الا يتجاوز تركيز البنزين في جو اماكن العمل، التي يتعرض فيها الاجراء للبنزين، أو لمنتجات تحتوي على البنزين، حدا اعلى لا يتجاوز قيمته القصوى (80 مج/م3).
- 5- يزود الاجراء، الذين يمكن ان يلامسوا بنزيننا ، أو منتجات تحتوي على البنزين ، بوسائل كافية للوقاية الشخصية ، من مخاطر امتصاص البنزين من خلال الجلد.
- 6- يزود الاجراء ،الذين يمكن ان يتعرضوا لاسباب خاصة لدرجات من تركيز البنزين، في جو اماكن العمل ، تتجاوز الحدود القصوى المشار اليها اعلاه، بوسائل الوقاية الشخصية من مخاطر استنشاق بخار البنزين ، وتكون مدة التعرض محدودة بقدر الامكان .

المادة 91

يخضع الاجراء الذين يقرر استخدامهم في عمليات عمل تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين لكشف طبي شامل قبل التعيين لاثبات صلاحيتهم لهذا العمل يتضمن فحصا للدم ولكشف طبية دورية، كل ستة اشهر، اثناء العمل، تتضمن فحوصا بيولوجية تشمل فحصا للدم. تجري هذه الفحوصات الطبية تحت مسؤولية طبيب مؤهل، يبلغ عن اسمه الى وزارة العمل. وتصدق الفحوصات رسميا وفقا للاصول. لا يترتب من جراء ذلك اي نفقات بالنسبة للاجراء.

المادة 92

لا تستخدم النساء، اللواتي يثبت طبيا انهن حوامل، والامهات المرضعات والاحداث، في عمل ينطوي على التعرض للبنزين ، أو لمنتجات تحتوي على بنزين.

المادة 93

توضع كلمة "بنزين" ورموز "الخطر" الضرورية، بحيث تقرأ بوضوح على اي وعاء يحتوي على بنزين ، أو على منتجات تحتوي على بنزين.

المادة 94

يصدر عن وزارة العمل، بالتنسيق مع الوزارات المعنية الاخرى، لائحتان ، واحدة للمواد الكيميائية الخطرة ، واخرى للمواد الكيميائية المسرطنة.

يحدد في كل لائحة ، المواد التي يحظر استعمالها بصورة مطلقة، والمواد التي يسمح باستعمالها بعد الاستحصال على موافقة مسبقة من وزارة العمل

الفصل السادس: احكام عامة

•المادة 95

يتم تعريف الاجراء، تعريفا كافيا ومناسبا بالمخاطر، التي قد ترتبط باعمالهم، كما يمكنهم الابتعاد عن اي موقع في العمل ، إذا ظهرت ظروف تبدو مبررة و معقولة، للاعتقاد بوجود خطر شديد على سلامتهم أو صحتهم، وعليهم ابلاغ المشرف على اعمالهم بذلك، كما يبلغ الاجراء باي نصوص قانونية او ارشادات تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية. يتوجب على الاجراء التقيد التام بجميع التعليمات ، التي تتعلق بقواعد السلامة في العمل.

•المادة 96

لا يجوز الترخيص بانشاء اية مؤسسة صناعية ، الا بعد موافقة وزارة العمل ، والوزارات الاخرى المختصة.

•المادة 97

تعطى المحاكم النازرة في الدعاوى، الناتجة عن مخالفة احكام هذا المرسوم، حق وقف استعمال الآلات، ووقف الاعمال الناتج عنها الضرر، وتعيين التدابير الواجب اتخاذها لتلافي الخطر، وذلك علاوة عن العقوبة المنصوص عنها في القوانين المرعية الاجراء...

المادة 98

يقتضي حماية المعلومات السرية ، التي ترسل للسلطة المختصة ، والتي يمكن لكشفها ان يسيء الى مشروع صاحب العمل ، وبحيث لا تؤدي هذه السرية الى مخاطر كبيرة ، على الاجراء ، او الجمهور، او البيئة.

كما على أصحاب العمل ، التقيد بأحكام هذا القانون، تحت طائلة تطبيق قانون العقوبات ، في حال التثبت من عدم تقيدهم بهذه الأحكام ، ولا سيما ما يتعلق بالحوادث التي قد تؤدي الى الوفاة أو العجز الدائم.

•المادة 99

تطبق هذه الاحكام بعد انقضاء ثلاثة اشهر على نشره في الجريدة الرسمية.

الفصل السابع: حوادث العمل والأمراض المهنية

الباب الثاني - الفصل السابع

حوادث العمل والأمراض المهنية

أحكام أولية

• المادة 100 - الى حين تطبيق أحكام فرع طوارئ العمل، والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

أ- يخضع لأحكام هذا القانون، جميع الاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط بعقد الاستخدام بمفهوم المادة 624 من قانون الموجبات والعقود ، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد.

على أن تصدر الحكومة في مهلة لأقصاها سنة واحدة من تاريخ إقرار هذا القانون مراسيم تنفيذ أحكام فرع طوارئ العمل، والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، بعد إنهاء مجلس إدارته.

المادة 101

يحق للاجير المشار اليه في المادة السابقة، التذرع بسبب الاصابة التي يتعرض لها أثناء العمل، أو بمناسبةه بأي نص قانوني آخر إذا كان أكثر فائدة له، خاصة إذا كانت اسباب الإصابة تعود، لإهمال من صاحب العمل للأحكام وللموجبات الواردة في الباب الثاني ، الفصول من 1 الى 6 من هذا القانون.

المادة 102 في التعويضات

أ-إذا سبب الحادث للاجير عجزاً مستديماً كلياً،حقه أن يتقاضى تعويضاً يعادل :

800 يوم من متوسط أجره الفعلي، اذا كان عمره أقل من 63 سنة.

700 يوم من متوسط أجره الفعلي، اذا كان عمره أكثر من 63 سنة

600 يوم من متوسط أجره الفعلي ،اذا كان عمره أكثر من 31 سنة

ب-إذا سبب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً،

حق للمصاب أن يتقاضى تعويضاً، يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب. وهذه المقدرة، يمثلها التعويض الواجب تسديده ، عندما يكون العجز مستديماً كلياً .

إذا كان العطب المذكور في الجدول الملحق، كانت الخسارة التي لحقت بالاجير المصاب في مقدرته على الكسب، معادلة للنسبة المئوية المعينة في الجدول المذكور. أما اذا كان العطب غير مذكور في هذا الجدول، فيعود لمجلس العمل التحكيمي، حق تقدير الخسارة اللاحقة في

مقدرة الاجير المصاب على الكسب، بعد ان يؤخذ بعين الاعتبار، عمر الاجير، ووضعه العائلي، وخبرته وكفاءته في العمل.

ت - اذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الاول، الذي يلي الحادث، ولمدة اقصاها سنة ان يتقاضى أجره كاملاً، دون العناصر المرتبطة بالحضور والإنتاجية.

ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوماً على ستة، اذا كان الاجر اسبوعياً، وأجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر، اذا كان الاجر يسدد كل خمسة عشر يوماً، والاجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين، اذا كان الاجر مشاهرة . يدفع التعويض اليومي وفق ما ينص عليه عقد العمل، أو ما جرت العادة على دفعه، وبالطريقة نفسها، على أنه ولا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً.

ث - اذا ادى الحادث الى وفاة الاجير، يستحق لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم 2993 تاريخ 1974/8/2 ، تعويضاً حده الاقصى اجرة ثلاث سنوات .

بالاضافة الى التعويض المذكور أعلاه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن.

تضاف هذه التعويضات المستحقة بموجب هذا القانون، الى التعويضات الاخرى المستحقة للاجراء، بموجب قانون العمل، أو قانون الضمان الاجتماعي، او القوانين الاخرى التي يخضعون لها.

المادة 103- في الملاحقات القضائية

أ. اذا تبين ان الاجير تسبب عمداً بالحادث، الذي جعله معوقاً وحاملاً لبطاقة المعوق الشخصية، لا يحق له أيتعويضات مذكورة في هذا القانون ، ويحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة، وفقاً للاحكام المعمول بها، انما يستفيد من كافة المساعدات المرضية والمعانيات والخدمات المنصوص عليها في هذا القانون. يحق لورثة الاجير الاجنبي، المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون.

ب. - يحق للاجير المصاب ، او لاصحاب الحق من بعده ، بالاضافة الى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى احكام هذا القانون ، مقاضاة مسببي الحادث - في حالات الإصابة بمناسبة العمل"، بالتعويض عن الضرر اللاحق به، من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل أيضاً ، وعلى كامل مسؤوليته نيابة عن الاجير المصاب، أو اصحاب الحق من بعده، اقامة هذه الدعوى. اذا أهمل هؤلاء اقامة الدعوى المشار اليها، يحق لصاحب العمل، أن يطالب بأن بحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة أجيره وفقاً للاحكام هذا القانون ، التعويضات المحكوم بها لمصلحة أجيره ، وفقاً لقواعد الحق العادي، على أن يعود القرار بذلك لمجلس العمل التحكيمي الناظر بالقضية الأساس.

المادة 104- يترتب على كل صاحب عمل ، بان يجري الزامياً عقود تأمين مع شركة تأمين، لضمان التعويضات ، والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا القانون .

يحق للاجير ولأصحاب الحق من بعده، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معا ، بالتعويضات المترتبة بموجب أحكام هذا القانون. تحل الشركة الضامنة التي تكون قد سددت التعويض الى الاجير، محل صاحب العمل في ممارسة حقوقه . في حال اشهار افلاس صاحب العمل، لا تدخل المبالغ المترتبة على الشركة الضامنة في حساب موجودات طابق الافلاس.

المادة 105 –

ان ديون الاجير، المصاب بطارئ عمل، أو أصحاب الحق من بعده، يكفلها امتياز خاص على مجموع الاموال المنقولة العائدة لصاحب العمل . وبالإضافة الى ذلك فهي مكفولة أيضا بتأمين جبري على أموال صاحب العمل غير المنقولة . يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي، أمر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته، والتعويضات المضمونة، وذلك اماحكما او بناء لطلب الاجير أو أصحاب الحق من بعده . تبقى مفاعيل التأمين الاحتياطي المشار اليه اعلاه، مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع ،ولغاية حصول مصلحة قضائية بشأنه.

المادة 106 –

ان التعويض المؤقت ، قابل للتنازل عنه لمصلحة الغير، كما وأنه قابل ايضا للحجز .ضمن المعدلات والشروط المطبقة على أجور الاجراء. لا يجوز التنازل عن تعويض العجز الدائم أو الوفاة ، الا في حدود ربع قيمته، وذلك ايفاء لديون ناتجة عن موادغذائية . أما الديون العائدة الى نفقات طبية أو صيدلية أو استشفاء أو دفن، فهي غير قابلة للحجز او للتنازل

المادة 107 في انمعانجةالطبية

أ. تحدد بقرارات تصدر عن وزير العمل ، وبعد أخذ رأي وزارة الصحة العامة ، التدابير العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة والوقاية والصحة والاسعافات الاولية الواجب تطبيقها على المشاريع الخاضعة لاحكام القانون، وذلك حسب طبيعة ونشاط وعدد الاجراء، العاملين في كل من هذه المشاريع ،على أن لا تتعارض مع أحكام المواد من 62 الى 65 من هذا القانون.

ب. يتحمل صاحب العمل، مهما استمرت مدة انقطاع الاجير عن العمل، بسبب الحادث الذي تعرض له بسبب العمل او بمناسبته جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية، بما في ذلك نفقات المستشفى . كما يتحمل صاحب العمل ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات البروتيز □ وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الاجير المصاب .

ت. يحق للاجير اختيار طبيبه بنفسه. وفي هذه الحالة لا يترتب على صاحب العمل ،عن النفقات الطبية والجراحية سوى المبلغ الذي يحدده مجلس العمل التحكيمي، وذلك وفقا لتعريفه يضعها المدير العام لوزارة الصحة العامة . اذا ادخل الاجير المصاب المستشفى، فلا يجوز ان تتجاوز النفقات التي يلزم بها صاحب العمل التعريفية المحددة في الاتفاقات التي تعقدها وزارة الصحة العامة مع هذه المستشفيات ، مع اضافة 30 % عليها كحد أقصى .

- ث. اذا رفض الاجير الخضوع للمعالجة التي يعينها الطبيب المعالج، خسر كل حق في الجزء من الضرر الذي قد ينتج عن تفاقم حالته بسبب رفضه هذا العلاج.
- ج. اذا لم يختار صاحب العمل، الطبيب المعالج بنفسه، حق له أثناء معالجة الاجير أن يطلب من رئيس مجلس العمل التحكيمي، تعيين طبيب يتحمل نفقته، للاطلاع على وضع الاجير، وللطبيب المذكور حق زيارة الاجير في أي وقت شاء بحضور الطبيب المعالج، بعد أن يكون هذا الاجير قد أشعر مسبقا بالزيارة قبل حصولها بيومين . اذا رفض الاجير قبول الزيارة المشار اليها في هذه المادة، يحق لصاحب العمل بعد مراجعة رئيس مجلس العمل التحكيمي بالامر، التوقف عن دفع التعويض المؤقت.
- أ. يتوجب على الطبيب المعالج اعطاء الاجير تقريراً طبياً يذكر فيه وضع الاجير الصحي والعجز المستديم الكلي او الجزئي، اللاحق به من جراء الحادث، وكذلك الاجهزة الواجب استعمالها بالنسبة للاعضاء المعطوبة من جراء الحادث،
- ب. يحق لكل من الفريقين الاعتراض ، على مضمون التقرير الطبي المشار اليه في المادة السابقة، امام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ تبليغه التقرير المذكور.
- ت. يحق للأطباء والصيادلة واصحاب المستشفيات ، مقاضاة صاحب العمل مباشرة بالنسبة للديون المترتبة عليه عن تكاليف اصابة الاجير.
- ث. يحدد مجلس العمل التحكيمي ثمن اجهزة الادوات والاجهزة الطبية في حال وقوع اختلاف بين الفريقين بشأنها

المادة 108- في التصريح عن طارئ العمل واصل التحقيق فيه .

يتوجب على كل صاحب عمل او ممثله، ان يصرح عن كل طارئ عمل يصيب اجيره . يقدم التصريح الى قلم مجلس العمل التحكيمي ، ذي الصلاحية في المنطقة التي وقع فيها الحادث، في مدة ثلاثة ايام من تاريخ وقوعه ، ويدون في سجل خاص معد لهذه الغاية . يجب ان يذكر في التصريح :

- اسم الاجير المصاب ومحل اقامته واجره الاخير وجنسيته .
- اسم صاحب العمل ومحل اقامته.
- مكاف حصول الحادث .
- نوعية الاصابة وطبيعتها وظروفها . يرفق بالتصريح شهادة طبية ، يذكر فيها حالة الاجير المصاب ، والنتائج المرتقبة للاصابة ، والتاريخ الذي يمكن اعطاء تقرير نهائي بها .
- يترتب على الاجير، أن يعلم قلم مجلس العمل التحكيمي، عن نتائج الاصابة التي لحقت به ، بموجب تقرير طبي يدون في السجل الخاص المشار اليه في المادة السابقة. كما يترتب على الاجير او ممثله، ابلاغ صاحب العمل نسخة عن التقرير الطبي المذكور.

