

دولة الامارات العربية المتحدة
قانون تنظيم علاقات العمل (8 / 1980)

عدد المواد: 193

فهرس الموضوعات

00. الباب الأول تعاريف وأحكام عامة (1 - 8)
 01. أ تعاريف (1 - 1)
 02. ب أحكام عامة (2 - 8)
01. الباب الثاني استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء (9 - 34)
 01. الفصل الأول استخدام العمال (9 - 19)
 02. الفصل الثاني تشغيل الأحداث (20 - 26)
 03. الفصل الثالث تشغيل النساء (27 - 32)
 04. الفصل الرابع أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء (33 - 34)
02. الباب الثالث عقود العمل والسجلات والأجور (35 - 64)
 01. الفصل الأول عقد العمل الفردي (35 - 41)
 02. الفصل الثاني عقد التدريب المهني (42 - 52)
 03. الفصل الثالث السجلات والملفات (53 - 54)
 04. الفصل الرابع الأجور (55 - 64)
03. الباب الرابع ساعات العمل والإجازات (65 - 90)
 01. الفصل الأول ساعات العمل (65 - 73)
 02. الفصل الثاني الإجازات (74 - 90)
04. الباب الخامس سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية (91 - 101)
05. الباب السادس قواعد التأديب (102 - 112)
06. الباب السابع في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة (113 - 141)
 01. الفصل الأول انتهاء عقد العمل (113 - 131)
 02. الفصل الثاني مكافأة نهاية الخدمة (132 - 141)
07. الباب الثامن التعويض عن أصابات العمل وأمراض المهنة (142 - 153)
08. الباب التاسع منازعات العمل الجماعية (154 - 165)
09. الباب العاشر تفتيش العمل (166 - 180)
10. الباب الحادي عشر العقوبات (181 - 186)
11. الباب الثاني عشر أحكام ختامية (187 - 193)

تعريف وأحكام عامة (1 - 8)

0.1 - أ

تعريف (1 - 1)

المادة 1

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقضي السياق بغير ذلك.

صاحب العمل : هوكل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه .

العامل: هو كل ذكر أو انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه ولوكان بعيدا عن نظره ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لاحكام هذا القانون .

المنشأة: هي كل وحدة اقتصادية فنية أو صناعية أو تجارية يعمل فيها عمال تهدف الى انتاج سلع أو تسويقها أو تقديم خدمات من أي نوع .

عقد العمل : هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة يبرم بين صاحب العمل والعامل يتعهد فيه الاخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل .

العمل : هو كل ما يبذل من جهد انساني - فكري أو فني أو جسماني - لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت .

العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفذه أو انجازه مدة محددة .
العمل الزراعي : هو العمل في حراثة الارض وزراعتها وجني محاصيلها من أي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك.

الخدمة المستمرة : هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة .

الأجر : هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدا أو عينا مما يدفع سنويا أو شهريا أو أسبوعيا أو يوميا أو على اساس الساعة أو القطعة أو تبعا للانتاج أو بصورة عمولات . ويشمل الاجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الاجر كل منحة تعطي للعامل جزاء أمانته أو كفايته اذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة ، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءا من الاجر لا تبرعا .

الأجر الأساسي : هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيا كان نوعها .

إصابة العمل : هي إصابة العامل بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

دائرة العمل : هي الفروع التابعة لوزارة العمل المختصة بشئون العمل في الامارات الاعضاء في الاتحاد.

0.2 - ب أحكام عامة (2 - 8) المادة 2

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون أو في أي قرار أو لائحته تصدر تطبيقاً لا حكمه ، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد .

المادة 3

لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:
أ- موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الإمارات الأعضاء في الدولة و موظفي ومستخدمي وعمال البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين والعمال العاملين في الهيئات العامة والمؤسسات العامة الاتحادية والمحلية وكذلك الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعينون على المشروعات الحكومية الاتحادية والمحلية.
ب- أفراد القوات المسلحة ومتسبي الشرطة والأمن.
ج- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.
د- العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

المادة 4

يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون للعامل أو المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والاولاد.

المادة 5

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضى والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقين عنهم استناداً الى أحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة.

وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

المادة 6

مع عدم الاخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لاي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إلّاها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة.

وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاحه فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها. وفي جميع الأحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى إذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 7

يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة 8

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا القانون 365 يوماً والشهر 30 يوماً إلا إذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

1 - الباب الثاني

استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء (9 - 34)

1.1 - الفصل الأول

استخدام العمال (9 - 19)

المادة 9

العمل حق لمواطني دولة الامارات العربية المتحدة ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل الدولة الا بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة 10

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الاولوية في استخدام العمال على النحو التالي : _

- 1 - للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم الى إحدى الدول العربية.
- 2 - للعمال من الجنسيات الاخرى.

المادة 11

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي :-

- أ - ايجاد فرص العمل المناسب للمواطنين.
- ب - مساعدة أصحاب الاعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة اليهم.
- ج - قيد العمال المواطنين المتعطلين والباحثين عن عمل أفضل في سجل خاص ويتم القيد بناء على طلبهم ويمنح الطالب دون مقابل شهادة بحصول هذا القيد في يوم تقديم الطلب.
- وتعطى شهادة القيد رقما مسلسلا ويكتب اسم الطالب وسنه ومحل اقامته ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة .

المادة 12

لأصحاب الاعمال أن يستخدموا أي متعطل من العمال المواطنين وعليهم في هذه الحالة أن يخطرُوا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه .
ويتضمن هذا الاخطار إسم العامل وسنة وتاريخ تسلمه العمل والاجر المحدد له ونوع العمل الذي ألحق به ورقم شهادة القيد.

المادة 13

لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الامارات العربية المتحدة الا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقا للاجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل والشئون الاجتماعية.
ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية :
أ - أن يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد .
ب - أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظم الإقامة المعمول بها في الدولة.

المادة 14

لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين الا بعد التأكد من واقع سجلاتها من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرين على اداء العمل المطلوب.

المادة 15

يجوز لوزارة العمل والشئون الاجتماعية الغاء بطاقة العمل الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية :

- أ - اذا ظل العامل متعطلا عن العمل مدة تجاوز ثلاثة اشهر متوالية.
- ب - اذا فقد شرطا من الشروط التي منحت البطاقة على اساسها.
- ج - اذا تبين لها صلاحية احد العمال المواطنين للحلول محله وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله الى نهاية مدة عقده أو بطاقة العمل الممنوحة له أيهما أقرب اجلا.

المادة 16

ينشأ بوزارة العمل والشئون الاجتماعية قسم خاص باستخدام غير المواطنين ينظم العمل فيه بقرار من الوزير.

المادة 17

لا يجوز لاي شخص طبيعي او معنوي ان يعمل وسيطا للاستخدام او لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصا له بذلك .
ولا يجوز اصدار هذا الترخيص الا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي اصداره وبقرار من وزير العمل.
ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد و يخضع المرخص له لاشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة اذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة او لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة.

