

مسودة قانون العمل المعدّة من قبل
اللجنة المصغرة لوزارة العمل

فى المبادئ الاساسية:

المادة ١:

يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين الأجراء وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق جميع الأطراف وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز.

المادة ٢:

العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص والمساواة دونما أي نوع من أنواع التمييز.

المادة ٣:

حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد او إنكار الحق في العمل.

المادة ٤:

يحظر العمل الجبري والالزامي بكافة اشكاله حظرا تاما. يقصد بالعمل الجبري او الالزامي كل الاعمال التي يجبر أي شخص القيام بها تحت التهديد بأي عقوبة.

المادة ٥:

تنتهج الدولة سياسة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة.

تستهدف هذه السياسة ضمان:

- أ. توفير فرص عمل لجميع والباحثين عنه.
 - ب. أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان.
 - ج. تنظيم سوق العمل وتوفير فرص العمل المنتج المختار بحرية.
 - د. تحقيق عدم التمييز بالعمل.
 - هـ. المفاوضة الجماعية.
 - و. حماية الحرية النقابية.
 - ز. حماية حقوق العاملين ورفع مستوى الضمانات الاجتماعية.
- تأمين فرص التأهيل والتدريب المهني بشكل متكافئ وضمان الترقى بالعمل.

تتولى الوحدات الادارية في وزارة العمل تنفيذ السياسة الموضوعية وتزويد الجهات المختصة بالبيانات الاحصائية والمعلومات اللازمة لرسم السياسة ويتولى تفتيش العمل مراقبة تنفيذ هذا القانون والمراسيم والقرارات الصادرة تطبيقاً له، وذلك وفقاً للمهام والصلاحيات المحددة له.

أحكام عامة

المادة ٦:

١- عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت إشرافه و مراقبته مقابل أجر، بغض النظر عن مكان العمل.

٢- صاحب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم اجيرا ما بموجب عقد عمل فردي ام جماعي.

المادة ٧:

الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يعمل بأجر عند صاحب عمل في الاحوال المبينة اعلاه.

المادة ٨:

يحظر أي تمييز أو تفضيل مباشر أو غير مباشر يقوم على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او الرأي السياسي او الاصل الوطني او الاصل الاجتماعي أو الاعاقة، ويكون من شأنه ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المعاملة في الاستخدام او المهنة.

يشمل الحظر المذكور في هذه المادة امكانية الوصول الى التدريب المهني، والوصول الى الاستخدام او مهن معينة وكذلك شروط الاستخدام وظروفه .

لا يعتبر اي تفریق او تفضيل او استبعاد على أساس المؤهلات التي يقتضيها عمل معين من قبيل التمييز.

يتوجب على اصحاب العمل وضع آلية لمعالجة الشكاوى الخاصة بالتمييز في العمل.

تقوم وزارة العمل بكافة الاجراءات المتاحة لرصد وتتبع حالات التمييز وفرض العقوبات اللازمة.

المادة ٩:

يستثنى من احكام هذا القانون:

الموظفون والاجراء والمتعاقدون والمياومون والعاملون في الادارات العامة وافراد القوة المسلحة والهيئات التعليمية الذين تشملهم الانظمة المرعية الخاصة بهم.
المستخدمون والاجراء والعمال والعاملون في الهيئات البلدية، الذين يشملهم نظام الاجراء المعمول به في البلديات على ان لا تقلّ حقوقهم في كل الاحوال عن حقوق الاجراء الخاضعين لقانون العمل.

المادة ١٠: يخضع لأحكام هذا القانون:

أولاً: جميع اصحاب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص خاص، ويعدّ خاضعاً لأحكامه، دون أن يكون ذلك على سبيل الحصر، المؤسسات بمختلف انواعها سواء كانت وطنية او اجنبية، عامة ذات صفة استثمارية او خاصة، علمانية او دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية

والاجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الاجنبية التي تستخدم اجراء على الاراضي اللبنانية على ان يطبق عليهم النص الاكثر فائدة في حال تنازع القوانين.

ثانيا: العاملون في الخدمة المنزلية ومن هم في حكمهم سواء كانوا مقيمين او غير مقيمين في بيوت الافراد.

ثالثا: الاجراء الموسميون ويستفيدون من ذات الحماية والتقديمات التي يستفيد منها باقي الاجراء الدائمين خصوصا لجهة:

- الحق بالمفاوضة الجماعية

- السلامة والصحة المهنية

- عدم التمييز بالاستخدام

يعتبر عملا موسميا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويعدّ من قبيل عقود العمل محددة المدة.

تحدد فترة التجربة في عقود العمل الموسمية باتفاق الفريقين على أن لا تتعدى الشهر ، ويمكن خلالها للفريقين فسخ العقد بدون انذار او تعويض.

اذا استمر الاجير بالعمل لدى صاحب العمل لما بعد انتهاء الموسم لإتمام اعمال اخرى، تنقلب طبيعة العقد بحسب الاتفاق الى احدى الاشكال المنصوص عنها في قانون العمل، على ان تعتبر الفترة المنقضية في العمل الموسمي جزءا من العقد.

لا تستحق الاجازة السنوية الا اذا استمر الاجير بالعمل لدى صاحب العمل لأكثر من الموسم الواحد وبمعدلّ يوم واحد عن كل شهر.

تعتمد قاعدة التناسب على اساس فترة العمل في احتساب الاجازة المرضية واجازة الامومة.

رابعا: الاجراء الزراعيون الدائمون، وتراعى عند الاستفادة من احكامه متطلبات الطبيعة وطبيعة العمل في الزراعة.

لا تعتبر ساعات عمل الاجراء الزراعيين التي تتعدى ساعات العمل العادية المقررة للأجراء العاديين ساعات عمل اضافية، اذا نفذت تبعا لمتطلبات الطبيعة ونوع الزراعة، وبمقدار الحاجة، على ان لا تتعدى ساعات العمل عند احتساب متوسطها على مدى اسبوعين عن ٤٨ ساعة للأسبوع الواحد.

خامسا: الاجراء الزراعيون الموسميون وفق الشروط المذكورة في هذه المادة.

المادة ١١:

على كل صاحب عمل، طبيعي أو معنوي، أن يقدم تصريحاً الى وزارة العمل ببدء عمله، خلال مهلة شهرين من ذلك.

وعليه أيضاً أن يقدم التصريح خلال مهلة ستة أشهر من تحقق الحالات التالية :

١- عند استخدام او صرف أي اجير او تركه العمل .
٢- في حال حصل تغيير في وضع المؤسسة القانوني لسبب من الاسباب المشار اليها في المادة ٨١ من هذا القانون.

٣- اذا انتقلت المؤسسة الى محل آخر او طرأ عليها توسع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال التي تمارسها.

٤- اذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم أحداثاً قد عزمت على استخدامهم.

المادة ١٢:

يحظر الارتباط بعقد عمل لمدة الحياة. وكلّ عقد مهما كان شكله يؤدي الى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة يعتبر باطلاً حكماً. ويحظر التعهد بالامتناع عن العمل في مهنة ما، دون تحديد لنوع العمل بدقّة والمكان والمدة التي يجب ان لا تزيد عن السنتين. على أن يعتبر هذا التعهد باطلاً في حال ثبوت مسؤولية صاحب العمل عن فسخ العقد او في حال اقفال المؤسسة، على أن يكون هذا المنع مبرراً بحماية مصالح المؤسسة المشروعة وضمن حدودها.

الباب الاول

الفصل الاول: في عقد العمل:

المادة ١٣:

يكون عقد العمل خطياً ويكون لكل طرف نسخة وفي حال عدم وجوده يثبت بكافة وسائل الاثبات وتفرض على صاحب العمل العقوبات المنصوص عنها في هذا القانون. ينظم العقد الخطي باللغة العربية ويجب ترجمته الى اللغة الاجنبية عندما يكون احد طرفي العقد يجهل اللغة العربية.

المادة ١٤:

ان عقد العمل الحاصل لمدة محددة بعقد او بنوع العمل لا يخضع لأحكام هذا الفصل فيما يتعلّق بالعلم المسبق وبتعويض الصرف.

أما الاجراء الذين استفادوا من عقود لمدة محددة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع اكثر من مرتين على الاقل يصبح حكمهم، بما يتعلّق بتعويضات الصرف وبالعلم المسبق، كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير محددة."

المادة ١٥:

ان عقود العمل لمدة محددة او غير محددة يمكن ان تكون بدوام كامل او جزئي. إن الأجير العامل بدوام جزئي هو الأجير التي تكون ساعات عمله أقل من ساعات العمل العادية للأجراء المماثلين العاملين بدوام كامل في نفس المؤسسة. يعتبر عملاً جزئياً، ويخضع لأحكام هذا الفصل، العمل الذي تتراوح ساعات العمل فيه بين ثلث كحدّ أدنى وثلثين كحدّ أقصى من ساعات العمل بدوام كامل ما لم يحدّد خلاف ذلك بموجب عقود عمل جماعية.

يشير تعبير الاجراء العاملين المماثلين الى:

أ- الاجراء المرتبطين بعلاقة استخدام من ذات نوع العمل او المهنة او الذين يعملون في عمل او مهنة مماثلين، في المؤسسة ذاتها .

ب- الاجراء العاملين في ذات فرع النشاط ، حيثما لا يوجد عاملين بدوام كامل مماثلين في تلك المؤسسة.

المادة ١٦:

لا يعتبر الاجراء العاملون بدوام كامل المتأثرون بالبطالة الجزئية و بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون، أجراء عاملين بدوام جزئي.

المادة ١٧:

يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الاجير وساعات عمله وطريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره. وفي حال عدم وجود الصيغة الخطية يمكن اثبات العقد بكافة وسائل الاثبات ويتعرض صاحب العمل المخالف للعقوبات المنصوص عنها في هذا القانون.

يجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، ان يطلب من الاجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية ضمن الشروط التالية:

- ان يتم الاتفاق على امكانية العمل لساعات اضافية عند التعاقد او بموافقة صريحة من قبل الاجير في حال عدم الاتفاق المسبق.
- ان يُبلغ الاجير قبل ثلاثة أيام على الأقل ، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه.
- ان لا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من مدة العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين الا اذا وافق الاجير على هذه الزيادة.
- ان يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الاجير بدوام جزئي.

المادة ١٨:

١. يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي من ذات الحماية التي يستفيد منها الأجراء العاملون بدوام كامل المماثلون لجهة:

- أ-الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية،
- ب-السلامة والصحة المهيتين،
- ت-عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

٢. يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي من الحقوق التي تعود للأجراء بدوام كامل وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي على ان تعتمد قاعدة التناسب على اساس ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ١٩:

يمكن الاتفاق خطياً بين الاجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي على ان يتم تحديد مدة هذا الانتقال في الحالات التالية:

- بسبب الولادة بعد انتهاء مدة إجازة الامومة ولمدة أقصاها سنة.
- اذا رغب الاجير بمتابعة دروسه.

المادة ٢٠:

يمكن للأجراء العاملين بدوام جزئي، عند ملء مراكز شاغرة بدوام كامل أو مراكز مستحدثة في المؤسسة الانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل في حال توافر الشروط المطلوبة لهذا العمل.

المادة ٢١:

على صاحب العمل الذي يستخدم أجراء بدوام جزئي أن ينظم بياناً يظهر أسماءهم وتواريخ دخولهم بهذا النظام إلى العمل وعدد ساعات عملهم وأنواع نشاطهم وشروط عملهم الأخرى في حال وجودها.

يحق لجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الاطلاع على البيان في أي وقت.

الفصل الثاني: في عقد التدريب:

المادة ٢٢:

عقد التدريب هو العقد الخطي الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل في مؤسسة تجارية أو صناعية أو حرفية أو مهنية أو زراعية تأمين تدريب مهني كامل يتفق واصول المهنة الى شخص بلغ الخامسة عشرة على الاقل شرط ان ينفذ هذا التدريب وفق النصوص القانونية النافذة وان تصان تماما صحة وسلامة واخلاق الاحداث المعنيين. تحسب ساعات التدريب من ضمن ساعات العمل.

المادة ٢٣:

لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين احداث.

المادة ٢٤:

على صاحب العمل بعد انتهاء الشهرين الاولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، أن يدفع الى المتدرب اجرا يساوي حده الأدنى: في المرحلة الاولى ثلث الاجر العادي المتفق عليه للأجير، وفي المرحلة الثانية نصف الاجر، وفي المرحلة الثالثة ثلثي الاجر على ان لا يقل الاجر المتفق عليه عن الحد الأدنى للاجور. تعطى عند انتهاء فترة التدريب شهادة تثبت اهلية المتدرب.

المادة ٢٥:

إن جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل. يكلف مفتشو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيقها.

الفصل الثالث: في عمل الاحداث:

المادة ٢٦:

يخضع عمل الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا الفصل.

المادة ٢٧:

يحظر عمل الاحداث قبل سن الثامنة عشر في الأعمال التي يُحتمل أن يتعرّض فيها الأجراء للخطر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. ويمكن استخدام الأحداث عند بلوغهم سن الخامسة عشر في باقي الأعمال لا سيما الخفيفة منها وذلك شريطة أن لا يعرض هذا العمل الحدث لخطر صحي أو أخلاقي. وأن لا يُضعف قدراتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه ولا يؤثر على اشتراكهم في برامج التدريب والتوجيه المهني التي تقرها السلطة المختصة. تحدد الأعمال الخفيفة بقرار من وزير العمل.

المادة ٢٨:

يحظر عمل الحدث قبل اجراء فحص طبي دقيق يثبت لياقته للقيام بالعمل المطلوب منه. يشمل الفحص الطبي، عند الاقتضاء، المعاينات السريرية والمخبرية والشعاعية على ان تعطى الشهادات الطبية مجانا من وزارة الصحة العامة، وتجدد سنويا حتى اكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن الغاؤها في أي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من اجله او عمله فيه.

ويجب اعادة الفحص الطبي او اجراؤه على فترات اكثر تقاربا، بالإضافة الى الفحص السنوي، لضمان الاشراف بفعالية على الحالة الصحية للحدث من حيث المخاطر التي ينطوي عليها عمله ومن حيث تطورها بالمقارنة مع الفحوص السابقة. كما يجب اجراء واعادة الفحوص الطبية الخاصة لتقرير اللياقة للعمل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة حتى بلوغ سن الحادية والعشرين على الاقل. يحدّد بقرار من وزير العمل بعد أخذ رأي وزير الصحة ظروف العمل الخاصة وفئات المهن التي يشترط فيها اعادة الفحص الطبي او اجرائه على فترات اكثر تقاربا لا تفصلها اكثر من سنة واحدة.