المادة 109-

- أ. إذا ادعى صاحب العمل أن الاجير تسبب بالحادث قصداً ، أو أن الحادث نتج عن خطأ جسيم ارتكبه الاجير ، أو إذا ادعى الاجير ، أن الحادث نتج عن خطأ أو إهمال صاحب العمل ، أو متولي الإدارة ، يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها ، في التحقيق في الحادث المذكور ، وفي مكان حصوله وبحضور الفريقين أو ممثليهما. ويترتب عليه الانتقال إلى عند الاجير ، إذا تعذر على هذا الأخير المثول أمامه ، بسبب وضعه الصحي.
- ب. على رئيس مجلس العمل التحكيمي ، أن ينهي التحقيق في مهلة أقصاها عشرة أيام ، من تاريخ تقديم الادعاء المشار إليه في المادة السابقة.
- ت. يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي بإبلاغ الفريقين ، قرار انتهاء التحقيق في مهلة 24 ساعة من تاريخ صدور القرار. ويحق لكل منهما استلام نسخة عنه بدون أي رسوم

المادة 110- في الصلاحية واصل انمحكمة.

ينظر مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها ، في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون. وعلى المجلس المذكور ، أن يبت في هذه الخلافات في مدة لا تتجاوز نصف شهر.

تطبق على نزاعات طوارئ العمل الاصول والقواعد القانونية ، المنصوص عليها في هذا القانون ، ولا سيما المواد 113 و114 و115

الباب الثالث

الفصل الأول: في تنظيم العمل

الباب الثالث – الفصل الأول

في تنظيم العمل

المادة- 111-

على كل صاحب عمل ، يستخدم خمسة عشر أجيراً فأكثر ، أن يضع نظاماً للأجراء ، ولتنظيم العمل في مؤسسته.

يجب أن يقتزن هذا النظام بمصادقة وزير العمل ، أما المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن ذلك ، يتوجب على أصحابها أو من ينوب عنهم ، التعليق في أماكن بارزة في المؤسسات ، تعليمات الصحة والسلامة المهنية ، ومواعيد الفتح والإغلاق ، وقواعد السلوك والتعامل بين

الإدارة وجميع العاملين، وكذلك بين العمال أنفسهم وبين الزبائن . يجب أن يقتصر هذا الإعلان -النظام على مصادقة وزير العمل .

المادة -112-

يمكن أن يشتمل النظام المنصوص عليه في المادة السابقة، على جدول بالغرامات ، التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ أو إهمالاً أثناء العمل. وإذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول ،أو لم يكن ثمة من نظام ، فينظم الجدول بقرار من وزير العمل.

تتبع في تنظيم الجدول الأمور المبينة في المواد التالية :

المادة -113-

إذا ارتكب الأجير أثناء العمل، خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة، حق لصاحب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب، غرامة لا يجوز أن تتعدى حسم الأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد.

لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً ، على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة، باعتبارها مخالفة سقطت مفاعيلها القانونية بسبب مرور المهلة القانونية .

المادة - 114

إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ، ضرر مادي لصاحب العمل ، **حق له** أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم، شرط إثبات سوء نية الأجير تجاه المؤسسة، وأن لا يكون الضرر مقصوداً. " تبقى القرارات التي يتخذها صاحب العمل ، سنداً لهذه المادة والسابقة قابلة للإبطال، من قبل المجلس التحكيمي ، بموجب دعوى يقدمها الأجير خلال مدة شهر من تاريخ إبلاغه القرار المشكوك منه"

المادة -115- في جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

المادة -116-

أن الغرامات المفروضة على سبيل العقاب ، يجب أن تخصص بتمامها بالأعمال التعاونية دون سواها، المنشأة لمصلحة الأجراء ، وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير العمل، على أن يصدر عن صاحب العمل ، كشفاً سنوياً يعلق في مكان بارز في المؤسسة أو الشركة ، يبين فيه قيمة هذه المبالغ وتراكمها السنوي، لا يجوز أن تصرف من صاحب العمل وفقاً

لأحكام هذا القانون، إلا بالإتفاق إما مع نقابة العمال ،أو مع ممثلي اللجنة العمالية في المؤسسة . في مطلق الأحوال لا تصرف إلا بعد موافقة أكثرية العمال في المؤسسة .

المادة -117-

إذا أوقف الأجير من قبل القضاء، فيعتبر موقوفاً عن العمل حكماً. وحالما يخلى سبيله يعاد إلى العمل، الذي كان يمارسه أو إلى عمل مماثل، مع الإحتفاظ بحقوقه عن أي زيادات تكون قد طرأت في غيابه، باستثناء الزيادات المرتبطة بالإنتاجية .

المادة - 118-

تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص، يذكر فيه اسم الأجير، ونوع مخالفته وتاريخها ، ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها.

ولمفتشي العمل، أن يطلعوا في كل حين على هذا السجل، وان يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الإيضاحات اللازمة، تلقائياً أو بناء لشكوى. في مطلق الأحوال لا يعتد بأي عقوبة ، لم يتاح للأجير/ة فيها حق الدفاع عن النفس مباشرة ،أو عبر وكيل قانوني.

المادة -119-

لصاحب العمل ان يفسخ العقد دون أي تعويض ،أو علم سابق ، في الحالات التالية :

1 إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.

2. إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ، ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.

3. إذا ثبت أن الأجير ، ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً، يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية. على انه يجب على صاحب العمل ، للتذرع بهذا السبب ، أن يعلم خطياً بهذه المخالفة ، مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل ،خلال ثلاثة أيام من التثبت منها.

4. إذا أقدم الأجير، بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه ، على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ، ثلاث مرات في السنة الواحدة.

5. إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي ، أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة ، أو أكثر من سبعة أيام متوالية، مع الاخذ بعين الاعتبار، القوة القاهرة التي تمنع الاجير، من التواجد في عمله او القيام به.

6- يجب أن يبين الاجير لصاحب العمل، أسباب الغياب خلال 48 ساعة من رجوعه.

7- وعلى صاحب العمل، في كل مرة، أن يبلغ الأجير خطياً، عن عدد الأيام التي تحسب عليه ، انه تغيب فيها بدون عذر شرعي، تحت طائلة إبطال العقوبة، في حال عدم تبليغ الأجير بها قبل تنفيذها، بما يتيح له حق الاعتراض والشكوى.

8. إذا حكم على الأجير بالحبس، سنة فأكثر، لارتكابه جناية، أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به، وإذا حكم على الأجير، لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة 344 من قانون العقوبات.

9. إذا اعتدى الأجير على صاحب العمل، أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل.

10. إذا ثبت أن الأجير ارتكب في العمل، أعمالاً متكررة ذات طابع ومدلول جنسي، رغم حصوله على تنبيه أو على إحدى العقوبات الواردة في الفصل الخامس من هذا الباب.

المادة -120-

يحق للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد، ودونما علم سابق، وعلى مسؤولية صاحب العمل في الحالات التالية:

أ. إذا أقدم صاحب العمل أو ممثله، على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد، على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق. بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة، تسري المدة إعتباراً من تاريخ قبض الراتب الأول، بعد مرور فترة التجربة المشار إليها، في المادة السابقة البند الثاني.

ب. إذا لم يرقم صاحب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون، ولا سيما التقيد بأحكام مراسيم الزيادات وبدلات النقل والمنح على إختلافها وكافة الحقوق بما فيها التصريح عن الإستخدام للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

ت. إذا مارس سلوكاً تمييزياً تجاه الأجراء لإعتبارات غير مرتبطة بالأهلية المهنية ولا سيما الإعتبارات الجنسية أو الدينية، أو الإجتماعية، أو الصحية، أو الإنتماء السياسي، أو سواها..

ث. إذا ثبت أنه إشتراط منفعة ذات مدلول جنسي، مقابل حقوق في العمل.

ج. إذا ارتكب صاحب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب في شخص الأجير، أو عضو من أعضاء عائلته.

ح. إذا أقدم صاحب العمل أو ممثله، على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير. يقصد بأعمال العنف، الاعتداء الجسدي المادي أو اللفظي أو التحقير أو الشتم أو الإهانة.

المادة -121-

إذا ترك الأجير عمله، لأحد الأسباب المبينة في المادة السابقة، يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون، على أن لا تقل قيمتها عن 10 أضعاف الحد الأدنى للأجور، إضافة الى الحقوق المطالب بها بموضوع النزاع .

الفصل الثاني: حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

بالإستناد الى إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للعام (2006) ، وإلتزاماً من الدولة اللبنانية بواجبها، تجاه تطبيق أحكامها، وإطلاقاً من مبدأ أساسي من مبادئ القانون ، وهي مساواة المواطنين، وعلى المجتمع والدولة والقانون العمل لإعادة التوازن المفقود، بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وسائر الفئات الأخرى

المادة -122-

يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل، بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية. كونها تشكّل مفهوماً لا يزال قيد التطور، وهي تحدث بسبب التفاعل، بين الأشخاص من ذوي الإعاقة في المواقف والبيئات المحيطة ، التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة وفاعلة في مجتمعهم، على قدم المساواة مع الآخرين . أن التمييز ضد أي شخص على هذا الأساس، يمثل انتهاكاً للكرامة والقيمة المتأصلتين للفرد

المادة -123-

في حق الشخص المعوق، بالعمل والتوظيف وبالتقديمات الاجتماعية:

يكفل هذا القانون حق العمل لذوي الإعاقة ، وتكلف المؤسسة الوطنية للإستخدام، بتوفير فرص العمل لهم/ن ، وكل مؤسسة أو شركة تمتنع عن تطبيق أحكام هذه المادة ، يحق للمؤسسة رفع توصية لوزير العمل بسحب إجازة عمل العمال الأجانب في المؤسسة او الشركة التي لا تتعاون بهذا الصدد.

يتوجب استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 3% على الأقل من عدد أجراء المؤسسة أو الشركة.

كل مؤسسة أو شركة تلتزم بتطبيق أحكام هذه المادة ، تعفى من نسبة 25 % من الرسوم البلدية لمدة 5 سنوات.

ويجوز لوزير المالية بناء لإقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية، تمديد الإعفاء لمدة مماثلة.

المادة -124-

تنسق المؤسسة الوطنية للإستخدام، مع الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، ووزارة العمل ووزارة المال، لتحصيل المبالغ المتوجّبة على أصحاب العمل ، الذين لا يقومون باستخدام ذوي إعاقة، وفقاً لأحكام القانون 2000/220 وتحصيل الغرامات المفروضة قانوناً.

المادة -125-

إن أي شكل من أشكال التمييز بالأجر، أو الترقية أو التأهيل ، كون الأجير/ من ذوي الإعاقة ، يتوجب على تفتيش العمل بناء لشكوى أو بشكل تلقائي، إنزال غرامة مالية بحق المؤسسة ، لا تقل عن 5 أضعاف الحد الأدنى للأجور. وتضاعف في حال التكرار. تعطى نصف الغرامة الى الأجير المعني بالتمييز.

المادة -126-

يتوجب على أصحاب العمل ، ولا سيما من يخضع لأحكام هذا القانون ، أن يوفر كل الوسائل والتجهيزات ، التي تؤمن البنية التحتية المساعدة لذوي الإعاقة ، من أجل تسهيل وصولهم الى أماكن عملهم، وممارسة عملهم دون عوائق مرتبطة بوضعهم. تعفى جميع الأشغال والإنشاءات ، التي يقصد بها تطبيق أحكام الفقرة السابقة من كافة الرسوم ، على أن تتال موافقة مسبقة من مصلحة العمل، والعلاقات المهنية في وزارة العمل.

الباب الرابع

فصل وحيد: في المجلس التحكيمي

المادة -127-

ينشأ في مركز كل محافظة، للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون ،مجلس عمل تحكيمي ، لا تقل غرفه عن ثلاثة في كل محافظة ، مع مراعاة توزيعها على الأقضية، بمعدل غرفة لكل قضاء ، وغرفة للنظر في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد والمدارس الخاصة، في الجمهورية اللبنانية.

ويؤلف على الوجه التالي:

- قاضي من الدرجة الحادية عشرة وما فوق، رئيساً ومتفرغاً لهذه المهمة، ولا يمكن انتدابه للمشاركة في هيئة محكمة أخرى.
- يعين بقرار صادر عن مجلس القضاء الأعلى، بناء على اقتراح وزير العدل.
- ممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن الأجراء – عضوان
- يعينان بمرسوم، بناء على اقتراح وزير العمل، بالإستناد الى ترشيحات من إتحادات النقابات القطاعية العمالية ، (مع مراعاة تمثيل النقابات المعنية في كل قطاع) وهيئات أصحاب العمل.

- ممثل عن هيئات أصحاب المعاهد والمدارس الخاصة ، وممثل عن المعلمين، بناء على اقتراح وزير التربية ، بالإستناد الى ترشيحات من هيئات أصحاب المعاهد والمدارس الخاصة، ونقابة المعلمين في لبنان.

يعين أيضاً عضوان ملازمان ، واحد عن أصحاب العمل ، وآخر عن الأجراء ، ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه، أو تعذر حضوره ،أو تعليق عضويته أو وفاته ، وذلك بمرسوم ، بناء على اقتراح وزير العمل، فيما خص الغرف العمالية ، ووزير التربية فيما خص غرف المعلمين.

يعين لدى المجلس مفوض حكومه ، يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة ، على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق.

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم ، بناء على اقتراح من وزيري العمل والتربية ، كل في مجاله .

ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.

في حال انتهاء ولاية هيئة مجلس العمل التحكيمي، يستمر الاعضاء المنتهية ولايتهم بمهامهم، لحين تشكيل هيئة جديدة.

يتوجب على مفوض الحكومة، تقديم مطالعته الى المحكمة المختصة، ضمن مهلة لا تتجاوز الأسبوع من تاريخ آخر جلسة، تحت طائلة اهمال مطالعته ، والسير بالدعوى من دونها.

يكون لكل غرفة موازنة مالية خاصة بها(ضمن موازنة وزارة العدل)، لتغطية نفقات التشغيل المرتبطة بانتظام عمل الغرفة ، وتوفير المتطلبات الإدارية والفنية والطارئة ، بما فيه الأتعاب الإضافية ، الناتجة عن ضمان الإنتاجية والسرعة في إصدار الأحكام . تصرف هذه الموازنات بناء لقرارات رئيس المجلس ، بعد موافقة هيئه المجلس في جلسة نظامية ومدونة في المحضر .