المادة 18

لا يجوز لوسيط العمال او مورد العمال المرخص له ان يطلب او ان يقبل من اي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمل او بعده أية عمولة او مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل او ان يستوفي من العمال أية مصاريف الا وفقا لما تقرره او تصادق عليه وزارة العمل والشئون الاجتماعية .
ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام او مورد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا لدي صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته.

المادة 19

تحدد بقرارات من وزير العمل والشئون الاجتماعية القواعد والاجراءات والنماذج التي تعتمد عليها مكاتب الاستخدام العامة والخاصة وكيفية التعاون والتنسيق بين نشاطات مختلف هذه المكاتب والشروط التي يتم الترخيص بموجبها لتأسيس مكاتب استخدام خاصة او للعمل كوسيط او مورد للعمال كما تحدد بقرارات منه جداول التصنيف المهني التي تعتمد اساسا لعمليات الاستخدام.

1.2 - الفصل الثاني

تشغيل الأحداث (20 - 26)

المادة 20

لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة.

المادة 21

يجب على صاحب العمل قبل تشغيل اي حدث ان يستحصل منه على المستندات الاتية ، وان يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص :

- 1 - شهادة ميلاده او مستخرج رسمي منها او شهادة بتقدير سنة صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة
- 2 - شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها .
- 3 - موافقة كتابية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث.

المادة 22

يجب على صاحب العمل ان يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالاحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية او الوصاية عليه ومحل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه .

المادة 23

لا يجوز تشغيل الاحداث ليلاً في المشروعات الصناعية ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساء حتى السادسة صباحاً.

المادة 24

يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

المادة 25

يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الاحداث ست ساعات يوميا ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة او تناول الطعام او للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يعمل الحدث اكثر من اربع ساعات متوالية. ولا يجوز ابقاء الحدث في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة 26

لا يجوز تكليف الاحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال او ابقائهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة.

1.3 - الفصل الثالث

تشغيل النساء (27 - 32)

المادة 27

لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليلا مدة لا تقل عن احدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحاً

المادة 28

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا الحالات الاتية :
أ - الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة قاهرة.
ب - العمل في مراكز ادارية وفنية ذات مسئولية.
ج - العمل في خدمات الصحة والاعمال الاخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية اذا كانت المرأة العاملة لا تزاول عادة عملا يدويا.

المادة 29

يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطره او الشاقة او الضاره صحيا او اخلاقيا وكذلك في الاعمال الاخرى التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع راي الجهات المختصة .

المادة 30

للعاملة ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة واربعون يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط الا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون اجازة الوضع بنصف اجر اذا لم تكن العاملة قد امضت المدة المشار اليها. وللعاملة بعد استنفاد اجازة الوضع ان تنقطع عن العمل بدون اجر لمدة اقصاها مائة يوم متصلة او متقطعة اذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة الى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة او مصدق عليها من هذه السلطة انه نتيجة عن الحمل أوالوضع. ولا تحتسب الاجازة المنصوص عليها فى الفقرتين السابقتين من الاجازات الأخرى.

المادة 31

خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخرتين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة.
وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما اي تخفيض في الاجر.

المادة 32

تمنح المرأة الاجر المماثل لاجر الرجل اذا كانت تقوم بذات العمل.

1.4 - الفصل الرابع

أحكام مشتركة لتشغيل الأحداث والنساء (33 - 34)

المادة 33

لوزير العمل والشئون الاجتماعية أن يستثني بقرار منه المؤسسات الخيرية والتربوية من كل أو بعض الاحكام المنصوص عليها في الفصلين السابقين من هذا الباب اذا كانت هذه المؤسسات تهدف الى التأهيل او التدريب المهني للأحداث او للنساء وبشرط ان ينص في الانظمة الداخلية لهذه المؤسسات على طبيعة الاعمال التي يقوم بها الأحداث والنساء وساعات وشروط العمل فيها بصورة لا تتعارض مع الطاقة الحقيقية للأحداث والنساء.

المادة 34

يكون مسئولا جزائيا عن تنفيذ احكام الفصلين الثاني والثالث من هذا الباب كل من :

—

أ - اصحاب العمل او من يمثلونهم.

ب - من له الولاية او الوصاية على الحدث وازواج النساء او اوليائهن او الاوصياء عليهن اذا كن قصرا وذلك اذا وافقوا على استخدام الأحداث والنساء خلافا لاحكام القانون.

2 - الباب الثالث

عقود العمل والسجلات والأجور (35 - 64)

2.1 - الفصل الأول

عقد العمل الفردي (35 - 41)

المادة 35

مع مراعاة مانص عليه في المادة (2) يكون عقد العمل مكتوبا من نسختين تسلم احدهما للعامل والاخرى لصاحب العمل _ واذا لم يوجد عقد مكتوب جاز اثبات كافة شروطه بجميع طرق الاثبات القانونية.

المادة 36

يحدد في عقد العمل بوجه خاص تاريخ ابرامه وتاريخ بدء العمل ونوعه ومحلّه ومدته إذا كان محدد المدة ومقدار الاجر.

المادة 37

يجوز تعيين العامل تحت التجربة لمدة لا تجاوز ستة أشهر ولصاحب الممّل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون انذار ودون مكافأة نهاية الخدمة، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من مدة الخدمة.

المادة 38

يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة فإذا حددت مدته وجب الا تجاوز أربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر. وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداد للمدة الاصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الاجمالية للعامل.

المادة 39

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في اي من الحالات الاتية.
1 - إذا كان غير مكتوب.
2 - إذا كان مبرما لمدة غير محددة.
3 - إذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محددة ، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.
4 - إذا كان مبرما لاداء عمل معين غير محدد المدة أو قابل بطبيعته لان يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

المادة 40

إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الاصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الاصلى ممتدا ضمنيا بالشروط ذاتها الوارده فيه عدا شرط المدة.

المادة 41

إذا عهد صاحب العمل الى آخر تأدية عمل من اعماله الاصلية أو جزء منها كان هذا الاخير مسئولا وحده بحقوق عمالة القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب احكام هذا القانون.

2.2 - الفصل الثاني عقد التدريب المهني (42 - 52)

المادة 42

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق واصول المهنة الى شخص آخر اتم الثانية عشرة من عمره على الاقل، يلتزم بدوره ان يعمل اثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقا للشروط والزمين اللذين يتفق عليهما .

ويجب ان يكون عقد التدريب مكتوبا والا كان باطلا وان يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب ان توجد في المنشأة نفسها الشروط والامكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

المادة 43

يتولي العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه ، ولا يجوز لمن لم يبلغ الثامنة عشر من العمر أن يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب أن يمثله وليه الطبيعي او وصية الشرعي أو من يتولي أمره.