المادة ٢٩:

على صاحب العمل الذي يعمل لديه احداث ان يضع في مكان ظاهر من امكنة العمل الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث وان تتوافر لديه سجلات او بيانات او قيود تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث وعلى الاخص:
- اسماء الاحداث وتاريخ ولادتهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- اسماء الاحداث الذين يتلقون توجيهها مهنيا او تدريبا في مؤسسته.
- الاعمال الموكلة اليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم واجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي يخضعون لها والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.
- تبلغ الاسماء والبيانات الواردة اعلاه الى وزارة العمل.

المادة ٣٠:

على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة خطية ممن له الولاية او الوصاية عليه على ان يلقي منه الحدث العامل لديه الرعاية الابوية والانسانية.
يعتبر صاحب العمل والولي او الوصي مسؤولين حكما عن التثبت من سن الحدث.

المادة ٣١:

على صاحب العمل تدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وان يراقب تطبيقها ويؤمن استخدامهم لتلك الوسائل.

المادة ٣٢:

على صاحب العمل ابلاغ من له الولاية او الوصاية على الحدث بأي مرض او غياب او تصرف غير مألوف يقوم به الحدث خلال اوقات العمل يستدعي معرفته.

المادة ٣٣:

يحظر استخدام او عمل الاحداث لأكثر من ثلاثين ساعة اسبوعيا وست ساعات يوميا يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين الساعة ليلا والسابعة صباحا. كما يحظر بصورة مطلقة تكليفهم بعمل اضافي او تشغيلهم خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطّلها المؤسسة.
يجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل.

المادة ٣٤:

لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما بأجر كامل شرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الأقل. يجب ان يستفيد الحدث من ثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الأقل، على ان يستفيد من باقي المدة خلال السنة نفسها.

المادة ٣٥:

يتقاضى الحدث العامل اجرا يحتسب بالتناسب مع ساعات عمله بالاستناد الى الحد الأدنى الرسمي للأجور.
يحظر تحديد اجر الحدث على أساس الانتاج.

المادة ٣٦:

على صاحب العمل عدم تكليف الاحداث بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الاحمال الخفيفة. يجب ان يقل الحد الأقصى لوزن هذه الاحمال بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من الاجراء.
يحدد بقرار صادر عن وزير العمل الحد الأقصى للأوزان المسموح للأحداث بحملها.

المادة ٣٧:

لا يحقّ للأشخاص المحكوم عليهم بجناية او جنحة سائنة او بإحدى الجرائم الاخلاقية ان يستخدموا الاحداث متدربين كانوا او غير متدربين.

المادة ٣٨:

يمكن، بناء على الطلب، وبقرار من وزير العمل، وبعد صدور قرار من القضاء المختص بإعادة الاعتبار الناجم عن المادة السابقة، بعد قضاء المحكوم عليه مدة عقوبته، أو بعد سقوطها وفق احكام قانون العقوبات، شرط مرور سنة واحدة دون ان تنزل به عقوبة جديدة. باستثناء الجرائم المخلة بالأداب العامة.

المادة ٣٩:

لا يحق لكل من شارك او شجع او سهل او حرّض على ارتكاب الافعال المذكورة ادناه التي تعتبر من أسوأ اشكال عمل الاطفال استخدام الاحداث :

- ١- كافة اشكال الرق او الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الاطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري او الاجباري، بما في ذلك التجنيد القسري او الاجباري للأطفال والاحداث لاستخدامهم في صراعات مسلحة.
- ٢- استخدام طفل او حدث او تشغيله او عرضه لأغراض الدعارة، او لإنتاج اعمال اباحية او اداء عروض اباحية.
- ٣- استخدام طفل او حدث او تشغيله او عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة.

المادة ٤٠:

يتحمل المسؤولية الجزائية اصحاب العمل او ممثلوهم والاولياء او الاوصياء لمخالفتهم احكام هذا الفصل.

الفصل الرابع: في استخدام النساء:

المادة ٤١:

مع الاحتفاظ بالأحكام الواردة ادناه تسري على النساء العاملات جميع الاحكام القانونية المنظمة للعمل دون تمييز او تفریق في العمل ذي القيمة المتساوية، مقدار الاجر، شروط التوظيف، الترقيّة، الترفيع والتأهيل المهني وللأسباب الواردة في المادة ١٠ من هذا القانون، على انه يحظر تشغيل النساء في فترة الحمل في الاعمال الخطرة او الشاقة وتحدد هذا الاعمال بقرار يصدر عن وزير العمل.

المادة ٤٢:

يحق للنساء العاملات بدوام كامل أن ينلن اجازة امومة متواصلة مدتها عشرة اسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها وذلك بعد ابرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المحتمل. تدفع الاجرة بكاملها للمرأة اثناء اجازة الامومة. يحقّ للمرأة العاملة التي استفادت من اجازة الامومة مع بقاء الاجر كاملا، ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملا بالأحكام التي ترعى الاجازات في قانون العمل. يحظر ان تصرف المرأة من الخدمة او ان يوجه اليها الانذار بالصرف خلال فترة الحمل واجازة الولادة، ما لم يثبت انها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة. يحظر على صاحب العمل السماح للنساء بالعودة الى العمل قبل انقضاء خمسين يوما على تاريخ الولادة، كما يحظر تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل اضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة اشهر بدءا من تاريخ الولادة الا بموافقتها الصريحة. يسمح للمرأة المرضع بفترة او فترات للرضاعة مجموعها ساعة واحدة يوميا. يحدد صاحب العمل طريقة منحها بعد التشاور مع صاحبة العلاقة وذلك لمدة ستة اشهر ابتداء من تاريخ عودتها للعمل بعد الوضع، وتعتبر فترات الرضاعة من اوقات العمل الفعلي.

المادة ٤٣:

يجب توفير دار للحضانة في المؤسسات التي تستخدم عددا من النساء اما من قبل صاحب المؤسسة بمفرده او بالاشتراك مع مؤسسة او مؤسسات اخرى. يحدّد بمرسوم يتخذ بمجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل والصحة العامة شروط انشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة وعدد النساء المفروض لإنشائها. لا تعتبر كلفة الاشتراك في الحضانة من لواحق الاجر.

الفصل الخامس: في الاجر:

المادة ٤٤:

الاجر هو كل ما يتقاضاه الاجير مقابل عمله بما في ذلك العمولات بالإضافة الى العلاوات والمنح التي تتسم بالاستمرار والشمولية وغير ذلك من متممات الاجر، سواء كانت نقدية او عينية. في حال الاتفاق على دفع جزء من الاجر عينا فيجب ان يكون هذا الجزء مناسباً للاستخدام الشخصي لصالح الاجير واسرته على ان لا تزيد عن ١٥٪ من قيمة الاجر الاساسي. تدخل ايضا في مفهوم الاجر الاكراميات التي تستمد طابعها الالزامي من الاعراف المتبعة في بعض المهن، شرط ان تكون قابلة للتحديد والتحصيل وواجبة التوزيع على جميع الاجراء المستخدمين او على فئة معينة منهم، بشكل دوري ومنتظم، وفقا لنظام يضعه صاحب العمل لهذه الغاية.

المادة ٤٥ :

يطبق مبدأ المساواة في الاجر دون تمييز بين النساء والرجال عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ولا يجوز التمييز اذا كان العمل مختلفا ومع ذلك ذي قيمة متساوية.

المادة ٤٦ :

يجب ان يكون الحد الادنى الرسمي للأجور كافيا لسد حاجات الاجير الضرورية وحاجات عائلته على ان يطبق على جميع الاجراء ذكورا واناثا الذين اتموا من العمر الثامنة عشرة ويعملون فعليا في المؤسسة بدوام كامل.

اما الاحداث الذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة فيحق لهم اجرا يتناسب مع ساعات عملهم والعمل الذي يؤدونه. وعلى ان يكون احتساب الاجر نسبة للحد الادنى للأجور. يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء لاقتراح وزير العمل، الحد الادنى الرسمي للأجور ونسب غلاء المعيشة، وشروط وكيفية تطبيقها، استنادا على تقرير لجنة مؤشر الغلاء. تتشكل لجنة مؤشر الغلاء بمرسوم يتخذ عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل من ممثلين عن الوزارة والادارات المعنية ومنظمات اصحاب العمل والاتحادات العمالية ومن اصحاب الخبرة الذين تقتضي المصلحة تسميتهم. تأخذ اللجنة بعين الاعتبار، عند وضع تقريرها، عدة عناصر منها على سبيل المثال: نسب التضخم ومعدلات النمو ونسب الانتاج في البلاد. تجتمع لجنة مؤشر الغلاء دوريا كل سنة، وعند الضرورة، للنظر في قيمة الحد الادنى الرسمي للأجور وفق المؤشرات المشار اليها اعلاه وتقدم تقريرها الى وزير العمل مقترنا بالاقتراح اللازم.

المادة ٤٧ :

- ١- يجب ان تدفع الاجور دوريا وبالعملة الرسمية. ويمكن تسديدها نقدا أو بأي طريقة معتادة كما يمكن دفعها بأي عملة يتفق عليها الطرفان ويثبت الدفع بتوقيع الاجير او بما يفيد استلام الاجر وفقا للأصول المعتمدة لكل طريقة.
- ٢- يدفع الاجر دون تحميل الاجير أي جهد أو نفقة مالية.
- ٣- تدفع الاجور مرة في الشهر على الاقل ويمكن الاتفاق على دفعها مرة واحدة في نهاية كل اسبوع للعاملين على اساس العمل بالساعة او باليوم او بالاسبوع او على اساس العمل بالقطعة مع ضمان اطلاق الاجراء على تفصيلات اجورهم والتعديلات التي قد تطرأ عليها.
- ٤- يدفع الاجر بصورة مباشرة الى الاجير المعني ما لم يرغب هذا الاخير خلاف ذلك.
- ٥- يحظر على اصحاب العمل تقييد حرية الاجير في التصرف في اجره بأي شكل كان، كما يحظر استبدال الاجر ولو جزئيا عند تسديده بسلع او بمواد غذائية تعطى إلزاميا الى الاجير او يلزم بشرائها من اماكن محددة له او مما ينتجه صاحب العمل، او بمشروبات روحية او عقاقير مضرّة أو بمواد محظور استخدامها قانونا.
- ٦- يحظر على صاحب العمل ان يقتطع اكثر من ١٠٪ من الاجر ايفاء للمبالغ المسلفة الى اجيره مع عدم احتساب فائدة على تلك المبالغ. كما يحظر اجراء أي اقتطاع من الاجر مباشرة منه كمدفوعات مباشرة او غير مباشرة يدفعها الاجير لصاحب العمل او لممثله او لأي وسيط من اجل الحصول على عمل او الاحتفاظ به.
- ٧- لا يجوز ان يكون الاجر موضوع تفرغ او مقاصة او تعهد من أي نوع كان كما انه لا يقبل الحجز الا ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية.
- ٨- على صاحب العمل اتخاذ التدابير الضرورية لضمان معرفة الاجراء بشروط وتفاصيل اجره وبأي تغيير يطرأ عليها. كما عليه مسك سجلات خاصة لهذا الغرض.

٩- تبقى الاجور متوجبة الاداء في حال التوقف عن العمل لسبب يعود لقرار صاحب العمل.

المادة ٤٨ :

للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه ان يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة (٦٧٧) من قانون الموجبات والعقود.
ان الاشياء المنقولة المسلمة الى اجير لصنعها او اصلاحها او تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال السنة من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ ت ١ سنة ١٩٣٢ المتعلق برهن الاشياء المنقولة، وذلك لكي يحصل الاجير على الاجر المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.

المادة ٤٩ :

مع مراعاة المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة للأجراء الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً وتتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداها من ديون بما فيها ديون الدولة (على الاموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل) والنفقات القضائية والتأمينات الجبرية وكافة متوجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها.
يطبق هذا المبدأ في حالات الافلاس ايضاً.

الفصل السادس: في مدة العمل والاجازات:

المادة ٥٠ :

ان الحد الاعلى لساعات العمل هو ثماني ساعات في اليوم وثمان واربعين ساعة في الاسبوع.
عندما تكون ساعات العمل في المؤسسات الصناعية محددة في يوم او اكثر من ايام الاسبوع بأقل من ثماني ساعات، يجوز تجاوز حد الثماني ساعات في بقية ايام الاسبوع، بموافقة وزارة العمل، على ان لا يزيد التجاوز عن ساعة واحدة في اليوم. أما في المؤسسات غير الصناعية والزراعية فيجوز توزيع الحد الاقصى لساعات العمل الاسبوعية بحيث لا تتعدى في أي يوم عشر ساعات.
لا تطبق احكام هذه المادة على الاشخاص الذين يقومون بأعمال الاشراف او الادارة او على الاشخاص الذين يستخدمون في اعمال تتطلب الثقة وتسيير المؤسسة وتقضي طبيعة عملهم عدم الخضوع لنوام العمل في المؤسسة.

المادة ٥١ :

١ - يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة بقرار من وزير العمل.

٢- يمكن تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل في المؤسسات الصناعية في الحالات التالية:

أ - تقتضي بحكم طبيعتها أن تنفذ بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة شرط أن لا يتجاوز متوسط ساعات العمل محسوبة على مدة ثلاثة أسابيع أو أقل عن ثماني ساعات في اليوم وثمانين ساعة في الاسبوع. على أن لا يمس ذلك بأيام الراحة الاسبوعية.

ب - في حالة وقوع حادث او ترجيح حدوثه او إذا لزم اداء اشغال عاجلة تتعلق بالآلات او المصنع او في حالة القوة القاهرة يجوز تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل ولكن بالقدر الضروري فقط لتفادي اضطراب جسيم في سير العمل المعتاد بالمؤسسة.

٣- يمكن تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل في المؤسسات الزراعية وغير الصناعية في الحالات التالية:

أ - في حالة التوقف العام عن العمل عند حصول حوادث طارئة او قوة القاهرة وفي هذه الحالة يجوز زيادة ساعات العمل اليومية لتعويض ساعات العمل التي فقدت شريطة ان يكون قد دفع

بدلاً عنها خلال فترة التوقف وعلى أن لا تتجاوز الزيادة في مجموع ساعات العمل اليومية ساعتين.