المادة / 128 /

" يشترط في ممثلي أصحاب العمل، والأجراء الأصليين والملازمين:

- أن يكونوا لبنانيين منذ أكثر من عشر سنوات.
 - أن يكونوا أتموا الثلاثين من العمر.
 - أن يكونوا غير محكوم عليهم جنائية ،أو بجريمة شائنة.
 - أن يكونوا حائزين على إجازة في الحقوق ،أو مارسوا العمل النقابي مدة خمس سنوات ، أو انتسبوا إلى نقابة مدة لا تقل عن عشر سنوات.
- تعلق عضوية ممثل اصحاب العمل او الأجراء في المجلس التحكيمي ، في حال صدور حكم قطعي، يقضي بتجريمه بجناية او جنحة شائنة. وتسقط هذه العضوية في حال ابراز الحكم، ويحل مكانه العضو الرديف ، حتى نهاية ولايته، إذا كانت المدة المتبقية أقل من سنة . وينتخب بديل عنه إذا كانت المدة المتبقية تزيد عن ذلك.

المادة / 129 /

يختص المجلس التحكيمي:

1. بالنظر في الخلافات الناشئة ، عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

2. بالنظر في الخلافات الناشئة ، عن طوارئ العمل المنصوص عليها في الفصل السابع من هذا القانون.

3. بالنظر في الخلافات الناشئة ، عن الصرف من الخدمة وترك العمل ، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة ، بين أصحاب العمل والاعراء ، عن تطبيق احكام قانون العمل.

4. تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه

5. بالنظر في الخلافات الناشئة ، عن الصرف من الخدمة وترك العمل ، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة ، بين أصحاب المعاهد والمدارس الخاصة ، وأفراد الهيئات التعليمية ، الناتجة عن تطبيق احكام قانون تنظيم الهيئة التعليمية ، في المعاهد والمدارس الخاصة في الجمهورية اللبنانية

6. بالنظر في الخلافات الناشئة ، عن تأسيس وتنظيم وإدارة وإنتخاب وحل النقابات ، على إختلاف أنواعها وقطاعاتها.

المادة /130

ينظر المجلس التحكيمي، في القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة. وله أن يتخذ قراراً بإعطاء المدعي سلفة وقتية ، على حساب حقوقه وتعويضاته المطالب بها ، متى كانت ثابتة وغير منازع في مبدئها . ويكون القرار معجل التنفيذ نافذاً على أصله. للمجلس التحكيمي ان يحكم بتعويض اضافي ، في حال تدني العملة الوطنية ، يعادل نسبة خمسين بالمئة من قيمة هذا التدني، بين تاريخ تقديم دعوى، وتاريخ الحكم فيها. تعفى دعاوى العمل المقدمة من الاعراء، من الرسوم القضائية والنفقات ، و من رسم الطابع المالي، على أن تستوفى جميعها من الفريق الخاسر بعد إبرام الحكم. أما دعاوى العمل، المقدمة من صاحب العمل، فتبقى خاضعة لقانون الرسوم القضائية.

المادة – 131

1. ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية ، لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض، واعتراض الغير والتمييز، وفقاً للاصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية، مع التقيد بالأحكام الواردة في الفقرات 2-3-4-5-6-7 من هذه المادة، وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في المواد من رقم 6 الى رقم 10.⁹

2. أ. تقديم الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية ، وفق نماذج معدة مسبقاً، يملأها العامل أو صاحب العمل ، ويتم التقدم بها في قلم المجلس .

ب. تكون نماذج مخصصة للعمال، لكل نوع من النزاعات الفردية ، وأخرى لأصحاب العمل منفصلة عن بعضها ، ونماذج مخصصة لحوادث العمل والتعويضات ، والأمر نفسه في غرف جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب المعاهد والمدارس الخاصة ، وأفراد الهيئات

⁹راجع المواد من رقم 6 الى 10 من القانون المنفذ بالمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21.

التعليمية، الناتجة عن تطبيق احكام قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد والمدارس الخاصة في الجمهورية اللبنانية .

3. يخضع مفتشي وزارة العمل عند تكليفهم بالتفتيش ،من القاضي في مجلس العمل التحكيمي لسلطته ، حتى إنتهاء ولايته القضائية في المجلس.
4. الحكم في مجالس العمل يتم على مرحلتين : الأولى للقضايا التي لا نزاع حولها ، والثانية في القضايا التي يوجد خلاف حولها.
5. أحكام مجالس العمل "أحكاماً مسببة"
6. سقف تعويض الصرف التعسفي، يرتبط بحجم الضرر ، وللقاضي والهيئة أن ترفعه الى عشرين ضعفاً أو أكثر، في حالات التعسف والضرر البالغ والشديد.
7. كذلك الأمر في حالات وفاة العامل بحادث عمل، يرفع السقف المحدد في هذا القانون الى الضعف ، خاصة إذا تبين أنه ناتج عن إهمال صاحب العمل لإجراءات الصحة والسلامة المتوجبة قانوناً ، وإن ذلك لا يمنع العامل من حقه بتعويض جزائي .

المادة –132

يتقاضى أعضاء المجلس التحكيمي تعويضاً يحدد بمرسوم، على أن لا يقل عن ضعفي الحد الأدنى للأجور، عن الجلسات الشهرية المعتادة ، وللرئيس أن يطلب زيادتها في حالات الضرورة، خاصة عند عقد جلسات إضافية، أو القيام بمهام إضافية ، للهيئة مجتمعة أو أحد أعضائها الأصليين أو الردفاء.

تصفي وتدفع هذه النفقات الإضافية من موازنة الغرفة ، وفي حال عدم توافرها من إحتياط موازنة وزارة العدل.

الباب الخامس

الفصل الأول: تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه

تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه رقم (205)

تاريخ 2021/1/30

المادة 133

التحرش الجنسي هو أي سلوك سيء متكرر، خارج عن المألوف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي ، يشكل انتهاكاً للجسد ،أو للخصوصية أو للمشاعر، يقع على

الضحية في أي مكان وُجِدَتْ، عبر أقوال أو أفعال أو إشارات أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية ، وبأي وسيلة تمّ التحرش ، بما في ذلك الوسائل الإلكترونية.

يُعتبر أيضاً تحرشاً جنسياً كلّ فعل أو ، ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي ، أو المعنوي المادي أو العنصري، يهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية ، يستفيد منها الفاعل أو الغير.

المادة (134)

يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين ، وبغرامة من عشرة أضعاف ، إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين:

-إذا كانت جريمة التحرش، حاصلة في إطار رابطة التبعية ، أو علاقة العمل.

إذا كان المتحرش موظفاً ، وفقاً للتعريف المنصوص عليه في المادة 350 من قانون العقوبات، وتعتبّر باستعمال السلطة التي يتمتّع بها ، بحكم المهام المكلف بها، أو بمعرض القيام بالوظيفة أو بسببها.

المادة 135

يعاقب بالحبس من سنتين إلى أربع سنوات ، وبغرامة تتراوح من ثلاثين إلى خمسين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور، في الحالات التالية:

- أ. -إذا وقع الجرم على حدث ، أو على شخص من ذوي الإعاقة الإضافية ، أو على من كان لا يستطيع المدافعة عن نفسه ، بسبب وضعه الصحي الجسدي أو النفسي.
- ب. إذا كان الجاني ممن له سلطة مادية أو معنوية ، أو وظيفة تعليمية على المجني عليه.
- ث. إذا ارتكب فعل التحرش شخصان أو أكثر. إذا استخدم الجاني الضغط الشديد النفسي ، أو المعنوي ، أو المادي ، في ارتكاب الجرم، للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.

في حال التكرار أو المعاودة ، تضاعف عقوبتا الحبس والغرامة ، في حديهما الأدنى والأقصى ، في كل الحالات المذكورة أعلاه ، ويحكم بعقوبتي الحبس والغرامة معاً في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين (ب و ث) من هذه المادة.

المادة 148

تتوقف الملاحقة على شكوى المتضرر باستثناء الحالات التالية:

- 1-إذا كانت الضحية من ذوي الاحتياجات الإضافية ، أو ممن لا يستطيع المدافعة عن نفسه، بسبب وضعه الصحي ، الجسدي أو النفسي.
- 2-إذا وقع الجرم على حدث.
- 3-إذا ارتكب الجرم شخصان أو أكثر.

4-إذا استخدم المتحرش الضغط الشديد،المادي،أو النفسي، أو المعنوي أو العنصري، على الضحية للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.

5-إذا ارتكب الجرم، من قبل من لديه سلطة مادية، أو معنوية أو وظيفية.

في حال التكرار، يعتبر التحرش الجنسي جرم شائن.

في جميع الأحوال، لا تستوجب الملاحقة في جريمة التحرش الجنسي، الاستحصال على أي إذن مسبق.

عند الاستماع الى الضحية، يجب مراعاة حالتها النفسية، واتخاذ جميع الاجراءات اللازمة، من أجل ضمان حمايتها وحماية الشهود، وذلك في جميع مراحل التحقيق الأولي والابتدائي والمحاكمة.

المادة 137

يُحظر كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرّسة قانوناً، تتعرّض له الضحية التي رفضت الخضوع لأفعال التحرش، أكان بشكل مباشر، أم غير مباشر، لاسيما لجهة الأجر، أو الترقية، أو النقل، أو تجديد عقد عملها، أو فرض عقوبات تأديبية بحقها.

ويُحظر كذلك كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرّسة قانوناً، يتعرّض له من قام بالتبليغ عن التحرش، في الحالات التي تُحرّك فيها الدعوى العامة، من دون شكوى المتضرر، أو من قام بالإدلاء بشهادة في أي حال، أو فرض عقوبات

تأديبية بحقها.

يعاقب كل من يخالف احكام هذه المادة بالحبس، من شهر الى ستة اشهر، وبغرامة تتراوح بين خمسة اضعاف وعشرين ضعف الحد الادنى الرسمي للأجور، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة 138

لا تحول الملاحقات الجزائية، دون الإنزال العقوبات التأديبية، ومنها الصرف من الخدمة.

لا تُعلق مباشرة الملاحقة التأديبية، على الملاحقة الجزائية، ويبقى للمجني عليه دائماً الحق في التعويض عن الألمانفسي أو المعنوي أو المادي الذي لحق به.

المادة 139

ينشأ صندوق خاص، لدى وزارة الشؤون الاجتماعية، يتولّى مساعدة ضحايا التحرش الجنسي، وضمان الرعاية لهم بما يكفل تأهيلهم واندماجهم في المجتمع، وتوفير السبل الآيلة الى الحدّ من هذه الجرائم، والوقاية منها وتأهيل مرتكبيها.

يُمَوّل الصندوق من:

1-مساهمات الدولة، ويُرصّد لهذه الغاية، اعتماد في الموازنة العامة السنوية، لوزارة الشؤون الاجتماعية.

2-التهبات.

3-عشرة بالمئة 10 % من قيمة الغرامات، المنصوص عنها في المادة الثانية من هذا القانون، تضاف حكماً على الغرامة المحكوم بها، يسددها المحكوم عليه لصالح الصندوق ،على أن تحدد مهلة تسديدها من قبل القاضي

الناظر بالدعوى، وتحصل بحسب المادة 63 وما يليها من القانون 2008/44

على ان تحل إدارة الصندوق محل الادارة الضريبية لجهة متابعة تحصيلها.

يُحدّد نظام الصندوق بموجب قرار تنظيمي، يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية.

المادة (140)

في حالات التحرش التي تحصل، في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل أو على شخص من ذوي الاعاقة، تقع مسؤولية التحقق والإثبات على لجنة تؤلف في كل محافظة من: ممثل عن كل من وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية ، وممثل عن نقابات الأجراء ، ومندوب عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وصاحب العمل أو ممثل عنه (يرأس مندوب وزارة العمل اللجنة و مندوب وزارة الشؤون الاجتماعية مقررأ) .

المادة (141)

يستبعد عن اللجنة صاحب العمل، إذا كان هوالمتهم بالتحرش ، أو متولي الإدارة ، على أن يكون له حق الدفاع عن نفسه، أمام اللجنة أو الوزارة المعنية . تلتزم اللجنة وكافة أعضائها بالسرية التامة، للمعلومات التي تتكون بنتيجة التحقيق ، ولا يجوز إعلانها إلا بناء لطلب من القضاء المختص .

قرارات اللجنة نافذة حكماً ، وللمتضرر حق الاعتراض أمام مجلس العمل التحكمي ، وفق التبعية المكانية ، خلال مهلة أسبوع من تبلغ القرار.

المادة (142)

يجب أن ينص النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة ، على بنود واضحة تجرم كل أشكال التحرش، وتعتبره جرماً يعاقب عليه القانون والإدارة في العمل،وتحدد فيه أنواع العقوبات ، بما فيه الصرف من العمل،بالإستناد الى أحكام المادة رقم 119 البند العاشر ، على أن يعلق النظام في مكان بارز في العمل.

الباب السادس:

الفصل الأول: في تنظيم العمال المهاجرين واللاجئين

المادة (144)

مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل، والقوانين والنصوص الخاصة المرعية الاجراء، والاتفاقات التي اقرتها او تقرها السلطة التشريعية ، او التي اقترنت مسبقا بموافقة وزارة العمل، لجهة استقدام فنيين اجانب ، لاعمال تتطلبها المصلحة العامة، يخضع الترخيص بالعمل للاجانب على الاراضي اللبنانية، للشروط التالية

الموافقة المسبقة

•المادة : (145)

على كل اجنبي يرغب في الدخول الى لبنان ، لتعاطي مهنة او عمل، باجر او بدون اجر، ان يحصل مسبقا على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه اليه، الا اذا كان فنانا فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الامن العام

المادة (146)

يقدم الاجنبي في الخارج طلب الموافقة المسبقة ، الى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج ، او عبر الموقع الالكتروني للوزارة ، أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان

المادة (147)

يجب ان يتضمن الطلب جميع المعلومات ،التي تتعلق بخبرته وامكانياته، وعلى الاخص: الاسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب ، نوع العمل ومدته، المؤهلات، اسم صاحب العمل ،اذا كان طالب الموافقة اجيرا، واخيرا التعهد بان لا تشمل هذه الموافقة ، احدا من افراد العائلة

المادة (148)

اذا كان الاجنبي صاحب الطلب اجيرا، يجب على صاحب العمل ، ان يتقدم من وزارة العمل ، بطلب يصرح فيه بموافقته على استقدامه، مرفق بصور عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في طلب الاجنبي، وب عقد عمل مصدق لدى الكاتب العدل في لبنان، او من احدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج.

بالإستناد الى أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، ولا سيما الفقرة الثانية منه ، لا يجوز أن يتضمن عقد العمل بنوداً تخالف أحكام قانون العمل، لجهة سائر الحقوق والواجبات التي يعطيها القانون للعمال اللبنانيين.

