

**قانون العمل**  
(قانون تاريخ 23 / 9 / 1946)

أقر مجلس النواب  
وينشر رئيس الجمهورية القانون الآتي نصه:

**الفهرس**

- أحكام أولية
- المادة 1 - المادة 9
- الباب الأول
- الفصل الأول - في عقد الاستخدام
- المادة 10 - المادة 20
- الفصل الثاني - في استخدام الأولاد والنساء
- n في استخدام الأولاد
- المادة 21 - المادة 25
- n في استخدام النساء
- المادة 26 - المادة 29
- n أحكام شاملة للأولاد والنساء
- المادة 30
- الفصل الثالث - في مدة العمل والإجازات
- المادة 31 - المادة 43
- الفصل الرابع - في الأجرة
- المادة 44 - المادة 49
- الفصل الخامس - في الصرف من الخدمة
- المادة 50 - المادة 60
- الفصل السادس - في رقابة الاجراء
- n الصحة والسلامة
- المادة 61 - المادة 65
- الباب الثاني
- المادة 66 - المادة 76
- الباب الثالث
- المادة 77 - المادة 82
- الباب الرابع - في النقابات
- الفصل الأول - أحكام عامة
- المادة 83 - المادة 85
- الفصل الثاني - تأسيس النقابات
- المادة 86 - المادة 89
- الفصل الثالث - الانتساب إلى النقابة
- المادة 90 - المادة 98
- الفصل الرابع - إدارة أعمال النقابة
- المادة 99 - المادة 104
- الفصل الخامس - أحكام ختامية
- المادة 105 - المادة 106
- الباب الخامس - في العقوبات
- المادة 107 - المادة 109
- الباب السادس - في مكاتب الاستخدام
- المادة 110 - المادة 111
- الباب السابع - أحكام نهائية
- المادة 112 - المادة 114

### المادة 1:

رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيرا ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينا أو نصيبا من الأرباح.

### المادة 2:

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في [المادة السابقة](#) بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطيا كان أم شفويا.

### المادة 3:

يقسم الأجراء إلى مستخدمين وعمال:  
المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي.  
والعامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين.

أما المتدربون المؤقتون أو المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين إذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة إلى المستخدمين، ومن فئة العمال إذا كانوا يقومون بغير ذلك من الأعمال. والمتدرب هو كل أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الأجير الأصيل.

### المادة 4:

النقابة جماعة من الأجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في [الباب الرابع](#) من هذا القانون.

### المادة 5:

تقسم النقابات إلى أربع فئات كبيرة:

- 1- النقابات الصناعية.
- 2- النقابات التجارية.
- 3- النقابات الزراعية.
- 4- نقابات الحرف الحرة.

### المادة 6:

صناعة المشغل هي كل صناعة أو مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون أن يكون تحت إدارة رب عمل آخر سواء أكان لديه أجراء أم لم يكن على أن لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر أجيرا بما فيهم أفراد عائلة سيد المشغل.

### المادة 7:

يستثنى من أحكام هذا القانون:

- 1- الخدم في بيوت الأفراد.
- 2- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.
- 3- المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.
- 4- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص.

### المادة 8:

يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثنى منهم بنص خاص وتخضع له أيضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أو خاصة علمانية أو دينية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد.

### المادة 9:

على كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الأجراء في إحدى المؤسسات المشار إليها في **المادة السابقة**، أن يقدم تصريحاً عنهم إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وأن يربط بهذا التصريح نظام للأجراء يتفق مع أحكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم أكثر من 25 أجراءاً. ويجب أن يقدم مسبقاً تصريحاً بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها ويجب أيضاً على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:

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

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

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

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

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

6- إذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محرك أو آلات ميكانيكية قد استعملتها. فعلى رئيسها أن يقدم تصريحاً يوضح فيه أية حالة من الحالات المذكورة أعلاه تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المصريح وموقع المؤسسة وحقيقة الأعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها ويذكر عند الاقتضاء إذا كان يستخدم نساء أو أولاداً دون السادسة عشرة من العمر أو كان يستعمل قوة محرك أو آلات ميكانيكية.