المادة 44

- 1- يحزر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الاقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.
- 2- اذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نسا مخالفا للقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقا لاحكامه ، فلدائرة العمل المختصة أن تطلب من المتعاقدين ازالة تلك المخالفه.
- 3 - اذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة شهر من ايداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات أو اعتراض ، أعتبر العقد مصدقا عليه حكما من تاريخ ايداعه.

المادة 45

يجب أن يتضمن عقد التدريب بيانات عن هوية المتعاقدين أو من يمثلهما على حسب الاحوال وعن كيفية اجراء التدريب ومدته ومراحله والمهنة موضوع التدريب.

المادة 46

على صاحب العمل أن يمنح المتدرب وقتا كافيا لتلقى التعليم النظري ، وعليه ان يدرّب العامل على اصول المهنة والفن الذي استخدم لاجله طيله المدة المحددة في العقد وأن يعطية شهادة عند انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا الفصل. وتكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الاصول والاجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

المادة 47

يجوز أن يتعهد العامل في عقد التدريب بأن يعمل بعد انتهاء تدريبه لدى صاحب العمل أو في المنشأة التي جرى تدريبه فيها مدة لا تزيد على ضعف مدة التدريب. كما يجوز أن يتعهد صاحب العمل في عقد التدريب باستخدام العامل بعد انتهاء مدة تدريبه.

المادة 48

تحدد في عقد التدريب الاجور المستحقة في كل مرحلة من مراحلها. ويجب الا تقل الاجور في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى المقرر لعمل مماثل وألا يكون تحديدها بحال من الاحوال على أساس القطعة أو الانتاج.

المادة 49

يخضع العامل المتدرب الذي تقل سنة عن ثمانى عشرة سنة ، قبل بدء تدريبه لفحص طبي لحالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد التدريب فيها واذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطا بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توافر هذه الشروط في المرشح للتدريب سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية.

المادة 50

لوزير العمل أن ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها وأن يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى عند انتهاء مدة التدريب. وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية وللوزير في جميع الاحوال أن يسمى خبيراً أو اكثر في شئون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

المادة 51

لوزير العمل أن يقرر انشاء مراكز للتدريب المهني منفردة أو بالتعاون مع هيئات مهنية أو خيرية وطنية أو أجنبية أو دولية . ويحدد القرار الصادر بانشاء المركز ، المهنة التي يجرى التدريب عليها وشروط القبول بالمركز وبرامج الدراسة النظرية والعملية ونظام الامتحانات والشهادات المهنية وغير ذلك من الاحكام اللازمة لحسن سير المركز.

المادة 52

لوزير العمل والشئون الاجتماعية أن يلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل للعمل فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة من المواطنين المتدربين وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد التي يحددها.

وللوزير كذلك أن يلزم المنشآت والشركات وأصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل لاغراض التدريب واستكمال الخبرة العملية فيها عدداً معيناً أو نسبة معينة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية وذلك وفق الشروط والاضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع ادارة المنشأة المعنية.

2.3 - الفصل الثالث

السجلات والملفات (53 - 54)

المادة 53

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال فأكثر مراعاة ما يلي:
1- أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وجنسيته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة وأجره وما يطرأ على الاجر من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه والاصابات والأمراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.
2- أن يعد لكل عامل بطاقة اجازات تودع ملفه وتقسم إلى ثلاثة أقسام الأول للاجازات السنوية والثاني للمرضية والثالث للاجازات الأخرى. ويدون صاحب العمل أو من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من اجازات وذلك للرجوع إليها عند طلب أية اجازة.

المادة 54

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يعد في كل محل أو فرع يزاوُل فيه العمل السجلات والوثائق التالية:
1- سجل الأجر: وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع اثبات مقدار الأجر اليومي أو الاسبوعي أو الشهري وملحقاته أو أجر القطعة أو العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.
2- سجل اصابات العمل: ويدون فيه ما يقع للعمال من اصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.
3- لائحة النظام الأساسي للعمل: ويدون فيها على وجه الخصوص أوقات العمل اليومي والعطلة الاسبوعية واجازات الاعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب اصابات العمل واطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل. ويشترط لنهاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.
4- لائحة الجزاءات: وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها. ويشترط لنهاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

2.4 - الفصل الرابع

الأجور (55 - 64)

المادة 55

تؤدي الاجور في أحد ايام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانونا.

المادة 56

العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدي أجورهم مرة على الاقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدي أجورهم كل اسبوعين على الاقل.

المادة 57

يحسب الاجر اليومي بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة على أساس متوسط ما تناوله العامل في أيام العمل الفعلية خلال الستة شهور السابقة على انتهاء الخدمة.

المادة 58

لا يجوز اثبات الوفاء للعمال بالاجر المستحق لهم ايا كانت قيمته أو طبيعته الا بالكتابة أو الاقرار أو اليمين 0 ويعتبر باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقا على العمل بهذا القانون.

المادة 59

لا يجوز الزام العامل شراء اغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

المادة 60

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية :
أ - استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت الى العامل زيادة على حقة بشرط الا يجاوز ما يقتطع من الاجر في هذه الحالة 60% من الاجر الدوري للعامل.
ب - الاقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من اجورهم كاتظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.
ج - اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.
د - اقساط أي مشروع اجتماعي أو اية مزايا أو خدمات اخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.
هـ - الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.
و - كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي على الايزيد ما يقتطع تنفيذا للحكم على ربع الاجر المستحق للعامل . واذ تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الاعلي نصف الاجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرما بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الاجر.

المادة 61

إذا تسبب العامل في فقد أو اتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لاصلاحها أو لاعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

المادة 62

لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملاً بالاجر الشهري بغير رضاء كتابي منه الى سلك عمال المياومه أو العمال الذين يتقاضون اجورهم بالاسبوع او الساعة او القطعة.

المادة 63

يحدد بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء ، الحد الادنى للاجور ونسبه غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة الى منطقة معينة أو مهنة معينة. ويقدم الوزير اقتراحاً بتحدية أو باعادة النظر في الحد الادنى للاجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من اصحاب العمل والعمال ان وجدت واستناداً الى الدراسات وجداول تقلبات اسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لاشباع حاجات العامل الاساسية وضمان اسباب المعيشة.

المادة 64

تصبح الحدود الدنيا للاجور أو تعديلاتها نافذة اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

3 - الباب الرابع

ساعات العمل والإجازات (65 - 90)

3.1 - الفصل الأول

ساعات العمل (65 - 73)

المادة 65

يكون الحد الاقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع 0 ويجوز زيادة ساعات العمل الى تسع ساعات في اليوم في الاعمال التجارية واعمال الفنادق والمقاصف والحراسة وغيرها من الاعمال التي يجوز اضافتها بقرار من وزير العمل 0 كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة الى الاعمال المرهقة أو الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

وتخفف ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان. ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال ، بين محل مسكنه ومكان العمل.

