

## أحكام أولية

- المادة ١ : - رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيرا ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينا أو نصيبا من الأرباح .
- المادة ٢ : - الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطيا أم شفويا .
- المادة ٣ : - يقسم الأجراء إلى مستخدمين وعمال .
- المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو يعمل غير يدوي .
- والعامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين .
- أما المتدربون المؤقتون أو المياومون فيعتبرون 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 ٤ : - النقابة جماعة من الأجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون .
- المادة ٥ : - تقسم النقابات إلى أربع فئات كبيرة :
- ١- النقابات الصناعية .
- ٢- النقابات التجارية .
- ٣- النقابات الزراعية .
- ٤- نقابات الحرف الحرة .
- المادة ٦ : - صناعة المشغل هي كل صناعة أو مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون أن يكون تحت إدارة رب عمل آخر سواء أكان لديه أجراء أم لم يكن على أن لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر أجيرا بما فيهم أفراد عائلة سيد المشغل .
- المادة ٧ : - يستثنى من أحكام هذا القانون :
- ١- الخدم في بيوت الأفراد .
- ٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة . وهذه الفئات سيوضع لها تشريع خاص .
- ٣- المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي .
- ٤- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص .
- المادة ٨ : - يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثني منهم بنص خاص وتخضع له أيضاً المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أم

- خاصة ، علمانية أم دينية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية . كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد .
- المادة ٩ : - 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 مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، وأن يربط بهذا التصريح نظاماً للأجراء يتفق مع أحكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من / ٢٥ / أجراءً . ويجب أن يقدم مسبقاً تصريحاً بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها . ويجب أيضاً على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية :
- ١- إذا عازمت مؤسسة من المؤسسات المشار إليها في المادة السابقة على استخدام أي عدد كان من الأجراء .
  - ٢- إذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الأجراء مدة ستة أشهر على الأقل ثم عازمت على استخدامها .
  - ٣- إذا كانت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الأجراء قد أبدلت مستثمرها .
  - ٤- إذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عدداً من الأجراء إلى محل آخر أو طرأ عليها توسع أو تغيير من شأنه إحداث تعديل في الأعمال الصناعية أو التجارية التي تمارسها .
  - ٥- إذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء أو أولاداً دون السادسة عشرة من العمر قد عازمت على استخدامها .
  - ٦- إذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محركة أو آلات ميكانيكية قد استعملتها ، فعلى رئيسها أن يقدم تصريحاً يوضح فيه أية حالة من الحالات المذكورة آنفاً تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المصريح وموقع المؤسسة وحقيقة الأعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها . ويذكر عند الاقتضاء إذا كان يستخدم نساء أو أولاداً دون السادسة عشرة من العمر أو كان يستعمل قوة محركة وآلات ميكانيكية .

٢

### الباب الأول الفصل الأول في عقد الاستخدام

- المادة ١٠ : - لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر .
- المادة ١١ : - يحظر على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها أو أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما . وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً .
- المادة ١٢ : - يكون عقد الاستخدام إما خطياً وإما شفويًا ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي .
- يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية .
- المادة ١٣ : - يحق دوماً لكل من الفريقين المتعاقدين أن يوقف بمشيئته مفعول عقد الاستخدام المعقود لمدة معينة . وعلى رب العمل في مثل هذه الحالة أن يتقيد بأحكام الفصل الخامس من هذا الباب .

- أما الأجير فيتحتّم عليه أن يخبر رب العمل بعزمه على إنهاء العقد قبل شهر واحد من هذا العزم إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ذلك .
- يتعرض الأجير الذي يخالف أحكام الفقرة السابقة لتعويض يعادل أجره شهر أو شهرين حسب مقتضى الحال .
- تدون هذه المخالفات في دفتر الأجير الخاص المنصوص عليه في المادة التالية .
- وإذا تعاقد الأجير بعد فسخه العقد خلافاً للأصول مع رب عمل جديد وكان هذا الأخير عالماً بالأمر فإنه يكون مسؤولاً بوجه التكافل عما يحكم به لرب العمل الأول .
- المادة ١٤ : يعطى كل أجير دفتر من مصلحة الشؤون الاجتماعية يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته وتعيين اختصاصه ، والمعائنات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة ، أما أجرته اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام إذا طلب الأجير ذلك .
- المادة ١٥ : لا يحق لرب العمل ذكراً كان أم أنثى ، عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرمل أن يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده .
- المادة ١٦ : لا يحق للأشخاص المحكومين بالسجن من أجل سرقة أو تزوير أو استعمال المزور أو احتيال أو سوء ائتمان أو من أجل جنائية أو جريمة أخلاقية أن يستخدموا المتدربين الأحداث .
- المادة ١٧ : يمكن بناء على الطلب رفع فقدان الأهلية الناجم عن المادة السابقة بقرار من وزير الاقتصاد الوطني عندما يقيم المحكوم في المحافظة نفسها ، بعد قضائه مدة عقوبته سنة واحدة دون أن تنزل به أية عقوبة جديدة .
- المادة ١٨ : على رب العمل أن يعلم المتدرب تدريجياً وتاماً الفن أو المهنة أو الحرفة الخاصة التي استخدم لأجلها ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب .
- المادة ١٩ : على رب العمل بعد انتهاء الشهرين الأولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة أن يدفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى في المرحلة الأولى ثلث الأجر العادي للأجير ، وفي المرحلة الثانية نصف الأجر ، وفي المرحلة الثالثة ثلثي الأجر .
- المادة ٢٠ : إن جميع النصوص التي ترمي إلى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء . يكلف مفتشو العمل الإشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق أحكام هذا القانون وتحديد بمرسوم صلاحيات هؤلاء الموظفين المنتسبين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية في وزارة الاقتصاد الوطني .

#### الفصل الثاني

#### في استخدام الأولاد والنساء

- المادة ٢١ : في استخدام الأولاد :  
( المعدلة بالقانون رقم / ٥٣٦ / تاريخ ٢٤ / ٧ / ١٩٩٦ ) .  
يخضع استخدام الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة إلى الأحكام الواردة في هذا الفصل .
- المادة ٢٢ : ( المعدلة بالقانون رقم / ٥٣٦ / تاريخ ٢٤ / ٧ / ١٩٩٦ ) .  
يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها .  
تعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة العامة وتجدد سنوياً حتى إكمال الحدث سن الثامنة عشرة . ويمكن إلغاؤها في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله .

المادة ٢٣ : - ( المعدلة بالقانون رقم / ٥٣٦ / تاريخ ٢٤ / ٧ / ١٩٩٦ والقانون رقم / ٩١ / تاريخ / ١٩٩٩ / ٦ / ١٤ )

يحظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (١) و (٢) الملحقين بهذا القانون قبل إكمالهم سن الخامسة عشرة . كما يحظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن السادسة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها . وتحدد 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 الساعة ليلاً والسابعة صباحاً . ويجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل ، كما يحظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل إضافي أو تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية ، أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطها المؤسسة . لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل . يجب أن يستفيد الحدث بتلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل ، على أن يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها .

٣

المادة ٢٤ : - إن التثبت من سن الأولاد والأحداث يحصل على مسؤولية أرباب العمل أية كانت الفئة التي ينتمون إليها . فعليهم أن يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه .  
المادة ٢٥ : - ( المعدلة بموجب القانون رقم / ٩١ / تاريخ ١٤ / ٦ / ١٩٩٩ ) .  
يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف أن تخالف أحكام المادتين / ٢٢ و / ٢٣ / شرط أن لا يقل سن الحدث عن / ١٢ / سنة مكتملة وشرط أن يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وأن تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً .

في استخدام النساء

المادة ٢٦ : - ( المعدلة بالقانون رقم / ٢٠٧ / تاريخ ٢٦ / ٥ / ٢٠٠٠ ) :  
يُحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل ، مقدار الأجر ، التوظيف ، الترقية ، الترفيع ، التأهيل المهني والمليس .  
المادة ٢٧ : - يُحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبينة في الملحق رقم (١) من هذا القانون .  
المادة ٢٨ : - ( المعدلة بالقانون رقم / ٢٠٧ / تاريخ ٢٦ / ٥ / ٢٠٠٠ ) :

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون ، أن ينلن إجازة أمومة لمدة سبعة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها . وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل .

المادة ٢٩ : - ( المعدلة بالقانون رقم / ٢٠٧ / تاريخ ٢٦ / ٥ / ٢٠٠٠ ) :  
تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة .

يحق للمرأة التي استفادت من إجازة سبعة أسابيع للوضع مع بقاء الأجر كاملاً ، أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها ، عملاً بأحكام المادة / ٣٩ / من قانون العمل .

ويُحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يُوجَّه إليها الإنذار خلال مدة الولادة ، ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة .

أحكام شاملة للأولاد والنساء :

- المادة ٣٠ : - يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث والنساء .
- ١- أرباب العمل وعمالهم .
- ٢- 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 ٣١ : - إن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو / ٤٨ / ساعة في النقابات المبيّنة في المادة / الخامسة / ما خلا النقابات الزراعية .
- أما الأولاد والأحداث فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام المادة / ٢٢ / إلى / ٢٥ / .
- المادة ٣٢ : - يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة ، كما أنه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني .
- المادة ٣٣ : - تجوز مخالفة أحكام المادة / ٣١ / في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط :

- ١ - أن تراعى أحكام الفقرتين ( ٢ و ٣ ) من المادة / ٢٣ / .
- ٢ - أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل .
- ٣ - أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير / ٥٠ / بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية.

- المادة ٣٤ : - كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح اجراؤه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة .
- يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة براحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل .

- المادة ٣٥ : - في المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل أو من يمثله أن يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء وأن يبلغ صورة عن هذا البيان إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية .

المادة ٣٥ مكرر : - (أضيفت المادة ٣٥ مكرر بموجب القانون رقم ٤٨ / ٦٦ تاريخ ٢٦ / ٨ / ١٩٦٦ ) .

المادة ٣٥ مكرر ومعدلة :

- يحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء لاقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة ، التي تتعاطها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب ٦٠٪ من أعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو القانمقامية أو في نطاق منطقة معينة أو قرية أو حياً من الأحياء ويعين بقرار من الوزير الأسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة أعلاه .

- المادة ٣٦ : - يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن / ٣٦ / ساعة بدون انقطاع .  
لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل .
- المادة ٣٧ : - في الحالات المنصوص عليها في المادة ( ٣٣ ) يخيّر الأجراء المكلفون بالعمل إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرموا منها وإما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها .
- المادة ٣٨ : - يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو زوجته أو أحد أولاده وأحفاده أو أحد جدوده وجداته إجازة يومية بأجر كامل .
- المادة ٣٩ : - لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل .  
لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة وليس له أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة .
- المادة ٤٠ : - ( المعدلة بموجب القانون المنشور بالمرسوم رقم ٧٦٠٧ تاريخ ١٣ / ٤ / ١٩٧٤ ) .  
- إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ / ET تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣ ، فله الحق بإجازة مرضية تحدد على الوجه التالي :
- ١- نصف شهر ، بأجر كامل ، ونصف شهر بنصف أجر ، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين .
  - ٢- شهر بأجر كامل ، وشهر بنصف أجر ، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات .
  - ٣- شهر ونصف بأجر كامل ، وشهر ونصف بنصف أجر ، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات .
  - ٤- شهران بأجر كامل ، وشهران بنصف أجر ، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات .
  - ٥- شهران ونصف الشهر ، بأجر كامل ، وشهران ونصف الشهر ، بنصف أجر ، للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات .
- المادة ٤١ : - تعطى الإجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة .  
- ولرب العمل الحق في أن يكل إلى طبيب يختاره للتدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير .  
- تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة ، وإذا تجاوزت الشهر حقّ لرب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام .

المادة ٤٢ : - ليس لرب العمل أن يصرف الأجير من الخدمة ولا أن يوجه إليه علم الصرف أثناء الإجازة المرضية .

المادة ٤٣ : - كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكماً وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم .

#### الفصل الرابع

#### في الأجرة

المادة ٤٤ : - يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي .

المادة ٤٥ : - يقوم بتحديد الحد الأدنى لجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء .

المادة ٤٦ : - يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك .

المادة ٤٧ : - يجب أن تدفع الأجور إذا لم تكن عيناً بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف . وأن تدفع مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الأقل .

أما أجور العمل بالقطعة التي يقتضي لإنجازها أكثر من خمسة عشر يوماً فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي أن يعطي العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوماً وأن يسدد أجره خلال الخمسة عشر يوماً التي تلي تسليم الشغل .

يجب أن يتم دفع الأجور في أيام العمل وفي محل الشغل .

المادة ٤٨ : - 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 ٤٩ : - للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة (٦٧٧) من قانون الموجبات والعقود .

إن الأشياء المنقولة المسلمة إلى أجير لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنتين من تاريخ إنجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ١٠ تشرين أول ١٩٣٢ المختص برهن الأشياء المنقولة وذلك لكي يحصل الأجير على البديل المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم إليه .

## الفصل الخامس

### في الصرف من الخدمة

المادة ٥٠ : - ( المعدلة بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦ / ٢ / ١٩٧٥ ) .

آ - يحق لكل من صاحب العمل والعمال أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام 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 العامل ، وسنه ، ومدة خدمته ، ووضعه العائلي والصحي ، ومقدار الضرر ، ومدى الإساءة في استعمال الحق ، على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجره شهريين وأن لا يزيد عن بدل أجره اثني عشر شهراً . وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة .

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

ب- على من يتذرع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزه ، أن يقيم الدعوى بذلك أمام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ ، وله أن يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الإثبات .

وعلى المجلس التحكيمي أن يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر .

ج- يجب على كل من صاحب العمل والعمال أن يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد ، قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون ، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ستة سنوات ، وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر . 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 أجر مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً .

إذا تعاقد العامل 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 يحكم به لصاحب العمل الأول .



- خلافاً لأحكام هذه الفقرة ، إذا كان العامل معيناً تحت التجربة ، يحق له كما يحق لصاحب العمل ، أن يفسخ عقد العمل دون أي إنذار أو تعويض خلال الأشهر الثلاثة التي تلي استخدامه .
- د- يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تمّ في الحالات التالية :
- ١- لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها .
  - ٢- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص .
  - ٣- لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة .
  - ٤- لتقدمه بحسن نية شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك .
  - ٥- لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء .
- هـ- خلافاً لأحكام البند الأول من الفقرة - أ - وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة ٧٤ من قانون العمل ، يتوقف صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول ، وطيلة مدة ولايتهم ، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص .
- وعلى صاحب العمل ، في هذه الحالة ، أن يدلي بجميع الأسباب التي حملته على الصرف وله أن يوقف العامل عن العمل فوراً 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 بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل .

- وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله تحت طائلة تضمينه ، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية ، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة /أ/ من هذه المادة .
- و- يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء ، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل .

وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه ، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيرا الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم .

ز- يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقا للفقرة السابقة ، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية ( أفضلية ) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته وأمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها .

المادة ٥١ : - للأجير خلال مدة الإنذار ان يتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتش عن عمل آخر .

المادة ٥٢ : - ( المعدلة بالقانون رقم / ٢٠٧ / تاريخ ٢٦ / ٥ / ٢٠٠٠ ) :

لا يُوجّه الإنذار :

١- إلى المرأة الحامل .

٢- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة .

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

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

المادة ٥٣ : - إذا خالف رب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار يجب عليه أن يدفع أجره الأيام الداخلة في مدة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز له أن يقدم الإنذار عليها .

المادة ٥٤ : - إلى أن يسنّ تشريع الضمان الاجتماعي ، على رب العمل أن يدفع للأجير المصروف من الخدمة لأي سبب من الأسباب غير المذكورة في المادة ( ٧٤ ) تعويض صرف يعادل أجره شهر عن كل سنة خدمة أو أجره نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة .

لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ( ١٠ ) من قانون التجارة .

المادة ٥٥ : - ( المعدلة بالقانون رقم ٨٧ / ٥ / تاريخ ٢ / ٥ / ١٩٨٧ )

١- للأجير البالغ من العمر ستين عاما أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف . كما وللأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكما خضوعه لأحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل إلى ما بعد سن الرابعة والستين .

٢- إذا طلب الأجير أو المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاما أو بعد انقضاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها ، لا يحق له أي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حال استمراره في الخدمة حتى سن الرابعة والستين .

المادة ٥٦ : - يستحق التعويض المشار إليه في المواد السابقة إلى الأجراء كافة أيا كانت الفئة التي ينتمون إليها حتى ولو كانوا خارج الملاك ، موقتين أو مياومين ، بشرط أن يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل .

إن مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض .

- المادة ٥٧ : - إن الأجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الأجر الأخير المدفوع قبل الصرف أو العلم السابق بالصرف .
- يقصد بالأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي .
- أما إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي يتقاضاه فعلاً الأجير خلال الأثني عشر شهراً قبل الصرف .
- في حالة الوفاة يحق للورثة تناول تعويضات الصرف من الخدمة نفسها إذا كانت مستحقة لمورثهم في حال صرفه .
- المادة ٥٨ : - إن إيجار الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وتعويض الصرف . والأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم ، بما يتعلق بتعويضات الصرف ، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة .

٧

- المادة ٥٩ : ( المعدلة بموجب القانون رقم /١٢٩/ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠ )
- كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب 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 المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل . يستثنى حصراً الأجراء الفلسطينيين اللاجئون المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات - مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - من شروط المعاملة بالمثل ورسم إجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل .
- ويستفيد أيضاً من تعويض الصرف العاملة أو المستخدمة التي تضطر إلى ترك العمل بسبب الزواج على شرط أن تقدم الإنذار في المدة المعينة في المادة ( ١٣ ) وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة . ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبيت من الزواج .
- المادة ٦٠ : - إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو تنازل أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة ، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة .

## الفصل السادس

### في وقاية الأجراء

- الصحة والسلامة :

المادة ٦١ : - مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ( ٢١ ) تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٣١ ، المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة ، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الاشتراعي الآنف الذكر ، وبأحكام المادة (٦٤٧) من قانون الموجبات والعقود ، يجب أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة ( ٨ ) من هذا القانون نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضرورييتين للأجراء .

- ويجب أن تكون المؤسسة مهيأة على وجه يضمن سلامة الأجراء . أما الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الانتقال والأدوات والعدد فيجب أن تراعى في تركيبها وحفظها أفضل شروط ممكنة للسلامة .

المادة ٦٢ : - تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مصلحة الشؤون الاجتماعية .

١- التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ، ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الأجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحريق .

٢- التعليمات الخاصة المتعلقة إما ببعض الحرف ، وإما ببعض أنواع العمل وذلك حسب الضرورات .

المادة ٦٣ : - بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار إليها في المادة السابقة يجب على المفتشين أن يندروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقيدهم بتلك التعليمات قبل أن ينظموا محضراً بحقهم .

المادة ٦٤ : - ينظم هذا الإنذار خطياً ويدون في سجل أعد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لإزالة تلك المخالفات .

المادة ٦٥ : - يحظر على كل رئيس مؤسسة أو مدير أو متولي الإدارة أو رئيس ورشة ، وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين أن يسمح بإدخال أو توزيع المشروبات الكحولية كافة في المؤسسات المنصوص عليها في المادة الثامنة من هذا القانون بقصد استهلاكها من قبل الأجراء في محل العمل . ويحظر على كل رئيس مؤسسة أو مدير أو متولي الإدارة أو رئيس ورشة ، وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين أن يسمح بدخول أشخاص في حالة السكر إلى المؤسسات المشار إليها في المادة الثامنة من هذا القانون أو بإقامتهم فيها .

### الباب الثاني

#### فصل وحيد

#### في تنظيم العمل

المادة ٦٦ : - على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيرواً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء لتنظيم العمل في مؤسسته .

يجب أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير الاقتصاد الوطني .

المادة ٦٧ : - 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 الاقتصاد الوطني .

