قانون اتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م
في شأن تنظيم علاقات العمل

نحن زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الامارات العربية المتحدة،
بعد الاطلاع على أحكام الدستور المؤقت،

وعلى القانون رقم (١) لسنة ١٩٧٢ في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء والقوانين المعدلة له،

وبناء على ما عرضه وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء والمجلس الوطني الاتحادي وتصديق المجلس الأعلى للاتحاد.

أصدرنا القانون الآتي:

الباب الاول
تعاريف وأحكام عامة
أ- تعاريف
مادة (١)

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

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

العامل: هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت أدارته أو أشرافه ولو كان 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 او تسويقها او تقديم خدمات من أي نوع.

- عدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ المنشور في العدد ٩٨ من الجريدة الرسمية الصادر في شهر نوفمبر ١٩٨١.

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

العمـــــــــل: هو كل ما يبذل من جهد انساني- فكري او فني او جسماني- لقاء اجر سواء كان ذلك بشكل دائم او مؤقت.

العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه او انجازه مدة محددة.

العمل الزراعي:هو العمل في حراثة الارض وزراعتها وجني محاصيلها من اي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك.

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

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

اصابة العمـــــل:هي اصابة العامل بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون او بأية اصابة اخرى ناشئة عن عمله حصلت له اثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم اصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه الى عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب والاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعي.

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

٢- احكام عامة

مـــــادة (٢)

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون او في اي قرار او لائحة تصدر تطبيقا لاحكامه، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة اجنبية الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد.

مـــــادة (٣)

لا تسري احكام هذا القانون على الفئات الآتية:

أ. موظفي الحكومة الاتحادية وموظفي الدوائر الحكومية المحلية في الامارات الاعضاء في الاتحاد وموظفي البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة الخاضعين لاحكام قوانين الخدمة أو القوانين الخاصة بهم.

ب. افراد قوات الشرطة والامن أو الدفاع.

ج. أفراد أسرة وأقارب وأصهار صاحب العمل من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة أو المصاهرة.

د. خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.

ه. العمال الذين يعملون في الزراعة او المراعي فيما عدا الاشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها او الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

و. العمال الذين يعملون في منشآت صغيرة لا تستخدم عادة أكثر من خمسة عمال.

ز. العمال الذين يستخدمون في أعمال مؤقته لا تستغرق أكثر من ستة أشهر.

مـــــادة (٤)

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

مـــــادة (٥)

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقين عنهم استنادا 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.

مـــــادة (٦)

لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه.

مـــــادة (٧)

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

مـــــادة (٨)

يكون حساب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعتبر السنة الميلادية في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوما والشهر ٣٠ يوما. الا اذا نص عقد العمل على خلاف ذلك.

الباب الثاني
استخدام العمال وتشغيل الاحداث والنساء
الفصل الاول
استخدام العمال

مـــــادة (٩)

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

مـــــادة (١٠)

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

١. للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم الى احدى الدول العربية.
٢. للعمال من الجنسيات الاخرى.

مـــــادة (١١)

ينشأ في دائرة العمل قسم لاستخدام المواطنين يختص بما يأتي:

أ. أيجاد فرص العمل المناسب للمواطنين.
ب. مساعدة اصحاب الاعمال على تلبية احتياجاتهم من العمال المواطنين عند الحاجة اليهم.
ج. قيد العمال المواطنين المتعطلين والباحثين عن عمل افضل 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.

مـــــادة (١٢)

لاصحاب الاعمال ان يستخدموا اي متعطل من العمال المواطنين وعليهم في هذه الحالة ان يخطروا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استخدامه. ويتضمن هذا الاخطار اسم العامل وسنه وتاريخ تسلمه العمل والاجر المحدد له ونوع العمل الذي الحق به ورقم شهادة القيد.

مـــــادة (١٣)

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 تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية.

ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية:

أ. ان يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد.

ب. ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في نظم الاقامة المعمول بها في الدولة.

مـــــادة (١٤)

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

مـــــادة (١٥)

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

أ. اذا ظل العامل متعطلا عن العمل مدة تجاوز ثلاثة اشهر متوالية.

ب. اذا فقد شرطا او اكثر 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 او بطاقة العمل الممنوحة له ايهما اقرب اجلا.

مـــــادة (١٦)

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

مـــــادة (١٧)

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 ويخضع 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.

مـــــادة (١٨)

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 العامل 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 لدى 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.

مـــــادة (١٩)

تحدد بقرارات من وزير العمل والشئون الاجتماعية القواعد والاجراءات والنماذج التي تعتمدها 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 لعلميات الاستخدام.

الفصل الثاني
تشغيل الاحداث

مـــــادة (٢٠)

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

مـــــادة (٢١)

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

١. شهادة ميلاده او مستخرج رسمي منها او شهادة بتقدير سنة صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة.

٢. شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها.

٣. موافقة كتابية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث.

مـــادة (٢٢)

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

مـــادة (٢٣)

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

مـــادة (٢٤)

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.

مـــادة (٢٥)

يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الاحداث ست ساعات يوميا ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر للراحة او لتناول 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.

مـــادة (٢٦)

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

الفصل الثالث
تشغيل النساء

مـــادة (٢٧)

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

مـــادة (٢٨)

يستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا الحالات الآتية:

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.

مـــــادة (٢٩)

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

مـــــادة (٣٠)

للعاملة ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة واربعون يوما تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها بشرط 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 استنفاذ اجازة الوضع ان تنقطع عن العمل بدون أجر 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 او الوضع.

ولا تحتسب الاجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الاجازات الاخرى.

مـــــادة (٣١)

خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين اخريين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منها على نصف ساعة.

وتحتسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الاجر.

مـــــادة (٣٢)

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

الفصل الرابع
احكام مشتركة لتشغيل الاحداث والنساء

مـــــادة (٣٣)

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

مـــــادة (٣٤)

يكون مسؤولا 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 الاحداث والنساء خلافا لاحكام القانون.

الباب الثالث
عقود العمل والسجلات والاجور
الفصل الاول
عقد العمل الفردي

مـــــادة (٣٥)

مع مراعاة ما نص عليه في المادة (٢) 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.

مـــــادة (٣٦)

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

مـــــادة (٣٧)

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

ولا يجوز اثبات شرط التجربة ومدتة الا بادراجه كتابة في عقد العمل او باقرار كتابي او شفوي من العامل.

مـــــادة (٣٨)

يكون عقد العمل لمدة غير محددة او لمدة محددة فاذا حددت مدته وجب الا تجاوز اربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة اخرى مماثلة او لمدة اقل مرة واحدة او اكثر.

وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة او المدد الجديدة امتداد للمدة الاصلية وتضاف اليها في احتساب مدة الخدمة الاجمالية للعامل.

مـــــادة (٣٩)

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في اي من الحالات الآتية:

١. اذا كان غير مكتوب.
٢. اذا كان مبرما لمدة غير محددة.
٣. اذا كان مكتوبا ومبرما لمدة محدد، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.
٤. اذا كان مبرما لاداء عمل معين غير محدد المدة او قابل بطبيعته لان يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

مـــــادة (٤٠)

اذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الاصلية او انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الاصلي ممتدا ضمنيا بالشروط ذاتها الواردة فيه فيما عدا شرط المدة.

مـــــادة (٤١)

اذا عهد صاحب العمل الى اخر تأدية عمل من اعماله الاصلية او جزء منها كان هذا الاخير مسئولا وحدة، بحقوق عمالة القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب احكام هذا القانون.