لا تعوض ساعات العمل المفقودة وفق الحالة المذكورة في هذه الفقرة بعد انقضاء سنة من انتهاء حالة التوقف.

ب - في الحالات الاستثنائية الدائمة أو المؤقتة والتي يتعذر فيها بسبب ظروف العمل تطبيق أحكام هذه المادة يجوز توزيع ساعات العمل على فترة تزيد على أسبوع بشرط ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل المحسوب على أساس عدد الأسابيع ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً وألا تتجاوز ساعات العمل في أي يوم عشر ساعات.

تحدد حالات الاستثناءات الدائمة والاستثناءات المؤقتة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

تبلغ وزارة العمل بطبيعة التوقف العام عن العمل وبسببه وتاريخه، وبعدد ساعات العمل المفقودة، وبالتغييرات المؤقتة التي تجري في مواعيد العمل، وذلك خلال ٤٨ ساعة من اتخاذ القرار بذلك .

المادة ٥٢:

عند العمل بساعات إضافية يجب التقيد بالشروط الآتية:

- ١- أن تراعى الأحكام الخاصة بالأحداث.
- ٢- أن لا تتعدى ساعات العمل في مجموعها عشر ساعات في اليوم.
- ٣- أن يُحتسب أجر الساعة الإضافية التي اشتغل فيها الأجير بزيادة ٥٠٪ من قيمة أجر الساعة العادية.

يفهم بالأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية الأجر عن ساعات العمل التي تزيد عن الحد الأقصى المعتمد في المؤسسة بموجب قانون أو عرف أو عقد جماعي أو نظام داخلي.

٤- يحتفظ صاحب العمل بسجل يدون فيه جميع ساعات العمل الإضافية التي يؤديها الأجراء وفقاً للأحكام السابقة.

المادة ٥٣:

كلما زادت ساعات العمل على خمس ساعات متواصلة وجب على صاحب العمل أن يمنح إجراء راحة لا تقل عن ساعة واحدة.

يتمتع الأجير كل أربع وعشرين ساعة بتسع ساعات راحة متوالية على الأقل .

المادة ٥٤:

يجب على صاحب العمل أو من يمثله في المؤسسات الخاضعة لأحكام هذا القانون أن يعلّق في محل ظاهر في مؤسسته بياناً بساعات العمل مصادقاً عليه من وزارة العمل، تحدد فيه مواعيد بدء العمل وانتهائه وفترات الراحة وبدء وانتهاء كل نوبة في حال العمل وفق نظام التناوب. ولا يجوز تعديل هذه المواعيد بعد إعلانها إلا بموافقة وزارة العمل .

المادة ٥٥:

يحدد بقرار من وزير العمل، بناءً لاقتراح المدير العام، مواقيت العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الطبيعيين والمعنويين وذلك بناءً لطلب ٦٠٪ من أعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة.

تحدد بقرار من الوزير الأساس الواجب اعتمادها للتثبيت من نسبة ٦٠٪ المذكورة أعلاه.

المادة ٥٦:

يمنح جميع الاجراء راحة اسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون انقطاع.
يختار صاحب العمل الفترة المحددة لهذه الراحة ويوزعها بين الاجراء حسب مقتضيات العمل .

المادة ٥٧:

في الحالات الاضطرارية وللاعتبارات الانسانية والاقتصادية كحالة وقوع حادث او ترجيح وقوعه او قوة قاهرة او تنفيذ اشغال عاجلة تحتاجها المباني او التجهيزات او في حالة الضغط غير العادي للعمل سبب ظروف خاصة لا يمكن معها اللجوء الى تدابير أخرى او لمنع خسارة السلع القابلة للتلف وبعد التشاور مع منظمات العمال المعنية وبعد موافقة وزارة العمل وبشكل استثنائي يسمح بالإعفاء مؤقتا من الراحة الاسبوعية على ان يمنح الاشخاص المعنيون فترات راحة تعويضية توازي على الاقل فترة الراحة الاسبوعية التي حرّموا منها.

المادة ٥٨:

يحق للأجير:

- ١- إجازة بأجر كامل لمدة أسبوع بسبب زواجه.
- ٢- إجازة بأجر كامل مدتها:
* ثلاثة أيام في حال وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو الأحفاد أو الأخ أو الأخت أو الجدّ أو الجدّة.
* يومان في حال وفاة العمّ أو العمّة أو الخال أو الخالة أو حماه أو حماته أو الصهر أو الكنة.
* يوم واحد في حال وفاة أحد الأقرباء الآخرين حتى الدرجة الرابعة.
- ٣- إجازة أبوة ثلاثة أيام بأجر كامل إذا رزق مولوداً يستفيد منها خلال شهر من تاريخ الولادة.
- ٤- يستفيد الأجير بالإضافة إلى اعياد العمل والاستقلال والبشارة من إجازة أعياد بأجر كامل يحددها العقد الفردي او النظام الداخلي أو دوام العمل في المؤسسة أو عقد العمل الجماعي .
يجوز تشغيل الأجراء في المؤسسات التي تضطرها طبيعة عملها الاستمرار في العمل أيام الأعياد، على أن تدفع لهم تعويضاً إضافياً يوازي أجرهم العادي أو منحهم أياماً أخرى عوضاً عنها.
- ٥- لا تحتسب ايام العطل الاسبوعية من ضمن ايام الاجازات المذكورة في هذه المادة في حال وقوعها ضمنها.

المادة ٥٩:

- لكلّ أجير مضي على استخدامه في المؤسسة سنة على الأقل الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر تحدّد على الوجه الآتي:
- أ- ١٥ يوم عمل فعلي إذا مضي على استخدامه أكثر من سنة حتى خمس سنوات مكتملة.
 - ب- ١٧ يوم عمل فعلي إذا مضي على استخدامه أكثر من خمس سنوات حتى عشر سنوات مكتملة.
 - ج- ١٩ يوم عمل فعلي إذا مضي على استخدامه أكثر من عشر سنوات وحتى خمس عشرة سنة مكتملة.
 - د- ٢١ يوم عمل فعلي إذا مضي على استخدامه أكثر من خمس عشرة سنة مكتملة.
- لصاحب العمل أن يحدد تاريخ الإجازة السنوية وفقاً لمقتضيات العمل مع مراعاة ظروف الاجير عند الامكان.
يعتبر باطلاً كلّ اتفاق مؤداه التنازل عن الإجازة السنوية.

المادة ٦٠:

لا تحتسب ضمن الإجازة السنوية بأجر:
* أيام الأعياد الرسمية والعطل الملحوظة في العقد الجماعي أو في نظام المؤسسة الداخلي أو في دوام العمل المعتمد لديها.
* أيام الانقطاع عن العمل بسبب إجازة الأمومة أو المرض أو طارئ العمل أو الإجازات العائلية.
* لا تجوز تجزئة الإجازة السنوية إلا باتفاق الفريقين على أن لا يقل الجزء الأول منها عن نصف الإجازة بصورة متواصلة قبل انتهاء السنة التي تستحق عنها.
* لا يجوز تراكم الإجازات السنوية إلا بموافقة الأجير ولمدة أقصاها سنتين.
لا تستحق الإجازة السنوية إذا فسخ الاجير العقد قبل انقضاء سنة على بدء تنفيذه اما إذا حصل الفسخ من قبل صاحب العمل وكانت مدة خدمة الأجير أقل من سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاه في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل على الأقل.
عند انتهاء العلاقة التعاقدية بين الأجير وصاحب العمل ودّيًا أو على مسؤولية هذا الأخير. يستفيد الأجير من بدل إجازة سنوية نسبية عن السنة التعاقدية الأخيرة غير المكتملة. لا تستحق للأجير إجازة سنوية عن الجزء من السنة التعاقدية الاخيرة غير المكتملة إذا تسبب بخطأ أدى إلى فسخ العقد.
يتوجب على صاحب العمل أن يعتمد بياناً يثبت تاريخ دخول كل أجير إلى عمله ومدّة الإجازة السنوية التي يستحقّها وأجرها وتواريخها.

المادة ٦١:

يستفيد الاجراء من اجازات تدريبية مهنية مدفوعة الاجر يوافق عليها صاحب العمل وبما لا يضرّ بإنتاج المؤسسة التي يعمل فيها.

المادة ٦٢:

يستحقّ للأجير الذي يصاب بمرض، غير ناجم عن طارئ عمل، إجازة مرضية تحدّد مدّتها وأجرها على الوجه الآتي:
١- نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وحتى سنتين.
٢- شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.
٣- شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.
٤- شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.
٥- شهران ونصف الشهر بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.
تضاف الإجازات المرضية الواحدة إلى الأخرى خلال السنة التعاقدية الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في كل حالة من الحالات المذكورة آنفاً، ويتجدد الحق بها بعد انقضاء كل سنة. إذا تجاوزت الإجازة المرضية الشهر خلال سنة حق لصاحب العمل أن يخفّض الإجازة السنوية إلى النصف.

المادة ٦٣:

تعطى الإجازات المرضية بناءً على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة، وعلى الأجير أن يُعلم صاحب العمل بمرضه خلال مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ تغيّبه عن العمل وبأى وسيلة، وأن يرسل تقريراً طبياً بذلك قبل عودته إلى العمل عند عدم وجود أي عائق. ولصاحب العمل الحق في أن يكلف طبيباً يختاره للتثبت من المرض، وفي حال التباين بين تقريرى الطبيين يعود التقدير والبت إلى تفتيش العمل الصحي في وزارة العمل. ليس لصاحب العمل ان يصرف الاجير من الخدمة ولا ان يوجه له علم بالصرف اثناء الاجازة المرضية.

المادة ٦٤:

لا يحق للأجير القيام بأي عمل مأجور أثناء استفادته من الاجازات المنصوص عنها في هذا القانون.

المادة ٦٥:

كل اتفاق يتعلّق بمدة العمل والإجازات يخالف أحكام هذا الفصل يكون باطلاً حكماً ما لم يكن أكثر فائدة للأجير.

الفصل السابع: في انتهاء عقد العمل والصرف من الخدمة:

المادة ٦٦:

أ - لكل من صاحب العمل والعمال أن يفسخ في كلّ حين عقد العمل المعقود بينهما لمدة غير معينة أو الذي تحوّل الى عقد لمدة غير معينة وفقاً لأحكام هذا القانون. على انه في حال الاساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر ان يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس الآتية:

- اذا كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل يقدر التعويض على اساس نوع عمل العامل، وسنه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الاساءة في استعمال الحق، على ان لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشرة شهراً، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لصرفه من الخدمة.

وإذا كان الفسخ صادراً من قبل العامل لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبين انه سبب ضرراً لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة شهر حتى اربعة اشهر.

ب - على من يتذرع بأنّ الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق او لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام مجلس العمل التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه بالفسخ او من تاريخ انتهاء التحقيق بالشكوى المقدمة الى وزارة العمل على ان لا تتجاوز مدة التحقيق الشهرين من تاريخ الابلاغ بالفسخ وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات .

ج - يجب على كل من صاحب العمل والعمال ان يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد، قبل شهر اذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون، وقبل شهرين اذا كان قد مضى اكثر من ثلاث سنوات وحتى ست سنوات، وقبل ثلاثة اشهر اذا كان قد مضى اكثر من ست سنوات وحتى اثنتي عشرة سنة، وقبل اربعة اشهر اذا كان قد مضى اكثر من اثنتي عشرة سنة فأكثر.

ويجب ان يكون الانذار خطيا، ومعلّلا وان يبلغ الى صاحب العلاقة شخصيا ، ويحق لهذا الاخير ان يطلب توضيح اسباب الفسخ اذا لم تكن واردة في نص الانذار. ويمكن في حال عدم توجيه الانذار خطيا اثباته بكافة وسائل الاثبات.

يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة السابقة لدفع ما يعادل بدل أجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا الى الطرف الآخر.

اذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار، وكان صاحب العمل الجديد عالما بالأمر، فان هذا الاخير يكون مسؤولا بالتكافل والتضامن عما يحكم به لمصلحة صاحب العمل الاول.

خلافًا لأحكام هذه الفقرة، اذا كان العامل معينًا تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، ان يفسخ عقد العمل دون أي انذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة التي تلي استخدامه.

تراعى مهلة اصدار الاحكام العامة اللازمة خلال مهلة الثلاثة اشهر، بحيث يتوجب على المجلس تقصير المهل الى اليوم والساعة ولا يجوز تأجيل الجلسات لأكثر من اسبوع واحد، ويعطى الطرفان مهلة لا تتعدى الاسبوع لتقديم الجواب اللازم او التعليق.

وفي حالة الخبرة اللازمة يعطى الخبير مهلة اسبوع واحد لإنجاز المهمة، وفي حال مخالفة اي من الطرفين لهذه الاحكام يجوز للمجلس ان يحكم على الطرف المخالف بعطل وضرر للطرف الآخر. وتراعى ذات المهل امام محكمة التمييز.

وبممكن لمجلس العمل التحكيمي، وقرار يتخذ في غرفة المذاكرة، الزام صاحب العمل بدفع سلفة من حقوق الاجير وتعويضاته لا تقلّ عن اجرة شهرين ولا تتجاوز الستة أشهر.

د - يعتبر الصرف من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية:

١- لسبب غير مقبول أو غير مبرر او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها. (كصرفه لاستبداله بعامل آخر بأجر أدنى)

٢- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.

٣- لترشحه للانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

٤- لمطالبته صاحب العمل بحقوقه المشروعة أو لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه وقانون الضمان الاجتماعي كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.

٥- لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء.

٦- اذا حصل الصرف أثناء الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون شرط عدم قيام الاجير بما يجيز صرفه.

هـ - خلافا لأحكام البند الاول من الفقرة - أ - يتوقف صرف أعضاء مجالس النقابات ومجالس اتحاداتها المنتخبين وفقاً للأصول وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة مجلس العمل التحكيمي المختص. وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فوراً حتى صدور قرار مجلس العمل التحكيمي بأساس القضية.

يقوم رئيس المجلس بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ المراجعة . في حال فشل المصالحة، ينظر مجلس العمل التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر. فاذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفقاً لقانون العمل. واذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد العامل الى

عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، تعويضا اضافيا يتراوح بين ضعفي وثلاثة اضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة - أ - من هذه المادة. يُشترط لتطبيق هذه المادة ان يكون صاحب العمل على علم بصفة الاجير النفايية بموجب مستند خطي.