المادة 66

تنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل. أما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على افواج متعاقبة في الليل والنهار أو في الأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال في فترات الراحة والطعام والصلاة.

المادة 67

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتاً إضافياً يتقاضى العامل عنه أجراً مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية ، مضافاً إليه زيادته لاتقل عن 25% من ذلك الأجر.

المادة 68

إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتاً إضافياً فيما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة الرابعة صباحاً استحق العامل عن الوقت الإضافي الأجر المقرر بالنسبة إلى ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لاتقل عن 50% من ذلك الأجر.

المادة 69

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية على ساعتين في اليوم الواحد إلا إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع خسارة جسمية أو حادث خطر أو لازالة اثاره أو التخفيف منها.

المادة 70

يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال فيها أعمال المياومة فإذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضة يوماً آخر للراحة أو أن يدفع له الأجر الأساسي عن ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة 50% على الأقل من ذلك الأجر.

المادة 71

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من يومي جمعه متتاليين فيما عدا عمال المياومة.

المادة 72

لا تسري احكام هذا الفصل على الفئات الآتية:

- 1- الاشخاص الذين يشغلون مناصب عالية ذات مسئولية في الادارة والتوجيه اذا كان من شأن هذه المناصب ان يتمتع شاغلوها بسلطات صاحب العمل على العمال ويصدر قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بتحديد هذه الفئة.
- 2 - العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم وذلك فيما عدا عمال الموانئ المستغلين بالشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

المادة 73

يجب على صاحب العمل أن يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولاً ببيان يوم الغلق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة الى جميع فئات العمال مع اخطار دائرة العمل المختصة بصورة من هذا الجدول
فاذا كان المحل لايتبع نظام الغلق الاسبوعي ، وجب على صاحب العمل ان يضع في الامكنة المشار اليها في الفقرة السابقة جدولاً ببيان يوم الراحة الاسبوعي لكل فئة من العمال.

3.2 - الفصل الثاني الإجازات (74 - 90)

المادة 74

يستحق العامل اجازة رسمية بأجر كامل في المناسبات التالية :

- أ- عيد رأس السنة الهجرية يوم واحد
- ب - عيد رأس السنة الميلادية يوم واحد
- ج - عيد الفطر المبارك يومان
- د - عيد الاضحى والوقفة ثلاثة أيام
- هـ - المولد النبوي الشريف يوم واحد
- و- الإسراء والمعراج يوم واحد
- ز - العبد الوطني يوم واحد

المادة 75

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته اجازة سنوية لا يجوز ان تقل عن المدد الآتية :-

- أ - يومان عن كل شهر اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على عن ستة اشهر وتقل عن السنة.
 - ب - ثلاثين يوما في كل سنة اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة.
- وفي حالة انتهاء خدمة العامل فانه يستحق اجازة سنوية عن كسور السنة الاخيرة.

المادة 76

لصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها الى فترتين على الاكثر ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة للاحداث.

المادة 77

تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام العطل المقررة قانونا أو اتفاقا أو أي مدد أخرى بسبب المرض إذا تخللت هذه الإجازة وتعتبر جزءا منها.

المادة 78

يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافا إليه بدل السكن إن وجد عن أيام الإجازة السنوية، فاذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافا إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي.

المادة 79

للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها اذا فصل من العمل أو ترك العمل بعد فترة الانذار المقرره قانونا 0 ويحسب هذا البديل على أساس الاجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت أستحقاقه تلك الإجازة.

المادة 80

على صاحب العمل أن يؤدي للعامل قبل قيامه بإجازته السنوية كامل الاجر المستحق مضافا اليه أجر الإجازة المقررة له طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 81

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل أثناء إجازة الاعياد أو العطلات التي يتقاضى عنها أجرا كلها أو بعضها وجب ان يعوض عنها بإجازة أخرى مع دفع زيادة له في الاجر مقدارها 50% من أجره فاذا لم يعوض عنها بإجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في أجره الاساسي مقدارها 150% عن أيام العمل.

المادة 82

اذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الاكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر الى أتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فورا للتحقق من مرضه.

المادة 83

- 1- لا يستحق العامل أية اجازة مرضية مدفوعة الاجرة خلال فترة التجربة.
- 2- إذا أمضى العامل أكثر من ثلاثة أشهر بعد انتهاء فترة التجربة في خدمة صاحب العمل المستمرة وأصيب بمرض كان له الحق في إجازة مرضية لا تزيد على تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي:
 - أ- الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.
 - ب- الثلاثين يوماً التالية بنصف أجر.
 - ج- المدد التي تلي ذلك بدون أجر.

المادة 84

لا يستحق الاجر خلال الاجازة المرضية اذا كان المرض قد نشأ مباشرة عن سوء سلوك العامل مثل تعاطيه المسكرات أو المخدرات.

المادة 85

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذه إجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد 82، 83، 84 من هذا القانون اذا لم يتمكن خلالها من العودة الى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لاحكام هذا القانون.

المادة 86

إذا أستقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والاربعين يوماً الاولى من الاجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة أو الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل المستقيل الاجر الذي قد يكون مستحقاً له عن المدة الباقية من الخمسة والاربعين يوماً الاولى المشار اليها.

المادة 87

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة إجازة خاصة بدون أجر لاداء فريضة الحج لا تحسب من اجازاته الاخرى ولا يجوز أن تزيد عن ثلاثين يوماً.

المادة 88

لا يجوز للعامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فاذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون انذار وحرمانه من أجره عن مدة الاجازة.

المادة 89

مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون يحرم كل عامل لا يعود الى مباشرة عمله عقب انتهاء اجازته مباشرة من اجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي الذي أنتهت فيه الاجازة.

المادة 90

مع عدم الاخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون الانذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه باجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل.

4 - الباب الخامس

سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية (91 -
(101

المادة 91

على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الاصابات والامراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك أخطار الحريق وسائر الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من ادوات العمل كما يجب عليه أتباع كافة أساليب الوقاية الاخرى التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية وعلى العامل أن يستخدم أجهزه الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وأن ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف الى حمايته من الاخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

المادة 92

علي كل صاحب عمل أن يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الاخطار التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية و بلغة أخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

المادة 93

على كل صاحب عمل أن يعد صندوقاً أو صناديق للاسعافات الطبية مزودة بالادوية والاربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الاسعاف التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية 0 ويخصص صندوق أسعاف لكل مائة عامل ويوضع الصندوق في مكان ظاهر وفي متناول يد العمال ويعهد باستعماله الى متخصص في تقديم الاسعافات الطبية.

المادة 94

مع عدم الاخلال بأحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل أن يوفر أسباب النظافة و التهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل، وأن يزود هذه الامكنة بالاضاءة المناسبة والمياة الصالحة للشرب ودورات المياة.