الفصل الثاني
عقد التدريب المهني

مـــــادة (٤٢)

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق واصول المهنة الى شخص اخر أتم الثانية عشرة من عمره على الاقل، يلتزم بدوره ان يعمل اثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقا للشروط والزمن اللذين يتفق عليهما ويجب ان يكون عقد التدريب مكتوبا والا كان باطلا وان يكون صاحب العمل او من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة او الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب ان توجد في المنشأة نفسها الشروط والامكانيات الفنية اللازمة لتعلم المهنة او الحرفة.

مـــــادة (٤٣)

يتولى العامل المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه. ولا يجوز لمن لم يبلغ الثامنة عشر من العمر ان يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب بل يجب ان يمثله وليه الطبيعي او وصيه الشرعي او من يتولى امره.

مـــــادة (٤٤)

١. يحرر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الاقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.

٢. اذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصا مخالفا للقانون او اللوائح او القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقا لاحكامه، فلدائرة العمل المختصة ان تطلب من المتعاقدين ازالة تلك المخالفة.

٣. اذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مهلة شهر من ايداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات او اعتراض، اعتبر العقد مصدقا عليه حكما من تاريخ ايداعه.

مـــادة (٤٥)

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

مـــادة (٤٦)

على صاحب العمل ان يمنح المتدرب وقتا كافيا لتلقي التعليم النظري، وعليه ان يدرب العامل على اصول المهنة والفن الذي استخدم لاجله طيلة المدة المحدة في العقد المنصوص وان يعطيه شهادة انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا الفصل. وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب. تكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الاصول والاجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

مـــادة (٤٧)

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

مـــادة (٤٨)

تحدد في عقد التدريب الاجور المستحقة في كل مرحلة من مراحله. ويجب الا تقل الاجور في المرحلة الاخيرة عن الحد الادنى المقرر لعمل مماثل والا يكون تحديدها بحال من الاحوال على اساس القطعة او الانتاج.

مـــادة (٤٩)

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

مـــــادة (٥٠)

لوزير العمل ان ينظم بقرار منه التدريب في المهن والحرف التي تتطلب تدريب العمال فيها وان يحدد مدة التدريب في هذه المهن والحرف والبرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى عن انتهاء مدة التدريب.

وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية، وللوزير في جميع الاحوال ان يسمى خبيرا او اكثر في شؤون المهنة او الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

مـــــادة (٥١)

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

مـــــادة (٥٢)

لوزير العمل والشئون الاجتماعية ان يلزم المنشآت والشركات واصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل للعمل فيها عددا معينا او نسبة معينة من المواطنين المتدربين وذلك وفق الشروط والاوضاع والمدد التي يحددها.

وللوزير كذلك ان يلزم المنشآت والشركات واصحاب الصناعات والمهن والحرف التي يحددها بأن تقبل لاغراض التدريب واستكمال الخبرة العلمية فيها عددا معينا او نسبة معينة من طلاب المعاهد والمراكز الصناعية والمهنية وذلك وفق الشروط والاوضاع والمدد التي يتم الاتفاق عليها مع ادارة المنشأة المعنية.

الفصل الثالث
السجلات والملفات

مـــــادة (٥٣)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملا فاكثر مراعاة ما يأتي:

١. ان يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته او مهنته وسنه وجنسيته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة واجره وما يطرأ عليه من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه والاصابات والامراض المهنية التي اصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب ذلك.

٢. ان يعد لكل عامل بطاقة اجازات تودع ملفه وتقسم الى اربعة اقسام الاول للاجازات العارضة والثانية للاجازات السنوية والثالث للاجازات للمرضية والرابع للاجازات الاخرى. ويدون صاحب العمل او من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من اجازات وذلك للرجوع اليها عند طلب اية اجازة.

مـــــادة (٥٤)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملا فاكثر ان يعد في كل محل او فرع أو مكان يزاول فيه العمل السجلات والوثائق الاتية:

١. سجل الاجور، وتدرج فيه اسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع اثبات مقدار الاجر اليومي أو الشهري وملحقاته او أجر القطعة او العمولة لكل منهم وايام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائيا.

٢. سجل اصابات العمل، ويدون فيه ما يقع للعمال من اصابات العمل والامراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.

٣. لائحة النظام الاساسي للعمل، ويدون فيها على وجه الخصوص اوقات العمل اليومي والعطلة الاسبوعية واجازات الاعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب اصابات العمل واخطار الحريق. وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل.

٤. لائحة الجزاءات، وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها. ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اليها.

الفصل الرابع
الاجور

مـــــادة (٥٥)

تؤدى الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانونا.

مـــــادة (٥٦)

العمال المعينون بأجر سنوي او شهري تؤدى اجورهم مرة على الاقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدى اجورهم كل اسبوعين على الاقل.

مـــــادة (٥٧)

يحسب الاجر اليومي بالنسبة الى العمال الذين يتقاضو اجورهم بالقطعة على اساس متوسط ما تناوله العامل في ايام العمل الفعلية خلال الستة شهور السابقة على انتهاء الخدمة.

مـــــادة (٥٨)

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

مـــــادة (٥٩)

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

مـــــادة (٦٠)

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من اجر العامل لقاء حقوق خاصة الا في الحالات الآتية:

أ. استرداد السلف او المبالغ التي دفعت الى العامل زيادة على حقه بشرط الا يجاوز ما يقتطع من الاجر في هذه الحالة ١٠% من الاجر الدوري للعامل.

ب. الاقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من اجورهم كانظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.

ج. اشتراكات العامل في صندوق الادخار او السلف المستحقة للصندوق.

ه. اقساط اي مشروع اجتماعي او أية مزايا او خدمات اخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.

و. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.

ز. كل دين يستوفى تنفيذا لحكم قضائي على الا يزيد ما يقتطع تنفيذا للحكم على ربع الاجر المستحق للعامل. واذا تعددت الديون او تعدد الدائنون اعتبر حدها الاعلى نصف الاجر وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الاجر.

مـــــادة (٦١)

اذا تسبب العامل في فقد او اتلاف او تدمير ادوات او آلات او منتجات مملوكة لصاحب العمل او كانت في عهدة هذا الاخير وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل ان يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لاصلاحها او لاعادة الوضع الى ما كان عليه على الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة ايام في كل شهر. ولصاحب العمل عند الاقتضاء ان يطلب من المحكمة المختصة السماح له باقتطاع اكثر من ذلك اذا كان للعامل مال او مورد اخر.

مـــــادة (٦٢)

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

مـــــادة (٦٣)

يحدد بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء، الحد الادنى للاجور ونسبة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة او بالنسبة الى منطقة معينة او مهنة معينة.

ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد او باعادة النظر في الحد الادنى للاجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من اصحاب العمل والعمال ان وجدت واستنادا 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.

مـــادة (٦٤)

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

الباب الرابع
ساعات العمل والاجازات
الفصل الاول
ساعات العمل

مـــادة (٦٥)

يكون الحد الاقصى لساعات العمل العادية للعمال البالغين ثماني ساعات في اليوم الواحد او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع. 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. كما يجوز تخفيض ساعات العمل اليومية بالنسبة الى الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة وذلك بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية.

وتخفض ساعات العمل العادية ساعتين خلال شهر رمضان.

ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفترات التي يقضيها العامل في الانتقال بين محل مسكنه ومكان العمل.

مـــادة (٦٦)

تنظم ساعات العمل اليومية بحيث لا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متتالية دون فترات للراحة والطعام والصلاة لا تقل في مجموعتها عن الساعة ولا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل.

اما في المصانع والمعامل التي يكون العمل فيها على افواج متعاقبة في الليل والنهار او في الاعمال التي يتحتم فيها لاسباب فنية واقتصادية استمرار العمل دون توقف فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والطعام والصلاة.