و- يجوز لصاحب العمل انهاء عقود العمل الجارية او جزء منها في المؤسسة اذا اقتضت قوة قاهرة او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل شريطة الالتزام بالأحكام التالية :

على صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل رغبته في انهاء تلك العقود قبل ثلاثة أشهر من تنفيذه، وعليه ان يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج لذلك الانهاء.

تثبتت الوزارة، بطرق الإثبات كافة، من صحة الأسباب التي أدلى بها صاحب العمل لتبرير الصرف، وتضع تقريراً مفصلاً بذلك. وفي ضوء ذلك يوضع برنامج لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية الأجراء في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي ويكون هذا البرنامج ملزماً لصاحب العمل والأجير. ولها أن تقدم اقتراحات لحلول وتدابير مؤقتة تؤمن استمرارية عمل الأجراء شرط التوافق عليها من قبل الفريقين.

وفي حال ثبت أن صرف الأجراء تم لإعادة استخدامهم بشروط أقل فائدة لهم، أو لاستخدام سواهم، أو إذا ثبت أن الصرف لم يتم للأسباب التي أدلى بها صاحب العمل، يُحكم على صاحب العمل من قبل مجلس العمل التحكيمي بدفع تعويض للأجراء المعنيين يبلغ شهر عن كل سنة خدمة اضافة لما يكون قد تمّ الاتفاق عليه ضمن برنامج الانهاء.

ز - يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقاً للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق الافضلية للعودة الى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته وأمكن استخدامهم في الاعمال المستحدثة فيها.

المادة ٦٧ :

في حال كان الفسخ من قبل صاحب العمل يجب دفع الاجور والمستحقات النهائية في اليوم التالي لإنهاء عقد العمل.

المادة ٦٨ :

للأجير خلال مدة الانذار ان يتغيب يوماً في الأسبوع وساعة من ساعات العمل في اليوم، ليفتش عن عمل آخر يتفق الطرفان على توقيتها. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الاجر.

المادة ٦٩ :

لا يوجه الانذار بالصرف :

١- الى المرأة الحامل.

٢- الى المرأة المجازة بداعي الأمومة.

٣- الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية.

يصيح صاحب العمل بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك الاجازات وقام بعمل مأجور.

المادة ٧٠:

إذا خالف صاحب العمل الاحكام المتعلقة بالإنداز يجب أن يدفع بدلا عنه أو عن الأيام التي لا يجوز له أن يوجه الإنذار خلالها.

المادة ٧١:

إذا توافق صاحب العمل والأجير على العمل بعد بلوغ الأجير السن القانونية أو الحد الأقصى للعمل المنصوص عنه في النظام الداخلي في حال وجد، يستمر في الخضوع لأحكام قانون العمل باستثناء الأحكام المتعلقة بالصرف إلا في حال اتفق الفريقان على خلاف ذلك.

المادة ٧٢:

يتمتع العمال الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل. يستثنى حصراً الأجراء الفلسطينيين اللاجئين المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات- مديرية الشؤون السياسية واللاجئين- من هذا الشرط سندا للمادة الأولى من القانون رقم ١٢٩ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠.

المادة ٧٣:

يحظر عمل الاجانب دون الاستحصال على اجازة عمل وفقا للنصوص المرعية الاجراء، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون والنصوص الخاصة بعمل الأجانب. يعفى اللاجئ الفلسطيني المسجل في سجلات وزارة الداخلية والبلديات ومديرية الشؤون السياسية واللاجئين من الرسوم المتوجبة على اجازة العمل.

المادة ٧٤:

باستثناء الدعاوى الخاصة بالتعويض عن الصرف التعسفي ان مدة مرور الزمن على الحقوق والمنح والأجور هي سنتان من تاريخ انتهاء عقد العمل ويمكن للأجير ان يتقدم بالدعاوى بدءاً من تاريخ الاستحقاق.

المادة ٧٥:

ان الاجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في هذا القانون هو الاجر الاخير المدفوع قبل الصرف او العلم السابق بالصرف. وإذا حسب الاجر كله او قسم منه على اساس العمولة أو ما شابه ذلك فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الاجير خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف.

المادة ٧٦:

ان اجارة الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد او بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف.

المادة ٧٧:

كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين صاحب العمل والاجير قبل العمل، وخلال مدته باستثناء الحالة المذكورة في المادة ٦٩ الفقرة "واو"، يراد به اسقاط احكام الفصل الخامس المتعلق بالأجور او تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلا حكماً. سواء تناول هذا التخفيض أساس الأجر او الملحقات او المنح او التعويضات أياً كان نوعها ومصدرها وطبيعتها .

أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام للعمال ويراد بها اعطاء هؤلاء شروط أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.

المادة ٧٨:

إذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو ادغام أو ما إلى ذلك من تغييرات قانونية في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة بما فيها عقود الإدارة الحرّة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وأجراء المؤسسة ويُحفظ للأجراء حق استمرارية العمل سواء تلك الحقوق الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أحكام الضمان الاجتماعي .
وتطبق أحكام هذه المادة في الحالة التي ينقل فيها صاحب العمل اجراءه من مؤسسة الى اخرى أو شركة إلى أخرى أيا كان نوعها، ويكون مالكا أو شريكا أو مساهما في كليهما .

الباب الثاني

فصل وحيد: في تنظيم العمل:

المادة ٧٩:

على كل صاحب مؤسسة يستخدم عشرة اجراء فأكثر ان يضع خلال شهرين من بدء ممارسة نشاطه نظاما داخليا لمؤسسته لتنظيم العمل فيها. لا يعتبر نافذا الا بعد مصادقة وزارة العمل عليه ويوضع في مكان ظاهر في المؤسسة بحيث يمكن لجميع الاجراء الاطلاع عليه.

المادة ٨٠:

١- يتضمن النظام الداخلي:

(أ) - احكاما الزامية:

- ذات طابع اداري تؤمن حسن سير العمل في المؤسسة.

- ذات طابع وقائي تضمن سلامة الاجراء.

- ذات طابع تنظيمي تحدد اوقات العمل وفترات الراحة والاجازات السنوية وايام التعطيل.

- ذات طابع انضباطي تتعلق بالإجراءات التأديبية وكيفية تنفيذها على ان لا يحق لصاحب العمل فرض عقوبة غير منصوص عنها في القانون او النظام الداخلي وفي جميع الاحوال يجب ان تتلاءم العقوبة مع المخالفة المرتكبة .

(ب) - احكاما اختيارية:

تتعلق بالهيكلية التنظيمية وبطريقة تحديد الاجور وتسديدها وزيادتها دوريا او استثنائيا وحوافز تشجيعية للإنتاج والابتكارات.

(ج) - أنواع العقوبات وأصول تطبيقها.

المادة ٨١:

تنوزع العقوبات على الشكل التالي:

- تنبيه خطي أو شفهي.

- انذار خطي.

- حسم راتب على ان لا يتعدى اجرة ٣ ايام عن الشهر الواحد -

- تأخير دفع الزيادات الدورية المعتمدة في المؤسسة متى وجدت.

- توقيف مؤقت عن العمل بدون أجر لمدة لا تزيد عن ٣ ايام.

- صرف من العمل.

ولا يحق لصاحب العمل ان ينزل بالأجير عقوبة لم يلحظها القانون او النظام.

المادة ٨٢:

إذا سبب الأجير، بخطئه، أو بإهماله، أو بمخالفته القوانين والأنظمة، ضرراً مادياً لصاحب العمل، يحق لهذا الأخير أن يستوفي بدل الضرر من أجر الأجير، إذا ثبتت بوضوح مسؤولية هذا الأخير بعد إطلاع وزارة العمل مسبقاً على التدبير. على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد.

المادة ٨٣:

يجوز لصاحب العمل وقف الاجير احتياطياً عن العمل إذا اقتضت ذلك سلامة اجراءات التحقيق للأسباب الواردة في المادة ٩٢ من هذا القانون، كل او بعض المدة التي تستغرقها هذه الاجراءات على ان ينقضى الاجير خلال فترة توقيفه عن العمل ٥٠٪ من اجره، فاذا انتهت الاجراءات الى عدم معاقبة الاجير، كان له الحق بالجزء الباقي من اجره.

المادة ٨٤:

لا تطبق العقوبة على الاجير الا بعد ابلاغه خطياً بما نسب اليه وسماع اقواله، ويدون ذلك في محضر يوضع في ملف الاجير الخاص ويسلم نسخة طبق الاصل عنه. يحق للأجير الاعتراض امام وزارة العمل خلال اسبوع من تاريخ تبليغه بقرار العقوبة. لا يجوز لصاحب العمل توجيه اتهام الى الاجير بارتكاب مخالفة انقضى على التثبت منها خمسة عشر يوماً. ولا يجوز فرض الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ او الاهمال او المخالفة.

المادة ٨٥:

تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الاجير ونوع مخالفته وتاريخها ونوع العقوبة وكيفية تنفيذها. ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها لمشاريع اجتماعية ذات منفعة لأجراء المؤسسة وفقاً للقواعد العامة المحددة بقرار من وزير العمل. ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا السجل وان يطلبوا الايضاحات اللازمة عن العقوبات المفروضة فيه.

المادة ٨٦:

يكون قرار صاحب العمل باطلا بطلانا مطلقاً في حال مخالفته للقواعد والاجراءات المتعلقة بفرض العقوبات.

المادة ٨٧:

إذا انقطع الاجير عن العمل بسبب توقيفه احتياطياً على ذمة تحقيق في شكوى مقدمة من صاحب العمل يعتبر عقد عمله معلقاً حكماً ويترتب على صاحب العمل اعادته الى عمله او الى عمل مماثل فور اخلاء سبيله او الافراج عنه وثبوت براءته.

المادة ٨٨:

يعلق عقد العمل في جميع الحالات التي يتوقف فيها تنفيذه مؤقتاً بحكم القانون او القوة القاهرة او توافق الفريقين. يستأنف الاجير عمله حكماً في المؤسسة فور انقضاء فترة التعليق.

المادة ٨٩:

لصاحب العمل، في الحالات المذكورة أدناه حصرياً، أن يفسخ عقد العمل دون إنذار سابق ودون أي تعويض.

- ١- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.
- ٢- إذا كان الاستخدام على سبيل التجربة خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
- ٣- إذا تبين أن المستندات، التي استخدم الأجير على أساسها، مزورة.
- ٤- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو امتنع عن القيام بعمل بقصد إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية، شرط أن يُعلم هذا الأخير وزارة العمل خطياً بالأمر خلال ثلاثة أيام من تاريخ التثبت منها.
- ٥- إذا وُجّه للأجير ثلاثة إنذارات خطية لإقدامه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي خلال السنة التعاقدية الواحدة.
- ٦- إذا تغيب الأجير دون عذر مشروع أكثر من ١٥ يوماً في السنة التعاقدية الواحدة، أو أكثر من سبعة أيام عمل متواصلة، دون أن يبرّر لصاحب العمل أسباب الغياب خلال ٢٤ ساعة من عودته.
- و على صاحب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطياً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعي.
- ٧- إذا حُكّم على الأجير لارتكابه جنائية، أو اذا ارتكب جنحة في محلّ العمل، أو أثناء القيام به، أو إذا حُكِمَ عليه لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.
- ٨- إذا ثبت أن الأجير أقدم على إفشاء المعلومات أو التقنيات الخاصة بالمؤسسة.
- ٩- إذا تعمدّ الأجير عدم مراعاة التعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة العامة في العمل.
- ١٠- إذا اعتدى الأجير على صاحب العمل أو متولي الإدارة المسؤولين.

المادة ٩٠:

يحق للأجير ان يترك عمله دون توجيه انذار سابق في الحالات التالية:

- ١- خلال فترة التجربة البالغة ٣ اشهر من تاريخ بدء عقد العمل.
 - ٢- اذا لم يقم صاحب العمل بموجباته العقدية والقانونية نحو الاجير وفقا لأحكام قانوني العمل والضمان والنصوص ذات الصلة.
 - ٣- اذا ارتكب صاحب العمل او ممثله جرماً مخالفاً بالأداب في شخص الاجير او احد افراد عائلته كالتحرش الجنسي على سبيل المثال.
 - ٤- اذا اعتدى صاحب العمل او ممثلوه على الاجير او أحد افراد عائلته.
- يستفيد الاجير الذي ترك العمل لاحد الاسباب المذكورة أعلاه من كافة حقوقه القانونية ومن تعويض الصرف المتعسف ومن بدل الانذار.

المادة ٩١:

يحق للأجير ان يحصل، عند انتهاء عقد العمل، على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع او انواع الاعمال التي مارسها.

الباب الثالث

الفصل الاول: في الصحة والسلامة المهنية:

المادة ٩٢:

تهدف الاحكام التالية الى تعزيز بيئة عمل لائقة وآمنة وصحية، وبناء قدرات جميع الاطراف المعنية بهدف الوقاية من المخاطر في مكان العمل ومواجهتها في حال حدوثها. تقوم وزارة العمل بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية منسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وبمراجعتها دورياً، وذلك بالتشاور مع المنظمات الاكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والاجراء والادارات الاخرى المعنية. تنشأ لدى وزارة العمل لجنة وطنية دائمة ومتخصصة تكون مسؤولة عن متابعة قضايا السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وتقديم مقترحات بشأنها.

المادة ٩٣:

مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز ١٩٣٦ "المعدل" والمتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة والمزرعة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الاشتراعي الأنف الذكر، ولغيره من المراسيم والمعايير الدولية التي تعتمدها الدولة اللبنانية، وبأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود، يجب أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في هذا القانون مهيأة على وجه يضمن وقاية وسلامة وصحة الأجراء، وملائمة لقدراتهم البشرية.

المادة ٩٤:

تحدد بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل:

- ١- التدابير العامة للصحة والسلامة وبيئة العمل التي يجب توفرها للحماية والوقاية من المخاطر المهنية بما فيها البيولوجية والفيزيائية والكيميائية والتلاؤمية والسرطان المهني، والتي يجب ان تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل واماكن سكنهم في حال تم توفيرها من قبل صاحب العمل.
- ٢- التدابير الخاصة المتعلقة ببعض القطاعات وذلك حسب الضرورات .

المادة ٩٥:

في كل ما يتعلّق بتطبيق القوانين والمراسيم المشار إليها في المواد السابقة، على مفتش العمل أن ينذر أصحاب العمل أو ممثليهم، بوجوب التقيد بتلك الأحكام قبل أن ينظم محضراً بحقهم. يتولى مهمة تفتيش الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل جهاز متخصص ومدرب وكاف. تحدد صلاحيات وآلية جهاز التفتيش بموجب المرسوم الخاص بتفتيش العمل .