#### **المادة 10:**

لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر.

#### **المادة 11:**

يحظر على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها أو أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً.

#### **المادة 12:**

يكون عقد الاستخدام إما خطياً وإما شفوياً ويخضع في كلا الحالين لأحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

#### **المادة 13:**

(ألغيت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/02/06).

#### **المادة 14:**

يعطى كل أجير دفتر من مصلحة الشؤون الاجتماعية يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته وتعيين اختصاصه، والمعاینات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، أما أجرته اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام إذا طلب الأجير ذلك.

#### **المادة 15:**

لا يحق لرب العمل ذكرها كان أم أنثى عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرملاً أن يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده.

#### **المادة 16:**

لا يحق للأشخاص المحكومين بالسجن من أجل سرقة أو تزوير أو استعمال المزور أو احتيال أو سوء انتمان أو من أجل جنائية أو جريمة أخلاقية أن يستخدموا المتدربين الأحداث.

#### **المادة 17:**

يمكن بناء على الطلب رفع فقدان الأهلية الناجم عن **المادة السابقة** بقرار من وزير الاقتصاد الوطني عندما يقيم المحكوم

في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته سنة واحدة دون أن تنزل به أية عقوبة جديدة.

#### **المادة 18:**

على رب العمل أن يعلم المتدرب تدريجيا وتاماً الفن أو المهنة أو الحرفة الخاصة التي استخدم لأجلها.

ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب.

#### **المادة 19:**

على رب العمل بعد انتهاء الشهرين الأولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، أن يدفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى في المرحلة الأولى ثلث الأجر العادي للأجير، وفي المرحلة الثانية نصف الأجر وفي المرحلة الثالثة ثلثي الأجر.

#### **المادة 20:**

إن جميع النصوص التي ترمي إلى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

يكلف مفتشو العمل الإشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق أحكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء الموظفين المنتسبين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية في وزارة الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 21:**

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 536 تاريخ 24 /07 /1996):

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

#### **المادة 22:**

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 536 تاريخ 24 /07 /1996):

يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها.

تعطى الشهادات الطبية مجاناً من وزارة الصحة العامة وتجدد سنوياً حتى إكمال الحدث سن الثامنة عشرة. ويمكن إلغاؤها في أي وقت إذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من أجله.

#### **المادة 23:**

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 91 تاريخ 14 /06 /1999):

يحظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (1) و(2) الملحقين بهذا القانون قبل إكمالهم سن الخامسة عشرة.

كما يحظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن السادسة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.

تحدد هذه الأعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل(1).

ويحظر تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة أكثر من ست ساعات يومياً، يتخللها ساعة للراحة على الأقل

إذا تجاوزت ساعات العمل اليومية أربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين الساعة ليلاً والسابعة صباحاً.

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

لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. يجب أن يستفيد الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، على أن يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها.

#### **المادة 24:**

إن التثبت من سن الأولاد والأحداث يحصل على مسؤولية أرباب العمل أية كانت الفئة التي ينتمون إليها فعليهم أن يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه.

#### **المادة 25:**

(كما عدلت بموجب القانون رقم 91 تاريخ 14 / 06 / 1999):

يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف أن تخالف أحكام المادتين 22 و 23 شرط أن لا يقل سن الحدث عن 12 سنة مكتملة وشرط أن يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وأن تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً.

#### **المادة 26:**

(ألغيت بموجب القانون رقم 207 تاريخ 26 / 05 / 2000 واستعويض عنها بالنص الآتي):

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

#### **المادة 27:**

يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبيّنة في الملحق رقم (1) من هذا القانون.

#### **المادة 28:**

(ألغيت بموجب القانون رقم 207 تاريخ 26 / 05 / 2000 واستعويض عنها بالنص الآتي):

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

#### **المادة 29:**

(ألغيت بموجب القانون رقم 207 تاريخ 26 / 05 / 2000 واستعويض عنها بالنص الآتي):

تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة.