مـــادة (٦٧)

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اكثر من ساعات العمل العادية اعتبرت مدة الزيادة وقتا اضافيا يتقاضى العامل عنه أجرا مساويا للاجر المقابل لساعات العمل العادية، مضافا اليه زيادة لا تقل عن ٢٥% من ذلك الاجر.

مـــــادة (٦٨)

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العمال وقتا اضافيا فيما بين الساعة التاسعة مساء والساعة الرابعة صباحا استحق العامل عن الوقت الاضافي الاجر المقرر بالنسبة الى ساعات العمل العادية مضافا اليه زيادة لا تقل عن ٥٠% من ذلك الاجر.

مـــــادة (٦٩)

لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الفعلية الاضافية على ساعتين في اليوم الواحد الا اذا كان العمل لازما لمنع وقوع خسارة جسمية او حادث خطير او لازالة اثاره او التخفيف منها.

مـــــادة (٧٠)

يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية العادي لجميع العمال فيها عدا عمال المياومة. فاذا استدعت الظروف تشغيل العامل في هذا اليوم وجب تعويضه يوما اخر للراحة او ان يدفع الاجر الاساسي عن ساعات العمل العادية مضافا اليه زيادة ٥٠% على الاقل من ذك الاجر.

مـــــادة (٧١)

لا يجوز تشغيل العامل اكثر من يومي جمعة متتاليين فيما عدا عمال المياومة.

مـــــادة (٧٢)

لا تسري احكام هذا الفصل على الفئات الآتية:

١. 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.
٢. العمال الذين يشكلون طاقم السفن البحرية والعمال الذين يعملون في البحر ويتمتعون بشروط خدمة خاصة بسبب طبيعة عملهم وذلك فيما عدا عمال الموانئ المشتغلين بالشحن والتفريغ وما يتصل بذلك.

مـــــادة (٧٣)

يجب على صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بمحل العمل جدولا 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 لا يتبع نظام الغلق الاسبوعي، وجب على صاحب العمل ان يضع في الامكنة المشار اليها في الفقرة السابقة جدولا ببيان يوم الراحة الاسبوعي لكل فئة من العمال.

الفصل الثاني
الاجازات
مـــــادة (٧٤)

يستحق العامل اجازة رسمية باجر كامل في المناسبات التالية:

أ. عيد رأس السنة الهجرية	يوم واحد.
ب. عيد رأس السنة الميلادية	يوم واحد.
ج. عيد الفطر المبارك	يومـــــان.
د. عيد الاضحى والوقفة	ثلاثة ايام.
ه. المولد النبوي الشريف	يوم واحد.
و. الاسراء والمعراج	يوم واحد.
ز. العيد الوطني	يوم واحد.

مـــــادة (٧٥)

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.

مـــــادة (٧٦)

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

مـــــادة (٧٧)

لا تدخل في حساب مدة الاجازة السنوية باجر ايام العطل المقررة قانونا او اتفاقا (الاعياد و الراحة الاسبوعية) كما لا تدخل ايام الانقطاع عن العمل بسبب المرض او الولاده.

مـــــادة (٧٨)

يتقاضى العامل اجرة كاملاً عن ايام الاجازة السنوية. فاذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في اثناء اجازته السنوية كلها او بعضها ولم ترحل له الاجازة التي عمل خلالها الى السنة التالية وجب ان يؤدي اليه صاحب العمل اجره مضافا اليه بدل اجازة عن ايام عمله يساوي اجره المستحق.

وفي جميع الاحوال لا يجوز تشغيل العامل اثناء اجازته السنوية اكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين.

مـــــادة (٧٩)

للعامل الحق في الحصول على اجره عن ايام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها اذا فصل من العمل او ترك العمل بعد فترة الانذار المقررة قانونا. ويحسب هذا البدل على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استحقاقه تلك الاجازة.

مـــــادة (٨٠)

على صاحب العمل ان يؤدي للعامل قبل قيامه باجازته السنوية كامل الاجر المستحق له مضافا اليه أجر الاجازة المقررة له طبقا لاحكام هذا القانون.

مـــــادة (٨١)

اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل اثناء اجازة الاعياد او العطلات التي يتقاضى عنها أجرا كلها او بعضها وجب ان يعوض عنها باجازة اخرى مع دفع زيادة له في الاجر مقدارها ٥٠% من اجره فاذا لم يعوض عنها باجازة دفع صاحب العمل للعامل زيادة في اجره الاساسي مقدارها ١٥٠% عن ايام العمل.

مـــــادة (٨٢)

اذا اصيب العامل بمرض غير ناشئ عن اصابة عمل وجب عليه ان يبلغ عن مرضه خلال يومين على الاكثر وعلى صاحب العمل ان يبادر الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فورا للتحقق من مرضه.

مـــــادة (٨٣)

اذا امضى العامل في خدمة صاحب العمل ثلاثة اشهر مستمره وثبت مرضه كان له الحق في اجازة مرضية لا تزيد على ستة اشهر متصلة او متقطعة وذلك عن كل سنة من سنوات خدمة. وتحسب هذه الاجازه على النحو الاتي:

أ- الخمسة عشر يوما الاولى باجر كامل.

ب- الثلاثين يوما التالية بنصف اجر.

ج- المدد التي تلي ذلك بدون اجر.

مـــــادة (٨٤)

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

مـــــادة (٨٥)

يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل بعد استنفاذه اجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (٨٢)، (٨٣)، (٨٤) من هذا القانون اذا لم يتمكن خلالها من العودة الى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقا لاحكام هذا القانون.

مـــــادة (٨٦)

اذا استقال العامل من الخدمة بسبب المرض قبل نهاية الخمسة والاربعين يوما الاولى من الاجازات المرضية ووافق طبيب الحكومة او الطبيب الذي يعينه صاحب العمل على سبب الاستقالة وجب على صاحب العمل ان يؤدي للعامل المستقيل الاجر الذي قد يكون مستحقا له عن المدة الباقية من الخمسة والاربعين يوما الاولى المشار اليها.

مـــــادة (٨٧)

يمنح العامل طوال مدة خدمته ولمرة واحدة اجازة خاصة بدون أجر لاداء فريضة الحج لا تحسب من اجازته الاخرى ولا يجوز ان تزيد عن ثلاثين يوما.

مـــــادة (٨٨)

لا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته السنوية او المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل ان يعمل لدى صاحب عمل اخر، فاذا اثبت صاحب العمل ذلك فله ان يحرم العامل من اجره عن مدة الاجازة وان يسترد ما سبق ان اداه له من ذلك الاجر.

مـــــادة (٨٩)

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 انتهت فيه الاجازة.

مـــــادة (٩٠)

مع عدم الاخلال بالحالات التي يحق فيه لصاحب العمل فصل العامل بدون الانذار او المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل او ان ينذره بالفصل اثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا الفصل.

الباب الخامس
سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية

مـــــادة (٩١)

على كل صاحب عمل ان يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من اخطار الاصابات والامراض المهنية التي قد تحدث اثناء العمل وكذلك اخطار الحريق وسائر

الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من ادوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة اساليب الوقاية الاخرى التي تقررها وزارة العمل والشئون الاجتماعية وعلى العامل ان يستخدم اجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف الى حمايته من الاخطار وان يمتنع عن القيام باي عمل من شانه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات.

مـــــادة (٩٢)

على كل صاحب عمل ان يعلق في مكان ظاهر من مكان العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق وحماية العمال من الاخطار التي قد يتعرضون لها اثناء تأدية عملهم وذلك باللغة العربية وبلغة اخرى يفهمها العامل عند الاقتضاء.

مـــــادة (٩٣)

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

مـــــادة (٩٤)

مع عدم الاخلال باحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل ان يوفر اسباب النظافة والتهوية التامة لكل مكان من اماكن العمل وان يزود هذه الامكنة بالاضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه.