المادة ٩٦:

ينظم هذا الإنذار خطياً ويدون في سجل معدّ لهذه الغاية ويورّخ ويوقع وتُعين فيه المخالفات الملحوظة ومهل مناسبة لإزالتها والنتيجة التي آلت إليها ملاحقة المخالفين.

المادة ٩٧:

إذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تدابير الوقاية والصحة والسلامة وبيئة العمل المفروضة عليه بموجب أحكام هذا الفصل والمراسيم التطبيقية له بعد تبليغه الإنذار الموجّه إليه من قبل مفتش العمل، وانقضاء المهلة المحددة فيه، يحق لمدير عام وزارة العمل أن يوقف المؤسسة ، مؤقتاً لمدة لا تتجاوز عشرة أيام.

في حال لم تنفذ اعمال وتدابير الوقاية والصحة والسلامة ضمن هذه الفترة يحال الملف الى القضاء المختص لاتخاذ القرار اللازم بما فيه القرار بإقفال المؤسسة لحين تنفيذ الاعمال المطلوبة، على أن تدفع أجور العمال كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

المادة ٩٨:

في حال تبين للمفتش المختص وجود خطر وشيك يهدد حياة وصحة وسلامة الاجراء ناتج عن أي خلل بشروط الصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل، له ان يتخذ الاجراء المناسب للحد من الخطر وان يبلغ مدير عام وزارة العمل بواقع الحال. مع اقتراح اقفال المؤسسة مؤقتا في حال استوجب الامر ذلك.

المادة ٩٩:

يحظر على كل صاحب عمل، أو مدير، أو متولّي ادارة، أو رئيس ورشة، وبصورة عامة على كلّ شخص له سلطة على الاجراء أن يسمح بإدخال أو توزيع المشروبات الكحولية والمخدرات كافة إلى محل العمل ، او دخول أشخاص في حالة السكر أو تحت تأثير المخدرات إلى هذه المؤسسات.

المادة ١٠٠:

يقوم جهاز تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل في وزارة العمل بضبط المخالفة بموجب محضر وفقا للأحكام الخاصة بالعقوبات المفروضة على مخالفة احكام قانون العمل والمنصوص عنها في هذا القانون. ويكون للمحاضر المنظمة القوّة الثبوتية حتى إثبات العكس، يمكن الاعتراض على المحاضر المنظمة خلال عشرة ايام في حال وجود ما يثبت عكس مضمون المحضر . يقدم الاعتراض أمام الوحدة المختصة ويبت به من قبل المدير العام خلال مهلة اقصاها شهر من تاريخ تقديم الاعتراض بعد اتخاذ الاجراءات اللازمة للتثبيت من صحته. بعد انقضاء مهلة الاعتراض او رفضه تحال المحاضر إلى المحكمة الجزائية المختصة وتبلغ وزارة العمل نسخة عن الحكم.

المادة ١٠١:

على جميع المؤسسات التي تخضع لهذا القانون، والتي يزيد عدد الأجراء لديها عن ١٥ أجير، أن تتعاقد مع طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده، وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية ووسائل الوقاية والسلامة والصحة في أماكن العمل والمساهمة في التخفيف من خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل. يحقّ لعدّة مؤسسات الاتفاق في ما بينها لاعتماد وحدة طبابة مشتركة. لتفتيش العمل التثبيت من صحة التعاقد مع الطبيب او وحدة الطبابة عند الاقتضاء. عندما يقوم صاحباً عمل أو أكثر بأنشطة في مكان عمل واحد، وفي آن واحد يكون من واجبهما أن يتعاونوا في اتخاذ تدابير الوقاية من المخاطر المهنية دون مساس بمسؤولية كل صاحب عمل اتجاه صحة وسلامة الأجراء المستخدمين لديه.

المادة ١٠٢:

يمكن للمؤسسات التي يقلّ عدد أجراءها عن خمسة عشر اجيراً ان تستعين بتفتيش الصحة والسلامة المهنية أو بمشرف سلامة وصحة مهنية متخصص لإبداء النصح والارشاد.

الفصل الثاني : في طوارئ العمل:

المادة ١٠٣:

إلى أن يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ، يخضع لأحكام هذا الفصل الحوادث المفاجئة الناجمة عن عامل

خارجي والتي تلحق بصحة الأجير أو المتدرب وفق أحكام هذا القانون، أثناء العمل أو بسببه أو بمناسبة، والأمراض المهنية التي تصيب الاجير اثناء عمله و بسببه نتيجة لتعرضه لما قد يكون ذات أثر ضار على صحته.

المادة ١٠٤:

يقصد بكلمة مصاب اينما وردت في هذا الفصل الاجير او المتدرب اللبناني او الاجنبي وفقا للمادة ٦٢٤ (م وع) الذي تعرّض لحادث عمل او اصيب بمرض مهني مهما كانت طريقة تقاضيه للأجر.

المادة ١٠٥:

يعتبر المرض الذي يصيب الأجير مهنيًا إذا توفرت فيه الشروط الآتية:
١- أن يكون المرض قد أدرج في جدول الأمراض المهنية المرفق الذي يعدّل عند اللزوم بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل.
٢- أن تكون الإصابة ناتجة عن احدى الاعمال المذكورة في الجدول
٣- أن تكون مدة التعرض كافية لحدوث المرض المهني
٤- يحق للمصاب الذي انتهت علاقة عمله بصاحب العمل أن يستفيد من تعويض المرض المهني على أن يثبت أنه أصيب به بسبب العمل الذي كان يقوم به لديه.

المادة ١٠٦:

لا يحق للمصاب التذرع تجاه صاحب العمل أو وراثته، بسبب الحوادث او الامراض المهنية المشار اليها أعلاه بأي نص قانوني غير احكام هذا القانون.

المادة ١٠٧:

إذا سبّب حادث العمل او المرض المهني للمصاب عجزًا دائمًا كليًا حقّ له أن يتقاضى تعويضًا يعادل:
١٨٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة.
١٥٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة.
١٢٠٠ يوم من أجره المتوسط إذا كان عمره أكثر من ٥٠ سنة.
يعتمد ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجر منطلقًا لاحتساب قيمة هذه التعويضات اذا كان اجر المصاب اقل من ذلك.

المادة ١٠٨:

يحتسب الاجر اليومي المتوسط على اساس الاجر الحقيقي وملحقاته الذي تقاضاه المصاب بتاريخ الحادث او تشخيص المرض المهني.
وفي حال ظهر المرض بعد ترك المصاب عمله يعتمد الاجر الاخير.
إذا كان الأجر أسبوعيًا، يقسم الاجر الاسبوعي على ستة أيام، وإذا كان يتقاضى الأجر كل خمسة عشر يومًا يقسّم على اثني عشر يومًا، وإذا كان الأجر مشاهرة يقسّم على ٢٥ يوم.

المادة ١٠٩:

إذا سبّب الحادث او المرض المهني عجزًا دائمًا جزئيًا، حقّ للمصاب أن يتقاضى تعويضًا يتناسب مع نسبة الخسارة التي لحقت بقدرته على الكسب، وهذه القدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز دائمًا كليًا.

إذا كان العجز مذكورًا في الجداول الملحقة بالفصل الحالي كانت الخسارة التي لحقت بالأجير المصاب أو المتدرب في مقدرتهما على الكسب معادلة للنسبة المئوية المعيّنة في تلك الجداول. إذا كان العطب أو المرض غير مذكورين في الجداول المرفقة، على مجلس العمل التحكيمي الاستعانة بلجنة طبية لتحديد طبيعة المرض أو نسبة الخسارة اللاحقة في مقدرة المصاب على الكسب أخذًا بالاعتبار عند تحديد التعويض، سنّه وخبرته وكفاءته. تشكّل اللجنة الطبية المشار إليها اعلاه بقرار من مجلس العمل التحكيمي وتتألف من طبيب عمل ومفتش عمل وطبيب مختص بالحالة المعروضة عليه.

المادة ١١٠:

تدفع التعويضات المشار إليها اعلاه دفعة واحدة أو على دفعات دورية وفقا لما يتم الاتفاق عليه بين الفريقين.

المادة ١١١:

إذا سبب الحادث أو المرض عجزا مؤقتا عن العمل ، حق للمصاب ابتداء من اليوم الاول الذي يلي الحادث أو تشخيصي المرض المهني، ان يتقاضى تعويضا مؤقتا يعادل $\frac{3}{4}$ الاجر اليومي الاخير لحين تاريخ الشفاء، او لحين تاريخ ثبوت العجز الدائم الكلي او الجزئي، واستحقاقه في حال تعدت فترة العلاج الموجبة للتعويض المؤقت السنة، تجدد للفترة اللازمة بناء لقرار لجنة على ان لا تتعدى بجميع الحالات ١٨ شهرا، الا اذا ارتأى صاحب العمل الاستمرار بالدفع. في حال استنفاد فترة التعويض المؤقت، وعدم التزام صاحب العمل الاستمرار بالدفع ، يدفع للمصاب التعويض على اساس العجز الكلي او الجزئي بناء لرأي اللجنة الطبية في حال ثبوت العجز الجزئي او الكلي تحتسب المبالغ الذي التزم صاحب العمل بدفعها بعد مرور الاشهر الثمانية عشر، جزء من التعويض المستحق. يخضع المصاب للمراجعة الطبية من قبل لجنة طبية لتحديد حالته تتألف بناء لقرار من وزير العمل من طبيب عمل ومفتش عمل وطبيب مختص.

المادة ١١٢:

إذا أدى الحادث إلى وفاة المصاب يُستحق لأصحاب الحق المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢ تعويضا يعادل أجره ١٨٠٠ يوم. ويعتمد ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجر منطلقا لاحتساب تعويض الوفاة اذا كان اجر المصاب أقل من ذلك. بالإضافة إلى التعويض عن العجز المؤقت في حال استحقاقه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن، وذلك لغاية خمسة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المادة ١١٣:

تضاف عند الاقتضاء التعويضات المستحقة بموجب هذا الفصل إلى التعويضات الأخرى المستحقة للإجراء بموجب هذا القانون أو قانون الضمان الاجتماعي، أو القوانين والاتفاقات الأخرى التي يخضعون لها.

المادة ١١٤:

مع مراعاة الاحكام الخاصة المحددة بالقانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠، لا يحق للأجير المصاب أي من التعويضات المذكورة في هذا الفصل، اذا ثبت أنه تسبب بالحادث قصدا، ويحق لصاحب العمل صرفه من العمل وفقا للأحكام المعمول بها ويستفيد من كافة المساعدات المرضية والمعاینات والخدمات المنصوص عليها في هذا الفصل.

المادة ١١٥:

يستفيد المصاب الاجنبي وأصحاب الحق من بعده في حالة الوفاة حتى ولو كانوا غير مقيمين على الاراضي اللبنانية من التعويضات المنصوص عنها في هذا الفصل دون اشتراط اجازة العمل والمعاملة بالمثل.

المادة ١١٦:

يحقّ للمصاب أو لأصحاب الحقّ من بعده، بالإضافة إلى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى أحكام هذا الفصل، مقاضاة مسببي الحادث، غير صاحب العمل أو وراثته، وفقاً لأحكام القانون العام، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهما من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل ايضاً، وعلى كامل مسؤوليته، إقامة هذه الدعوى، نيابة عن المصاب أو أصحاب الحقّ من بعده إذا أهمل هؤلاء إقامتها.

يحقّ لصاحب العمل أن يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة المصاب، وفقاً لأحكام هذا الفصل، التعويضات المحكوم له بها وفقاً لأحكام القانون العام.

المادة ١١٧:

يتوجب على كل صاحب عمل ان يجري الزاميا عقد وتأمين لجميع العاملين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا الفصل. في حال عدم اجراء عقود التأمين المشار اليها في الفقرة اعلاه، تفرض على صاحب العمل العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، كما يلزم بدفع قيمة التعويضات المشار اليها في المواد السابقة اضافة الى المعالجة الطبية، كما يلزم باستكمال دفع المبالغ المترتبة عليه عند استنفاد قيمة تغطية بوليصة التأمين.

المادة ١١٨:

يحق للمصاب، ولأصحاب الحق من بعده، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معاً بالتكافل والتضامن بالتعويضات المترتبة بموجب أحكام هذا الفصل. تحل شركة التأمين التي تكون قد سدّدت التعويض إلى المصاب محل صاحب العمل في ممارسة حقوقه. في حال إعلان إفلاس صاحب العمل لا تدخل المبالغ المترتبة على شركة التأمين في حساب موجودات طابق الإفلاس.

المادة ١١٩:

إنّ حقوق المصاب أو أصحاب الحق من بعده الناتجة عن طارئ العمل او المرض المهني، يكفلها امتياز خاص على مجموع الأموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وفقاً لذات التصنيف الذي يعود للأجر وفقاً لأحكام هذا القانون. وبالإضافة إلى ذلك فهي مكفولة أيضاً بتأمين جبري على أموال صاحب العمل غير المنقولة.

يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي أمر تحديد شروط ماهية التأمين الجبري ومشمولاته والتعويضات التي يتضمنها، وذلك إما عفواً أو بناءً لطلب المصاب او اصحاب الحق من بعده. تبقى مفاعيل التأمين الجبري المشار إليه أعلاه مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، أو لغاية حصول مصلحة قضائية بشأنه .

المادة ١٢٠:

إنّ التعويض المؤقت قابل للتنازل عنه لمصلحة الغير او للحجز ضمن المعدلات والشروط المطبقة على أجور الأجراء.

لا يجوز التنازل عن تعويض العجز الدائم أو الوفاة إلا في حدود ربع قيمته، وذلك إيفاءً لديون ناتجة عن مواد غذائية. أما الديون المترتبة لقاء نفقات طبية أو صيدلانية أو استشفاء أو دفن، فهي غير قابلة للحجز أو للتنازل.

المادة ١٢١:

يتحمل صاحب العمل أو شركة التأمين في حال وجودها جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية بما في ذلك نفقات المستشفى عن الحادث أو المرض المهني. كما يتحمل صاحب العمل وشركة التأمين في حال وجودها ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات الأطراف الاصطناعية (البروتيز) وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الأجير أو المتدرب المصاب.

المادة ١٢٢:

يحق للأطباء والصيادلة وأصحاب المستشفيات مقاضاة صاحب العمل مباشرة لمطالبته بالديون التي توجبت لهم عن تكاليف معالجة المصاب.