يحق للمرأة التي استفادت من إجازة سبعة أسابيع للوضع مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة

السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملا بأحكام [المادة 39/](#) من قانون العمل.

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

### **المادة 30:**

يكون مسؤولاً جزائياً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث والنساء:  
1- أرباب العمل وعمالهم.

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

### **المادة 31:**

إن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو 48 ساعة في النقابات الميينة في [المادة الخامسة](#) ما خلا النقابات الزراعية. (1)  
أما الأولاد والأحداث فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام [المادة 22 إلى 25](#).

### **المادة 32:**

يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما أنه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

### **المادة 33:**

تجوز مخالفة أحكام [المادة 31](#) في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:  
1- أن تراعى أحكام الفقرتين 2 و3 من [المادة 23](#).

2- أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل.

3- أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير 50 بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية.

### **المادة 34:**

كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح إجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.

يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل.

### **المادة 35 /1:**

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

### **المادة 35 /2:**

(أضيفت بموجب القانون رقم 48 تاريخ 26 /08 /1966):

يحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً لاقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناءً لطلب 60 بالمائة من أعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو القانمقامية أو في نطاق منطقة معينة،

قرية أو حيا من الأحياء ويعين بقرار من الوزير الأسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة أعلاه.

#### **المادة 36:**

يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع. لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل.

#### **المادة 37:**

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الأجراء المكلفون بالعمل إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرموا منها وإما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها.

#### **المادة 38:**

يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أو ولاده وأحفاده أو أحد جدوده وجداته إجازة يومين بأجر كامل.

#### **المادة 39:**

لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوما بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الأقل.

لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة.

#### **المادة 40:**

(كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم 7607 تاريخ 13 / 04 / 1974):

إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم 25 / ET تاريخ 4 ايار 1943، فله الحق بإجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:  
1- نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين.

2- شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات.

3- شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات.

4- شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.

5- شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر، بنصف أجر، للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

#### **المادة 41:**

تعطى الإجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة. ولرب العمل الحق في أن يكل إلى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير. تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة. وإذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام.

#### **المادة 42:**

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

#### المادة 43:

كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والإجازات هو باطل حكما وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

#### المادة 44:

يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافيا ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي.

#### المادة 45:

يقوم بتحديد الحد الأدنى لجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء.

#### المادة 46:

يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.

#### المادة 47:

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

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

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

#### المادة 48:

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

#### المادة 49:

للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 677 من قانون الموجبات والعقود.

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

#### المادة 50:

(ألغيت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم 9640 تاريخ 1975/02/06 واستعويض عنها بالنص الآتي):

أ- يحق لكل من صاحب العمل والعمال أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة.

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

- إذا كان الفسخ صادرا من قبل صاحب العمل يقدر التعويض على أساس نوع عمل العامل وسنه، ومدة خدمته، ووضع العامل والصحة ومقدار الضرر، ومدى الإساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجره شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجره إثني عشرة شهرا، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

وإذا كان الفسخ صادرا من قبل العامل لغير الأسباب التي يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضررا أو إحراجا لصاحب

العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل أجره شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة إلى تعويض الإنذار المنصوص عنه في الفقرة ج.

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

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

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

ويجب أن يكون الإنذار خطياً، وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف أحكام الفقرة السابعة لدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجره مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً.

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

خلافاً لأحكام هذه الفقرة، إذا كان العامل معيناً تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، أن يفسخ عقد العمل دون أي إنذار أو تعويض خلال الأشهر الثلاثة التي تلي استخدامه.

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

1- لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.

2- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.

3- لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

4- لتقدمه بحسن نية شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

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

هـ- خلافاً لأحكام البند الأول من الفقرة 1- وبإستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة 74 من قانون العمل، يتوقف صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص.