مـــــادة (٩٥)

على صاحب العمل أن يعهد الى طبيب او اكثر فحص عمالة المعرضين لخطر الاصابة باحد امراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصا شاملا مرة كل ستة اشهر على الاكثر بصفة دورية وان يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات اولئك العمال.

على الاطباء ان يبلغوا فورا صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الامراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها باجراء البحوث الطبية والعلمية اللازمة وعلى صاحب العمل بدوره ان يبلغ ذلك لدائرة العمل.

وللطبيب الذي يجري الفحص ان يطلب اعادة فحص اي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة اقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة اذا وجد ان حالته تستدعي ذلك.

مـــــادة (٩٦)

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

مـــــادة (٩٧)

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.

مـــــادة (٩٨)

على صاحب العمل او من ينوب عنه ان يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وعليه ان يلصق تعليمات خطية مفصلة بهذا الشأن في أمكنة العمل.

مـــــادة (٩٩)

لا يجوز لاصحاب العمل او لوكلائهم او لاي شخص له سلطة على العامل ان يدخل او يسمح بدخول اي نوع من المشروبات الكحولية الى اماكن العمل لاستهلاكه فيها كما لا يجوز لهم ان يسمحوا بدخول اي شخص في المنشأة او البقاء فيها وهو في حالة سكر.

مـــــادة (١٠٠)

على العامل ان يتقيد بالاوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات امن العمل وسلامته وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ويحظر على العامل الاقدام على اي فعل يؤدي الى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة او الى اساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال او الحاق الضرر بهذه الوسائل واتلافها.

ولصاحب العمل ان يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الاحكام المقررة في الفقرة السابقة.

مـــــادة (١٠١)

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل اليها وسائل المواصلات العادية ان يوفر لهم الخدمات الآتية:

١. وسائل الانتقال المناسبة.
٢. السكن الملائم.
٣. المياه الصالحة للشرب.
٤. المواد الغذائية المناسبة.
٥. وسائل الاسعافات الطبية
٦. وسائل الترفيه والنشاط الرياضي.

ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها او بعضها.

وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئا منها.

الباب السادس
قواعد التأديب
مـــادة (١٠٢)

الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل او من يقوم مقامه توقيعها على عماله هي:

١. الانذار.
٢. الغرامة.
٣. الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة ايام.
٤. الحرمان من العلاوة الدورية او تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات.
٥. الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية.
٦. الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
٧. الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها او بعضها ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الاسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (١٢٠) من هذا القانون.

مـــادة (١٠٣)

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

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

مـــادة (١٠٤)

يجوز ان تكون الغرامة مبلغا محددا او مبلغا مساويا لأجر العامل عن مدة معينة. ولا يجوز ان تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على أجر خمسة ايام كما لا يجوز ان يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه اكثر من أجر خمسة ايام في الشهر الواحد.

مـــادة (١٠٥)

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

مـــــادة (١٠٦)

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

مـــــادة (١٠٧)

لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لاكثر من حركة ترقيات واحدة، ثم يرقى العامل المعاقب في اول حركة تالية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.

مـــــادة (١٠٨)

تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية او الحرمان من العلاوة او تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها او مناسبته 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.

مـــــادة (١٠٩)

لا يجوز توقيع اية عقوبة تأديبية على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل او بصاحبه او مديره المسئول. كما لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحدة او الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لنص المادة (٦١) من هذا القانون.

مـــــادة (١١٠)

لا يجوز توقيع اية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٢) على العامل الا بعد ابلاغه كتابة بما هو منسوب اليه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية المحضر.

ويجب ابلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها واسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

مـــــادة (١١١)

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

مـــــادة (١١٢)

يجوز ايقاف العامل مؤقتا عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس او المال او جريمة اضراب غير مشروع.

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه. ولا يستحق العامل اجره عن مدة الوقف المذكورة. فاذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة او قضي ببراءته وجب اعادته الى عمله كما يجب اداء اجره كاملا عن مدة الوقف اذا كان وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل.

الباب السابع
في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة
الفصل الاول
انتهاء عقد العمل
مـــادة (١١٣)

ينتهي عقد العمل في أي من الاحوال الآتية:

- اذا اتفق الطرفان على انهائه شريطة ان تكون موافقة العامل كتابية.
- اذا انتهت المدة المحددة في العقد ما لم يكن العقد قد امتد صراحة او ضمنا وفق احكام هذا القانون.
- بناء على ارادة احد الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد باحكام هذا القانون المتعلقة بالانذار وللاسباب المقبولة لانهاء العقد دون تعسف.

مـــادة (١١٤)

لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلا بشخصه. ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل او بعجزه كليا عن اداء 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 باعمال اخرى تتفق وحالته الصحية فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الاعمال ان ينقل العامل وبناء على طلبه - الى عمل اخر من هذه الاعمال وان يعطيه الاجر الذي يدفعه عادة لمثله وذلك مع عدم الاخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

مـــادة (١١٥)

اذا كان عقد العمل محدد المدة وقام رب العمل بفسخه لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (١٢٠) كان صاحب العمل ملتزما بتعويض العامل عما اصابه من ضرر على الا يتجاوز مبلغ التعويض باي حال مجموع الاجر المستحق عن المدة الباقية من العقد. وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مـــادة (١١٦)

اذا فسخ العقد من جهة العامل لغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (١٢١) كان العامل ملتزما بتعويض صاحب العمل عما يكون قد لحقه من خسارة نتيجة فسخ العقد

على الا يتجاوز مبلغ التعويض اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك.

مـــادة (١١٧)

١. يجوز لكل من صاحب العمل والعامل انهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في اي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد انذار الطرف الاخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوما على الاقل.

٢. بالنسبة الى عمال المياومة يتم الانذار في المدد الآتية:

أ. اسبوعا واحدا اذا اشتغل العامل مدة تزيد على ستة اشهر وتقل عن السنة.

ب. أسبوعين اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة واحدة.

ج. شهر واحد اذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

مـــادة (١١٨)

يظل العقد قائما طوال مدة مهلة الانذار المشار اليها في المادة السابقة وينتهي بانتهائها ويستحق العامل اجره كاملا عن تلك المهلة على اساس اخر اجر كان يتقاضاه. ويجب عليه ان يقوم بالعمل خلالها اذا طلب منه صاحب العمل ذلك.

ولا يجوز الاتفاق على الاعفاء من شرط الانذار او تخفيض مهلته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة تلك المهلة.

مـــادة (١١٩)

اذا اغفل صاحب العمل او العامل انذار الطرف الاخر بانهاء العقد او اذا انقص مهلة الانذار وجب على الملتزم بالانذار ان يؤدي الى الطرف الاخر تعويضا يسمى "بدل الانذار" ولو لم يترتب على اغفال الانذار او انقاص مدته ضرر للطرف الاخر ويكون التعويض مساويا لاجر العامل عن مهلة الانذار كلها او الجزء الناقص منها.

ويحسب بدل الانذار على اساس اخر اجر كان يقبضه العامل بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او الاسبوع او اليوم او الساعة وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (٥٧) من هذا القانون بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالقطعة.

مـــادة (١٢٠)

يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل دون انذار في اي من الحالات الآتية:

أ. اذا انتحل العامل شخصية او جنسية زائفة او قدم شهادات او مستندات مزورة.

ب. اذا كان العامل معينا تحت التجربة ووقع الفصل اثناء مدة التجربة او في نهايتها.

ج. اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

د. اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل او محل العمل بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وان يكون قد احيط بها شفويا اذا كان اميا.