اما اذا كان الاجنبي ، يرغب في تعاطي عمل لحسابه الخاص ، او تمثيل احدى الشركات ، فعليه ان يقدم الى وزارة العمل، بواسطة ممثلي لبنان في الخارج او بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، صورا عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما اورده في الطلب ، وان يصرح عن مدى امكانية استخدامه للايدي العاملة اللبنانية

اجازة العمل :

•المادة (149)

على الاجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، ان يتقدم، خلال عشرة ايام على الاكثر، من تاريخ دخوله لبنان، من وزارة العمل بطلب الحصول على اجازة العمل المنصوص عليها في المادة 25 من القانون الصادر بتاريخ 1962/7/10 ويمكن للوزارة الغاء الموافقة المسبقة ، في حال التخلف عن الحضور الى لبنان ، خلال مهلة اقصاها ثلاثة اشهر من تاريخ ارسال الموافقة المسبقة من وزارة

العمل.

وتعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكماً، في حال التخلف عن الحضور لاستبدال الموافقة ، باجازة عمل خلال مهلة العشرة ايام المشار اليها في الفقرة الاولى، الا اذا حالت دون ذلك قوة قاهرة.

المادة (150)

ان اجازة العمل امتداد للموافقة المسبقة، وشرط متمم لها، فاذا انتهى مفعول الاجازة ،او رفض تجديدها، بطل مفعول الموافقة المسبقة، وعلى صاحب العلاقة في هذه الحالة ، الحصول على موافقة مسبقة جديدة ، اذا اراد العمل في لبنان.

المادة 151

المادة 150

مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني، يمكن منح الاجنبي اجازة عمل او تجديدها، سواء اكان من المقيمين على الاراضي اللبنانية او من الراغبين في الدخول اليها بموجب موافقة مسبقة للعمل اذا توفرت فيه احدى الشروط التالية:

1- ان يكون اختصاصيا او خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني، ويمكن للدائرة المختصة ان تطلب الى صاحب العلاقة ، نشر اعلان على نفقته ، في ثلاث صحف يومية تعينها هي، وذلك على ثلاث مرات على الاقل.

ويجب ان يذكر في هذه الاعلانات ، نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والايجاز الى اصحاب العلاقة ، بمراجعة دائرة مراقبة عمل الاجانب ، في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بهذا الشأن، وعلى هذه الاخيرة ، اثبات ذلك في ملف الاجنبي.

ويمكن للدائرة المختصة ، تقدير الحالات التي يشترط لها تدريب لبناني ، وتحديد المدة في ضوء اهمية الاختصاص ومؤهلات اللبناني

- 2 ان يكون مقيماً في لبنان قبل اول سنة 1954 (الف وتسعمائة واربع وخمسين) ويعمل في احدى المؤسسات بدون انقطاع، مدة تسعة اشهر على الاقل في السنة.

- 3 ان يكون متأهلاً من لبنانية، وعليه ان يثبت زواجه هذا بموجب افادة تعطى له من المديرية العامة للاحوال الشخصية ، او من احدى دوائرها في الملحقات ، وان يكون قد مضى على زواجه مدة سنة واحدة على الاقل.

- 4 ان يكون مولوداً من ام لبنانية، او من اصل لبناني، على ان يثبت ذلك ، اما بافادة تعطى له من المديرية العامة للاحوال الشخصية ، او من احدى دوائرها في الملحقات ، او بموجب حكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية.

- 5 ان يكون من مديري الشركات الاجنبية، او رؤساء المحاسبة، او معاوني المدير، وفروع هذه الشركات في لبنان، او التي تعمل في الشرق الاوسط.

- 6 ان يكون من ممثلي الشركات الاجنبية، بموجب مستند يثبت ذلك، وان لا يمارس اي عمل مع الجمهور مباشرة.

- 7 ان يكون من اصحاب الاعمال، او الحرف، او المهن، او الصناعات ، وان يتوافر الشرطان الاتيان:

أ - ان يكون من المقيمين على الاراضي اللبنانية قبل اول سنة 1954 (الف وتسعمائة واربع وخمسين) ، وان يكون قد باشر عمله قبل اول كانون الثاني سنة 1960 (الف وتسعمائة وستين).

ب - اذا كان من الذين قدموا لبنان بعد اول كانون الثاني سنة 1960 (الف وتسعمائة وستين) او من

الذين يريدون القدوم اليه بموافقة مسبقة، على ان لا يقل رأس ماله عن ضعفي الرأسمال الذي يتوجب على اللبناني تأمينه، وان يستخدم على الاقل ثلاثة لبنانيين. اما اذا عقد اجانب شركة تضامن فيما بينهم، فيجب ان لا يقل رأس مال كل عضو من اعضاء الشركة عن ضعفي الرأسمال الذي يتوجب على اللبناني، وان يستخدم من اللبنانيين بنسبة ثلاثة لكل عضو من اعضائها.

يتوجب أن لا تعطى إجازة العمل إلا بعد إستطلاع رأي المؤسسة الوطنية للإستخدام، سيما وأن إحتياجات سوق العمل من العمالة اللبنانية والأجنبية يجب أن تكون محددة من قبلها بصورة دورية.

المادة 152

يحدد وزير العمل، خلال شهر كانون الاول من كل عام، بناء على اقتراح المدير العام، وبعد استطلاع رأي المؤسسة الوطنية للإستخدام، ورأي الادارات والهيئات المختصة عند الاقتضاء، الاعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط.

المادة 153

يحدد بقرار من وزير العمل والتربية الوطنية ، شروط الترخيص بالعمل، للمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة.

احكام عامة :

المادة 154

- 1- تقدم طلبات الترخيص بالعمل ، في بيروت الى وزارة العمل، دائرة مراقبة عمل الاجانب ، وفي المحافظات ، الى الدوائر الاقليمية التابعة لوزارة العمل.
- 2- يعود للوزير امر البت بهذه الطلبات ، وتوقيع بطاقات العمل العائدة لها ، وله ان يقرر تفويض هذه الصلاحية ، الى المدير العام، او الى رؤساء الوحدات الادارية المرتبطين به مباشرة.
- 3- اما في المحافظات، فيتولى رئيس الدائرة الاقليمية، التابعة لوزارة العمل ، البت بطلبات العاملين في الخدمة المنزلية والعمال الزراعيين فقط ، وتوقيع وتسليم بطاقات العمل العائدة لها.

المادة 155

يسلم رئيس دائرة مراقبة عمل الاجانب في بيروت ، ورؤساء الدوائر الاقليمية في المحافظات ، بطاقة اجازة العمل الموقعة من الوزير، ويبلغون خلال خمسة عشر يوما قرارات الرفض الصادرة عنه.

المادة 156-

يجب البت بطلبات الموافقة المسبقة، او باجازة العمل، او بالاجازة المجددة، خلال مدة اقصاها شهر واحد تبدأ اعتبارا من تاريخ تقديم الطلب والمستندات العائدة له، ولا يمكن تأخير البت باحدى هذه الطلبات الى ما بعد هذه المدة، الا بموافقة الوزير.

المادة 157

يمكن أن تعطى إجازة العمل، أو تجدد ، لمدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، وكل إجازة لا يقدم طلب تجديدها، خلال شهر على الأقل، قبل موعد انتهائها، تعتبر ملغاة حكما، ويصبح الأجنبي بدون إجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء

•المادة 158

يحظر على من يحمل موافقة مسبقة، او اجازة عمل، الانتقال الى مؤسسة اخرى، او تغيير نوع العمل، ما لم توافق على ذلك مسبقا وزارة العمل .

•المادة 159

يمكن اعادة النظر بالطلبات التي رفضت , عند تقديم مستندات جديدة، لم يتمكن صاحب العلاقة من تقديمها في حينها.

•المادة 161

تلغى اجازة العمل في اي وقت كان ، عند ظهور مستندات غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات الآتية:

- 1- اذا صرفت المؤسسة اجيرا لبنانيا ، عملا باحكام المادة الخمسين من قانون العمل اللبناني، وابتقت على اجير اجنبي مواز له في الكفاءة وشروط العمل.
- 2- اذا رفضت المؤسسة اعطاء تفضيل العمل ، الى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.
- 3- اذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها ، في تدريب اللبناني على العمل ، بدلا من الاجنبي.
- 4- اذا خالف الاجنبي شروط الموافقة المسبقة ، واجازة العمل.
- 5- اذا حكم عليه باحدى الجنايات ، او الجرائم الشائنة
- 6- إذا لم يتعاون صاحب العمل في إعطاء فرص عمل لذوي الإحتياجات ، وفقاً للقانون 2000/220

المادة 160

للنقابات ان تقدم خلال شهر كانون الثاني من كل سنة، بيانا تقريبا، يشتمل على عدد اللبنانيين العاملين في كل مهنة، واسماء العاطلين منهم عن العمل، ومكان اقامتهم ومؤهلاتهم، وعلى وزارة العمل الإلتزام بإعطاء اللبنانيين الأولوية في فرص العمل، وحصر إعطاء إجازات العمل في المجالات، التي لا يوجد لبنانيون عاطلين عن العمل فيها.

•المادة 161

تحدد بقرار من المدير العام لوزارة العمل، المستندات التي يجب تقديمها مع كل نوع من الطلبات ، على ان يكون بينها نسخة عن السجل العدلي ، لا يعود تاريخه الى اكثر من ستة اشهر.

المادة 162

لوزارة العمل ،ان تطلب الى الادارات والمؤسسات العامة ، ان توقف كل معاملة يقدمها اليها اجنبي ،او شركة اجنبية، قد تؤدي الى ممارسة عمل في لبنان، باجر او بدون اجر، ما لم يبرز الاجازة المعطاة له للعمل في لبنان المنصوص عليها في القانون الصادر بتاريخ 10 تموز سنة 1962 ، كما عليها ايضا ان توقف هذه المعاملة، عند مخالفة الاجنبي ، احكام قانوني العمل واقامة الاجانب، والمراسيم والقرارات التطبيقية العائدة لهما.

المادة 163

كل مخالفة لاحكام الموافقة المسبقة، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 32 من قانون 10 تموز سنة 1962 ، وكل مخالفة لاحكام هذا المرسوم، باستثناء المبينة في الفقرة السابقة، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة الثانية ، من قانون 17 ايلول سنة 1962 المتعلقة بالغاء واستبدال، نص المادتين 107 و 108 من قانون العمل اللبناني.

المادة 164

لا تطبق احكام هذا المرسوم ، على الطلبات التي تكون قد سجلت في دائرة مراقبة عمل الاجانب، قبل تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 165

يعمل بهذا المرسوم فور نشره في الجريدة الرسمية.

الباب السابع

الفصل الأول: في العقود الجماعية-في طبيعة وصحة عقد العمل الجماعي

بالإستناد م الى أحكام المرسوم رقم 17386 تاريخ (1964/9/2).

المادة - 166

الفقرة 1

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة او اكثر من نقابة او اتحادا او اكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف اخر يكون صاحب عمل منفردا او اكثر من او ممثل هيئة مهنية او اكثر من هيئة، او اتحادا او اكثر من اتحاد مهني لاصحاب العمل. لا يجوز لصاحب أي مؤسسة أو شركة تنطبق عليها شروط المادة 66 أن ترفض عقد جلسات بهدف التوصل الى عقد عمل جماعي ، فالعقود الجماعية تحظى بأفضلية ويعتبر الإمتناع عنها مخالفة صريحة للقانون ويترتب عليها العقوبات الواردة في أحكام المادة 180 من هذا القانون.

الفقرة 2

يعتبر باطلا حكما ، كل بند يتضمنه العقد الجماعي ، مخالفا للإنتظام العام

الفقرة

الفقرة 3

لمناقشة عقد جماعي بصورة صحيحة، يجب ان يحوز تفويض ممثلي الاجراء ، على نسبة 51% (واحد وخمسين) على الاقل من الاجراء المعنيين.

من أجل التثبت من صحة التفويض، يجب أن يصادق على التواقيع مختار المحلة ، التي تقع المؤسسة أو الشركة ضمن نطاقها، ويمكن الاستعاضة عن ذلك بتسجيل وقائع عملية التفويض بالصوت والصورة.

الفقرة 4

يشترط تحت طائلة الابطال: ان يكون عقد العمل الجماعي خطيا.

-ان يكون عقد العمل الجماعي مرفقا بمحضر جلسة ، يتضمن الموافقة عليه ، باغلبية ثلثي اعضاء الجمعية العمومية للنقابات ،او الهيئات المهنية ، التي هي طرف فيه، اما اصحاب العمل، الذين لا تمثلهم هيئة مهنية او نقابة ، فيوقعون على العقد بصورة منفردة.

يجب توفر النصاب ،في جلسات الجمعيات العمومية ، المشار اليها في البند 2 من الفقرة الاولى من هذه المادة ، حضور اكثر من نصف الاعضاء.

الفقرة 5- ينظم عقد العمل الجماعي، في ثلاث نسخ اصلية يحتفظ كل طرف بنسخة ، وتودع نسخة لدى وزارة العمل للتسجيل.

الفقرة 6-

لا يكون عقد عمل جماعي ملزما، الا بعد نشره في الجريدة الرسمية ، من قبل وزارة العمل، او بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها.

لوزارة العمل ان تطلب من الطرفين في عقد عمل جماعي ، اعادة النظر فيه، قبل نشره في حال وجود ما يخالف القانون أو الانتظام العام . وفي هذه الحالة لا يصبح العقد ملزما ،الا بعد- نشره ،او بعد انقضاء شهر واحد من تاريخ تسجيله لديها ، حتى وإن كانت الوزارة قد طلبت إعادة النظر فيه، ما لم تكن قد تقدمت من القضاء المختص بمراجعة ، لإبطال المواد المعترض عليها ، قبل إنقضاء مهلة الشهر.

المادة 167

يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة او لمدة غير معينة.

عندما يكون العقد الجماعي لمدة معينة لا يمكن ان تتجاوز هذه المدة ثلاث سنوات ويجوز تجديده لمدة معينة اخرى لا تتجاوز المدة المذكورة.

عندما يكون العقد الجماعي لمدة غير معينة لا يمكن ايقاف مفعوله الا بعد انقضاء ستة اشهر بناء على توافق بين فريقى العقد على التراجع عنه ،أو بناءً على حكم من القضاء المختص

-تلحظ في العقد الجماعي الاصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده او الغاؤه او اعادة النظر فيه.

-في حال الإتفاق على الالغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد.

-تبليغ وزارة العمل، من قبل الطرفين او احدهما، عن كل تجديد، او الغاء ،او تعديل، لعقد العمل الجماعي.