المادة 95

على صاحب العمل أن يعهد الى طبيب أو أكثر فحص عمالة المعرضين لخطر الاصابة بأحد أمراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصا شاملا مرة كل ستة أشهر على الاكثر بصفة دورية وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات اولئك العمال.

على الاطباء أن يبلغوا فورا صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بأجراء البحوث الطبية والعملية اللازمة وعلى صاحب العمل بدورة أن يبلغ ذلك لدائرة العمل.

وللطبيب الذي يجري الفحص الدوري أن يطلب إعادة فحص أي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة أقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة اذا وجد أن حالته تستدعي ذلك.

المادة 96

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل العناية الطبية طبقا للمستويات التي يقررها وزير العمل والشئون الاجتماعية بالاشتراك مع وزير الصحة.

المادة 97

لوزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزارة الصحة ان يحدد بقرارات منه التدابير العامة والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المنشآت التي تستخدم عمالا ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب وللنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق والتيار الكهربائي.

المادة 98

على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامة بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعلية أن يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أمكنة العمل.

المادة 99

لا يجوز لا صاحب العمل او لوكلائهم أو لاي شخص له سلطة على العامل أن يدخل او يسمح بدخول أي نوع من المشروبات الكحولية الى أماكن العمل لا ستهلاكها فيها كما لا يجوز لهم أن يسمحوا بدخول أي شخص فى المنشأة أو البقاء فيها وهو فى حالة سكر.

المادة 100

على العامل أن يتقيد بالاوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمل وسلامته وعلية أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها ويحظر على العامل الاقدام على أي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو الى أساءة

استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال أو الحاق الضرر بهذه الوسائل واتلافها.
ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الاحكام المقررة في الفقرة السابقة.

المادة 101

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولاتصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم الخدمات الاتية :

- 1 - وسائل الانتقال المناسبة.
 - 2 - السكن الملائم.
 - 3 - المياه الصالحة للشرب.
 - 4 - المواد الغذائية المناسبة.
 - 5 - وسائل الاسعافات الطبية.
 - 6 - وسائل الترفية والنشاط الرياضي.
- ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها.
وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئا منها.

5 - الباب السادس

قواعد التأديب (102 - 112)

المادة 102

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه توقيعها على عمالة هي :

- 1- الانذار
- 2- الغرامة
- 3 - الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة ايام.
- 4 - الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات.
- 5- الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية.
- 6- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
- 7- الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الاسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (120) من هذا القانون.

المادة 103

تحدد لائحة الجزاءات الاحوال التي توقع فيها كل عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة في المادة السابقة.

و لوزير العمل والشئون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه لائحة نموذجية للجزاءات والمكافآت ليسترشد بها اصحاب العمل في وضع لوائحهم الخاصة بذلك.

المادة 104

يجوز أن تكون الغرامة مبلغا محددًا أو مبلغا مساويا لاجر العامل عن مدة معينة . ولا يجوز أن تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على اجر خمسة ايام كما لا يجوز أن يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه اكثر من اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

المادة 105

تقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها وتخصص حصيلتها الشهرية للصرف على شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير العمل والشئون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 106

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من العلاوة الدورية اكثر من مرة واحدة كل سنة كما لا يجوز تأجيل هذه العلاوة لأكثر من ستة شهور.

المادة 107

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لأكثر من حركة ترقية واحدة ، ثم يرقى العامل المعاقب في أول حركة تالية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.

المادة 108

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية أو الحرمان من العلاوة أو تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبتها واسم العامل ومقدار اجره ويفرد حساب خاص لها ، وتخصص الحصيلة الشهرية لتلك الفروق للصرف على شئون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقا للقرار الذي يصدره وزير العمل والشئون الاجتماعية في هذا الشأن.

المادة 109

لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل أو بصاحبة أومديره المسئول. كما لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحدة أو الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين أقتطاع جزء من اجر العامل طبقا لنص المادة (61) من هذا القانون

المادة 110

لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وأثبت ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر. ويجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

المادة 111

لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوما ولا يجزن توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ستين يوما.

المادة 112

يجوز وقف العامل مؤقتا عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشر أو الأمانة أو الاضراب عن العمل.

6 - الباب السابع

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة (113 - 141)

6.1 - الفصل الأول

انتهاء عقد العمل (113 - 131)

المادة 113

ينتهي عقد العمل في أي من الاحوال الاتية :-
- اذا اتفق الطرفان على انهاء شريطة ان تكون موافقة العامل كتابية
- اذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة اوضمنا وفق احكام هذا القانون.
- بناء على ارادة احة الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالانذار وللاسباب المقبولة لانهاء العقد دون تعسف.

المادة 114

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلا بشخصه. ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كليا عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة. على أنه اذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الاعمال أن ينقل العامل وبناء على طلبه الى عمل اخر من هذه

الاعمال وأن يعطية الاجر الذي يدفعه عادة لمثله وذلك مع عدم أخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

المادة 115

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (120) كان ملتزما بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

المادة 116

إذا فسخ العقد من جهة العمل لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (121) كان العامل ملتزما بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد على ألا يجاوز مبلغ التعويض أجر نصف شهر عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر. وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

المادة 117

- 1 - يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعه أذار الطرف الاخر كتابة قبل أنتهائه بثلاثين يوما على الاقل.
- 2 - بالنسبة الى عمال المياومة يتم الانذار في المدد الاتية :-
 - أ - أسبوعا واحدا اذا أشتغل العامل مدة تزيد على ستة أشهر ونقل عن السنة.
 - ب - أسبوعين اذا أشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.
 - ج - شهر واحد اذا أشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

المادة 118

يظل العقد قائما طوال مدة مهلة الانذار المشار اليها في المادة السابقة وينتهي بآنتهائها ويستحق العامل أجره كاملا عن تلك المهلة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه. ويجب عليه أن يقوم بالعمل خلالها اذا طلب منه صاحب العمل ذلك. ولا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الانذار أو تخفيض مهلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

المادة 119

إذا أغفل صاحب العمل أي العامل انذار الطرف الآخر بانتهاء العقد أو اذا أنقص مهلة الانذار وجب على الملتزم بالانذار أن يوءدي الى الطرف الآخر تعويضا يسمى "بدل الانذار" ولو لم يترتب على اغفال الانذار أو انقاص مدته ضرر للطرف الاخر ويكون التعويض مساويا لاجر العامل عن مهلة الانذار كلها أو الجزء الناقص منها. ويحسب بدل الانذار على أساس اخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الاسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الاجر اليومي

المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة 120

- يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون انذار في أي من الحالات الآتية:
- أ- إذا أنتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.
 - ب - اذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها.
 - ج - اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال 48 ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - د - اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفويا اذا كان أميا.
 - هـ - اذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقا لعقد العمل واستمر في اخلاله بها رغم اجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل اذا تكرر منه ذلك.
 - و - اذا أفشي سرا من أسرار المنشأة التي يعمل بها.
 - ز - اذا حكم عليه نهائيا من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الامانة أو الاداب العامة
 - ح - اذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر.
 - ط - اذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد زملائه في العمل.
 - ى - اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

المادة 121

- يجوز للعامل أن يترك العمل دون انذار في احدي الحالتين الاتيتين :
- أ - اذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون.
 - ب- إذا وقع صاحب العمل أو من يمثله قانونا اعتداء على العامل.