- تراعى في تنظيم الجدول الأمور المبينة في المواد التالية :
- المادة ٦٨ : - إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب 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 .
- المادة ٦٩ : - إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ضرر مادي لرب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم .

## ٨

- المادة ٧٠ : - في جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .
- المادة ٧١ : - إن الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب أن تخصص بتمامها بالأعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الأجراء وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير الاقتصاد الوطني .
- المادة ٧٢ : - إذا أوقف الأجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفاً عن العمل حكماً وحالماً يخلى سبيله يعاد إلى العمل الذي كان يمارسه أو إلى عمل مماثل .
- المادة ٧٣ : - تدون العقوبات المفروضة على الأجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الأجير المعاقب ونوع المخالفة وتاريخها ومقدار العقوبة ، وكيفية تنفيذها .
- ولمفتشي العمل أن يطلعوا في كل حين على هذا السجل وأن يطلعوا بشأن العقوبات المفروضة لجميع الإيضاحات اللازمة .
- المادة ٧٤ : - لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية :
- ١- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة .
  - ٢- إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه .
  - ٣- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يعلم خطياً بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة أيام من التثبت منها .
  - ٤- إذا أقدم الأجير بالرغم من التوبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة .
  - ٥- إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية يجب أن يبين الأجير لرب العمل أسباب الغياب خلال أربع وعشرين ساعة من رجوعه .

وعلى رب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطيا عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعي .

٦- إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية ، أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به ، وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ( ٣٤٤ ) من قانون العقوبات .

٧- إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل .

المادة ٧٥ : - يحق للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية :

١- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعه في شروط العمل عند إجراء العقد على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة .

٢- إذا لم يتم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون .

٣- إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته .

٤- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال العنف في شخص الأجير .

المادة ٧٦ : - إذا ترك الأجير عمله لأحد الأسباب المبينة في المادة السابقة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون .

### الباب الثالث

#### فصل وحيد

#### في المجلس التحكيمي

المادة ٧٧ : - ينشأ في مركز كل محافظة مجلس تحكيمي يؤلف بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزيرى العدالة والاقتصاد الوطني من :

قاض : رئيس

ممثل عن أرباب العمل : عضو

ممثل عن الأجراء : عضو

ويعين أيضا عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل والآخر عن الأجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند تعذر أو غيابه ويقوم رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية أو من ينتدبه بوظيفة مفوض الحكومة لدى هذا المجلس .

المادة ٧٨ : - يشترط في ممثلي أرباب العمل والأجراء الأصليين والملازمين :

١- أن يكونوا لبنانيين .

٢- أن يكونوا أتموا الواحدة والعشرين من العمر .

٣- أن يكونوا غير محكوم عليهم لجنائية أو لجريمة شائنة .

٤- أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل .

٩

المادة ٧٩ : - يختص المجلس التحكيمي .

- ١- بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور .
  - ٢- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ( ٢٥ ) الصادر في ٤ أيار سنة ١٩٤٣ .
  - ٣- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل وفرض الغرامات ، وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون .
- المادة ٨٠ : - ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة .
- تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات ، فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر .
- المادة ٨١ : - إن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى الاعتراض . يقدم الاعتراض وفقاً للأصول العادية .
- المادة ٨٢ : - يتقاضى أعضاء المجلس التحكيمي تعويضاً يحدد بمرسوم .

#### الباب الرابع

#### في النقابات

#### الفصل الأول

#### أحكام عامة

- المادة ٨٣ : - في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي .
- المادة ٨٤ : - تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهن وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية .
- ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية .
- المادة ٨٥ : - لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة .
- أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية .

## الفصل الثاني

### تأسيس النقابات

- المادة ٨٦ : - لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير الاقتصاد الوطني .
- المادة ٨٧ : - يقدم طلب الترخيص إلى وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤون الاجتماعية - وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول .
- لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية .
- المادة ٨٨ : - يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين .
- تلتصق أوراق التمغة على النسخة الأولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق .
- والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية .
- المادة ٨٩ : - على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد الوطني .

### الفصل الثالث

#### الانتساب إلى النقابة

- المادة ٩٠ : - كل من رب العمل والأجير حرّ في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب .
- المادة ٩١ : - يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة :
- ١- أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية .
  - ٢- أن يمارس المهنة وقت الطلب .
  - ٣- أن يكون قد أتمّ الثامنة عشرة من العمر .
  - ٤- أن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو لجرime شائنة .
- المادة ٩٢ : - يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات ( ٢ و ٣ و ٤ ) من المادة السابقة وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان .
- على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا وإنما يحق لهم أن يتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة .

١٠

- المادة ٩٣ : - يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقاً بتذكرة الجنسية وشهادة عمل مصدقاً عليها من مصلحة الشؤون الاجتماعية تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة .
- وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوماً .
- المادة ٩٤ : - يحق للطالب أن يعترض على قرار الرفض إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم .



- المادة ٩٥ : - لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك .
- المادة ٩٦ : - العضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية أن يعترض على قرار الفصل إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم .
- المادة ٩٧ : - لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة .
- المادة ٩٨ : - يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البديل إلا بموافقة ثلثي أعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة الاقتصاد الوطني .

#### الفصل الرابع

##### إدارة أعمال النقابة

- المادة ٩٩ : - يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل واثنى عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين .
- المادة ١٠٠ : - ( المعدلة بموجب القانون رقم ٤١ تاريخ ١٥ / ٦ / ١٩٧١ ) .
- ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري ، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليين، وينتخب بدلا عنهم ، ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم .
- المادة ١٠١ : - ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق .
- رئيس المجلس هو رئيس النقابة .
- المادة ١٠٢ : - تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم .
- المادة ١٠٣ : - لا يجوز للمجلس أن يعقد قرصاً ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني .
- المادة ١٠٤ : - تتخذ النقابة سجلاً تقيّد فيه أسماء أفرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم ، وسجلاً آخر تبين فيه الواردات والمصاريف .

#### الفصل الخامس

##### أحكام ختامية

- المادة ١٠٥ : - إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أي عملاً لا يدخل في اختصاصه ، حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل . وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء .
- المادة ١٠٦ : - للنقابات أن تتخذ لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على أن يرخص لها من وزارة الاقتصاد الوطني وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات .

## الباب الخامس

### في العقوبات

المادتان ١٠٧ و ١٠٨ :- ( عدلتا بقانون ١٧ / ٩ / ١٩٦٢ والمرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤ / ٥ / ١٩٦٨ )  
المادة الأولى : - تلغى المادتان ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦ ، وتستبدل  
بالمواد التالية:

المادة الثانية : - كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة بتطبيقه وتنفيذه تحال إلى  
المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين / ١٠٠٠ /  
ليرة و / ١٠٠٠ / ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين  
وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة .

( أضيفت بالمرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤ / ٥ / ١٩٦٨ ) .

- لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف  
سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه خطياً بتصحيح أوضاعه ويحكم في كل مخالفة على  
حدة تعدد بتعدد الاجراء ولا يجوز إدغام العقوبات .

المادة الثالثة : - ( المعدلة بالمرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤ / ٥ / ١٩٦٨ ) .

- لا يلاحق المخالف أمام المحاكم إذا دفع خلال خمسة عشر يوماً من تنظيم محضر ضبط  
الحد الأدنى للغرامة المنصوص عنها في المادة ٢ من هذا القانون إلا في حالة تكرار  
المخالفة خلال مدة سنة .

١١

المادة الرابعة : - ( المعدلة بالمرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ٤ / ٥ / ١٩٦٨ ) .

- إذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها ، أو  
عرقل أعماله ، أو منعه من القيام بها ، يعاقب بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عنها  
بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة  
أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين على أن لا تمنح الأسباب المخففة ولا وقف التنفيذ ،  
وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة .

المادة الخامسة : - إذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب  
الإنذار الموجه من قبل اللجنة المختصة ، يحق للمدير العام لوزارة العمل والشؤون  
الاجتماعية أن يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتاً ، لمدة لا تتجاوز عشرة أيام على أن تدفع  
أجور الأجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل .

المادة السادسة : - تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لأحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة  
به ، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت عكسها .

المادة السابعة : - يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٩ :- - تعين في الحكم المهلة التي يجب أن تنفذ خلالها أعمال السلامة والوقاية الصحية . وإذا لم  
تنفذ هذه الأعمال ضمن المهلة المعينة فللمحكمة أن تقضي بإقفال المؤسسة .

الباب السادس  
في مكاتب الاستخدام

- المادة ١١٠ : - على البلديات في مركز كل محافظة أن تنشئ مكتباً للاستخدام يعمل تحت إدارة رئيس البلدية وإشراف وزارة الاقتصاد الوطني . مصلحة الشؤون الاجتماعية .
- ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير الاقتصاد الوطني .
- ( المضافة بالقانون ٣٩ تاريخ ١٤ / ٦ / ١٩٧١ ) .
- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون أن تتقدم خلال ثلاثة أشهر بطلب الترخيص المذكور .
- يحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إلغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقييد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي أنشئ المكتب من أجله أو إلحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة أو المصلحة العامة .
- يشترط للموافقة على طلب الترخيص :
- ١- إذا كان طالب الترخيص 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 .
- ٢- إذا كان الشخص معنوياً :
- أ - أن يكون منشأً وفقاً للقوانين المرعية الإجراء .
- ب - أن تجيز له أنظمته ممارسة هذا العمل .
- ٣- تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة .

المادة ١١١ : - مكاتب الاستخدام تختص :

- ١- بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها .
- ٢- بتسهيل إيجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية .
- ٣- بتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة أو من منطقة إلى منطقة .
- ٤- تنظيم إحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الأوقات التي تعينها وزارة الاقتصاد الوطني .

الباب السابع  
أحكام نهائية

- المادة ١١٢ : - تشمل أحكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبيق أحكامه في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد ( ٨٣ وما يليها ) من هذا القانون .
- إن الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية تبث فيها المحاكم الواضحة يدها عليها .
- المادة ١١٣ : - تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق أحكام هذا القانون .
- المادة ١١٤ : - ألغيت جميع القوانين والأنظمة المخالفة لأحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه .

١٢

- ملحق رقم ( ١ ) -

- يحظر تشغيل الأولاد والأحداث والنساء في الصناعات والأشغال الآتية وفقا لأحكام المواد ( ٢٢ و ٢٣ و ٢٧ ) :
- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة .
  - ٢- العمل في الأفران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية .
  - ٣- تفضيض المرايات بطريقة الزئبق .
  - ٤- صنع المتفجرات ومعالجتها بالأيدي .
  - ٥- سيك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص .
  - ٦- لحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي .
  - ٧- صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية .
  - ٨- الدهان بطريقة الديكو .
  - ٩- تغليب ومعالجة أو تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
  - ١٠- تركيب مزيج اللحام أو أمزجة معدنية محتوية على أكثر من ١٠ بالمئة من الرصاص .
  - ١١- صنع الليتارج والماسيكو والمنيوم والسيروز أورنج أو سلفات أو كربونات أو سيليكات الرصاص .
  - ١٢- عملية الميح والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية أو إصلاحها .
  - ١٣- تنظيف المعامل التي تجري فيها الأعمال المنصوص عليها تحت رقم : ( ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ ) .
  - ١٤- قيادة الآلات ذات المحركات الكبرى .
  - ١٥- إصلاح أو تنظيف الآلات ذات المحركات أثناء دورانها .
  - ١٦- صنع الإسفلت .
  - ١٧- أعمال الدباغة .
  - ١٨- العمل في مستودعات الأسمدة المستخرجة من مواد البراز أو الزبل أو العظم أو الدم .
  - ١٩- سلخ جلود الحيوانات .

- إن قبول الأحداث في إحدى المصانع أو المعامل بقصد التعليم أو الإعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام ، شرط أن يكون المصنع أو المعمل قد استحصل من أجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة .

- ملحق رقم ( ٢ ) -

- الصناعات التي يخضع استخدام الأحداث فيها لتقديم شهادة طبية .  
- يحظر تشغيل الأولاد ويخضع تشغيل الأحداث في الصناعات والأشغال الآتية وفقا لأحكام المادتين ( ٢٢ و ٢٣ ) :

١- طبخ الدم . ٢- طبخ العظام . ٣- طبخ الصابون . ٤- طبخ الشحم . ٥- طبخ الأسمدة .  
٦- كل عملية ذات علاقة بصنع الجلود . ٧- صنع الغراء . ٨- صنع السمينتو . ٩- قطاف القطن ( العمل في محلات قطف القطن ومحلات الآلات ) . ١٠- صنع الزجاج . ١١- صنع السكر . ١٢- قيس القطن . ١٣- الطباعة . ١٤- نسل الخرق وصناعتها . ١٥- صنع القنب والكتان والصوف . ١٦- نقش وتقصيب الرخام وسائر الحجارة . ١٧- حرفة النحاس . ١٨- صناعة التبغ . ١٩- غزل ونسيج وحياكة الحرير والقطن والكتان بواسطة الآلات . ٢٠- أشغال البناء ويستثنى من ذلك الأبنية في الأرياف التي لا يتجاوز علوها الأقصى ثمانية أمتار . ٢١- تركيب الدهان والدهن اللمع . ٢٢- الحدادة . ٢٣- نقل المسافرين أو البضائع على الطرق العادية والحديدية والنهرية وتعاطي نقل البضائع ضمن المستودعات والعنابر وعلى الجسور والأرصفة .