ه. اذا لم يقم العامل بواجباته الاساسية وفقا لعقد العمل واستمر في اخلاله بها رغم اجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل اذا تكرر منه ذلك.

و. اذا افشى سرا من اسرار المنشأة التي يعمل بها.

ز. اذا حكم عليه نهائيا من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف او الامانة او الآداب العامة.

ح. اذا وجد اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او متأثر بمخدر.

ط. اذا وقع منه اثناء العمل اعتداء على صاحب العمل او المدير المسئول او احد زملائه في العمل.

ي. اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية.

مـــادة (١٢١)

يجوز للعامل ان يترك العمل دون انذار في احدى الحالتين الآتيتين:

أ. اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد او القانون.

ب. اذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل.

مـــادة (١٢٢)

يعتبر انهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا اذا كان سبب الانهاء لا يمت للعمل بصلة وبوجه خاص يعتبر الانهاء تعسفيا اذا كان انهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية الى الجهات المختصة او اقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

مـــادة (١٢٣)

اذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة ان تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل. وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته بعد تحقيق ظروف الفصل كما يدخل في حساب التعويض المكافأة المستحقة للعامل وبدل الانذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

ويشترط في جميع الاحوال الا يزيد مبلغ التعويض على اجر العامل لمدة ثلاثة اشهر تحسب على اساس اخر اجر كان يتقاضاه.

مـــادة (١٢٤)

لا يجوز لصاحب العمل انهاء 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.

مـــادة (١٢٥)

على صاحب العمل ان يعطي 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 أجر كان يتقاضاه وملحقاته ان وجدت.

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

مـــادة (١٢٦)

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 مسؤولين بالتضامن مدة ستة اشهر عن

تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

مـــادة (١٢٧)

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 اي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق ان يكون العامل بالغا احدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت ابرامه وان يكون الاتفاق مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة.

مـــادة (١٢٨)

اذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة، فلا يجوز له الالتحاق بعمل اخر ولو بإذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل كما لا يجوز لاي صاحب عمل اخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.

مـــادة (١٢٩)

اذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في انهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانونا فلا يجوز له الالتحاق بعمل اخر ولو باذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل. ولا يجوز لاي صاحب عمل اخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته قبل نهاية تلك المدة.

مـــادة (١٣٠)

يستثنى من احكام المادتين (١٢٨)، (١٢٩) العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل اخر على موافقة وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الاصلي.

مـــادة (١٣١)

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل الى الجهة التي استقدمه منها او الى أي مكان اخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه. واذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل اخر كان هذا الاخير ملتزما بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة. ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق اذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما انفقته بطريق الحجز.

فاذا كان سبب انهاء العقد يرجع الى العامل جرى ترحيله على نفقته اذا كان لديه ما يفي بذلك.

الفصل الثاني
مكافأة نهاية الخدمة

مـــــادة (١٣٢)

يستحق العامل الذي اكمل سنة او اكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته وتحسب المكافأة على النحو الاتي:

١. اجر واحد وعشرين يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الثلاث الاولى.
٢. اجر ثمان وعشرين يوما عن كل سنة من سنوات الخدمه الثلاث التالية.
٣. اجر خمسة وثلاثين يوما عن كل سنة مما زاد على ذلك.

ويشترط فيما تقدم الا تزيد المكافأة في مجموعتها عن اجر سنتين.

مـــــادة (١٣٣)

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

مـــــادة (١٣٤)

تحسب مكافأة نهاية الخدمة على اساس اخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او بالاسبوع او اليوم وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (٥٧) من هذا القانون بالنسبة لمن يتقاضون اجورهم بالقطعة.

ولا يدخل في الاجر الذي يتخذ اساساً لحساب مكافأة بدل الانتقال والسفر وبدل الساعات الاضافية وبدل التمثيل وبدل تداول النقد "بدل الصندوق" وبدل تعليم الاولاد وبدل الخدمات الترفيهية اوالاجتماعية وغيرها من البدلات التي قد ينص عليها في نظام المنشأة لتحسين أحوال العمال.

مـــــادة (١٣٥)

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

مـــــادة (١٣٦)

ايفاءا للغايات المقصودة من المادة (١٣٢) لا تعتبر حالات الاستخدام التي سبقت تاريخ العمل بهذا القانون بأنها حالات يستحق عنها العامل مكافأة نهاية الخدمة الا اذا كان العامل عاملا مواطنا وذلك مع عدم الاخلال بالحقوق التي يكون العامل قد اكتسبها بموجب قوانين العمل الملغاة وبموجب عقد العمل او أي اتفاق او لائحة او النظام الداخلي للمنشأة.

وتؤدي المكافأة المستحقة للعامل - في حالة وفاته- الى المستحقين عنه.

مـــــادة (١٣٧)

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 زاد 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.

مـــــادة (١٣٨)

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.

مـــــادة (١٣٩)

يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في احدى الحالتين الآتيتين:

أ. اذا فصل من الخدمة لاحد الاسباب المبينة في المادة (١٢٠) من هذا القانون او ترك العمل لتفادي فصله وفق احكامها.

ب. اذا ترك العمل مختارا ودون انذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (١٢١) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة او قبل ان يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

مـــــادة (١٤٠)

اذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكان نظام الصندوق يقضي بأن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل انما هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وجب اداء مبلغ الادخار للعامل او المكافأة المستحقة طبقا للقانون ايهما اكثر.

واذا لم ينص نظام الصندوق على ان ما اداه صاحب العمل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحصول على ما يستحقه في صندوق الادخار فضلا عن المكافأة القانونية.

مـــــادة (١٤١)

اذا وجد في المنشأة نظام للتقاعد او التأمين او نظام مشابه لهما جاز للعامل المستحق لمعاش التقاعد ان يختار بينه وبين المكافأة المقررة او ما يستحقه في صندوق المعاش او التأمين ايهما افضل.

الباب الثامن
التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة

مـــــادة (١٤٢)

اذا اصيب العامل باصابة عمل او بمرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (٢،١) الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل او من يقوم مقامه ابلاغ الحادث فورا الى كل من دائرة الشرطة ودائرة العمل او احد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل.

ويجب ان يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من اجراءات لاسعافه او علاجه.

وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ باجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر اقوال الشهود وصاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب اذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل وما اذا قد وقع عمدا أو نتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب العامل.

مـــــادة (١٤٣)

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

مـــــادة (١٤٤)

يلتزم صاحب العمل في حالة اصابات العمل وامراض المهنة بأن يدفع نفقات علاج العامل في احدى دور العلاج الحكومية او الاهلية المحلية الى ان يشفى العامل او يثبت عجزه ويشمل العلاج الاقامة بالمستشفى او بالمصح والعمليات الجراحية ومصاريف صور الاشعة والتحاليل 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.

مـــــادة (١٤٥)

اذا حالت الاصابة بين العامل واداء عمله وجب على صاحب العمل ان يؤدي اليه معونة مالية تعادل اجره كاملا طوال مدة العلاج او لمدة ستة اشهر ايهما اقصر فاذا استغرق العلاج اكثر من ستة اشهر خفضت المعونة الى النصف وذلك لمدة ستة اشهر اخرى او حتى يتم شفاء العامل او يثبت عجزه او يتوفى ايهما اقصر.

مـــــادة (١٤٦)

تحسب المعونة المالية المشار اليها في المادة السابقة على اساس اخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالشهر او الاسبوع او اليوم او الساعة وعلى اساس متوسط الاجر اليومي المنصوص عليه في المادة (٥٧) بالنسبة الى من يتقاضون اجورهم بالقطعة.