المادة 122

يعتبر انتهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا اذا كان سبب الانهاء لا يمت للعمل بصلة وبوجه خاص يعتبر الانهاء تعسفيا اذا كان انتهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوي جدية الى الجهات المختصة أو اقامة دعوي على صاحب العمل ثبت صحتها.

المادة 123

أ- إذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل. ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه.

ب- لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبدل الانذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

المادة 124

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحيا قبل استنفاذه الاجازات المستحقة له قانونا ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرما قبل العمل بهذا القانون.

المادة 125

على صاحب العمل ان يعطى العامل بناء على طلبه وفي نهاية عقده شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الاجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه واخر اجر كان يتقاضاه وملحقاته ان وجدت.

كما يجب عليه ان يرد اليه ما قد يكون له من شهادات واوراق وادوات.

المادة 126

اذا حدث تغيير في شكل المنشأة او مركزها القانوني فان عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الاصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة 127

اذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل او بالاطلاع على اسرار عمله كان لصاحب العمل ان يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته او بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً احدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت ابرامه وأن يكون الاتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

المادة 128

إذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة ، فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بأذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقية في خدمته خلال تلك المدة.

المادة 129

إذا أُنذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو بأذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل. ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقية في خدمته قبل نهاية تلك المدة.

المادة 130

يستثنى من أحكام المادتين 128، 129 العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الأصلي.

المادة 131

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل الى الجهة التي استقدمه منها أو الى أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه وإذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق إذا لم يقيم صاحب العمل بترحيل العامل و لم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز فإذا كان سبب إنهاء العقد يرجع الى العامل جرى ترحيله على نفقته إذا كان لديه مايفي بذلك.



المادة 131 مكرراً

- 1- في تطبيق أحكام المادة السابقة يقصد بنفقات عودة العامل قيمة تذكرة سفره وكذلك ما قد ينص عليه عقد العمل أو نظام المنشأة من أحقية العامل في نفقات سفر عائلته ونفقات شحن أمتعته.
- 2- وفي الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل السكن للعامل يلتزم العامل باخلاء السكن في مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته.
- 3- ولا يجوز تأخر العامل في اخلاء السكن بعدها لأي سبب من الأسباب بشرط أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل ما يأتي:
أ- النفقات المبينة في البند (1) من هذه المادة.

- ب- مستحقات نهاية الخدمة وأية مستحقات أخرى يلتزم بها صاحب العمل طبقاً لعقد العمل أو نظام المنشأة أو القانون.
- 4- فإذا نازع العامل في قيمة النفقات والمستحقات المشار إليها وجب علي دائرة العمل المختصة تحديد هذه النفقات والمستحقات بصفة مستعجلة خلال أسبوع من تاريخ إبلاغها على أن تخطر بها العامل فور تحديدها.
- 5- ويبدأ في هذه الحالة سريان مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في البند (2) من هذه المادة اعتباراً من تاريخ قيام صاحب العمل بإيداع النفقات والمستحقات المحددة بمعرفة دائرة العمل خزائنة وزارة العمل بصفة أمانة.
- فإذا لم يقم العامل باخلاء السكن بعد انتهاء الثلاثين يوماً المذكورة تقوم دائرة العمل بالتعاون مع السلطات المختصة بالامارة المعنية باتخاذ الاجراءات الادارية اللازمة للاخلاء.
- 6- ولا تخل أحكام هذه المادة بحق العامل في المنازعة فيها أمام المحكمة المختصة.

6.2 - الفصل الثاني

مكافأة نهاية الخدمة (132 - 141)

المادة 132

- يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:
- 1- أجر واحد وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
 - 2- أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك.
- ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين.

المادة 133

يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل بشرط ان يكون قد اكمل سنة من الخدمة المستمرة.

المادة 134

تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالاسبوع أو اليوم وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) من هذا القانون بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالقطعة.

ولا يدخل في الاجر الذي يتخذ أساسا لحساب المكافأة بدل الانتقال والسفر وبدل الساعات الاضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد (بدل الصندوق) وبدل تعليم الاولاد وبدل الخدمات الترفيهية أو الاجتماعية وغيرها من البدلات التي قد ينص عليها في نظام المنشأة لتحسين أحوال العمال.

المادة 135

لصاحب العمل ان يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة مبالغ تكون مستحقة له على العامل.

المادة 136

ايفاء للغايات المقصودة من المادة 132 لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة الا اذا كان عاملا مواطنا وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاه
أو بموجب العمل أو أي اتفاق او لائحة أو النظام الداخلي للمنشأة.
وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل - في حالة وفاته - الى المستحقين عنه.

المادة 137

اذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد غير محدد المدة عمله بمحض اختياره بعد خدمة مستمرة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة.
فاذا زادت مدة خدمته المستمرة على ثلاث سنوات ولم تجاوز خمس سنوات استحق ثلثي المكافأة المذكورة . فاذا زادت مدة خدمته المستمرة على خمس سنوات استحق المكافأة الكاملة .

المادة 138

اذا ترك العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة عمله بمحض اختياره قبل نهاية مدة العقد فانه لا يستحق المكافأة المقررة لنهاية الخدمة ما لم تكن مدة خدمته المستمرة قد جاوزت خمس سنوات.

المادة 139

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:
أ - اذا فصل من الخدمة لاحد الاسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها.
ب - اذا ترك العمل مختارا ودون أنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

المادة 140

اذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضى بان ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل إنما و مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب اداء مبلغ الادخار للعامل أو المكافأة المستحقة طبقا للقانون

أيهما أكثر.
وإذا لم ينص نظام الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلا عن المكافأة القانونية.

المادة 141

إذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد أو التأمين أو نظام مشابه لهما جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد أن يختار بينه وبين المكافأة المقرره أو ما يستحقه في صندوق المعاش أو التأمين أيهما أفضل.

7 - الباب الثامن

التعويض عن أصابات العمل وأمراض المهنة (142 - 153)

المادة 142

إذا أصيب العامل باصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (1 ، 2) الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه إبلاغ الحادث فورا الى كل من دائرة الشرطة ودائرة العمل أو أحد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل.

ويجب أن يتضمن البلاغ أسم العامل وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من اجراءات لاسعافه أو علاجه.
وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ بأجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل وما اذا كان قد وقع عمدا أو نتيجة لسؤ سلوك، فاحش من جانب العامل.