بيروت في ٢٣ أيلول

سنة ١٩٤٦

الإمضاء : بشارة خليل الخوري

وزير الاقتصاد الوطني

الإمضاء :

الإمضاء : سعدى المنلا

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

وزير العدلية

الإمضاء : سعدى المنلا

أحمد الحسيني

مرسوم رقم ٩٨١٦

وضع مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٥٩٧٠ تاريخ ١٤ / ١١ / ١٩٦٦ الرامي إلى تعديل أحكام قانون ١٧ أيلول سنة ١٩٦٢ وذلك لجهة تعديل وتحديد النصوص القامعة للجرائم المتعلقة بمخالفات قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي واستخدام الأجانب بدون إجازة عمل ، موضع التنفيذ .

إن رئيس الجمهورية اللبنانية

بناء على الدستور اللبناني لا سيما المادة ٥٨ منه

وبما أن الحكومة أحالت على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٥٩٧٠ تاريخ ١٤ / ١١ / ١٩٦٦ مشروع قانون معجل يرمي إلى تعديل أحكام قانون ١٧ أيلول سنة ١٩٦٢ وذلك لجهة تعديل وتحديد النصوص القامعة للجرائم المتعلقة بمخالفات قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي واستخدام الأجانب بدون إجازة عمل .  
وبما أنه انقضى أكثر من أربعين يوماً على إحالة مشروع القانون المذكور على مجلس النواب دون أن يبت به .

بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

وبعد موافقة مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٤ نيسان ١٩٦٨ .

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : - يوضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٥٩٧٠ تاريخ ١٤ / ١١ / ١٩٦٦ الرامي إلى تعديل أحكام قانون ١٧ أيلول سنة ١٩٦٢ وذلك لجهة تعديل وتحديد النصوص القامعة للجرائم المتعلقة بمخالفات قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي واستخدام الأجانب بدون إجازة عمل ، التالي نصه:

المادة الأولى : تضاف إلى المادة ( ٢ ) من قانون ١٧ أيلول سنة ١٩٦٢ المتعلق بإلغاء واستبدال أحكام المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الفقرة التالية :

- لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره أو إنذار من يقوم مقامه خطأً بتصحيح أوضاعه ويحكم في كل مخالفة على حدة بتعدد بتعدد الأجراء ولا يجوز إدغام العقوبات .

المادة الثانية : تعدل المادة ( ٣ ) من قانون ١٧ أيلول سنة ١٩٦٢ على النحو التالي :

- لا يلاحق المخالف أمام المحاكم إذا دفع خلال خمسة عشر يوماً من تنظيم محضر ضبط الحد الأدنى للغرامة المنصوص عنها في المادة ٢ من هذا القانون إلا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة .

المادة الثالثة : تعدل المادة ( ٤ ) من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ على النحو التالي :

- إذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها ، أو عرقل أعماله ، أو منعه من القيام بها ، يعاقب بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين على أن لا تمنح الأسباب المخففة ولا وقف التنفيذ ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة .

المادة الرابعة : يعاقب الذي يستخدم أجنبياً بعقد عمل أو إجازة صناعة بدون موافقة مسبقة أو إجازة عمل صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بغرامة يجب أن لا تقل في مطلق الأحوال عن ٥٠ ليرة لبنانية عن كل يوم استخدمه فيه وأن لا تزيد عن مائة ليرة وتضاعف هذه العقوبة عند تكرار المخالفة خلال ٣ سنوات .

المادة الخامسة : كل مخالفة لأحكام المادة ( ٨٠ ) من قانون الضمان الاجتماعي الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عنها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ وتعديلاته وتطبق بشأنها الأحكام المنصوص عنها في المادة ( ٢ ) من هذا القانون وتدفع الغرامات لإدارة - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . أما العراقيين والمعارضة التي يتعرض لها موظفو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أثناء قيامهم بوظيفتهم فتعاقب وفقاً لأحكام المادة الثالثة من هذا القانون ولموظفي الصندوق أن يطلبوا مؤازرة الإدارات العامة وقوى الأمن بالمهمة الموكولة إليهم عند الاقتضاء .

المادة السادسة : تطبق الأصول الموجزة على مخالفات قانون العمل والأنظمة المتعلقة به وعلى مخالفات قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وعلى مخالفات استخدام وعمل الأجانب .

المادة السابعة : تلغى جميع النصوص التي تتعارض مع أحكام هذا القانون أو التي لا تتفق مع مضمونه .

٢

المادة الثامنة : يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

المادة الثانية : - ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة ويعمل به فور نشره في الجريدة الرسمية .

سن الفيل في ٤ أيار ١٩٦٨

صدر عن رئيس الجمهورية

الإمضاء : شارل الحلو

رئيس مجلس الوزراء

الإمضاء : عبد الله اليافي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

الإمضاء : ادوار حنين

قرار رقم ١٠٧ / ١

بتعليق قرارات تحديد مواقيت الفتح والإقفال في  
الأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة ، وتأليف لجنة  
لاقتراح تنظيم ملائم

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بناء على المرسوم رقم ٩٤٣٢ تاريخ ٨ / ٢ / ١٩٦٨

بناء على القانون رقم ٤٨ / ٦٦ الصادر بتاريخ ٢٦ آب سنة ١٩٦٦ بإضافة المادة ٣٥ مكرر  
إلى قانون العمل ، والمتعلق بتحديد مواقيت العمل ، والفتح والإقفال في الأعمال والمهن الواحدة  
والمتشابهة .

بناء على النتائج التي حققها تنظيم مواقيت العمل في بعض المهن والأعمال واختلاف أصحاب  
العمل ، أنفسهم حول هذا التنظيم وآثاره .

بناء على ضرورة إعادة النظر بالقرارات التي أصدرتها هذه الوزارة ، لتحقيق التنظيم المنشود في ضوء  
التجارب التي أجرتها ، بما يحقق رغبة الأكثرية المساواة ويؤمن المصلحة العامة .

بناء على اقتراح المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

يقرر ما يأتي

المادة الأولى : - تعلق جميع القرارات الصادرة عن هذه الوزارة ، والمتعلقة بتحديد مواقيت الفتح والإقفال في  
نطاق محافظة مدينة بيروت وضواحيها وذلك لمدة خمسة أشهر اعتباراً من تاريخ صدور هذا  
القرار .

المادة الثانية : - لا يمس هذا التعليق حقوق الأجراء المكتسبة بموجب القرارات والمشار إليها في المادة السابقة  
وعلى أصحاب العمل تمكينهم من الاستفادة من أيام الراحة والتعطيل كما هي محددة بهذه  
القرارات تحت طائلة المسؤولية .  
وبكلف تفتيش العمل بملاحقة المخالفين لهذه الأحكام .