المادة 168

كل نقابة ،او هيئة مهنية ،او صاحب عمل، لا يكون فريقا في عقد عمل جماعي، يستطيع الانضمام اليه باتفاق الطرفين طالبي الانضمام، دونما حاجة الى موافقة المتعاقدين في الاساس ، وتطبق على طرفي طالبي الانضمام شروط الفقرة 3 و 4 من المادة 166

يقدم طلب الانضمام خطيا الى وزارة العمل ، موقعا من طرفي طالبي الانضمام

يدرج في هامش التسجيل، كل ما يطرأ على عقد عمل جماعي ، من تجديد، او تعديل ،او انضمام، او الغاء.

ينشر في الجريدة الرسمية ملحق بذلك ، من قبل وزارة العمل .

تراعى احكام الفقرة السادسة من المادة 171 حين التجديد والتعديل والانضمام.

المادة - 170

تخضع لاحكام عقد العمل الجماعي:

1-نقابات الاجراء واتحاداتها، ونقابات اصحاب العمل واتحاداتها ، واصحاب العمل، والموقعين على العقد وقت ابرامه ، او الذين ينضمون اليه بعد ابرامه. وكذلك النقابات والاتحادات ، التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ، ومن يحل محل اصحاب العمل المتعاقدين.

2-الاجراء المنضمون لنقابة ، تكون طرفا في عقد العمل الجماعي، او لنقابة انضمت اليه بعد ابرامه

كما يمكن للأجراء الذين لم ينشئوا نقابة ، أو نقابتهم قيد الإنشاء ، لهم أن يفوضوا لجنة منهم، وفقاً لأحكام المادة 128 البند 3 ، تقوم مقام الإجراء في التفاوض والتوقيع على العقد ، مع التقيّد بالأصول الواردة في البنود 4 و5 و6 من المادة 166 جديدة

ان الاجراء الذين تسري عليهم احكام هذه المادة ، خاضعون لاحكام عقد العمل الجماع طوال مدته، حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات، قبل نهاية مدة العقد. وتشمل احكام هذه الفقرة اصحاب العمل، حتى في حال انسحابهم من النقابات ،او الاتحادات ،او الهيئات المهنية ، التي هي طرف في العقد الجماعي، اذا كانوا منضمين اليها وقت ابرامه.

يسري عقد العمل الجماعي، على جميع اجراء المؤسسة الخاضعة له ، حتى ولو لم يكونوا اعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الاجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة ، بعقود فردية خاصة ،اذا كانت شروط هذه العقود الفردية ، دون شروط العقد الجماعي فائدة للاجراء.

الفصل الثاني : - في توسيع عقود العمل الجماعية

المادة - 171

يمكن جعل كافة او بعض احكام عقود العمل الجماعية التي مضى على تنفيذها سنة على الاقل، وتشمل اغلبية الاجراء العاملين في المهنة ، التي يتعلق بها العقد الجماعي ،الزامية لجميع ارباب العمل والاجراء من ذوي المهنة الواحدة او لفئة منهم، او ضمن نطاق منطقة معينة، سواء اكانوا منتسبين الى نقابة وهيئة مهنية ، او غير منتسبين . وذلك بناء لطلب مقدم من نقابة اجراء، او هيئة مهنية لارباب العمل، او بناء لرغبة وزير العمل.

يتم التوسيع بموجب قرار من وزير العمل ، بعد اخذ رأي ايجابي معلل، تعطيه اللجنة العليا للعقود الجماعية ، المنصوص عنها في هذا القانون. يقدم طلب التوسيع الى وزارة العمل، وعلى هذه الاخيرة ، ان تعرضه على المؤسسات غير الخاضعة للعقد الجماعي اساسا لاذر رأيها ، قبل عرضه على اللجنة العليا للعقود الجماعية.

الفقرة 1- يجري توسيع العقد الجماعي، في المدة وضمن الشروط المنصوص عنها في العقد المذكور، وفي حال الغاء عقد العمل الجماعي، يبقى قرار التوسيع ساري المفعول ، وفقا للفقرة 8 من هذا المادة.

الفقرة 2- كل تعديل او تجديد، لتوسيع عقد عمل جماعي، يكون موضوع قرار يتخذه وزير العمل، بناء لرأي معلل ايجابي للجنة العليا للعقود الجماعية.

الفقرة 3- ينشر في الجريدة الرسمية كل قرار بتوسيع عقد عمل جماعي، كليا او جزئيا، وكل قرار يتعلق بانتهاء توسيع عقد عمل جماعي، او بعض احكامه.

الفقرة 4- يجري توسيع العقد الجماعي في المدة ، وضمن الشروط المنصوص عنها في العقد المذكور، وفي حال الغاء عقد العمل الجماعي، يبقى قرار التوسيع ساري المفعول وفقا للمادة 8 من هذا القانون.

الفقرة 5- كل تعديل او تجديد، لتوسيع عقد عمل جماعي ، يكون موضوع قرار يتخذه وزير العمل، بناء لرأي معلل ايجابي للجنة العليا للعقود الجماعية.

الفقرة 6- ينشر في الجريدة الرسمية كل قرار بتوسيع عقد عمل جماعي كليا او جزئيا ، وكل قرار يتعلق بانتهاء توسيع عقد عمل جماعي ، او بعض احكامه.

المادة 172

تتألف اللجنة العليا للعقود الجماعية ، على الوجه التالي:

-المدير العام لوزارة العمل ،او من ينتدبه رئيسا

-المدير العام لوزارة الاقتصاد الوطني ،او من ينتدبه عضوا

-ممثلان عن اصحاب العمل وممثلان ملازمان اعضاء

و ممثلان عن الاجراء وممثلان ملازمان.

الفقرة 1- يعين ممثلواصحاب العمل والاجراء ، لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير العمل، استنادا الى لائحة تعدها الهيئات المهنية ، او النقابات المختصة.

الفقرة 2- ان رأي اللجنة العليا للعقود الجماعية ، في طلب التوسيع، هو على سبيل الاستشارة ، ولا يلزم وزير العمل ، الا في حال رفض التوسيع.

الفقرة 3- تجتمع اللجنة العليا للعقود الجماعية، بناء على دعوة من رئيسها ،او ممثله كلما دعت الحاجة الى ذلك.

ولا تكون اجتماعاتها قانونية ،الا بحضور نصف اعضائها على الاقل.
تتخذ اللجنة قراراتها بالاكثرية ، وعند تعادل الاصوات ، يكون صوت الرئيس مرجحا.

الفصل الثالث: في تنفيذ عقد العمل الجماعي

المادة 173

يحظر تحت طائلة العقوبة، على كل شخص طبيعي او معنوي ، مرتبط بعقد عمل جماعي ، القيام بأي فعل من شأنه عرقلة تنفيذ ذلك العقد.

الفقرة 1- يستطيع الاشخاص الطبيعيون والمعنويون، المرتبطون بعقد عمل جماعي ، اقامة دعوى عطل وضرر باسمهم الشخصي ، على المجموعات الاخرى، او على كل شخص اخر مرتبط بالعقد ، يخالف التعهدات المتفق عليها.

الفقرة 2 - تستطيع النقابات والهيئات المهنية ،التي لها حق التقاضي ،أو حائزة على تفويض خطي من 51% ممن تمثل ، والتي يكون افرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي ،اقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح افرادها ،دونما حاجة الى تفويض من صاحب العلاقة، شرط ان يكون هذا الاخير قد اعلم، ولم يتقدم بالإعتراض التي تطالبه فيه.

ويستطيع صاحب العلاقة،التدخل دائما في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية او المهنية. عندما تقام دعوى ناشئة ، عن عقد عمل جماعي، سواء اكان من قبل شخص معنوي او طبيعي. تستطيع كل نقابة او هيئة مهنية ، لها حق التقاضي ، يكون اعضاؤها مرتبطين بالعقد الجماعي ذاته،ان تتدخل دائما في الدعوى المقامة، اذا كان لحل الخلاف تأثير على مصلحة افرادها الجماعية.

الفقرة 3- يجب تعليق بيان، يشير الى وجود عقد العمل الجماعي، والى طرفيه وتاريخه ،ومكان اجرائه داخل المؤسسات الخاضعة لتنفيذه اساسا ،او بعد توسيعه في اماكن العمل ، وفي دوائر التوظيف، وعلى بابها.

تضع المؤسسة نسخة عن العقد الجماعي تحت تصرف الاجراء.

الفصل الرابع المراقبة والعقوبات

المادة 174

يكلف تفتيش العمل في وزارة العمل، بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات، المتعلقة بأحكام عقود العمل الجماعية، التي تكون موضوع قرار بالتوسيع، كما يحق للمتضررين اللجوء إما الى اللجنة التحكيمية، أو القضاء الجزائي، من أجل تشديد العقوبات. في حال مخالفة أحكام عقود العمل الجماعية، بحسب مقدار الضرر الذي تتسبب به هذه المخالفات.

الفقرة- 1- كل مخالفة للأحكام المتعلقة بطرق الاعلان عن العقد الجماعي، الواردة في المادة 123 الفقرة 3، وكل عرقلة لتطبيق هذه الأحكام، يعاقب مرتكبها بغرامة تبلغ خمسة أضعاف الحد الأدنى للأجور، تضاعف الغرامة في حال التكرار وفي حال إستمرار المخالفة رغم الغرامات. للمحكمة المختصة ان تحكم، فضلاً عن الغرامة، بالسجن من إسبوع الى شهر. وعندما يحصل التكرار يتم مضاعفة العقوبة، اذا كان المخالف قد عوقب بسببها، خلال الاثني عشر شهرا السابقة للمخالفة الراهنة.

الفقرة- 2 - كل مخالفة لاحكام قرار توسيع عقد عمل جماعي، وكل رفض لمراقبة تفتيش العمل، تعاقب بالغرامة والسجن أو إحداهما وفقاً لما ورد في الفقرة 1 من هذه المادة، وكل مثير للاضطرابات، تطبق بحقه العقوبات المنصوص عنها في القانون الجزائي. وفي حال تكرار المخالفات، تطبق العقوبة بعدد المرات التي تسجل فيها مخالفات جديدة بعد مضاعفتها.

الفصل الخامس : الوساطة والتحكيم أحكام عامة

المادة 175

يعتبر نزاع العمل جماعيا، اذا توفر فيه الشرطان التاليان:
1- ان يكون احد طرفي النزاع جماعة من الاجراء.
2- ان يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، سواء اكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها، ام بشأن القضايا، التي لم تتطرق اليها القوانين والانظمة المرعية، كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية، وبالايجور، وبشروط العمل غير المحددة بقوانين، او انظمة او عقود جماعية، او كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة، وباعادة النظر بالعقود الجماعية.

المادة 176

تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة واصولها وفقاً لما يلي:.

- أ- الغاية من الوساطة هي محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.
- ب- يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل او من ينتدبه، وفي حال غيابه من ينوب عنه حسب الانظمة المرعية او من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل
- ج- لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي ان يبادر الى طلب الوساطة.
- كما لمدير عام وزارة العمل ان يأخذ المبادرة بعرض النزاع على الوساطة اذا كانت الوزارة قد اعلمت عن وجود النزاع واستنكف الطرفان عن طلب الوساطة.
- د- يعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل ايصال الى وزارة العمل.
- هـ- خلال اربع وعشرين ساعة من ايداع طلب عرض النزاع المقدم من احد المتنازعين على الوسيط ان يوجه الى المتنازعين دعوة للاجتماع في مكان معين وخلال مهلة اقصاها اسبوع.
- ولا تشترط في الدعوة وتبليغها اية صيغة خاصة.
- و- اذا طلب المدير العام لوزراء العمل عرض النزاع على الوساطة، فعلى الوسيط ان يوجه ورقة دعوة بموجب كتاب مضمون مع اشعار بالوصول الى ممثل كل طرف في النزاع.
- ز- اذا تخلف احد طرفي النزاع عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية ايام الى جلسة اخرى.
- واذا تخلف احد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية، يستمر عمل الوساطة، دون ان يؤثر ذلك ، على العقوبات المنصوص عنها في ما يتعلق بالاشخاص الذين يعرقلون تطبيق هذا القانون.
- ح- يجب ان يكون كل طرف في النزاع حاضرا او ممثلا في جميع اطوار الوساطة، ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.
- ط- يقدم كل من طرفي النزاع للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات ، التي يراها ضرورية في جميع اطوار الوساطة، وتبلغ صور عنها الى الطرف الاخر.
- ي- للوسيط ان يستعين بمن يشاء لمساعدته في اداء مهمته، وله ان يجري التحقيقات التي يراها ضرورية ، في محاولته حل النزاع ، وعلى طرفي النزاع ان يقدموا اليه المعلومات التي يطلبها.
- ك- يضع الوسيط محضرا، يبين فيه سير ونتائج الوساطة.
- ل- يستمع الوسيط الى وجهات نظر طرفي النزاع ، ويدقق في ملاحظتهما ومذكراتهما ومستنداتهما ، ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.
- م- في حال التوصل في مرحلة الوساطة الى حل يرضى عنه طرفا النزاع، يدون الاتفاق في المحضر، ويوقعه الوسيط مع اصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لاحكامه.
- ن- في حال عدم الوصول الى اتفاق، او في حال الوصول الى اتفاق جزئي ، حول النزاع المعروف ، يدون كل ذلك ايضا في المحضر ويوقعه الوسيط واصحاب العلاقة ، ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد، يخضع له طرفا النزاع ، وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف ، حسب اصول التحكيم عند الاقتضاء.
- يجب انتهاء مرحلة الوساطة مدة لا تتجاوز اسبوعين اعتبارا من تاريخ عقد الجلسة الاولى.
- ويجوز تمديد هذه المدة اذا اتفق على ذلك الطرفان ، او بناء لطلب الوسيط. وفي الحالة الاخيرة ، يجب الا يتجاوز التمديد اسبوعا واحدا.

لكل من طرفي النزاع ، الحق في الحصول على صورة طبق الاصل عن محاضر الوساطة، وإن عدم التقيد بالمهل، يعتبر عرقلة لتطبيق القانون ، تعرّض من يقوم بها للمساءلة والغرامة أمام القضاء المختص.

الفصل السادس: في التحكيم

المادة 177

اولا: في حال فشل الوساطة كليا او جزئيا، يجب ان يسوى النزاع الجماعي، بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في المادة 94 من هذا القانون.

آ- فور انتهاء عملية الوساطة ، اذا كان النزاع حاصلا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة ، او في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة ،او لحسابها الخاص، كما سيحددها مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل، شرط أن يبقى للفريق المتضرر حق العودة للإضراب ، في حال حصول ممارسة وإجراءات إنتقامية، بحق ممثلي النقابة أو الناشطين فيها لأسباب مرتبطة بالنزاع ،الذي أصدرت اللجنة حكما به ، ويقصد بذلك أي عمليات حسم ،أو نقل تأديبي ،أو تقليص صلاحيات ،أو مضايقات من أي نوع كانت ، وبهذه الحالات تعقد اللجنة التحكيمية جلسات تكميلية لما يستجد من مطالب ناجمة عن ما سبق ذكره.