المادة 143

على الشرطة فور انتهاء التحقيق أن ترسل صورة من المحضر الى دائرة العمل وأخرى الى صاحب العمل . ولدائرة العمل أن تطلب استكمال التحقيق او أن تقوم هي باستكمالها مباشرة اذا رأت ضرورة لذلك.

المادة 144

يلتزم صاحب العمل في حالة أصابات العمل وأمراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الاهلية المحلية الى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه ويشمل العلاج الإقامة بالمستشفى أو بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الاشعة والتحليل الطبية وكذلك شراء الادوية والمعدات التأهيلية وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه وعلى صاحب العمل فضلا عما تقدم ان يدفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

المادة 145

إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملا طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر خفضت المعونة الى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى وحتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفي أيهما أقصر.

المادة 146

تحتسب المعونة المالية المشار إليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الاسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) إ بالنسبة الى من يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المادة 147

يضع الطبيب المعالج عند أنتهاء العلاج تقريراً من نسختين تسلم أحدهما للعامل والآخرى لصاحب العمل ، يحدد فيه نوع الإصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما إذا كان قد تخلف عنها عاهه مستديمة او غيرها ودرجة العجز ان وجد وما اذا كان عجزا كلياً أو جزئياً ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.

المادة 148

إذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحياً أو دوجة العجز أو غير ذلك من الامور المتصلة بالإصابة أو العلاج وجب احالة الامر الى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما أحيل إليها نزاع من هذا النوع أن تشكل لجنة طبية من ثلاثة أطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحياً أي درجة.عجزه أو غير ذلك مما يتصل بالإصابة والعلاج. وللجنة أن تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من اهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائياً ويقدم الى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

المادة 149

إذا أدت إصابة العامل أو المرض المهني الى وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضا مساويا لاجر العامل الاساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون.

وفي تطبيق أحكام هذه المادة يقصد بعبارة عائله المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كلياً أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الاشخاص الاتيين :

- أ- الارملة أو الارمل.
ب- الاولاد وهم :
1- الابناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الابناء المنتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربعاً وعشرين سنة من العمر أو العاجزين جسمانياً أو عقلياً عن الكسب وتشمل كلمة الابناء أبناء الزوج أو الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.
2 - البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج أو الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.
ج- الوالدان.
د- الاخوة والاخوات وفقاً للشروط المقررة بالنسبة الى الابناء والبنات.

المادة 150

إذا أدت أصابة العمل أو المرض المهني الى عجز العامل عجزاً جزئياً دائماً ، فإنه يستحق تعويضاً طبقاً للنسب المحددة في الجدولين الملحقيين بهذا القانون مضمومة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال.

المادة 151

يكون مقدار التعويض المستحق دفعة للعامل في حالة العجز الكلي الدائم هو المقدار ذاته المستحق في حالة الوفاة.

المادة 152

يجوز لوزير العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول امراض المهنة رقم (1) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (2) الملحقيين بهذا القانون.

المادة 153

لا يستحق العامل المصاب تعويضاً عن الاصابة أو العجز التي لم تؤدي الى الوفاة اذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعمد اصابة نفسه بقصد الانتحار أو للحصول على تعويض أو اجازة مرضية و لاي سبب آخر ، أو كان العامل وقت الحادثة واقعا ويفعله تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر وكذلك اذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل أو كانت اصابته أو عجزه نتيجة بسوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه أو رفض دون سبب جدى الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية المشكلة وفقاً لاحكام المادة (148).
ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل أو أداء اية معونة مالية اليه.

8 - الباب التاسع

منازعات العمل الجماعية (154 - 165)

المادة 154

منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف بين صاحب عمل وعماله يتصل بموضوعه بمصلحة مشتركة لجميع العمال أو لفريق منهم في منشأة أو مهنة أو حرفة معينة أو في قطاع مهني معين.

المادة 155

- إذا وقع نزاع بين واحد أو أكثر من اصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم وفشل الطرفان في تسويته وديا وجب عليهما اتباع الخطوات التالية :-
- 1 - يقدم العمال شكواهم أو طلبهم كتابة الى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها الى دائرة العمل.
 - 2 - يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال أو طلبهم خلال سبعة ايام من أيام العمل اعتبارا من تاريخ تسلمة الشكوي ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده الى دائرة العمل.
 - 3 - اذا لم يرد صاحب العمل على الشكوي خلال المهلة المحددة أو لم يؤد رده الى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها او بناء على طلب أحد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع وديا.
 - 4 - اذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه الى دائرة العمل مباشرة لتتولي الوساطة لحل النزاع وديا.

المادة 156

إذا لم تؤد وساطة دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها أحالة النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فية مع أخطار الطرفين كتابة بذلك.

المادة 157

تشكل في كل دائرة لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

المادة 158

على كل من طرفي النزاع تتبعه امام لجنة التوفيق حتى يفصل فية وتصدر اللجنة قرارها بأغلبية الراء خلال أسبوعين من تاريخ أحالة النزاع اليها.

ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وافقا كتابة أمام اللجنة على قبول قرارها فاذا تخلف هذا الاتفاق جاز لاي من الطرفين أو لكليهما الطعن في قرار اللجنة أمام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوما من تاويخ صدور القرار والا أصبح نهائيا واجب التنفيذ.

المادة 159

لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال الاعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار أولئك الاعضاء في أداء مهمتهم فيها ما لم يختار العمال غيرهم.

المادة 160

تنشأ بوزارة العمل والشئون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية وتؤلف على النحو الآتي :

- 1 - وزير العمل رئيسا ويحل وكيل وزارة العمل أو مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه
- 2 - قاض من المحكمة الاتحادية العليا يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا.
- 3 - احد ذوى الخبرة والتجربة في محيط العمل من المشهود لهم بالحيدة يعين بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية عضوا.

ويجوز تعيين عضوين احتياطيين من بين فئتي العضوين الاصليين ليحلا محلهما في حالة غيابهما او قيام مانع لديهما.

ويكون تعيين الاعضاء الاصليين والاحتياطيين لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك بأداة التعيين ذاتها.

المادة 161

لا يجوز لأي طرف من الطرفين المتنازعين أن يعودا لاثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب، إلا بموافقة طرفي النزاع.

المادة 162

يصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد استطلاع رأي وزير العدل بتنظيم اجراءات التقاضي وغير ذلك من القواعد اللازمة لحسن سير العمل امام لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية.

ولهذه اللجان في سبيل اداء عملها حق الاطلاع على الاوراق والمستندات والسجلات وسائر الأدلة والزام حائزها بتقديمها ودخول المنشأة لاجراء التحقيق المطلوب واتخاذ مآتراه من الاجراءات للفصل في النزاع.