المادة ١٢٣:

يحق للمصاب اختيار طبيبه بنفسه وفي هذه الحال لا يترتب على صاحب العمل أو شركة التأمين في حال وجودها من النفقات الطبية والجراحية سوى المبلغ الذي يحدده مجلس العمل التحكيمي وذلك وفقاً لتعريف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. إذا أدخل المصاب المستشفى فلا يجوز أن تتجاوز النفقات التي يلزم بها صاحب العمل أو شركة التأمين في حال وجودها التعريف المحددة في الإتفاقات التي يعقدها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع هذه المستشفيات مع إضافة ٣٠٪ عليها كحد أقصى. يحدد مجلس العمل التحكيمي ثمن الأدوات والأجهزة الطبية في حال وقوع خلاف بين الفريقين في شأنها بعد الاستعانة بالخبرة الطبية ذات الصلة.

المادة ١٢٤:

إذا رفض المصاب الخضوع للمعالجة التي يعيئها الطبيب المعالج، خسر كل حق في التعويض عن الضرر الذي ينتج عن تفاقم حالته بسبب رفضه هذا.

المادة ١٢٥:

إذا لم يختار صاحب العمل الطبيب المعالج بنفسه حق له أثناء معالجة الأجير أو المصاب أن يطلب من رئيس مجلس العمل التحكيمي تعيين طبيب يتحمل نفقته للاطلاع على وضع المصاب وللطبيب المذكور حق زيارة الأجير أو المتدرب في أي وقت شاء بحضور الطبيب المعالج بعد أن يكون هذان الأخيران قد أشعرا مسبقاً بالزيارة قبل حصولها بيومين على الأقل. إذا رفض المصاب قبول الزيارة المشار إليها في هذه المادة، يحق لصاحب العمل بعد مراجعة رئيس مجلس العمل التحكيمي بالأمر، التوقف عن دفع التعويض المؤقت.

المادة ١٢٦:

يتوجب على الطبيب المعالج إعطاء المصاب تقريراً طبياً يذكر فيه وضعه الصحي والعجز الدائم الكلي أو الجزئي اللاحق به من جراء الحادث وكذلك الأجهزة الواجب استعمالها بالنسبة للأعضاء المعطوبة.

المادة ١٢٧:

يحقّ لكلّ من الفريقين الاعتراض على مضمون التقرير الطبي المشار إليه في المادة السابقة أمام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغها التقرير المذكور.

المادة ١٢٨:

يتوجّب على كلّ صاحب عمل أو ممثله أن يقدم تصريحاً الى وزارة العمل عن كل طارئ عمل او مرض مهني ، وذلك خلال مهلة ثلاثة أيام من تاريخ وقوعه أو التثبت من المرض ويدوّن في سجلّ خاص معدّ لهذه الغاية. يجب أن يذكر في التصريح:

- اسم المصاب ومحلّ إقامته وأجره الأخير وجنسيّته.
- نوع العمل المصاب ومهنته.
- اسم صاحب العمل ومحلّ إقامته.
- مكان حصول الإصابة.
- نوعيّة الإصابة وطبيعتها وظروفها وتاريخها.

يرفق بالتصريح شهادة طبيّة تذكر فيها حالة المصاب والنتائج المرتقبة للإصابة والتاريخ المتوقع لإعطاء تقرير نهائيّ بها.

المادة ١٢٩:

للمصاب او ممثله أن يعلم وزارة العمل عن نتائج الإصابة التي لحقت به بموجب تقرير طبيّ يدوّن في السجلّ الخاص المشار إليه في المادة السابقة. ويترتب على المصاب أو ممثله إبلاغ صاحب العمل نسخة عن التقرير الطبي المذكور.

المادة ١٣٠:

إذا حصل خلاف حول المسؤول عن الحادث او المرض المهني لرئيس مجلس العمل التحكيمي الواقع ضمن نطاقه مكان وقوع الحادث التحقيق في مكان حصوله وبحضور الفريقين أو ممثلهما ويترتب عليه الانتقال إلى مكان وجود المصاب إذا تعذر على هذا الأخير المثول أمامه بسبب وضعه الصحي. وفي مطلق الأحوال يجوز لمجلس العمل التحكيمي تكليف خبير محلّف مختص او الطلاب الى وزارة العمل تكليف مفتش عمل طبيب للقيام بالمهام التي يكلفها بها لجلاء ملابسات الحادث.

المادة ١٣١:

على رئيس مجلس العمل التحكيمي أن ينهي التحقيق في مهلة أقصاها عشرة أيام من تاريخ تقديم الإدعاء المشار إليه في المادة السابقة. ويقوم بإبلاغ الفريقين قرار انتهاء التحقيق في مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ صدور القرار. ويحقّ لكل منهما استلام نسخة عنه بدون أي رسم.

المادة ١٣٢:

ينظر مجلس العمل التحكيمي المختص في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا الفصل. وعليه أن يبتّ في هذه الخلافات في مهلة لا تتجاوز ستة أشهر.

المادة ١٣٣:

تطبق على نزاعات طوارئ العمل أصول وقواعد المراجعة امام مجلس العمل التحكيمي.

المادة ١٣٤:

إذا حصلت مصالحة بين الفرقاء في نزاع ناتج عن تطبيق أحكام هذا الفصل، وطلب من مجلس العمل التحكيمي تدوين هذه المصالحة بقرار قضائي، يترتب على المجلس أن يذكر في قراره تحت طائلة البطلان المطلق، الأجر الأساسي والعجز الدائم اللأحق بالمصاب، من جراء الحادث أو المرض المهني، وعند الاقتضاء اسم شركة التأمين الضامنة للحادث، عند حلول هذه الأخيرة محل صاحب العمل في موجباته تجاه المصاب.

المادة ١٣٥:

ان مهلة مرور الزمن على التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل سنة من تاريخ وقوع الحادث، أو ختام التحقيق الذي يجريه رئيس مجلس العمل التحكيمي وفقا لأحكام هذا الفصل، أو من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت، ومن تاريخ المعاينة الطبية التي تم على اساسها تشخيص المرض المهني.

الفصل الثالث: في المجالس العمل التحكيمية :

المادة ١٣٦:

ينشأ في كل محافظة مجلس تحكيمي واحد أو أكثر للنظر بالنزاعات المشار إليها في هذا الفصل و يؤلف على الوجه الآتي:
- قاضي من الدرجة السادسة وما فوق رئيساً، يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى.
- ممثل عن أصحاب العمل وممثل عن الأجراء عضوان، يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل لمدة أربع سنوات.
يعين أيضاً عضوان رديفان، واحد عن أصحاب العمل، وآخر عن الأجراء لمدة أربع سنوات، ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره، وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.
يعين لدى مجلس العمل التحكيمي مفوض حكومة، يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة على الأقل في وزارة العمل، على أن يكون حائزاً على شهادة الإجازة في الحقوق، وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.
تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.
يستمر الأعضاء المعينون والرديفان في مهامهم المذكورة أعلاه بعد انتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بديل عنهم.

المادة ١٣٧:

يشترط في ممثلي أصحاب العمل والأجراء الأصليين والرديفان:
- أن يكونوا لبنانيين.
- أن يكونوا أتموا الثالثة والعشرين من العمر.
- أن يكونوا غير محكوم عليهم لجناية أو لجنة شائنة وفق أحكام الفقرة هـ من المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ "نظام الموظفين".
- أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل ولا زالوا.

المادة ١٣٨:

يختص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في:
١- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة (٦٢٤) فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود.

- ٢- التّزاعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل والمراسيم المتعلّقة به.
- ٣- التّزاعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون طوارئ العمل وقانون الضمان الاجتماعي في المادة ٨٥ منه.
- ٤- دعوى العطل والضرر الناشئ عن عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او القرار التحكيمي وفقاً للفصل الخاص بالوساطة والتحكيم .

المادة ١٣٩:

- ١- تُعفى جميع الدعاوى التي تقدم أمام مجالس العمل التّحكيمية من الرسوم القضائية، ومن رسم الطابع.
- ٢- يجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التّحكيمية دون الاستعانة بمحام.
- ٣- تبتّ مجالس العمل التّحكيمية في القضايا النازرة بها بالطرق المستعجلة.
- ٤- تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العدل والعمل، أصول وقواعد إجراء التحقيق من قبل وزارة العمل في الدعاوى المحالة إليها عند الاقتضاء من قبل مجالس العمل التّحكيمية.

المادة ١٤٠:

- ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتميز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام التالية :
- ١- تعفى طلبات التمييز من الرسوم القضائية باستثناء رسم التأمين والنفقات .
- ٢- ان مهلة الطعن امام محكمة التمييز هي ثلاثون يوماً، وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها .
- ٣- على محكمة التمييز ان تصدر قرارها خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ انتهاء التبليغات .
- ٤- ان طلب النقض لا يوقف تنفيذ الحكم. ولمحكمة التمييز ان تقرر وقف التنفيذ في مهلة اقصاها خمسة ايام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على ان لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الاحوال مدة الستة اشهر. وعند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، وخلافاً لأي نص آخر يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة .
- ٥- يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل ان تتقدم تلقائياً او بناءً على طلب وزير العمل بمراجعة طعن امام محكمة التمييز نفعا للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي. ان قرار محكمة التمييز لا يفيد المتخاصمين ولا يسيء اليهم .
- ٦- اذا رفض المحكوم عليه او ارجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانقضت عشرة ايام من تاريخ تبليغه انذاراً بذلك من قبل دائرة التنفيذ تسري بحقه حكماً غرامة اكرهية قدرها واحد بالمائة من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلاً عن تطبيق احكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه وتقوم دائرة التنفيذ التي يجري التنفيذ امامها بتصفية الغرامة المذكورة .

المادة ١٤١:

- يتقاضى رؤساء مجالس العمل التّحكيمية ومفوضو الحكومة لديها وأعضاؤها تعويضاً يحدّد بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل.

الباب الرابع

الفصل الاول: في النقابات والاتحادات:

المادة ١٤٢:

للعمال اللبنانيين على الاراضي اللبنانية واصحاب العمل دون أي تمييز من أي نوع الحق في انشاء النقابات والمنظمات والحق في الانضمام اليها والانسحاب منها.

المادة ١٤٣:

يستثنى من أحكام المادة أعلاه القوى المسلحة والمهن الحرّة المنظمة بقوانين.

المادة ١٤٤:

غاية النقابة هي العمل على توحيد جهود العاملين فيها ورعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ورفع مستوى وعيهم المهني والنقابي وتطوير قدراتهم الإنتاجية وتحسين أوضاعهم من النواحي الاقتصادية والاجتماعية، وتقديم المقترحات للسلطات العامة في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وإرساء قواعد العدالة الاجتماعية. يحظر على النقابة ممارسة أي نشاط سياسي والقيام بأي نشاط يمس الوحدة الوطنية.

المادة ١٤٥:

تتمتع النقابات ومنظمات اصحاب العمل بالشخصية المعنوية بعد حصولها على التراخيص من وزارة العمل.(بعد ابلاغ وزارة العمل بموجب طلب علم وخبر).

المادة ١٤٦:

تكون النقابة الواحدة من اعضاء يمارسون عملاً واحداً أو أعمالاً متشابهة أو أعمالاً مشتركة في إنتاج واحد. وتعين بقرار من وزير العمل، بناءً على اقتراح المدير العام، الأعمال المتشابهة أو الأعمال المشتركة في إنتاج واحد.

المادة ١٤٧:

ترخص النقابة بقرار يصدر عن وزير العمل بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية والبلديات بشأنه ويتخذ بعد ذلك قراره بالرفض أو القبول بناءً على اقتراح المدير العام. يتوجب على وزير العمل إصدار القرار بالترخيص أو برفضه معلاً خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل، على أن يشمل قرار الترخيص مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي إذا كان متوافقاً مع القانون. يحظر على النقابة مباشرة نشاطها إلا بعد نشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٤٨:

يقدم طلب الترخيص بإنشاء نقابة إلى وزارة العمل على ثلاث نسخ مرفقاً بثلاث نسخ من مشروع النظام الداخلي للنقابة وبالسجل العدلي للأعضاء المؤسسين لا يعود تاريخه لأكثر من شهر واحد وبإخراج قيد فردي. يجب أن لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة.

المادة ١٤٩:

يجب أن يتضمّن النظام الداخلي التي تضعه النقابة على سبيل التعداد ما يأتي:

إسم النقابة ومقرها - الأهداف التي أنشئت لأجلها - شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم وشروط وظروف قبول استقالتهم وسقوط عضويتهم - عدد أعضاء مجلس النقابة - إختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها - النصاب القانوني المطلوب توافره لعقد جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية ولاتخاذ القرارات والأكثرية اللازمة لذلك وكيفية التصديق - توزيع المهام بين أعضاء المجلس - صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وبقية الأعضاء وواحبات كل منهم وكيفية توجيه الدعوات الخطية إلى حضور جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية- السجلات على اختلاف انواعها - الإشتراكات - الإجراءات المتعلقة بأصول الدعوة الخطية للإنتخابات ونصاب الجمعية العمومية المخصصة لذلك وآلية إجرائها - شروط سحب الثقة من عضو أو أعضاء مجلس النقابة - إجراءات تعديل النظام الداخلي أو حل مجلس النقابة أو حل النقابة - أصول عقد القروض وقبول الهبات وبيان كيفية صرفها - الجهة التي تؤول إليها أموال النقابة في حال حلها- مصادر تمويل النقابة وكيفية استثمارها والتصرف بها - القواعد المتعلقة بالحسابات وكيفية اجراء الحساب الختامي. يتم وضع وتعديل النظام الداخلي بموافقة أكثرية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية.

المادة ١٥٠:

إن الإنتساب إلى النقابة أو عدم الإنتساب أمر إختياري، ويحق للمنتسب أن ينسحب منها ساعة يشاء.

المادة ١٥١:

يتمتع المنتسبون إلى النقابة بحماية كافية من كل تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتمائهم النقابي، أي عدم جعل الإستخدام مشروطاً بعدم إنضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، أو تسريح أجير أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب الإنضمام إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

المادة ١٥٢:

تتمتع النقابات والمنظمات بحماية كافية من أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال ممثلها أو أعضائها، كتنشيج إقامة نقابات للأجراء تخضع لسيطرة نقابات لأصحاب العمل، أو دعم نقابات للأجراء بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه النقابات تحت سيطرة أصحاب العمل أو نقابات لأصحاب العمل.