المادة الثالثة : - تشكل لجنة تضم :

رئيساً

- رئيس مصلحة العملة والعلاقات المهنية

- ممثل عن وزارة الاقتصاد الوطني

عضواً ومقرراً

رئيس دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة

- ممثل عن محافظة بيروت

- ممثل عن غرفة التجارة في بيروت .

- ممثل عن النقابة المعنية بالمهنة المراد تنظيمها .

- وعند عدمها ، ممثل عن أصحاب المهنة .

على أن تتولى هذه اللجنة ، دراسة موضوع تنظيم العمل ، في مختلف قطاعات المهن الواحدة  
والمتشابهة ، في نطاق مدينة بيروت ، وتقديم اقتراحاتها خلال فترة لا تتجاوز خمسة أشهر ، من  
تاريخ صدور هذا القرار .



المادة الرابعة : - ينشر ويبلغ هذا القرار حيث تدو الحاجة .

بيروت في ١٣ / ٣ / ١٩٦٨  
وزير العمل والشؤون الاجتماعية  
التوقيع : ادوار حنين

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

قرار رقم ٥٤ / ١

يتعلق بمواقيت العمل والفتح والإقفال لتجار الأحذية  
لبعض مناطق مدينة بيروت

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بناء على المرسوم رقم ٦٣١٧ تاريخ ٦ / ١٢ / ١٩٦٦

بناء على القانون رقم ٤٨ / ٦٦ الصادر بتاريخ ٢٦ آب ١٩٦٦ بإضافة المادة ٣٥ مكرر من قانون العمل والمتعلق بتحديد مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات والأعمال والمهنة الواحدة والمتشابهة .

بناء على التحقيق الذي قامت به دائرة تفتيش العمل بالطلب المقدم من تجار الأحذية في ساحة النجمة وشارع المعرض المسجل في دائرة التفتيش العمل تحت رقم ٤٤ / ١٢ تاريخ ١١ / ١ / ١٩٦٨ .

وبناء على اقتراح المدير العام

يقرر ما يأتي

المادة الأولى : - تحدد مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات التي تتعاطى تجارة الأحذية في الشوارع الآتية :

- ساحة النجمة وشارع المعرض .

يحددهما جنوباً شارع الأمير بشير ، شمالاً شارع ويفان ، شرقاً سوق اللحامين وكنيسة الروم الكاثوليك وسوق الدالين وجامع السراي ، غرباً شارع الكبوشية بما فيها المؤسسات الكائنة في شارع رياض الصلح والبرلمان حتى ملتقى هذين الشارعين لباب إدريس .

أ - من الساعة الثامنة والنصف صباحاً حتى الساعة الثامنة عشرة والنصف مساءً .

ب - يقفل الأشخاص المذكورين مؤسساتهم إقفالاً كاملاً طيلة أيام الأحد وفي الأيام التالية : عيد أول أيار والاستقلال .

ج - تقفل المؤسسات المشار إليها أعلاه أبوابها طيلة أشهر تموز وآب وأيلول بعد ظهر كل يوم سبت اعتباراً من الساعة الرابعة عشرة ولا تفتح إلا صباح يوم الاثنين .

المادة الثانية : - لا يحق لأي شخص من الأشخاص المشار إليهم في المادة الأولى أن يفتح مؤسسته أو يمارس عمله فيها خارج الأوقات المبينة في المادة السابقة .

المادة الثالثة : - تعلق المؤسسات المشار إليها في المادة الأولى ، بياناً بمواقيت العمل والفتح والإقفال كما هي محددة بهذا القرار ، على باب المؤسسة الخارجي .

المادة الرابعة : - كل مخالفة لأحكام هذا القرار تعاقب وفقاً لأحكام المادة الأولى من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ المعدل للمادتين ١٠٧ و ١٠٨ منه .  
المادة الخامسة : - ينشر ويبلغ هذا القرار حيث تدعو الحاجة .

بيروت في ٦  
شباط ١٩٦٨  
وزير العمل والشؤون الاجتماعية  
الإمضاء : سليمان الزين

رقم ٩٢٦ / ٤ وزارة الداخلية

الجمهورية اللبنانية  
وزارة العمل  
= = =

قرار رقم ١/٧٠  
يتعلق بتنظيم عمل مكاتب  
استقدام الخادمت الأجنبيات

إنّ وزير العمل ،  
بناءً على المرسوم رقم /١٠٠٥٧/ تاريخ ١٧/٤/٢٠٠٣ ( تشكيل الحكومة ) ،  
بناءً على القانون الصادر بتاريخ ٢٢/٩/١٩٤٦ وتعديلاته (قانون العمل ) ،  
بناءً على المرسوم رقم /١٧٥٦١/ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ ( تنظيم عمل الأجانب ) ،  
ونظراً لتزايد عدد الخادمت الأجنبيات العاملات في لبنان ، وكثرة المشاكل التي  
أصحاب المكاتب والأجنبيات وأصحاب المنازل والناطقة  
تحصل بين  
عن استقدام وتشغيل  
المكاتب وتحديد العلاقة والمسؤولية بين الأفرقاء الثلاثة ،  
بناءً على الدراسة التي أعدتها اللجنة المشكلة بموجب القرار رقم ٣٧٨ / ٢ تاريخ  
٢٦/٦/٢٠٠٣ المكلفة دراسة أوضاع الخادمت الأجنبيات ومكاتب  
الاستقدام .

بناءً على اقتراح المدير العام ،

يقرر ما يأتي :

المادة الأولى : على كل من يرغب في استقدام الخادمت الأجنبيات للعمل في منازل الأفراد أن يحصل على  
ترخيص من وزارة العمل .

المادة الثانية : يشترط للحصول على هذا الترخيص توفر الشروط التالية :

- طلب استحصال على رخصة لاستخدام خادمت أجنبيات وفق نموذج خاص في دائرة الاستخدام - مصلحة القوى

العاملة ، ترفق به المستندات التالية :

- شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة خمسين مليون ليرة لبنانية .

- تعهد مسجل ومصدق من الكاتب العدل يتعلق بتطبيق قوانين وانظمة وزارة العمل

وتحمل المسؤولية المترتبة

عن أية مخالفة .

- صورة عن السجل التجاري للمؤسسة لا يتعارض موضوعه مع عمل المكتب ، وان لا

يتضمن عبارة تعاطي

الإستخدام وتأمين الأجراء .

- صورة عن سند ملكية أو إيجار المؤسسة مصدقة من المراجع المختصة .

- سجل عدلي لصاحب المؤسسة ولكافة الشركاء في الشركة لا يعود تاريخه لأكثر من شهر

- صورة عن هوية صاحب المؤسسة وأي شريك في الشركة .

.../...

المادة الثالثة : على صاحب الطلب أن يكون لبنانياً متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو مخالفة

للآداب العامة والأخلاق .

المادة الرابعة : تقدم الطلبات في دائرة الاستخدام ، مصلحة القوى العاملة ، وتحدد مهلة تقديمها وأصول البت بها بقرار يصدر عن الوزير .