المادة 163

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب احكام هذا القانون والقوانين السارية واحكام الشريعة الاسلامية ومالا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

المادة 164

تطبق اللجان المنصوص عليها في هذا الباب احكام هذا القانون والقوانين السارية واحكام الشريعة الاسلامية ومالا يتعارض معها من قواعد العرف ومبادئ العدالة والقانون الطبيعي والقانون المقارن.

المادة 165

تنفذ قرارات لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالتعاون مع الجهة المختصة في كل امانة.

9 - الباب العاشر

تفتيش العمل (166 - 180)

المادة 166

يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يلحقون بوزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون. ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم تصدرها لهم وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

المادة 167

يختص مفتش العمل بما يأتي :

- 1 - مراقبة تنفيذ احكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والاجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.
- ب - تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والأرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ احكام القانون.
- ج - ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقترح ما يلزم لذلك.
- د - ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 168

يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم اعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشئون الاجتماعية يمينا بأن يحترموا القانون ويؤدوا اعمالهم بأمانه واخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا الشكاوي التي تصل اليهم بالسرية المطلقة والا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل او من يقوم مقامه.

المادة 169

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم أو أن يوفدوا مندوبا عنهم اذا ما طلب منهم ذلك.

المادة 170

يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية :-

- 1 - دخول أية منشأة خاضعة لاحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون أخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.
- 2 - القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص:-
 - أ - سؤال صاحب العمل أو العمال على أفراد أو في حضور شهود عن أي امر من الامور المتعلقة بتنفيذ احكام القانون.
 - ب - الاطلاع على جميع السندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور ومستخرجات منها.
 - ج - أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثرا ضارا على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الاثر مع أخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن.
 - د- التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

المادة 171

يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم أعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 172

مع عدم الاخلال بما نص عليه في المادة 169 على من يقوم بالتفتيش أن يخطر صاحب العمل أو ممثله بحضوره وذلك ما لم يرأن المهمة التي يقوم بالتفتيش من أجلها تقتضي غير ذلك.

المادة 173

لمفتش العمل ان يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم ولضمان تنفيذ الاحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الاجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الآجال التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازما من اجراءات لدرء هذا الخطر فورا.

المادة 174

إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية له حرر محضرا يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف.

المادة 175

لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الادارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم المساعدة اللازمة. وإذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيا مختصا من وزارة الصحة أو من يعين لهذا الغرض من الاطباء.

المادة 176

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمنشآت التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعيتها كما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة يضمنه نتائج التفتيش وآثاره وما يراه من ملاحظات واقتراحات وترسل صورة من التقرير الشهري والسنوي الى دائرة العمل.

المادة 177

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية تقريرا سنويا عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الاخص في الامور التالية:-
1 - بيانا بالاحكام المنظمة للتفتيش.
2 - بيانا بالموظفين المختصين بالتفتيش.
3 - احصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وأمراض المهنة.

المادة 178

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والانذارات كما تضع الاحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق.

المادة 179

مع مراعاة الاولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة الى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل :
1 - أن يكونوا متصفين بالحياد التام.
2 - أن لا تكون لهم اية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.
3 - أن يجتازوا فحصا مسلكياً خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

المادة 180

- تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعي في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:
- 1 - أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
 - 2 - أصول تدقيق السجلات والدفاتر.
 - 3 - أصول أرشاد أصحاب العمل الى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.
 - 4 - مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من اصابات العمل والامراض المهنية.
 - 5- مبادئ أساسية في الكفاية الانتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

10 - الباب الحادي عشر

العقوبات (181 - 186)

المادة 181

- مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف درهم ولا تزيد على عشرة آلاف درهم أو باحدى هاتين العقوبتين:
- 1- كل من خالف أي نص أمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.
 - 2- كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو بالتهديد باستعمالها.
 - 3- كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سرا من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من أساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.

المادة 182

- لا يجوز وقف تنفيذ الاحكام الصادرة بالغرامة وتتعدد الغرامة بالنسبة الى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة على الا يجاوز مجموع ما يحكم به ثلاثة اضعاف الحد الأقصى للغرامة المقررة وذلك في حالة مخالفة الاحكام الاتية واللوائح والقرارات المنفذة لها.
- 1- مخالفة أحكام المادة 13.
 - 2- مخالفة أحكام الفصلين الثاني والثالث من الباب الثاني.
 - 3- مخالفة أحكام الباب الثالث.
 - 4 - مخالف أحكام المواد 114 ، 124 ، 125 ، 128 ، 129 ، 142 ، 144.

المادة 183

في حالة العودة الى ارتكاب جريمة قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثله لها يجوز الحكم بمضاعفة العقوبة.

المادة 184

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (34) ، (41) ، (126) تقام الدعوي الجزائية على مدير المنشأة المسئول عن ادارتها كما تقام أيضا على صاحبها اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بانه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

المادة 185

اذا لم يقم صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه طبقا لاحكام هذا القانون كان لدائرة العمل المختصة أن تصدر قرارا تبين فيه موضوع الاخلال وتعلم به صاحب العمل لاتمام هذه الاعمال في مدة تحدد من تاريخ اعلانه ، والا قامت الدائرة المشار اليها باتمام تلك الاعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريق الحجز.

المادة 186

تراعي دوائر العمل عند تطبيق أحكام القانون واللوائح والقرارات التنفيذية له الاتلجاء ما امكن الى طلب اتخاذ الاجراءات الجزائية الا بعد توجيه النصر والارشاد الى اصحاب العمل والعمال المخالفين واندازهم عند الاقتضاء كتابة بتصحيح اوضاعهم طبقا للقانون وذلك قبل السير في تلك الاجراءات.

11 - الباب الثاني عشر أحكام ختامية (187 - 193)

المادة 187

يعين وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه دوائر العمل ومكاتبها التي تختص بتطبيق احكام هذا القانون واختصاصها المكاني.

المادة 188

يكون لمديري دوائر العمل ومفتشي أقسام التفتيش بوزارة العمل والشئون الاجتماعية صفة الضبط القضائي في تطبيق احكام هذا القانون واللوائح والقرارات والأوامر التي تصدر تنفيذا له.

المادة 189

يلغي كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

المادة 190

مع عدم الاخلال بالاعفاء من الرسوم المقررة في الحالات الواردة في هذا القانون يحدد بقرار من وزير العمل الرسوم المستحقة على استخراج تراخيص مكاتب الاستخدام وتأشيرات وبطاقات العمل وتجديدها وأستخراج صور منها وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون على الا يجاوز الرسم خمسمائة درهم.

المادة 191

يجوز لمجلس الوزراء بناء على إقتراح من وزير العمل والشئون الاجتماعية تقرير أية قواعد تكون أكثر فائدة للعمال المواطنين.

المادة 192

على وزير العمل والشئون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون وعلى الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ أحكامه.

المادة 193

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد يوم من تاريخ نشره.

الرجاء عدم اعتبار المادة المعروضة أعلاه رسمية أو نهائية
شبكة المعلومات القانونية