المادة ١٥٣:

يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ممثلاً بشخص طبيعي أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- ١- أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
- ٢- أن يكون ممارساً المهنة وقت تقديم طلب الانتساب.
- ٣- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
- ٤- أن لا يكون محكوماً عليه بجناية أو جنحة شائنة المحددة في الفقرة هـ من المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ "نظام الموظفين".

المادة ١٥٤:

يجوز للأجانب المرخص لهم بالعمل والإقامة في لبنان الانتساب إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المذكورة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة.

على أنه لا يحقّ لأعضاء الأجانِب الترشيح والانتخاب، وإنما يحقّ لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

المادة ١٥٥:

يقدم طلب الانتساب إلى رئيس مجلس النقابة مرفقاً بالمستندات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة. يدرس مجلس النقابة الطلب ويتخذ قراره بالقبول أو الرفض المعل في حال عدم توفر شروط الانتساب المنصوص عليها في المادة ١٣٨ من هذا القانون في مهلة أقصاها شهرين من تاريخ تقديم الطلب.

المادة ١٥٦:

يحقّ لطالب الانتساب أن يعترض على قرار الرفض الصريح خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبليغه إلى وزارة العمل، التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تبليغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٥٧:

يحقّ للعضو المنتسب الذي يفصله مجلس النقابة الاعتراض على قرار الفصل خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبليغه إلى وزارة العمل التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تصدره وتبليغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٥٨:

يتوجب على الهيئة التأسيسية للنقابة، خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ صدور قرار الترخيص في الجريدة الرسمية، دعوة الجمعية العامة لانتخاب مجلس للنقابة. تتولى الهيئة التأسيسية، أثناء ذلك، الأعمال الانتخابية المعطاة للمجلس وتجتمع لهذه الغاية ضمن مهلة أسبوع من تاريخ نشر القرار لتوزيع المهام بين أعضائها.

المادة ١٥٩:

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل واثنى عشر على الأكثر. ويحدد النظام الداخلي للنقابة عدد الأعضاء بين هذين الحدين.

المادة ١٦٠:

ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري، على أن تنتهي ولاية نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليتين وينتخب بدلاً عنهم. ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدة ولايتهم.

المادة ١٦١:

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم، في أول اجتماع يعقدونه هيئة مجلس النقابة والاقتراع السري وبالأكثرية المطلقة الرئيس ونائيه وأمين السر وأمين الصندوق والمحاسب. وعند تعادل الأصوات يطبق ما نص عليه النظام الداخلي. رئيس المجلس هو رئيس النقابة. يحدد في النظام الداخلي للنقابة صلاحيات المجلس والرئيس ونائيه وأميني السر والصندوق والمحاسب وبقية الأعضاء وواجبات كل منهم.

المادة ١٦٢:

يعين مجلس النقابة موعد الانتخابات ويبلغه إلى وزارة العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل. تقدم طلبات الترشيح للنقابة، مرفقة بالمستندات المطلوبة والمحددة في النظام الداخلي، ويقبل باب الترشيح نهائياً قبل موعد الانتخابات بثلاثة أيام عمل، ولا يقبل أي اعتراض بعد انقضاء مهلة الترشيح.

المادة ١٦٣:

يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراح مؤلف من ثلاثة أعضاء يعينهم مجلس النقابة، ويحق لكل فئة من المرشحين تعيين مراقب له حق الدخول الى مكتب الاقتراح. على وزارة العمل تعيين مندوب يتولى مراقبة العملية الانتخابية للتثبت من تقيدها بالقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ١٦٤:

بعد فرز الأصوات يوقع مكتب الاقتراح ومندوب وزارة العمل محضراً بنتيجة الفرز مع تسجيل الملاحظات عند الاقتضاء وتسلم نسخة من هذا المحضر إلى مندوب وزارة العمل. يحق للمعترضين على العملية الانتخابية مراجعة القضاء العدلي المختص في مهلة أقصاها شهراً من تاريخ إعلان النتيجة.

المادة ١٦٥:

تصادق وزارة العمل خلال مهلة سبعة أيام بعد إجراء الانتخابات، على نتائجها. يصبح الانتخاب نهائياً عند اقترانه بهذا التصديق أو بعد انقضاء مهلة التصديق.

المادة ١٦٦:

إذا تخلف مجلس النقابة عن تعيين موعد لإجراء الانتخابات، يتولى وزير العمل تحديد موعدها وتتولى المصلحة المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لها، وذلك بعد ان تكون قد اندرت المجلس بشخص رئيسه او من يمثله بموجب كتاب خطي خلال مهلة شهر. في حال تعذر على وزارة العمل إجراء التبليغ لعدم وجود اي من اعضاء مجلس النقابة السابقين يمكن لها ان تباشر بإجراء الانتخابات دون اتمام عملية التبليغ . وفي حال تبين عدم وجود اي من أعضاء النقابة بعد اتمام عملية النشر في ثلاث صحف محلية يمكن لها أخذ القرار بإلغاء النقابة.

المادة ١٦٧:

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه، حق للجمعية العمومية للنقابة أن تحل هذا المجلس بالأكثرية المطلقة من أعضائها. في هذه الحالة يجب أن تتأمن هذه الأكثرية المطلقة في كل جلسات الجمعية العمومية. يجري انتخاب المجلس الجديد ضمن مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل.

المادة ١٦٨:

يحق للقضاء العدلي المختص حلّ النقابة في حال مخالفتها الانتظام العام وأحكام المادة (١٢٩) من هذا القانون.

المادة ١٦٩:

للنقابات المكوّنة وفقاً لأحكام هذا الباب، الحقّ في تكوين اتحادات وفي الانضمام إليها. كما يحقّ لأيّ من هذه النقابات والإتحادات الانضمام إلى اتحادات ومنظمات دولية وإقليمية.

المادة ١٧٠:

يمكن أن ينضم إلى الاتحاد نقابات من مهن متشابهة.

المادة ١٧١:

يجب أن لا يقل عدد النقابات المؤسسة للاتحاد عن خمسة.

المادة ١٧٢:

تطبق على الاتحادات سائر النصوص القانونية المطبقة على النقابات.

الفصل الثاني: في عقود العمل الجماعية:

المادة ١٧٣:

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين اطراف الانتاج الثلاثة او طرفي انتاج يمثلان نقابة واحدة أو أكثر، أو اتحادا واحداً أو أكثر من جهة وبين صاحب عمل منفرداً أو أكثر أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر، أو ممثل اتحاد أو أكثر من جهة ثانية، من أجل:
أ- تنظيم ظروف العمل وتحسين شروطه.
ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والأجراء.

المادة ١٧٤:

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين الأطراف المذكورين في المادة السابقة.

المادة ١٧٥:

لمناقشة عقد عمل جماعي أو تعديله أو الغائه، بصورة صحيحة، يجب أن يحوز ممثلو الأجراء على تفويض ٥١٪ (واحد وخمسين بالمئة) على الأقل من الأجراء المنتسبين.
يحدد المدير العام لوزارة العمل بقرار منه كيفية التثبت من صحة التفويض.
إن تجديد عقود العمل الجماعية دون أي تعديل لا يشترط حيازة النسبة المشار إليها اعلاه.

المادة ١٧٦:

يعتبر باطلاً حكماً كل بند يتضمّن عقد العمل الجماعي ويكون مخالفاً للانتظام العام.

المادة ١٧٧:

يشترط، تحت طائلة الإبطال، أن يكون عقد العمل الجماعي:

١- خطياً.

٢- مرفقاً بمحضر جلسة يتضمّن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي الأعضاء المشاركين في جلسات الجمعيات العمومية للنقابات أو الهيئات المهنية التي هي طرف فيه.
يجب، لتوقّر التّصاب في جلسات الجمعيات العمومية المشار إليها في البند ٢ أعلاه من هذه المادة، حضور أكثر من نصف أعضاء الهيئات المهنية أو الأعضاء المنتسبين للنقابة.
أما أصحاب العمل الذين لا تمثّلهم هيئة مهنية أو نقابة فيوقعون على العقد بصورة منفردة.

المادة ١٧٨:

ينظّم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية يحتفظ كل طرف فيه بنسخة وتودع الثالثة لدى وزارة العمل للتسجيل.

المادة ١٧٩:

لا يكون عقد عمل جماعي ملزماً إلا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل أو بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها. لوزارة العمل ان تطلب من الطرفين في عقد عمل جماعي اعادة النظر فيه قبل نشره اذا تبين وجود مخالفة للانتظام العام وفي هذه الحالة يعتبر عقد العمل الجماعي معلقاً حكماً لحين اجراء التعديلات المطلوبة وبعد نشره او صدور قرار عن اللجنة التحكيمية المختصة.

المادة ١٨٠:

يكون عقد العمل الجماعي لمدة غير معينة او لمدة معينة لا تتجاوز الثلاث سنوات، ويجوز تجديده لمدة مماثلة بموافقة الطرفين وبذات الإجراءات.

المادة ١٨١:

تخضع عقود العمل الجماعية في ما خصّ المدد والمهل والآليات التي يمكن بموجبها تجديدها أو إلغاؤها أو إعادة النظر فيها لذات الاصول المعتمدة لإقرارها. تبقى عقود العمل الجماعية سارية المفعول بكاملها طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبدالها بعقد عمل جماعي جديد.

المادة ١٨٢:

لكل نقابة، أو هيئة مهنية، وصاحب عمل عند اتفاقهما الانضمام إلى عقد عمل جماعي ليسوا طرفاً فيه دونما حاجة إلى موافقة المتعاقدين في الأساس. يقدم طلب الانضمام خطياً إلى وزارة العمل موقّعاً من الاطراف التي تطلب الانضمام، وتطبق بشأنهم ذات الاصول المعتمدة للمناقشة والموافقة على العقد، وتبلغ بهذه الحالة الاطراف الاساسية للعقد.

المادة ١٨٣:

يخضع لأحكام عقد العمل الجماعي:

١- أعضاء الهيئات المهنية ونقابات الأجراء واتحاداتها ونقابات أصحاب العمل واتحاداتها وأصحاب العمل الموقعون على العقد وقت إبرامه، أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه، وكذلك الفرقاء الذين يحلّون محلّ الفرقاء المتعاقدين الأساسيين.
٢- الأجراء المنضمون لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو المنضمون لنقابة انضمت إليه بعد إبرامه.

يخضع الأجراء الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدّته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد.

كما تطبق أحكام هذه الفقرة على أصحاب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الاتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في عقد العمل الجماعي إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه.

المادة ١٨٤:

يسري عقد العمل الجماعي على جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط عقد العمل الجماعي فائدة للأجراء.

المادة ١٨٥:

يمكن، بناءً على طلب مقدم إلى وزارة العمل من نقابة أجراء أو من هيئة مهنية لأصحاب العمل، جعل كل أو بعض أحكام عقود العمل الجماعية التي مضى على تنفيذها سنة على الأقل، والتي تشمل أغلبية الأجراء العاملين في المهنة التي يتعلّق بها عقد العمل الجماعي، إلزامية لجميع أصحاب العمل والأجراء من ذوي المهنة الواحدة أو لفئة منهم أو ضمن نطاق منطقة معينة، سواء أكانوا منتسبين إلى نقابة أو هيئة مهنية أو غير منتسبين.

يقدم طلب التوسيع إلى وزارة العمل التي تقوم بعرضه على المؤسسات غير الخاضعة لعقد العمل الجماعي أصلاً لتأخذ رأيها قبل عرضه على اللجنة العليا للعقود الجماعية.

يتمّ التوسيع بموجب قرار من وزير العمل بعد صدور رأي إيجابي معلّل تعطيه اللجنة العليا للعقود الجماعية، المنصوص عليها في هذا الفصل، وتُتبع الإجراءات عينها في كلّ تعديل أو تجديد لتوسيع عقد عمل جماعي.

المادة ١٨٦:

يجري توسيع عقد العمل الجماعي خلال المدّة ووفقاً للشروط المنصوص عليها في العقد المذكور. يبقى قرار التوسيع ساري المفعول في حال إلغاء عقد العمل الجماعي.

المادة ١٨٧:

تتألف اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية على الوجه الآتي:

- المدير العام لوزارة العمل، أو من ينتدبه، رئيساً.
- المدير العام للوزارة المعنية، أو من يوازيه رتبة في المؤسسة العامة المعنية، أو من ينتدب من قبل أحدهما، عضواً.
- ممثلان عن أصحاب العمل وممثلان ملازمان، عضوين.
- ممثلان عن الأجراء وممثلان ملازمان، عضوين.

المادة ١٨٨:

يعيّن ممثلو أصحاب العمل والأجراء لمدة أربع سنوات بقرار من وزير العمل استناداً إلى لائحة تعدّها الهيئات المهنية أو النقابات المختصة الأكثر تمثيلاً. ويستمرّون بأداء مهامهم لحين تعيين بديل عنهم.

المادة ١٨٩:

تجتمع اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية، بناءً على دعوة من رئيسها أو ممثله، كلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ولا تكون اجتماعاتها قانونية إلا بحضور أكثر من نصف أعضائها.

تتخذ اللجنة قراراتها بالأكثرية، وعند تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.

إنّ رأي اللجنة في طلب التوسيع لا يلزم وزير العمل إلا في حال رفض التوسيع.

المادة ١٩٠:

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

المادة ١٩١:

يجوز للأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المرتبطين بعقد عمل جماعي أن يقيموا دعوى عطل وضرر باسمهم الشخصي على المجموعات، أو على الأشخاص المرتبطين بالعقد، والذين يخالفون التعهدات المتفق عليها.

المادة ١٩٢:

يجوز للنقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي إقامة دعوى امام اللجنة التحكيمية تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دونما حاجة إلى وكالة رسمية من أصحاب العلاقة. ولأصحاب العلاقة حق التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية أو المهنية.

عندما تقام دعوى ناشئة عن عقد عمل جماعي، سواء أكان من قبل شخص معنوي أو طبيعي، تستطيع كل نقابة أو هيئة مهنية لها حق التقاضي ويكون أعضاؤها مرتبطين بعقد العمل الجماعي عينه، أن تتدخل في الدعوى المقامة إذا كان لحل الخلاف تأثير على مصلحة أفرادها الجماعية.

المادة ١٩٣:

على المؤسسة الخاضعة لعقد عمل جماعي أن تعلق في أماكن العمل الظاهرة وعلى بابها، بياناً يشير إلى وجود عقد العمل الجماعي، وطرفيه، وتاريخه، ومكان إجرائه، وتوسيعه عند حصوله. تضع المؤسسة نسخة عن عقد العمل الجماعي تحت تصرف الأجراء.