مـــــادة (١٤٧)

يضع الطبيب المعالج عند انتهاء العلاج تقريرا من نسختين تسلم احداهما للعامل والاخرى لصاحب العمل، يحدد فيه نوع الاصابة وسببها وتاريخ حدوثها ومدى صلتها بالعمل ومدة العلاج منها وما اذا كان قد تخلف عنها عاهة مستديمة او غيرها ودرجة العجز ان وجد وما اذا كان عجزا كليا او جزئيا ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل مع وجود العجز.

مـــــادة (١٤٨)

اذا نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة صحيا او درجة العجز او غير ذلك من الامور المتصلة بالاصابة او العلاج وجب احالة الامر الى وزارة الصحة وذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ويجب على وزارة الصحة كلما احيل اليها نزاع من هذا النوع ان تشكل لجنة طبية من ثلاثة اطباء حكوميين لتقرير مدى لياقة العامل للخدمة صحيا او درجة عجزه او غير ذلك مما يتصل بالاصابة والعلاج.

وللجنة ان تسترشد بمن ترى الاستعانة بهم من اهل الخبرة ويكون قرار اللجنة نهائيا ويقدم الى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه.

مـــــادة (١٤٩)

اذا ادت اصابة العمل او المرض المهني الى وفاة العامل استحق افراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الاساسي عن فترة مقدارها اربعة وعشرين شهرا على ان لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر الف درهم وان لا تزيد على خمسة وثلاثين الف درهم وتحسب قيمة التعويض على اساس اخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفي وفق احكام الجدول الملحق بهذا القانون.

وفي تطبيق احكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفي من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كليا او بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفي حين وفاته من الاشخاص الآتيين:

أ. الارملة او الارمل.

ب. الاولاد وهم:

١. الابناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الابناء المنتسبين بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا اربعا وعشرين سنة من العمر او العاجزين جسمانيا او عقليا عن الكسب وتشمل كلمة الابناء ابناء الزوج او الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

٢. البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج او الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفي حين وفاته.

ج. الوالدان.

د. الاخوة والاخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة الى الابناء والبنات.

مـــــادة (١٥٠)

اذا ادت اصابة العمل او المرض المهني الى عجز العامل عجزا جزئيا دائما، فانه يستحق تعويضا طبقا للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال.

مـــــادة (١٥١)

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

مـــــادة (١٥٢)

يجوز لوزير العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول امراض المهنة رقم (١) وجدول تقدير تعويضات العجز رقم (٢) الملحقين بهذا القانون.

مـــــادة (١٥٣)

لا يستحق العامل المصاب تعويضا عن الاصابة او العجز التي لم تؤدي الى الوفاة اذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة ان العامل تعمد اصابة نفسه بقصد الانتحار او للحصول على تعويض او اجازة مرضية او لأي سبب اخر، او كان العامل وقت الحادثة واقعا وبفعله تحت تأثير مخدر او تحت تأثير الخمر وكذلك اذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة من محل العمل او كانت اصابته او عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه او رفض دون سبب جدي الكشف عليه او اتباع العلاج الذي قررته اللجنة الطبية المشكلة وفقا لاحكام المادة (١٤٨).

ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل او اداء اية معونة مالية اليه.

الباب التاسع
منازعات العمل الجماعية

مـــــادة (١٥٤)

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

مـــــادة (١٥٥)

اذا وقع نزاع واحد او اكثر من اصحاب العمل وجميع عمالهم او فريق منهم وفشل الطرفان في تسويته وديا وجب عليهما اتباع الخطوات التالية:-

١. يقدم العمل شكواهم او طلبهم كتابة الى صاحب العمل ويرسلون في الوقت ذاته صورة منها الى دائرة العمل.

٢. يجيب صاحب العمل كتابة على شكوى العمال او طلباتهم خلال سبعة ايام من ايام العمل اعتبارا من تاريخ تسلمه الشكوى ويرسل في الوقت ذاته نسخة من رده الى دائرة العمل.

٣. اذا لم يرد صاحب العمل على الشكوى خلال المهلة المحددة او لم يؤد رده الى تسوية النزاع تولت دائرة العمل المختصة سواء من تلقاء نفسها او بناء على طلب احد جانبي النزاع الوساطة لحل النزاع وديا.

٤. اذا كان الشاكي هو صاحب العمل قدم شكواه الى دائرة العمل مباشرة لتتولى الوساطة لحل النزاع وديا.

مـــادة (١٥٦)

اذا لم تؤد وساطة دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال عشرة ايام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها احالة النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع اخطار الطرفين كتابة بذلك.

مـــادة (١٥٧)

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

مـــادة (١٥٨)

على كل من طرفي النزاع تتبعه امام لجنة التوفيق حتى يفصل فيه وتصدر اللجنة قرارها باغلبية الآراء خلال اسبوعين من تاريخ احالة النزاع اليها.

ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وافقا كتابة امام اللجنة على قبول قرارها فاذا تخلف هذا الاتفاق جاز لاي من الطرفين او كليهما الطعن في قرار اللجنة امام لجنة التحكيم العليا وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور القرار والا اصبح نهائيا واجب التنفيذ.

مـــادة (١٥٩)

لا يحول فسخ عقد العمل او فصل ممثلي العمال الاعضاء في لجنة التوفيق دون استمرار اولئك الاعضاء في اداء مهمتهم فيها ما لم يختر العمال غيرهم.

مـــادة (١٦٠)

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

١. وزير العمل رئيسا ويحل وكيل وزارة العمل او مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه.

٢. قاض من المحكمة الاتحادية العليا يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا.

٣. احد ذوي 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 ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم ذلك بأداة التعيين ذاتها.

مـــــادة (١٦١)

تختص لجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية بالفصل بصورة نهائية وباتة في جميع الخلافات التي ترفع اليها من قبل اصحاب الشأن وتصدر قراراتها بالاغلبية ويجب ان تكون مسببة.

مـــــادة (١٦٢)

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 اما لجان التوفيق ولجنة التحكيم العليا لحل منازعات العمل الجماعية.

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

مـــــادة (١٦٣)

لا يجوز من الطرفين المتنازعين ان يعودا لاثارة النزاع الذي صدر في شأنه قرار نهائي من احدى اللجان المنصوص عليها في هذا الباب قبل مرور سنتين على الاقل من تاريخ صدور القرار ولايكون ذلك الا اذا اقتضت ظروف اقتصادية او اجتماعية اعادة طرح النزاع.

مـــــادة (١٦٤)

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

مـــــادة (١٦٥)

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

الباب العاشر
تفتيش العمل

مـــــادة (١٦٦)

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.

مـــــادة (١٦٧)

يختص مفتش العمل بما يأتي:

أ. مراقبة تنفيذ احكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والاجور ووقاية العمال وحمايتهم اثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الاحداث والنساء.

ب. تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع احسن الوسائل لتنفيذ احكام القانون.

ج. ابلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الاحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.

د. ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لاحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقا لاحكام هذا القانون.

مـــــادة (١٦٨)

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

مـــــادة (١٦٩)

على اصحاب العمل ووكلائهم ان يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لاداء واجبهم وان يستجيبوا لطلبات المثول امامهم او ان يوفدوا مندوبا عنهم اذا ما طلب منهم ذلك.

مـــــادة (١٧٠)

يحق لمفتش العمل اتخاذ اي من التدابير الآتية:

١. دخول أية منشأة خاضعة لاحكام هذا القانون في أي وقت من اوقات الليل او النهار دون اخطار سابق بشرط ان يكون ذلك في مواعيد العمل.

٢. القيام باي فحص او تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الاخص:

أ. سؤال صاحب العمل او العمال على انفراد او في حضور شهود عن أي امر من الامور المتعلقة بتنفيذ احكام القانون.