ب - في اي وقت كان، بناء لطلب او اتفاق الطرفين المتنازعين، وتبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة ، في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب لوزارة العمل .

ج- بعد انقضاء خمسة عشر يوما على الاقل، من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع ، بناء لطلب احد الطرفين المتنازعين. تبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة، في اليوم الثاني من تبلغ الطرف الاخر طلب التحكيم.

ثانيا: يجوز الاتفاق، ضمن العقود الجماعية،او بعقود خاصة ، على خلاف جماعي ، بواسطة حكم خاص ،او هيئة تحكيمية مختارة ، غير اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون(خاصة في حالات، الشغور في أعضاء اللجنة أو التي يتكون فيها شك تجاه حيادية أي عضو من أعضائها ولا سيما الرئيس). يكون لقرارات الحكم، والهيئات التحكيمية الخاصة المختارة بالاتفاق، ذات المفاعيل والقوة القانونية،التي تكون لقرارات اللجنة التحكيمية ،المنصوص عنها في هذا القانون، ولا تخضع لاصول التحكيم المنصوص عنها في القانون العام.

الا انه يمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري، على امكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة ، او الحكم المختار، امام اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون ، وذلك ضمن الشروط والاصول ، التي يجب ان تكون محدودة في عقد التحكيم الاختياري.

اخضاع بعض المؤسسات الى تسوية النزاع الجماعي فور انتهاء عملية الوساطة

المادة 178

- يحيل الوسيط ملف النزاع ،الى لجنة التحكيم المنصوص عنها في المادة التالية في مهلة 24 ساعة تلي:
- 1- نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند أ من الفقرة الاولى من المادة السابقة.
 - 2- تبليغه طلب التحكيم في الحالات الاخرى

المادة 179

يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية الى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة اعضاء:
أ- اعضاء معينون حكماً:

- 1- قاضي من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل رئيساً
 - 2- مدير عام وزارة العمل نائب رئيس
 - 3- مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين نائب رئيس
 - 4- يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الاقل من الوزارة المعينة ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الاخير او تعذر حضوره.
- ب - الأعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل ويتم اختيارهم من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية وفقاً لما يلي:
- 1- ثلاثة ممثلين عن ارباب العمل وعضو ملازم لكل منهم
 - 2- ثلاثة ممثلين عن الاجراء وعضو ملازم لكل منهم. يقوم العضو الملازم مقام العضو الاصيل في حال غياب هذا الاخير، او تعذر حضوره.
 - 3- يحدد تعويض اعضاء اللجنة الاصليين والملازمين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء
 - 4- يخصص لأمانة سر اللجنة التحكيمية مقراً خاصاً في قصر عدل كل محافظة ويكون لها أمانة سر متفرغة ضمن ملاك موظفي وزارة العدل.
 - 5- على اللجنة التحكيمية ان تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع.
 - 6- تنعقد اللجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقرها وفقاً للمرجعية المكانية لكل نزاع جماعي، وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور ستة من اعضائها. وفي حال غياب الرئيس يدير الجلسة نائب الرئيس الاكبر رتبة او سناً عند التساوي بالرتبة
 - 7- يدعو رئيس اللجنة التحكيمية طرفي النزاع للحضور امام اللجنة خلال اسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع.
- واذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الاولى، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية، وذلك خلال اسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الاولى.
- لا تشترط اية صيغة خاصة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها، أي ما ترتئيه الهيئة.
- 8- تراعى ذات الاصول المتبعة في الوساطة، في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين، وبتقديم وتبادل الاوراق ومحاضر الجلسات ، وباللجوء الى خبراء.
 - 9- يجب ان تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدة شه اعتباراً من تاريخ الجلسة الاولى. وللجنة تمديد هذه المهلة اسبوعين. ويجب ان تكون قراراتها معللة.
 - 10- في حال النظر بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها تفصل اللجنة التحكيمية وفقاً للنصوص وبالاستناد

اليها.

وإذا كان النزاع متعلقا بقضايا لم يتطرق اليها القانون او المراسيم او الانظمة المرعية او العقود الجماعية او الانظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الانصاف.

- 11- تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأغلبية خمسة اصوات على الاقل وفي حال تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.
- 12- يجري تبليغ قرار اللجنة التحكيمية الى الطرفين بكتاب مضمون. ويحق لكل منهما الحصول على صور طبق الاصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.
- 13- يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرما وناظدا من تاريخ صدوره. وهو غير قابل لاي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية.
- 14- ان لقرار اللجنة التحكيمية المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة.

الفصل السابع: - التنفيذ والعقوبات

المادة 180

في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار اللجنة التحكيمية، فان الطرف المتضرر يستطيع اقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف امام المحكمة المختصة بقضايا العمل، ما لم يتسبب عدم التقيد بالاتفاق بأضرار جسيمة على الطرف المتضرر ، عند ذلك للمتضرر حق اللجوء الى قضاء الجزاء أيضاً .

المادة 181

- 1- يكون غير مبرر كل توقف عن العمل، من قبل الاجراء او ارباب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل واثناء مرحلة الوساطة واثناء مرحلة التحكيم. ويعتبر ايضا غير مبرر كل توقف عن العمل من قبل الاجراء او اصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار او الاحتجاج عليه. إلا أنه في حالات الإستقواء أو التشفي أو الإنتقام بسبب نتائج الحكم الصادر يحق للفريق المتضرر العودة للإضراب ، كما للجنة أن تعود للإنعقاد وتضع أحكاما إضافية ترفع اي غبن أو ضرر لحق بالفريق المتضرر من جراء تداعيات الحكم الأول.
 - 2- في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار التحكيم من قبل صاحب العمل، يعاقب هذا الاخير بغرامة تتراوح بين خمسة وعشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور وبالسجن من شهرين الى سنة، او باحدى هاتين العقوبتين.
- وفي حال استمرار صاحب العمل خلال اسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم في رفض التنفيذ، يعاقب عن كل يوم يلي هذين الاسبوعين بغرامة قدرها خمسة أضعاف الحد الأدنى

للأجور . تدفع هاتان الغرامتان الى صندوق الدولة وتخصصان للمشاريع الاجتماعية التي يحددها وزير العمل ولا سيما دعم صناديق تعاضد الأجراء ونقابات الأجراء.

3- في حال اقدام صاحب العمل على توقيف الاجراء عن العمل بصورة غير شرعية يظل حق هؤلاء في قبض اجورهم محفوظا طوال مدة التوقيف.

4- في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار التحكيم من قبل الاجراء، تعطى لهم مهلة ثلاثة أيام أخيرة تحت طائلة إنزال عقوبة غرامة حسم ثلاثة أيام عن كل يوم مخالفة، وفي حال عدم الإمتثال يوجه انذار تحت طائلة الفصل من العمل لمن لا يمتثل له. وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الاجراء، يفقدون كل حق في قبض اجورهم عن مدة التوقف عن العمل.

5- - تطبق احكام هذه المادة حتى في حال نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الاختياري

المادة 182

ان جميع العقوبات المنصوص عنها في المادة السابقة هي من اختصاص المحاكم الجزائية ذات الصلاحية. تجري الملاحقة امام هذه المحاكم من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير العمل، شرط أن لا تخالف هذه الأحكام معايير العمل الدولية ولا سيما الإتفاقية 151 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية ولا سيما المادة الثامنة منه.

الفصل السابع: - احكام نموذجية

المادة 183

تعفى من رسم الطابع ومن اي رسم اخر مهما كان نوعه، الاستدعاءات والمذكرات والوثائق التي تقدم او تبرز في مراحل الوساطة والتحكيم وكذلك صور طبق الاصل من محاضر الضبط والاتفاقات التي تحرر او تجري اثناء الوساطة والتحكيم

العدل.

يصدر مرسوم عن مجلس الوزراء بناء على إقتراح مشترك من وزيري العدل والعمل يحدد دقائق تطبيق أحكام هذه المادة.

الباب الثامن- في النقابات

الفصل الأول أحكام عامة

المادة – 184

في كل فئة من فئات المهن يحق لأصحاب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة ويكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.

المادة – 185

غاية النقابة توحيد وتنظيم قدرات ، وجهود كافة الفئات في قطاعات العمل من ذوي المصالح المشتركة، والدفاع عن حقوق أعضائها، وتحقيق مطالبهم الإقتصادية والإجتماعية والمعيشية والمهنية والعمل على تقدمها من جميع الوجوه، وعلى كافة المستويات، ولا سيما المشاركة في رسم السياسات العامة ، في كل ما يؤثر في أوضاعهم وأوضاع مجتمعهم.

كما أنها تستخدم من أجل تحقيق أهدافها ، كافة وسائل الضغط الديموقراطي ، ضد كل أشكال الإستغلال أو الإضطهاد ،على المستوى الوطني، بما يكفل لها ممارسة كافة الحريات النقابية وفقاً للمعايير الدولية ، وبإستقلالية تامة عن كل القوى الخارجية، والتي لا تتوافق مع حقوق ومطالب أعضائها.

المادة – 186

تعمل النقابات العمالية، على الدفاع عن حقوق جميع العمال والعاملات، وتعزيز مصالحهم، وتمثيلهم أمام الجهات المختصة. وتلتزم النقابات بتعزيز دور المرأة، في الهياكل النقابية وصنع القرار، وتوفير الدعم اللازم للنساء العاملات، بما في ذلك الدعم النفسي والقانوني، وتوعيتهن بحقوقهن، وحمايتهن من أي تمييز أو انتهاك لحقوقهن ، في مكان العمل ، وفي القطاعات غير الرسمية".

لا يجوز لنقابة واحدة ،أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة ، بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة، أو مهناً متشابهة أو مكملية لبعضها. وفي كل الأحوال ، يعود للجمعية العامة للنقابة ،القرار في كل المسائل المرتبطة بتحديد فئات الأعضاء، سيما وأن حرية التنظيم والعمل النقابي، يكفلها الدستور والإتفاقيات والعهود الدولية الموقعة من الدولة اللبنانية.

الفصل الثاني: تأسيس النقابات

المادة – 187 –

تنشأ النقابات لأصحاب العمل و للأجراء وفقاً للمبادئ التالية:

- 1- إعتقاد نظام الإيداع ، أو العلم والخبر في تأسيس المنظمات النقابية، وإلغاء الترخيص المسبق .
- 2- إعتقاد جدول بالقطاعات ، التي تنشأ على أساسها النقابات والاتحادات ، على أن تحدد بمرسوم يصدر بناء لإقتراح وزارة العمل" والإتحاد العمالي العام ، بعد إجراء أول إنتخابات للإتحاد، على مبدأ النسبية" .
- 3- تشجيع الإتجاه نحو إنشاء نقابات قطاعية
- 4- إعتقاد اللجان النقابية في المؤسسات ، وفروع نقابات في المحافظات على أن تكون منتخبة .
- 5- أن يكون الحد الأدنى للعدد المطلوب لإنشاء نقابة ، ثلاثماية عامل/ة عضواً/ة .
- 6- إعتقاد مبدأ النسبية في جميع الانتخابات ، وعلى كافة المستويات.

المادة – 188 –

يكفل هذا القانون تأسيس النقابات العمالية ، وفقاً للمعايير التالية:

- أ. الحق بتكوين النقابات في القطاعين العام والخاص.
- ب. حق المنظمات النقابية في وضع أنظمتها الداخلية بحرية
- ت. لا يحق ولا يجوز للسلطات الإدارية أو الأمنية ، التدخل بشؤون النقابات ، إلا بناء لأحكام قضائية .
- ث. إعتقاد مبدأ التفرغ النقابي ، أثناء تولي المسؤوليات في المواقع النقابية الأولى ، على أن يعود/تعود الى وظيفته/الأصلية بعد انتخاب بديل له/أ .
- ج. إعطاء العمال الأجانب ، حق الإنتساب والانتخاب والترشح أسوة بالعمال اللبنانيين.
- ح. من أجل تحقيق التمويل الذاتي للنقابات العمالية ، إعتقاد رسم الخدمات النقابية ، الذي يقطع من الأجور والأتعاب العمالية ، ويسد لنقاباتهم ، وإن كان العمال غير منتسبين لها
- خ. حصر حق الإعتراض على السلوك النقابي ، بما فيها صحة الإنتخابات ونزاهتها، في القضاء المختص، وكل من : لجنة الرقابة، والمجلس التأديبي للإتحاد العمالي العام.
- د. اعطاء النساء كوتا ، في كافة المواقع النقابية المنتخبة، لمرحلة إنتقالية لا تزيد عن 3 دورات إنتخابية(حيث يوجد نساء)لاتقل عن 25% من المواقع القيادية في كافة المستويات.
- ذ. للنقابات أن تتحد فيما بينها، على أسس قطاعية، على أن تتقيد بكافة المبادئ الواردة في المادة السابقة.

- ر. يعاد تنظيم الإتحاد العمالي العام ،على أساس إتحاد النقابات ، ويعطى مهلة إنتقالية لمدة سنة واحدة من أجل ذلك، وما ينطبق على النقابات، ينطبق على الإتحاد العمالي العام، لا سيما أحكام المادة 147 من هذا القانون.
- ز. أما الإتحادات القطاعية القائمة، تعطى مهلة سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون ، لإعادة ترتيب أوضاعها ، وفقاً لما جاء في المادة 147 السابقة الذكر.
- س. تحصر مهام هذه الإتحادات، في الشؤون المطلوبة النقابية والعمالية في القطاعات التي تمثل ، أما سائر الإتحادات ذات الطابع الإقليمي أو الجهوى تلغى ، أو تصبح فروعاً لنقابات قطاعاتها ، أوفرع الإتحاد العمالي العام في المحافظة التي أنشئ فيها.
- ش.

المادة – 189

يقدم العلم بتأسيس النقابة ، الى مصلحة النقابات في وزارة العمل، ولهذه الوزارة أن تطلب من المؤسسين ، إزالة أية نصوص تتعارض مع غايات النقابة ، الواردة في أحكام المادة 101 من هذا القانون ، وفي حال لم يتم التعديل ، للوزارة أن تتقدم بإعتراض امام القضاء المختص .

في حال مرور مدة شهر على التقدم "بالعلم التأسيسي" ولم يجري خلالها الإعتراض ، تصبح النقابة قائمة حكماً ، أسواء نشر "العلم بتأسيسها" في الجريدة الرسمية أم لا.

إن تقديم طلب تأسيس نقابة، الى مصلحة النقابات في وزارة العمل ، يكون له مفعول اعلاني.

المادة – 190

يجب أن يقدم "العلم بالتأسيس" على ثلاث نسخ ، وان يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي، وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين.