المادة ١٩٤:

يكلف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة بأحكام عقود العمل الجماعية.

المادة ١٩٥:

يعاقب كل مخالف للأحكام المتعلقة بالإعلان عن عقد العمل الجماعي بغرامة توازي الحد الأدنى الرسمي للأجور بتاريخ ارتكاب الفعل. يكلف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة بمراقبة تطبيق احكام هذه المادة.

المادة ١٩٦:

كل مخالفة لأحكام عقد العمل الجماعي، وكل رفض لمراقبة تفتيش العمل بخصوصه يطبق بحق المخالف الاحكام الخاصة بالعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

الفصل الثالث: في الوساطة والتحكيم:

أولاً: حل نزاعات العمل الجماعية

المادة ١٩٧:

يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توفّر فيه الشرطان الآتيان:
١- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء أو نقابة أو اتحاد نقابات.
٢- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، أي مصلحة لها طابع نموذجي مبدئي، سواء أكان ذلك في شأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أو في شأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية، كالتزاعات المتعلقة

بممارسة الحرية النقابية وبالأجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود عمل جماعية، أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وإعادة النظر في عقود العمل الجماعية.

المادة ١٩٨:

تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها.

المادة ١٩٩:

الغاية من الوساطة هي محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.

المادة ٢٠٠:

يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه، وفي حال غيابه، من ينوب عنه حسب الأنظمة المرعية أو من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل.

المادة ٢٠١:

لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي أن يبادر إلى طلب الوساطة وأن يعين من يمثله بموجب تفويض خطي وفقاً للأصول. مدير عام وزارة العمل أن يأخذ المبادرة بعرض نزاع العمل الجماعي على الوساطة إذا كانت الوزارة قد أعلمت عن وجود النزاع واستتكتف الطرفان عن طلب الوساطة.

المادة ٢٠٢:

يعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل إيصال إلى وزارة العمل.

المادة ٢٠٣:

خلال ثلاثة أيام، من إيداع طلب عرض النزاع المقدم من أحد الطرفين أو علم الوزارة به، على الوسيط بعد التأكد من أن النزاع هو نزاع عمل جماعي، أن يوجه إلى فرقاء النزاع دعوة للاجتماع في مكان يراه مناسباً وخلال مهلة أقصاها أسبوع. ولا تشترط في الدعوة وتبليغها أي صيغة خاصة.

المادة ٢٠٤:

إذا تخلف أحد طرفي النزاع عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية أيام إلى جلسة أخرى. وإذا تخلف أحد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية، تطبق في حقّه العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يؤثر التخلف على عمل الوساطة.

المادة ٢٠٥:

يجب حضور أي من الطرفين شخصياً، أو بواسطة ممثل قانوني في جميع أطوار الوساطة. ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.

المادة ٢٠٦:

يقدم كل من طرفي النزاع للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية في جميع أطوار الوساطة، وتبلغ صور عنها إلى الطرف الآخر.

المادة ٢٠٧:

للسيوط أن يستعين بمن يشاء لمساعدته في أداء مهمته، وله أن يجري التحقيقات التي يراها ضرورية في محاولته حل النزاع، وعلى طرفي النزاع أن يُقدِّموا إليه المعلومات التي يطلبها.

المادة ٢٠٨:

يستمتع الوسيط إلى وجهة نظر طرفي النزاع، ويدقق في ملاحظاتهم ومذكراتهم ومستنداتهم، ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.

المادة ٢٠٩:

في حال التوصل في مرحلة الوساطة إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع، يدون الاتفاق في المحضر ويوقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لأحكامه وله قوة الحكم القضائي المبرم.

المادة ٢١٠:

في حال عدم الوصول إلى اتفاق، أو في حال الوصول إلى اتفاق جزئي حول النزاع المعروض، يدون كل ذلك أيضًا في المحضر، ويوقعه الوسيط وأصحاب العلاقة، ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع ويكون له قوة الحكم القضائي المبرم، وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التحكيم عند الاقتضاء.

المادة ٢١١:

يجب إنهاء مرحلة الوساطة في مدة لا تتجاوز الشهر اعتبارًا من تاريخ عقد الجلسة الأولى. ويجوز تمديد هذه المدة إذا اتفق على ذلك الطرفان، أو بناءً لقرار الوسيط. وفي الحالة الأخيرة يجب ألا يتجاوز التمديد شهرًا.

المادة ٢١٢:

يضع الوسيط محضرًا يبيِّن فيه سير الوساطة ونتائجها.

المادة ٢١٣:

لكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الأصل عن محاضر الوساطة.

ثانياً: في التحكيم

المادة ٢١٤:

أولاً: في حال فشل الوساطة، كلياً أو جزئياً، يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون الا في حال الاتفاق بموجب عقد خاص او عقد العمل الجماعي على حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة من قبل فريق العمل الجماعي. أ- تبتدئ مرحلة التحكيم في أي وقت كان، بناءً على اتفاق الطرفين المتنازعين في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل او تاريخ قبول الحكم الخاص او الهيئة التحكيمية المختارة التحكيم في النزاع. ب- بعد انقضاء خمسة أيام على تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع، بناءً على طلب أحد الطرفين المتنازعين. تبتدئ مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم التالي لتبليغ الطرف الآخر طلب التحكيم.

ج- فور إعلان فشل الوساطة، ويكون التحكيم الزامياً: في المرافق التي يعرض توقفها عن العمل للخطر كلياً أو جزئياً، حياة أو سلامة أو صحة الأشخاص عندما يصبح من الواضح بعد مفاوضات طويلة وغير مثمرة، أنه لن يتم تجاوز المأزق بدون مبادرة من السلطات وفي حال وجود أزمة حادة.

يتم تقييم الحالات المذكورة من قبل وزير العمل الذي يحيل الملف مباشرة الى اللجنة التحكيمية.
د- يعود للجنة التحكيمية لدى تبليغها قرار فشل الوساطة كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين أن تقرّر، وفقاً للأصول المستعجلة وخلال مدة أقصاها ثلاثة أيام، وقف الإضراب إذا كان من شأنه تعريض حياة أو السلامة الشخصية أو صحة السكان أو قسم منهم للضرر، أو إذا كان الإضراب من شأنه أن يولد أزمة اقتصادية حادة تشكل خطراً وشيئاً على الحياة والصحة.

ثانياً: باستثناء الحالة الواردة في البند (ج) من الفقرة الأولى من هذه المادة، يجوز الاتفاق ضمن العقود الجماعية، أو عقود خاصة، على حلّ خلاف جماعي بواسطة حكم خاص، أو هيئة تحكيمية مختارة غير اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون.

يكون لقرارات الحكم والهيئات التحكيمية الخاصة المختارة بالاتفاق ذات المفاعيل والقوة القانونية التي تكون لقرارات اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون، ولا تخضع لأصول التحكيم المنصوص عليها في القانون العام. إلا أنه يمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري على إمكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة، أو الحكم المختار، أمام اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك ضمن الشروط والأصول التي يجب أن تكون محددة في عقد التحكيم الاختياري.

المادة ٢١٥:

يحيل الوسيط ملف النزاع إلى لجنة التحكيم المنصوص عليها في هذا القانون في مهلة ٢٤ ساعة تلي:

- ١- تبليغه طلب التحكيم في الحالتين (أ) و (ب) من الفقرة أولاً من المادة السابقة.
- ٢- نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند (ج) من الفقرة أولاً من المادة السابقة.

المادة ٢١٦:

يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية إلى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة أعضاء:

- ١- أعضاء معيّنون حكماً:
 - أ- قاضٍ من الدرجة السابعة وما فوق، وعضو ملازم، يعينهما وزير العدل بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى، رئيساً.
 - ب- مدير عام وزارة العمل، نائباً أول للرئيس.
 - ج- مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين، نائباً ثانياً للرئيس.
 - ٢- أعضاء يعيّنون لمدة أربع سنوات بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات واتحاد النقابات والهيئات المهنية:
 - أ- ثلاثة ممثلون عن أصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم.
 - ب- ثلاثة ممثلون عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم.
- يقوم العضو الملازم مقام العضو الأصيل في حال غياب هذا الأخير، أو تعذر حضوره.
يستمر الأعضاء الأصيلون والملازمون في مهامهم بعد انتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بدل عنهم.

المادة ٢١٧:

يحدّد تعويض أعضاء اللّجنة الأصليين والملازمين بمرسوم يتّخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

المادة ٢١٨:

يكون مركز أمانة سرّ اللّجنة التحكيمية في مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، وعلى المصلحة المذكورة تأمين أعمال أمانة السرّ.

المادة ٢١٩:

على اللّجنة التّحكيمية أن تفصل في جميع النّقاط موضوع النّزاع.

المادة ٢٢٠:

تتعدّد اللّجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقرّ وزارة العمل وتكون جلساتها قانونيّة بحضور ستة من أعضائها.

المادة ٢٢١:

يدعو رئيس اللّجنة التحكيمية طرفي النّزاع للحضور أمام اللّجنة خلال أسبوع من تاريخ تسلّمه ملفّ النّزاع. وإذا لم يتمّ تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية وذلك خلال أسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الأولى. لا تشترط أي صيغة خاصّة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها.

المادة ٢٢٢:

تراعى ذات الأصول المتّبعة في الوساطة في كلّ ما يتعلّق بحضور الطرفين المتنازعين وتقديم وتبادل الأوراق ومحاضر الجلسات وباللّجوء إلى خبراء.

المادة ٢٢٣:

يجب أن تصدر قرارات اللّجنة التّحكيمية في مدة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى، وللّجنة أن تمّدد هذه المهلة أسبوعين. ويجب أن تكون قراراتها معلّلة.

المادة ٢٢٤:

في حال النّظر في نزاع يتعلّق بتفسير القوانين، أو المراسيم أو الأنظمة المرعيّة الإجراء، أو عقود العمل الجماعية، أو الأنظمة الداخلية أو تنفيذها، تفصل اللّجنة التّحكيمية وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها. وإذا كان النّزاع متعلّقاً بقضايا لم ينصّ عليها القانون، أو المراسيم أو الأنظمة المرعيّة، أو عقود العمل الجماعية أو الأنظمة الداخليّة أو العرف، فتحكم اللّجنة بمقتضى العدل والعرف أو الإنصاف.

المادة ٢٢٥:

تتّخذ قرارات اللّجنة التحكيمية بأكثرية الأعضاء الحاضرين، وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً.

المادة ٢٢٦:

يجري تبليغ قرار اللجنة التحكيمية إلى الطرفين بكتاب مضمون. ويحق لكل منهما الحصول على صور طبق الأصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.

المادة ٢٢٧:

يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً ونافاً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة، ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية.

المادة ٢٢٨:

لقرار اللجنة التحكيمية ولقرارات الحكم الخاص والهيئات التحكيمية المختارة المذكورة في هذا القانون، والمتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء وعقود العمل الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها، قوة القضية المحكوم بها.

ثالثاً: في التنفيذ والعقوبات

المادة ٢٢٩:

في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية، للفريق المتضرر الحق في إقامة دعوى عطل وضرر على الفريق المخالف أمام مجلس العمل التحكيمي.

المادة ٢٣٠:

١- يكون غير قانوني كل توقف عن العمل، من قبل الأجراء أو أصحاب العمل، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم بسبب نزاع عمل جماعي.

ويعتبر غير قانوني أيضاً كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم إذا كان يهدف إلى عرقلة تنفيذ القرار أو الاحتجاج عليه.

٢- في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة من قبل صاحب العمل، يعاقب هذا الأخير بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للأجور وعشرين ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.

٣- في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل صاحب العمل، يعاقب هذا الأخير بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للأجور وعشرين ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.

وفي حال استمرار صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم في رفض التنفيذ، يعاقب عن كل يوم تأخير بغرامة قدرها مائتان وخمسون ألف ليرة لبنانية.

وفي حال إقدام صاحب العمل على توقيف الأجراء عن العمل بصورة غير شرعية، يظل حق هؤلاء في قبض أجورهم محفوظاً طوال مدة التوقيف.

لا يحق لصاحب العمل فرض جزاءات تنطوي على إلزام الأجراء بالعمل تعويضاً عن أيام الإضراب بسبب مشاركتهم في إضرابات شرعية.

٤- في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل الأجراء، يعاقب المخالفون بغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للأجور وخمسة عشر ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.

تدفع الغرامات المذكورة في هذه المادة إلى صندوق خزانة الدولة.

وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء، يفقد هؤلاء كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل.

٦- تطبق أحكام هذه المادة حتى في حال حل نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الاختياري.

المادة ٢٣١:

أ - يناط بالمحاكم الجزائية أمر النّظر في المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون.

تجري الملاحقة أمام هذه المحاكم من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير العمل او صاحب المصلحة.

ب - لا تحوّل أحكام المواد السابقة المتعلّقة بالعقوبات دون تطبيق أحكام المواد (٣٤٠) إلى (٣٤٣) من قانون العقوبات.

المادة ٢٣٢:

تعفى من رسم الطّابع، ومن أي رسم آخر مهما كان نوعه، الاستدعاءات والمذكرات والوثائق التي تقدّم أو تبرز في مراحل الوساطة والتّحكيم، وكذلك صور طبق الأصل عن المحاضر والاتفاقات التي تحرر أو تجري أثناء الوساطة والتّحكيم.

الباب الخامس

في العقوبات:

المادة ٢٣٣:

كل مخالفة لأحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين مليونين و خمسة ملايين ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او بإحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.

عند احالة المخالفة الى المحاكم المختصة لا يجوز منح الاسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق انذاره او انذار من يقوم مقامه خطيا بتصحيح اوضاعه ويحكم في كل مخالفة على حدة ولا يجوز ادغام العقوبات.

المادة ٢٣٤:

لا يلاحق المخالف امام المحاكم اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تنظيم محضر الضبط الحد الأدنى للغرامة المنصوص عنها في المادة ٢٣٦ اعلاه من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة .

المادة ٢٣٥:

اذا تعرض أحدهم للموظف المولج بضبط المخالفة اثناء قيامه بوظيفته او بسببها، او عرقل اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالإضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين مليونين وخمسة ملايين ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او بإحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند التكرار.

المادة ٢٣٦:

يعمل بهذا القانون بعد ثلاثة أشهر من نشره في الجريدة الرسمية