ب. الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور ومستخرجات منها.

ج. اخذ عينة او عينات من المواد المستعملة او المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الاعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن ان لها اثرا ضارا على صحة العمال او سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الاثر مع اخطار صاحب العمل او ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن.

د. التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

مـــادة (١٧١)

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

مـــادة (١٧٢)

مع عدم الاخلال بما نص عليه في المادة (١٦٩) على من يقوم بالتفتيش ان يخطر صاحب العمل او ممثله بحضوره وذلك ما لم ير ان المهمة التي يقوم بالتفتيش من اجلها تقتضي غير ذلك.

مـــادة (١٧٣)

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

مـــادة (١٧٤)

اذا تحقق المفتش اثناء تفتيشه من وجود مخالفة لهذا القانون او اللوائح او القرارات التنفيذية له حرر محضرا يثبت فيه المخالفة ويرفعه الى دائرة العمل المختصة لاتخاذ ما يلزم من اجراءات نحو المخالف.

مـــادة (١٧٥)

لمفتش العمل ان يطلب عند الاقتضاء من السلطات الادارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم المساعدة اللازمة.

واذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش ان يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيبا مختصا من وزارة الصحة او من يعين لهذا الغرض من الاطباء.

مـــادة (١٧٦)

يضع رئيس مفتشي العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمال 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.

مـــــادة (١٧٧)

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:

١. بيانا بالاحكام المنظمة للتفتيش.

٢. بيانا بالموظفين المختصين بالتفتيش.

٣. احصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وامراض المهنة.

مـــــادة (١٧٨)

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.

مـــــادة (١٧٩)

مع مراعاة الاولوية المقررة للمواطنين وبالاضافة الى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

١. ان يكونوا متصفين بالحياد التام.

٢. ان لا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.

٣. ان يجتازوا فحصا مسلكيا خاصا بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة اشهر.

مـــــادة (١٨٠)

تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:

١. أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

٢. أصول تدقيق السجلات والدفاتر.

٣. أصول أرشاد أصحاب العمل الى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

٤. مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والامراض المهنية.

٥. مبادئ أساسية في الكفاية الانتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل.

الباب الحادي عشر
العقوبات
مـــــادة (١٨١)

مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز عشرة آلاف درهما او باحدى هاتين العقوبتين فقط:

١. كل من خالف أي نص آمر من نصوص هذا القانون او اللوائح او القرارات المنفذة له.

٢. كل من عرقل او منع احد الموظفين المكلفين بتنفيذ احكام هذا القانون او اللوائح او القرارات المنفذة له او حاول او شرع في منعه من اداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو بالتهديد باستعمالها.

٣. كل موظف مكلف بتنفيذ احكام هذا القانون أفشى سر من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من أساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.

مـــــادة (١٨٢)

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 أضعاف الحد الأقصى للغرامة المقررة وذلك في حالة مخالفة الاحكام الآتية واللوائح والقرارات المنفذة لها:

١. مخالفة أحكام المادة (١٣).

٢. مخالفة أحكام الفصلين الثاني والثالث من الباب الثاني.

٣. مخالفة أحكام الباب الثالث.

٤. مخالفة أحكام المواد: (١١٤)، (١٢٤)، (١٢٥)، (١٢٨)، (١٢٩)، (١٤٢)، (١٤٤).

مـــــادة (١٨٣)

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

مـــــادة (١٨٤)

مع مراعاة ما نص عليه في المواد (٣٤)، (٤١)، (١٢٦) تقام الدعوى الجزائية على مدير المنشأة المسئول عن ادارتها كما تقام ايضا على صاحبها اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

مـــــادة (١٨٥)

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.

مـــادة (١٨٦)

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

الباب الثاني عشر
أحكام ختامية

مـــادة (١٨٧)

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

مـــادة (١٨٨)

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

مـــادة (١٨٩)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

مـــادة (١٩٠)

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 واستخراج صور منها وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون على الا يجاوز الرسم خمسمائة درهم.

مـــادة (١٩١)

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

مـــادة (١٩٢)

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

مـــادة (١٩٣)

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

زايد بن سلطان آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

صدر عنا بقصر الرئاسة في أبوظبي
بتاريخ: ٦ جمادى الأخر ١٤٠٠ هـ
الموافق: ٢٠ أبريل ١٩٨٠م

الجدول رقم (١)
أمراض المهنة

الرقم المسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
١	التسمم بالرصاص ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الرصاص ومركباته التي تحتوي على رصاص.
٢	التسمم بالزئبق ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار أو غازات الزئبق أو مركباته أو المواد التي تحتوي على زئبق.
٣	التسمم بالزرنيخ ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار أو غازات الزرنيخ أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الزرنيخ.
٤	التسمم بالانتيموني ومحتوياته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الانتيموني او مركباته او المواد التي تحتوي على الانتيموني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار أو غازات الانتيموني او مركباته.
٥	التسمم بالفسفور ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل الفسفور أو مركباته أو المواد التي تحتوي على الفسفور وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار أو غازات الفسفور أو مركباته.
٦	التسمم بالبترول ومنتجاته المترادفة آو مختلف مركباته ومشتقاته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل هذه المنتجات وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبارها أو غازاتها.
٧	التسمم بالمنغنيز ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل المنغنيز أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المنغنيز وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غازات أو غبار المنغنيز أو مركباته أو منتجات تحتوي على المنغنيز.

الرقم المسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
٨	التسمم بالمعدن الكبريتي ومركباته	أي عمل يقتضي استعمال آو القيام بعمل المعدن الكبريتي أو مركباته آو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غازات أو غبار المعدن الكبريتي أو مركباته أو المواد التي تحتوي على المعدن الكبريتي.
٩	التسمم بالبترول او غازاته او مشتقاته او مركباته	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى هذه المواد في حالة جامدة أو سائلة أو غازية.
١٠	التسمم بالبنج آو التتراكلورايد الكربوني	أي عمل يقتضي استعمال أو القيام بعمل البنج أو التتراكلورايد الكربوني وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غازاتها التي تحتوي عليها.
١١	الامراض الناتجة عن الراديوم أو المواد العاكسة (أشعة اكس):	أي عمل يقتضي التعرض للراديوم أو أي مادة أخرى ذات نشاط اشعاعي أو أشعة اكس.
١٢	الامراض الجلدية المستعصية وحروق الجلد والعين	أي عمل يقتضي استعمال أو نقل القطران أو آلات القطران الفحمي أو الزيت المعدني أو الكيروسين (أو الاسمنت أو الطحين أو ما شابه ذلك من غبار أو مركبات أو منتجات أو بقايا من هذه المواد).
١٣	تأثر العين بسبب الحرارة والضوء وما ينجم عنهما من آثار	أي عمل يقتضي التعرض المتكرر أو المستمر الى انعكاس النور أو الحرارة أو الاشعة المنبعثة من زجاج مصهور أو من المعادن الحارة أو المعادن المصهورة أو التعرض الى ضوء قوي وحرارة عالية مما قد يسبب ضررا في العين آو النظر.