المادة الخامسة : لا يحق لأي فرد أو شركة أو مؤسسة الحصول على أكثر من ترخيص واحد أو أن يكون شريكاً في شركة أخرى تتعاطى استخدام الخادمت ، ويشمل هذا الإجراء افراد العائلة ( الزوج - الزوجة - الأبناء ) الذين يعيشون في منزل واحد .

المادة السادسة : لا يحق لصاحب المؤسسة أو للشركاء مجتمعين ومنفردين التنازل عن رخصة المكتب أو بيعها أو تأجيرها .

المادة السابعة : يمنع على المكاتب تغيير مكان عملها قبل موافقة وزارة العمل ، وعليها لهذه الغاية تقديم طلب تغيير المكان لدى دائرة الإستخدام ، مصلحة القوى العاملة .

المادة الثامنة : يحق لكل مكتب استخدام تعيين مندوب واحد يمثلته لدى الوزارة ، ويشترط بهذا المندوب ان يكون لبنانياً ، غير محكوم بجريمة

شائنة ، وأن يكون مفوضاً من قبل المسؤول عن المكتب ، بموجب وكالة رسمية مسجلة لدى كاتب العدل ، على أن لا يشمل هذا التفويض حق التوقيع عن صاحب المكتب أو أحد الشركاء المفوض بالتوقيع أصولاً . ولا يحق لصاحب المكتب أو أحد الشركاء أو المندوب عنه أن يكونوا مندوبين لمكتب آخر .

المادة التاسعة : تزود وزارة العمل مندوبي المكاتب ببطاقة صادرة عن الوزارة ، وعلى المندوب أن يحمل هذه البطاقة بشكل ظاهر أثناء وجوده في الوزارة .

المادة العاشرة : يتحمل صاحب المكتب والشركاء في الشركة المسؤولية الكاملة عن الطلبات المقدمة من المكتب ومن صحة المعلومات الواردة فيها . ويحظر على أي منهم التوقيع عن الكفيل على طلب الموافقة المسبقة .

المادة الحادية عشرة : يحظر على المكاتب استخدام خادمت منازل على أسماء كفلاء وهميين بغية تشغيلهم بأجر يومي أو شهري في أماكن متعددة، او استخدامهم في مؤسسات أو شركات .

المادة الثانية عشرة : يتحمل المسؤول عن المكتب نفقات إعادة الأجنبيّة إلى بلدها وتأمين بديل عنها دون تحميل صاحب العمل اية نفقات إضافية في الحالات التالية :

إذا هربت أو تبين أنها حامل أو مصابة بمرض عقلي أو مرض سار أو معد أو إعاقة لا تمكنها من

العمل بشكل طبيعي ، وذلك خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ الدخول إلى لبنان .

المادة الثالثة عشرة : يتعهد الكفيل صاحب المنزل بتأمين الملابس والغذاء والدواء والمكان المقبول لنوم

واستراحة الخادمة ، ودفن البدل الشهري عند نهاية كل شهر ، وتقديم المساعدة اللازمة لتحويل

رواتبها إلى الخارج عند الطلب ، كما يتعهد بإعطائها فترات كافية للراحة ، وعدم إساءة معاملتها ،

أو التعرض لها بالضرب تحت طائلة الملاحقة القضائية .

.../...

٣

المادة الرابعة عشرة : على مكتب الإستقدام ان يضع جدولاً للإتصال الدوري بالكفلاء والخدمات اللواتي

يعملن لديهم ، بغية التأكد من حسن أداء الخادمة لعملها من جهة ، وعدم إساءة

معاملتها وحصولها على كافة حقوقها من جهة أخرى ، وعليه إبلاغ الوزارة ، مصلحة

القوى العاملة ، عن الحالات التي تستوجب تقديم شكوى بحق الخادمة أو الكفيل .

المادة الخامسة عشرة : يحظر على مسؤولي او موظفي مكاتب الإستقدام التعرض بالضرب للخدمات وفي

حال حصول خلافات بينهم وبين أصحاب العمل والخادمة ، أو بين هذين الأخيرين عليهم

إبلاغ وزارة العمل بالموضوع وتقديم شكوى إذا لزم الأمر .

المادة السادسة عشرة : ينظم كل مكتب سجلاً خاصاً ، ترقم صفحاته وتختتم بخاتم مصلحة القوى العاملة

يدون فيه : اسم الأجنبية وجنسيتها ، واسم صاحب العمل وعنوانه

الكامل ، ورقم طلب الموافقة المسبقة وتاريخه وتاريخ الدخول إلى لبنان ، ورقم إجازة العمل

المادة السابعة عشرة : في حال عدم حصول الخادمة على إجازة عمل خلال شهرين من تاريخ دخولها إلى لبنان ، يتوجب على المسؤول عن المكتب الإتصال بالكفيل وإبلاغه وجوب الإستحصال على إجازة عمل ، وإذا تمتع الأخير عن ذلك ، عليه إبلاغ وزارة العمل مصلحة القوى العاملة بالموضوع ، وذلك عند انتهاء مهلة الثلاثة أشهر المحددة للحصول على إجازة العمل .

المادة الثامنة عشرة : يحظر على أصحاب المكاتب الإعلان عن الأسعار بأية وسيلة كانت وبشكل مباشر أو غير مباشر .

المادة التاسعة عشرة : تتولى دائرة تفتيش العمل في بيروت والدوائر الإقليمية في المحافظات مراقبة أعمال مكاتب الإستقدام ، وعليها تقديم تقرير مفصل عن أوضاع كل مكتب مرة كل ستة أشهر

المادة العشرون : ينظم في قلم مصلحة القوى العاملة ملف خاص لكل مكتب استقدام تسجل فيه الطلبات المقدمة من قبل كل مكتب خلال مدة سنة ، ويدون على كل طلب رقم الملف التسلسلي .

المادة الواحدة والعشرون : تكلف دائرة الإستخدام في مصلحة القوى العاملة تنظيم ملف خاص لكل مكتب ، يتضمن كافة المستندات والمعلومات الأساسية المتعلقة بالمكتب ، ويضم إلى الملف القرارات والشكاوى التي تحال إلى الدائرة للحفظ .

المادة الثانية والعشرون : تقدم الشكاوى والمراجعات المتعلقة بالخلافات بين أصحاب العمل والخادmates أو بين أحد هذين الطرفين والمكاتب ، في دائرة الإستخدام في بيروت ، وفي الدوائر الإقليمية في المحافظات وتحال تسلسلاً إلى المراجع المختصة في الوزارة مقترنة بالمقترحات المناسبة لآتة ء لقرار اللازم بشأنها .

المادة الثالثة والعشرون : ينشر هذا القرار ويبلغ حيث تدعو الحاجة ، ويبلغى كل نص يتعارض مع مضمونه .

٩ تموز ٢٠٠٣

وزير العمل

أسعد حردان