يعطى "العلم بالتأسيس" رقماً، يعتبر بمثابة إقرار رسمي بإنشاء النقابة، في حال لم يتم الإعتراض خلال المهلة المشار إليها في المادة السابقة، أما في حال الإعتراض، يبقى الوضع النهائي مرهوناً بقرار القضاء المختص ، الذي لا يجب أن يتأخر عن مدة شهر واحد من تاريخ الشكوى.

المادة – 191

على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة، بأكثرية ثلثي أعضائها ، ولا يكون نافذاً، إلا بعد مرور مهلة شهر واحد ، إلا إذا جرى الإعتراض عليه أمام القضاء المختص خلال هذه المهلة . عند ذلك يعتبر قرار القضاء بشأن الإعتراض بمثابة المصادقة النهائية أو العكس.

الفصل الثالث : الانتساب إلى النقابة

المادة – 192

يكفل هذا القانون حق حرية الإنتساب أو عدمه، لكل من صاحب العمل والأجير إلى النقابة ، في كافة القطاعات المشار إليها في المادة الثامنة من هذا القانون ، بما فيه القطاع العام ، .
وتعتبر الحقوق التي ينالها أعضاء النقابة ، من خلال نتائج عملها "أصحاب عمل أو أجراء" حقوقاً تشمل الجميع سواء كانوا أعضاء أم لا .

المادة – 193

يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة، أن يكون عاملاً في إحدى القطاعات ، المشار إليها في المادة الثامنة من هذا القانون، وأن تتوفر فيه الشروط التالية:

1- أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.

2. أن يكون غير لبناني، حائزاً على إجازة عمل

3- أن يمارس المهنة وقت الطلب.

4- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.

5- أن لا يكون محكوماً عليه، لجناية أو جريمة شائنة.

المادة – 194

يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة ، إذا توفرت فيهم الشروط المبينة ، في الفقرات 2 و3 و4 و5 من المادة السابقة، وكانت إجازات عملهم في لبنان غير منتهية الصلاحية.

يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا، أو ينتخبوا ،في المجالس التنفيذية للهيئات النقابية ، التي ينتمون إليها .

المادة – 195

يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة، مرفقاً بتذكرة الجنسية وشهادة عمل، أو إفادة تسجيل من الضمان الإجتماعي ،تشير إلى أن طالب الإنتساب ، من العاملين في القطاع المهني الذي تمثله النقابة.

وعلى مجلس النقابة ، أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه ، بواسطة الاقتراع السري ،في مدة خمسة عشر يوماً.

المادة – 196

يحق للطالب أن يعترض على قرار الرفض، إلى القضاء المختص، فيتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة – 197

لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو، يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة ، أو يخل بنظامها الداخلي، أو يمتنع عن دفع الاشتراك، على أن تكون قد سبق وأذنته خطياً بالمخالفة ، أو عدم تسديد الاشتراك.

المادة – 198

للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية ، أن يعترض على قرار الفصل، إلى القضاء المختص، فيتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة – 199

لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس ، بشرط ان لا يكون مدينواً لصندوق النقابة.

المادة – 200

يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ، ولا يمكن تعديل هذا البدل، إلا بموافقة ثلثي أعضاء المجلس التنفيذي، ومصادقة الهيئة العامة للنقابة عليه بالأكثرية ، على أن ينظم محضر رسمي بوقائع الجلسة ، ولائحة تبين اسماء الحضور وتواقيعهم وموقف كل منهم بشأن التعديل. ينشر المحضر على صفحة النقابة ، أو موقعها الإلكتروني لمدة شهر ، وفي حال عدم الاعتراض أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة ، يعتبر التعديل نافذاً من تاريخه.

الفصل الرابع - إدارة أعمال النقابة

الفصل الرابع - إدارة أعمال النقابة

المادة – 201

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف، من العدد المحدد في النظام الداخلي ، ويجب أن يحدد في النظام الداخلي صلاحيات كل عضو من الأعضاء ، ومدة ولايته . وفي حال غيابه من يتولى المسؤولية بغيابه ، وفي حال شغور موقعه لأي سبب كان ، كيف يتم ملء الشغور .

المادة – 202

1. ينتخب أعضاء المجلس بالاقتراع السري
2. للمدة المحددة في النظام الداخلي، شرط أن لا تزيد عن مدة ولاية أعضاء المجلس النقابي،
3. ويخرج نصفهم بالقرعة ، بعد إنقضاء نصف المدة ، وينتخب بدلاً عنهم،
4. ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء ،الذين انتهت مدتهم.
5. تنتهي ولاية جميع أعضاء المجلس الحالي لكل نقابة، عند تاريخ أول انتخاب يجري، بعد تاريخ وضع هذا القانون موضع التنفيذ، وتطبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه ،اعتباراً من تاريخ الانتخاب المذكور.

المادة – 203

ينتخب أعضاء مجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه سائر مواقع المسؤولية المحددة في النظام الداخلي . على أن ينظم محضراً رسمياً بوقائع الجلسة ، ولائحة تبين أسماء الحضور وتواقيعهم ، وعدد الأصوات التي نالها كل مرشح .

ينشر المحضر على صفحة النقابة، أو موقعها الإلكتروني لمدة شهر ، وفي حال عدم الإعتراض أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة ، يعتبر الانتخاب نافذاً من تاريخه ، يبلغ نسخة عن المحضر الى وزارة العمل على سبيل العلم والتأكيد.

المادة –204

تحدد في النظام الداخلي صلاحيات كل عضو من الأعضاء ومدة ولايته، وفي حال غيابه من يتولى المسؤولية بغيابه، وفي حال شغور موقعه لأي سبب كان، كيفية ملء الشغور .

المادة –205

لا يجوز للمجلس التنفيذي، أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل أو يقدم هبات ،إلا بموافقة الهيئة العامة ، على أن ينشر محضر على صفحة النقابة أو موقعها الإلكتروني، لمدة شهر بوقائع الجلسة ، ولائحة الحضور مع التواقيع وموقف كل منهم تجاه المسألة ، وفي حال عدم الإعتراض أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة ، يعتبر القرار نافذاً من تاريخه ، يبلغ نسخة عن المحضر الى وزارة العمل، على سبيل العلم والتأكيد.

المادة –206

تتخذ النقابة سجلاً تقييد فيه ، أسماء أفرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم، وسجلاً آخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

الفصل الخامس - أحكام ختامية

المادة –207

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه، أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه ،أو يخالف أحكام نظامه الداخلي ، للمتضرر ان يطالب القضاء المختص، بحل هيئة هذا المجلس ، على ان يجري انتخاب المجلس الجديد، في مدة ثلاث أشهر من تاريخ الخلو. إذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس ، يحق للمتضرر أن يطلب اسقاط عضويته ، وان تتم ملاحظته أمام القضاء المختص عند الاقتضاء.

-تتشكل إدارة النقابة، أثناء قرار حل الهيئة التنفيذية ، من أكبر الأعضاء سناً ، والرئيس وأمين السر السابقان للمجلس الذي ينفذ بحقه الحكم ،إضافة الى ممثل عن مصلحة النقابات في وزارة العمل.

للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها ، تحت اسم اتحاد النقابات أو أي تسمية أخرى ، على أن تخضع للشروط والمعايير المحددة في تأسيس النقابات ، لا سيما أحكام المواد من 156 الى 159 ، الباب الخامس الفصل الأول.

الباب التاسع : في العقوبات

انطلاقاً من الصفة الأمرة لقانون العمل ، والزامية أحكامه اتجاه أطراف العمل، وكلّ من أوكل إليه القانون مسؤولية السهر، على تطبيق ما جاء فيه تحت طائلة المسؤولية الإدارية والجزائية، ولأن التقيد بأحكامه من المبادئ القانونية الثابتة والملزمة في مسار تحقيق العدالة الاجتماعية ، تقسم العقوبات التي تستهدف معاقبة الذين يخالفون أحكام هذا القانون، الى ثلاثة أنواع :

1. عقوبات تأديبية تحضّ على الإمتناع عن مخالفة أحكام القانون ، تتكون من غرامات وتعويضات إضافية إكراهية ، تحددها هيئات مجالس العمل التحكيمية ،
2. عقوبات جزائية (وفقاً للقوانين المرعية الإجراء) تعاقب على الإنتهاكات ، ولاسيما تلك التي ينتج عنها مخاطر صحية ، أو تهدد حياة الذين يتعرضون لها بشكل مباشر ، أو غير مباشر، خاصة مخاطر إصابات الحوادث أو التلوث البيئي ، أو الحرائق والانفجارات أو الإنهيارات، وما سواها من أخطار ناجمة عنها ، أو عن المواد المستخدمة فيها ، وتشكل جرماً يعاقب عليه القانون .
3. إدارة المنشأة بإشراف قضائي، لحين التأكد من إحترام كافة أحكام هذا القانون.

1/أ العقوبات التأديبية، الواردة في جميع أبواب وفصول هذا القانون، بعد مضاعفة الحد الأدنى والأقصى لعقوبة السجن ، وربط الغرامات بالحد الأدنى للأجور، على أن لا تقل عن عشرين ضعفاً في حالات الصرف التعسفي.

(1) العقوبات الجزائية وفقاً لأحجام الأضرار الناجمة عنها مثل:

- الوفاة، العجز الكلي أو الجزئي، الدائم أو المؤقت ، الى جانب التعويضات المالية، المشار إليها في المرسوم 83/136 بعد مضاعفة قيمة التعويضات ، وربطها بالأجور الفعلية، وإلغاء السقوف الزمنية لمسؤولية أصحاب العمل عن العلاج ، واجور أيام التعطيل.
- الأمراض المهنية ونتائجها الدائمة والمؤقتة ، الى جانب التعويضات المالية وفقاً لجدول الأمراض المهنية ، بعد احتساب قيمة الضرر اللاحق من جزائها.

- التلوث البيئي (الهواء، الحرائق، المواد الخطرة، الأذى المباشر أو غير المباشر للبشر والطبيعة..)
- الإسراف في إستنزاف الموارد الطبيعية
- الضجيج والتشوهات في الأمكنة والبيئة المحيطة
- (2)-يعين على المنشأة التي صدر بحق مالكها أو متولي إدارتها أو كلاهما، أحكاماً بالسجن، إضافة الى تعيين حارس قضائي، يتولى إدارتها طوال فترة العقوبة.

الباب العاشر: في مكاتب الإستخدام

المادة—210 ¹⁰معدلة وفقاً للقانون 39 تاريخ 1971/6/14

على البلديات في مركز كل محافظة، أن تنشئ مكتباً للاستخدام، يعمل تحت إدارة رئيس البلدية، وإشراف المؤسسة الوطنية للإستخدام ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى، بقرار من وزير العمل، بناء على إقتراح المؤسسة الوطنية للإستخدام.

- تنشأ مكاتب الاستخدام الخاصة، بعد موافقة البلدية التي يقع في نطاقها الجغرافي، والمؤسسة الوطنية للإستخدام وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون، أن تتقدم خلال ثلاثة أشهر، بطلب جديد يخضع لنفس الشروط.
- يحق لوزير العمل، إلغاء قرار إنشاء مكتب الإستخدام، بناء على تحقيق من المؤسسة الوطنية للإستخدام "في حال عدم تقيّد صاحب المكتب بالهدف، الذي أنشئ من أجله أو إلحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة أو المصلحة العامة"، كما يحق للمتضرر اللجوء الى القضاء المختص لإبطال القرار، في حال لم يكن يستند الى مبررات قانونية كافية.
- يشترط للموافقة على طلب الإنشاء:

1- إذا كان صاحب الطلب شخصاً طبيعياً.

أ- أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.

ب- أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية، وغير محكوم بجناية أو جنحة شائنة أو جريمة من جرائم المخدرات.

2- إذا كان الشخص معنوياً

أ- أن يكون منشأ وفقاً للقوانين المرعية الأجراء.

ب- أن تجيز له أنظمتة ممارسة هذا العمل.

3-تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل، وبعد التشاور مع المؤسسة الوطنية للإستخدام، شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة.¹¹

¹⁰تناول التعديل الذي طرأ على المادة 110 ضرورة إخضاع مكاتب الاستخدام الخاصة لترخيص يصدر عن وزير العمل.
¹¹راجع القرار رقم 1/375 تاريخ 1971/7/13 المتضمن تحديد شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة وتنظيمها.

المادة -211-

في مكاتب الإستخدام يتم

قبول طلبات الاستخدام، وطلبات اليد العاملة، في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون، ويتم تصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.

مهام مكاتب الاستخدام:

- 1- تسهيل إيجاد عمل للعاطلين، وبذل المساعي لهذه الغاية.
 - 2- توجيه العمال العاطلين عن العمل، حسب حاجات البلاد الاقتصادية، وحسب أحوالهم الخاصة، وطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة، ومن منطقة إلى منطقة.
 - 3- الإلتزام بالعمل والتوجهات التي تنسجم مع سياسات المؤسسة ووزارة العمل، في كل ما يتعلق بالعمالة غير اللبنانية، ولا سيما عدم إغراق سوق العمل بأيدي عاملة منافسة لليد العاملة الوطنية.
 - 4- إبداء الرأي تلقائياً، أو بناء للطلب من الجهات كافة ولا سيما الحكومية والوزارية المختصة .
- تنظيم إحصاءات دورية عن عدد العمال العاطلين عن العمل في كل منطقة ، وفي كل مهنة، بالتعاون مع وزارة العمل والبلديات، من خلال إنشاء منصات إلكترونية تتيح للعمال، الدخول اليها وإدراج التغييرات الحاصلة على صعيد الإستخدام والبطالة، وإدخال هذه المتغيرات في بطاقات الإستخدام من قبل وزارة العمل.

الباب العاشر أحكام نهائية

المادة -212-

تشمل أحكام هذا القانون، العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق أحكامه، في خلال ثلاثة أشهر، من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد 134، وما يليها من هذا القانون.

إن الدعاوى قيد النظر لدى مجالس العمل التحكيمية، بصيغتها السابقة تبت فيها المجالس الواضعة يدها عليها، مع مراعاة السرعة القصوى للإنتقال الى الأحكام الجديدة.

المادة -213-

تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، طرق تطبيق أحكام هذا القانون، بعد إلغاء أحكام المرسوم 7993، وكافة المراسيم التي تتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة -214-

ألغيت جميع القوانين والمراسيم والأنظمة المخالفة لأحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه .

الأسباب الموجبة لتعديل القانون

اعتمد لبنان القانون الناظم لعلاقات العمل في العام 1946، وألحقت به تعديلات جزئية، ومنذ ذلك التاريخ طالبت وناضلت الحركة النقابية والعمالية والحقوقية من أجل تعديلات جوهرية على القانون، وأعدت مشاريع واقتراحات قوانين مختلفة، دون أن تعمل السلطة التشريعية إلى إقرار قانون عمل حديث وعصري،

وحيث إن تبعات هذا القانون لم تعد تستقيم مع ظروف سوق العمل، بالنظر للفجوات التي تعتريه، ولا سيما أنه لا:

- يواكب متغيرات سوق العمل ، وولادة فئات عمالية جديدة ، وكذلك نشوء أشكال مختلفة في علاقات العمل لم تلحظها أحكامه،
- يساعد في معالجة البطالة المتصاعدة بين الشباب اللبناني، كذلك التوسع المستمر في العمل غير النظامي على حساب العمل اللائق،
- يحمي العمل ويوفر الاستقرار والديمومة،
- يحقق المساواة بين جميع المشمولين في أحكامه، ولا يحمي من التمييز الذي يواجهه العمال من المجموعات الأكثر هشاشة.
- يشمل جميع الفئات العمالية، ويستثني فئات أساسية من أحكامه،
- يحمي من كل أشكال التنمر والوصم والتمييز والعنف،
- يوفر بيئة عمل سليمة، تحمي من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية ، التي تصيب العمال بسبب العمل وبمناسبتة،
- يوفر الوصول إلى العدالة ، عبر قضاء عمل منتج وفاعل ومستقل،
- يكرس الديمقراطية والمشاركة عبر ضعف كفالة الحق في التنظيم النقابي الحر والمستقل

وحيث إنَّ هذا الواقع، يعزز من الحاجة إلى تشريع عصري وحديث، يحقق العدالة الاجتماعية، ويلعب دوراً أساسياً في العقد الاجتماعي، ويساعد في توفير التلازم والتكامل ما بين المصالح الاقتصادية والحقوق الاجتماعية ، لفرقاء الإنتاج أي أصحاب العمل (القطاعين العام والخاص) والعمال وأفراد أسرهم من جهة ثانية،

وحيث إن إقرار قانون مختلف، هو ذو أهمية خاصة في السياق اللبناني، بسبب النموذج الاقتصادي الذي كرسه النظام السياسي – الطائفي ، الذي يقدر من جهة الحرية الاقتصادية ، لكنه في الواقع يمارس سياسات يمنع بموجبها المنافسة الحرة، تجارياً وصناعياً وزراعياً ، محققاً في ذلك حماية للاحتكار في القطاعات الثلاثة، على حساب العدالة الاجتماعية، سيما وأن إدخال تعديلات جوهرية على القانون سوف يؤدي إلى تثبيت الحماية الاجتماعية في مقابل الحرية الاقتصادية،

الاطار المرجعي لقانون العمل المقترح

وانطلاقاً من الدستور اللبناني الذي،

يؤكد في الفقرة "ب" من مقدمته على التزام لبنان بأحكام ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وفي الفقرة "ج" على أن لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في

الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين من دون تمايز أو تفضيل، وإن المبادئ الواردة في مقدمة الدستور لها قيمة دستورية، وهي جزء لا يتجزأ من الدستور،

ويعتبر في المادة السابعة منه أن جميع اللبنانيين سواسية لدى القانون، وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية، ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم،

يسمو على القوانين الوطنية. فنص المادة الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية واضح لجهة التراتبية،

وبموجب مختلف معايير حقوق الانسان الدولية التي التزم بها لبنان،

والتي تدعو بمجملها إلى حظر التمييز بمختلف أشكاله، سواء أكان من خلال تنقيح التشريعات، أم من خلال اتخاذ إجراءات إيجابية للتقليل من الظروف التي تتسبب أو تساعد في إدامة التمييز الذي تواجهه بعض المجموعات بسبب خصائصها.

- ولما كان لبنان قد أدرج الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مقدمة الدستور، وهو نص في المادة الأولى منه على "أنه يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق"، وفي مادته الثانية شدد على أن "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر"، ووفق المادة 7 منه أن الجميع متساوون أمام القانون، ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة من القانون دون أي تمييز،

- ولما كانت الدولة اللبنانية قد انضمت في العام 1971 إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وفي العام 1972 إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- ولما كانت الدولة اللبنانية سبق أن أبرمت بالقانون رقم 572 تاريخ 1996/8/1 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979، وهي التزمت بموجبها باتخاذ ما يلزم من التدابير لوضع حد للتمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، كما وتعهدت وفق أحكام المادة الثانية من الاتفاقية بتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة المعمول بها التي تشكل تمييزاً ضد المرأة،

- ولمّا كان لبنان، قد التزم في العام 2015 بأجندة التنمية 2030 ، التي أُكِّدت على احترام حقوق الإنسان وكرامته ، وإرساء عالم يسوده القانون والعدالة والمساواة وعدم التمييز¹²

ومع التشديد على المبادئ التالية:

- المساواة وعدم التمييز والفرقة.
- الحماية من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي.
- الشمولية.
- منع انتهاك الحقوق العمالية، ولا سيما في الأجر، الذي يجب أن يكفل العيش، بكفاية وكرامة للعمال وأسرهم
- حماية ديمومة العمل باعتبارها من أهم عناصر الاستقرار والأمان الاجتماعي
- الوصول إلى العدالة
- الحماية من مخاطر العمل
- الحماية الاجتماعية وحماية أسرة العامل في حالات العجز والوفاة وبعد التقاعد.
- الحوار الاجتماعي بين فرقاء العمل وضمان مشاركة العمال الفعلية
- حماية حق التنظيم والعمل النقابي الحر والمستقل ، بما يحقق إرادة العمال وتطلعاتهم وفقاً للمعايير الدولية.

وانطلاقاً من الصفة الأمرة لقانون العمل،

والزامية أحكامه اتجاه أطراف العمل، وكلّ من أوكل إليه القانون مسؤولية السهر على تطبيق ما جاء فيه، تحت طائلة المسؤولية الإدارية والجزائية، وبالتالي فإن التقيد بأحكامه من المبادئ القانونية الثابتة والملزمة ، في مسار تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية لفرقاء الإنتاج ، لا سيما للعاملين وأفراد أسرهم،

وحيث إن هذه الصفة الأمرة ، تجعل من الحقوق والواجبات التي يتضمنها ، إلزامية لا تقبل أي شكل من أشكال المقايضة أو الانتقاص، باعتبار أنها حقوق واجبة التنفيذ، كونها تحقق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي،

وتكريساً لعناصر الحق في العمل اللائق،

يأتي اقتراح هذا القانون، الذي يؤكد على الحق في العمل كحق أساسي، من حقوق الانسان، انطلاقاً من المعايير التالية:

- الشمولية لكل العاملين، من مختلف الفئات العاملة، مهما اختلفت مسمياتها الوظيفية وطبيعة عقود ، بما فيه أشكال العمل الجديدة ، وعدم إقصاء أو استثناء أي من الفئات

¹² قرار مجلس حقوق الانسان 7/32، الفقرة الثالثة عشرة من الدباجة.

العمالية وأهمها: العاملين/ات في الخدمة المنزلية، وفي الزراعة، والمياومين والأجراء في البلديات والمؤسسات العامة، عمال قطاع البناء والأشغال العامة في القطاعين العام والخاص، وعمال الخدمات كالتوصيلات، أو العمل من خلال التطبيقات سواء كانت دائمة أو متنقلة، جزئية أو موسمية،

- الأجر اللائق،
- تنظيم مختلف قطاعات العمل، بما يحمي من العمل الهش ، أو العمالة غير النظامية
- مكافحة عمالة الأطفال، من خلال تحدّث آليات حماية الأطفال من الاستغلال، ووضع تشريعات جديدة فاعلة للحد منها، بما يؤدي الى تطبيق أحكام اتفاقية حقوق الطفل للعام 1989.
- توفير فرص العمل المتساوية لجميع العمال، دون أي تمييز أو تفرقة
- كفالة العمل الحر لا الجبري،
- حق كل شخص التمتع بشروط عمل ،عادلة ومرضية بحماية القانون
- حق اللجوء إلى المحاكم في كل الظروف، وضمن إجراءات مبسطة ممكنة التحقق ومنتجة، وتراعي طبيعة نزاعات العمل المستعجلة،
- حق الجميع بالحماية من المخاطر الاجتماعية ، التي تصيب العمال وأفراد عائلاتهم ، مهما اختلفت مسمياتهم الوظيفية وطبيعة عقود عملهم ، بما فيها أشكال العمل الجديدة ، ومن ضمنها الحماية من الشيخوخة، التقاعد، والعجز، والبطالة..
- الدخل الملائم والعمل المنتج ، حيث يعتبر القانون العمل المنتج واجب، وأن الحق بالأجر وسائر الحقوق المادية للعمال من الحقوق الأساسية، وأن انتهاك أي منها ، يعتبر جرمًا يعاقب عليه القانون، باعتبارها من شرعة حقوق الإنسان ،كونها تمس الاستقرار والأمان الاجتماعي.
- الاستقرار في العمل من خلال ، حماية ديمومة العمل، ومنع كل أشكال المقايضة غير المتكافئة على حقوق العمال ،عن طريق أن يتضمن القانون روادع مادية، وضوابط قانونية مجدية و كافية ، للحماية من الصرف التعسفي.
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، لا سيما ساعات العمل المناسبة ، والإجازات على أنواعها كونها تحقق هذا التوازن، خاصة تلك التي تعزز الحاجات الاجتماعية للأسر العاملة ، من خلال الإجازات العائلية، وفي مقدمها إجازات "الأمومة والوالدية" وكل الإجازات التي من شأنها، تحقيق هذا التوازن الضروري، باعتبارها حقوق مكرسة في شرعة حقوق الإنسانية.

- المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل
- الاعتراف بالدور الانجابي للنساء، واتخاذ كل التدابير الايجابية، الكفيلة بحماية حق العمل للنساء،
- الالتزام بأحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للعام 2006 ، من أجل حمايتهم ، بما يحقق لهم فرص العمل وعدم التمييز، وكل ما يلزم من أجل إدماجهم في بيئة العمل، وتأمين متطلبات ذلك ، إضافة الى حقهم في المساحة الآمنة في العمل، من خلال تنفيذ القانون 2000/220
- المساواة في الحقوق التي يكفلها القانون ، دون أي تمييز على أساس اللون، الجنس، العرق، الأصل الوطني، الحالة الصحية، الميل والهوية الجنسية، وأي اعتبارات أخرى،
- الحماية الفعلية من مخاطر الحوادث في العمل وبمناسبتها
- الحماية من كل اشكال التحرش الجنسي،
- صحة تمثيل العمال والأجراء في، "الهيئات الثلاثية التمثيل" في إطار من التحقق الفعلي ، للمشاركة العمالية في القرار، ضمن شراكة متكافئة، يمارس العمال من خلالها حقهم ، في رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية ، وفي إجراء الرقابة على صعيد حماية حقوق الفئات العمالية كافة، من أجل منع الاستغلال والتعسف وذلك ضمن قواعد ديموقراطية واضحة ، ومعززة بآليات تنفيذية مستقلة، ما يساهم في تعزيز الحوار الاجتماعي ، بغية تحقيق الإستقرار في علاقات العمل.
- صوّن حرية الرأى والتعبير، وحرية الاشتراك في الاجتماعات العمالية والعامة ، وبصورة خاصة حق التنظيم والعمل النقابي، بحرية واستقلالية تامة، بما يساعد في ضمان حق كل شخص، في تكوين النقابات ، بالاشتراك مع آخرين من خلال إلغاء كافة القيود ، التي تعيق أو تقيّد هذا الحق. أيضا حق الانضمام الى النقابة التي يختارها ، دون قيود. كذلك حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية واستقلالية عن فرقاء العمل والقوى السياسية والسلطات الحكومية.
- تنظيم عقود العمل الجماعية، التي تجعل من علاقات العمل أكثر قابلية ، في قدرتها على تحسين الأوضاع المعيشية الطارئة ، على العمال وأفراد أسرهم.

✓ قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 1946/9/22 وتعديلاته، بما فيها القانون 129 آب 2010.

- ✓ المرسوم رقم 17386 (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم)
+1964/9/2
- ✓ المرسوم الاشتراعي رقم 83/136 (طوارئ العمل الذي عدل بموجبه المرسوم
ET /24
- ✓ القانون رقم 205 بتاريخ 21 ديسمبر 2020 بشأن تجريم التحرش الجنسي ، وتأهيل
الذين تعرضوا له
- ✓ القانون 2000/220 الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين في لبنان
- ✓ الصحة والسلامة المهنية، استبدلت أحكام المرسوم 6341 تاريخ 1951-10-24
بأحكام جديدة (المرسوم 11804/2004) تراعي بعض التطور الحاصل على هذا
الصعيد
- ✓ المرسوم 1964/9/18/17561 (قانون تنظيم عمل الاجانب في لبنان)
- ✓ مشروع قانون العمل المرن، الذي أقرته لجنة الصحة والعمل والشؤون الإجتماعية
النيابية

فهرس القانون الجديد

2	أحكام عامة
4	الباب الأول:
4	الفصل الأول في عقد الاستخدام
8	الفصل الثاني : في استخدام الأولاد والنساء
11	الفصل الثالث : في مدة العمل والإجازات
15	الفصل الرابع: في الأجرة
16	الفصل الخامس: في الصرف من الخدمة
21	الباب الثاني
21	الفصل الأول: في رقابة الأجراء، الصحة والسلامة
24	الفصل الثاني: الوقاية والسلامة
30	الفصل الثالث: الصحة
33	الفصل الرابع: السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل
36	الفصل الخامس: الوقاية من مخاطر العمل في البنزين
37	الفصل السادس: أحكام عامة
38	الفصل السابع: حوادث العمل والأمراض المهنية
42	الباب الثالث
42	الفصل الأول: في تنظيم العمل
46	الفصل الثاني: حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
47	الباب الرابع
47	فصل وحيد: في المجلس التحكيمي
50	الباب الخامس
50	الفصل الأول: تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه
54	الباب السادس:
54	الفصل الأول: في تنظيم العمال المهاجرين واللاجئين
54	اجازة العمل :
56	أحكام عامة :
58	الباب السابع:
58	الفصل الأول: في العقود الجماعية في طبيعة وصحة عقد العمل الجماعي
61	الفصل الثاني : - في توسيع عقود العمل الجماعية
62	الفصل الثالث: في تنفيذ عقد العمل الجماعي

63	الفصل الرابع المراقبة والعقوبات
63	الفصل الخامس : الوساطة والتحكيم أحكام عامة
65	الفصل السادس: في التحكيم
67	الفصل السابع: - التنفيذ والعقوبات
69	الباب الثامن- في النقابات
69	الفصل الأول أحكام عامة
70	الفصل الثاني: تأسيس النقابات
72	الفصل الثالث : الانتساب إلى النقابة
73	الفصل الرابع - إدارة أعمال النقابة
74	الفصل الخامس - أحكام ختامية
75	الباب التاسع : في العقوبات
76	الباب العاشر: في مكاتب الإستخدام
79	الإطار المرجعي لقانون العمل المقترح