الرقم المسلسل	المرض	العمل المسبب للمرض
١٤	الامراض المنكونية الناتجة عن ١) السكلي (الغبار السليكي) ٢) الاسبستوس (غبار الاسبستوس) ٣) البسبتوس (غبار القطن)	أي عمل يقتضي التعرض الى غبار السليكي الحديث الانبعاث أو أي مواد تحتوي على السليكي الحديث بنسبة تزيد على خمسة في المائة مثل العمل في المنجم أو اقتلاع الحجر أو نحت الصخور أو تكسيرها أو في مصنع السمنت الصخري أو صقل المعادن بالرمال أو أي عمل آخر يقتضي تعرضا مشابها لذلك وكذلك أي عمل يقتضي التعرض الى غبار الاسبستوس أو غبار القطن بدرجة تسبب مثل هذا المرض.
١٥	انتراكس	جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض أو بجلودها والمصابة بأمراض النفخة وبقرونها وشعرها.
١٦	مرض الاستسقاء الزقي	جميع الاعمال التي تقتضي الاحتكاك بالحيوانات المصابة بهذا المرض.
١٧	مرض التدرن الرئوي	الاعمال في المستشفيات لتقديم العلاج للمرضى بهذا المرض.
١٨	أمراض الحمى المعوية	الاعمال في المستشفيات المخصصة لمعالجة هذه الحمى.

الجدول رقم (٢)
جدول تقدير تعويضات العجز الدائم

درجة العجز	التسلسل	نوع العجز الدائم	النسبة المئوية
كلـــــــــــــي			
	١	فقدان كلا الذراعين من الكتف او فقدان اي عضوين من الجسم او اكثر من عضوين	١٠٠
	٢	فقدان النظر باكمله او فقدان العينين	١٠٠
	٣	الشلل الكامل	١٠٠
	٤	العته او الاختلال العقلي الكامل	١٠٠
	٥	الجروح او الاصابات في الرأس او الدماغ التي تسبب صداعا مستمرا	١٠٠
	٦	التشويه الكامل في الوجه	١٠٠
	٧	الجروح والاصابات في الصدر والاعضاء الباطنية التي تسبب خللا مستديما وكاملا في تادية الاعضاء لوظائفها	١٠٠
جزئـــــــــــي			
	٨	فقدان الساقين جميعا من اعلاهما	٩٠
	٩	فقدان اليدين من الكوع او اعلى	٨٥
	١٠	التشويه الشديد في الوجه	٨٠
	١١	فقدان كامل لليدين كليهما من الكوع	٧٠
	١٢	فقدان كامل للذراع اليمنى من مفصل الكتف او من الكوع	٧٠
	١٣	فقدان الساقين باجمعهما من الركبة او اعلى	٧٠
	١٤	فقدان كامل للذراع اليسرى من مفصل الكتف او فوق الكوع	٦٠
	١٥	فقدان احد الساقين من الركبة او فوقها	٦٠
	١٦	فقدان الذراع الايمن من الكوع او تحته	٦٠
	١٧	فقدان احد الساقين من اعلى	٦٠
	١٨	فقدان كلا الساقين جميعا من تحت الركبة	٦٠
	١٩	فقدان جميع اصابع اليد اليمنى بما في ذلك الابهام	٦٠
	٢٠	فقدان الذراع الايسر من فوق او تحت الكوع	٥٠
	٢١	فقدان اصابع اليد اليسرى بما في ذلك الابهام	٥٠
	٢٢	فقدان احد الساقين من تحت الركبة	٥٠
	٢٣	فقدان السمع كليا وبصورة مستديمة	٥٠
	٢٤	فقدان اللسان او البكم المستديم	٤٥
	٢٥	فقدان كلا القدمين جميعا من الكعب او اسفل	٤٥
	٢٦	فقدان العضو الجنسي	٤٥
	٢٧	فقدان نظر عين واحدة	٤٥
	٢٨	فقدان اليد اليمنى من الرسغ	٣٨

درجة العجز	التسلسل	نوع العجز الدائم	النسبة المئوية
	٢٩	فقدان ابهام او اربع اصابع اليد اليمنى	٣٥
	٣٠	فقدان اليد اليسرى من الرسغ	٣٤
	٣١	فقدان الابهام او اربع اصابع اليد اليسرى	٢٥
	٣٢	فقدان احد القدمين من الكعب او اسفل	٢٠
	٣٣	فقدان جميع اصابع قدم واحدة بما في ذلك ابهام القدم (الاصبع الكبيرة)	٢٠
	٣٤	فقدان ثلاثة اصابع من اليد اليمنى باستثناء الابهام	١٥
	٣٥	فقدان سبابة اليد اليمنى	١٥
	٣٦	فقدان السلامية الاخيرة لابهام اليد اليمنى	١٠
	٣٧	فقدان سبابة اليد اليسرى	١٠
	٣٨	فقدان ثلاثة اصابع اليد اليسرى باستثناء الابهام	١٠
	٣٩	فقدان جميع اصابع القدم باستثناء ابهام القدم	١٠
	٤٠	فقدان ابهام القدم	١٠
	٤١	فقدان السلامية الاخيرة لابهام القدم اليسرى	٦
	٤٢	فقدان الاصبع الاوسط لليد اليمنى	٦
	٤٣	فقدان الاصبع الاوسط لليد اليسرى	٦
	٤٤	فقدان الاصبع البنصر لليد اليمنى	٦
	٤٥	فقدان الاصبع البنصر لليد اليسرى	٦
	٤٦	فقدان الاصبع الخنصر لليد اليمنى	٦
	٤٧	فقدان احد اصابع اليد اليسرى	٦
	٤٨	فقدان السلامية الاخيرة لاي اصبع باستثناء الابهام	٥
	٤٩	فقدان السلامية الثانية لسبابة اليد اليمنى	٥
	٥٠	فقدان اصابع القدم باستثناء الابهام	٥
	٥١	فقدان سن طاحن	٣
	٥٢	فقدان سن ناب	٢

١. العجز الكلي لوظيفة اي عضو من اعضاء الجسم او جزء من الجسم يعادل الفقدان الكلي لذلك العضو او الجزء من الجسم.

٢. اذا كان الشخص المصاب اعسر فان جميع التعويضات المدرجة اعلاه لاصابات اليد اليسرى يجب ان تعتبر كانها لليد اليمنى.

٣. في حالات افساد او تشويه او تغيير غير طبيعي لاي عضو من اعضاء الجسم او أي جزء من اجزاء الجسم أو لاي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (١٤٨) من هذا القانون والتي تأخذ بعين الاعتبار اقرب حالة مماثلة ذكرت في هذا الجدول.

جدول (٣)
بأحكام توزيع تعويض الوفاة على افراد عائلة
العامل المتوفي

١. اذا اجتمع الارمل مع الوالدين والولد الذين كانوا في رعاية المتوفي يوزع التعويض بحيث يكون للارمل الثمن وللارامل الثمن بالتساوي ان كن اكثر من واحدة والوالدة السدس والوالد الثلث والوالدين الثلث بالتساوي وللولد الباقي. فان لم يوجد ولد كان للارمل او للارامل بالتساوي ثلثا قيمة التعويض ان كن اكثر من واحدة وللوالد الباقي. فان كانا والدين فلهما الباقي بالتساوي. فاذا لم يوجد الوالدان كان للارمل ثمن التعويض على ان يوزع بالتساوي بين الارامل ان كن اكثر من واحدة وللولد الباقي. اما اذا لم يوجد مع الارمل ولد او والد اخذ التعويض كله، على ان يقسم بين الارامل بالتساوي ان كن اكثر من واحدة.

٢. اذا وجد والد وولد ممن كانا في رعاية المتوفي ولم يوجد ارمل استحق الولد الثلثين ودفع الباقي للوالد او بالتساوي للوالدين ان وجدا معا.

٣. اذا وجد اولاد كان العامل المتوفي يعولهم ولم يوجد ارمل او ارملة او والد او والدين او اشقاء او شقيقات كان يعولهم وزع التعويض بين الاولاد بالتساوي فاذا وجد ولد واحد استحق التعويض كله.

٤. اذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد اولاد او ارمل او ارملة وزع التعويض بين الوالدين بالتساوي الا اذا كان واحدا فيمنح التعويض كله.

ويعتبر الاخوة والاخوات الذين كان العامل يعولهم حين وفاته في حكم الوالدين عند عدم وجود احد منهما.