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

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

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

فإذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل.

وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بإلزام صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة 1- من هذه المادة.

و- يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل.

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

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

#### **المادة 51:**

للأجير خلال مدة الإنذار أن يتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتش عن عمل آخر.

#### **المادة 52:**

(كما عدلت بموجب القانون رقم 207 تاريخ 26 / 05 / 2000):

لا يوجه الإنذار:

- 1- إلى المرأة الحامل.
- 2- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.
- 3- إلى كل أجير أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية.

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

#### **المادة 53:**

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

#### **المادة 54:**

إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي على رب العمل للأجير المصروف من الخدمة لأي سبب من الأسباب غير المذكورة في المادة 74 تعويض صرف يعادل أجره شهر عن كل سنة خدمة وأجره نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة.

لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة.

#### **المادة 55:**

(كما عدلت بموجب القانون رقم 5 تاريخ 02 / 05 / 1987):

1- للأجير البالغ من العمر ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة

وأن يستفيد من تعويض الصرف. كما وللأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكما خضوعه لأحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمح له بالعمل إلى ما بعد سن الرابعة والستين.

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

#### **المادة 56:**

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

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

#### **المادة 57:**

(كما تعدلت بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/08/02):

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

يقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي.

أما إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلا الأجير خلال الإثني عشر شهرا قبل الصرف.

#### **المادة 58:**

إن أجاز الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف والأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

#### **المادة 59:**

كل نص في عقد إجازة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلا حكما.

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

يتمتع الأجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الاقتصاد على إجازة العمل.

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

#### المادة 60:

إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة.

#### المادة 61:

مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم 21 تاريخ 22 تموز سنة 1936 المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الاشتراعي الأنف الذكر وبأحكام المادة 647 من قانون الموجبات والعقود يجب أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريين للأجراء.

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

#### المادة 62:

تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي وزارة العمل:

1- التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها، ولا سيما في ما يتعلق بتدابير السلامة والإضاءة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الأجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق.

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

#### المادة 63:

بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار إليها في المادة السابقة يجب على المفتشين أن ينذروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقديمهم بتلك التعليمات قبل أن ينظموا محضراً بحقهم.

#### المادة 64:

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

#### المادة 65:

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

#### المادة 66:

على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجراء فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته.

يجب أن يقتزن هذا النظام بمصادقة وزير الاقتصاد الوطني.

#### المادة 67:

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

تراعى في تنظيم الجدول الأمور المبينة في المواد التالية.

#### المادة 68:

إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل أن ينزل

به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز أن تتعدى حسم الأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد.

لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة.

#### **المادة 69:**

إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ضرر مادي لرب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم.

#### **المادة 70:**

في جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

#### **المادة 71:**

إن الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب أن تخصص بتمامها بالأعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الأجراء وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 72:**

إذا أوقف الأجير من قبل القضاء فيعتبر موقفاً عن العمل حكماً. وحالما يخلى سبيله يعاد إلى العمل الذي كان يمارسه أو إلى عمل مماثل.

#### **المادة 73:**

تدون العقوبات المفروضة على الأجراء في سجل خاص يذكر فيه إسم الأجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها.

ولمفتشي العمل أن يطلعوا في كل حين على هذا السجل وأن يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الإيضاحات اللازمة.

#### **المادة 74:**

لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية:

1- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.

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

3- إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على أنه يجب على رب العمل للندرج بهذا السبب أن يعلم خطياً بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة أيام من التثبت منها.

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

5 - إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

يجب أن يبين الأجير لرب العمل أسباب الغياب خلال أربع وعشرين ساعة من رجوعه.

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

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

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

#### **المادة 75:**

يحق للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:  
1- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.

2- إذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقا لأحكام هذا القانون.

3- إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرما مخلا بالأداب في شخص الأجير أو عضوا من أعضاء عائلته.

4- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

#### **المادة 76:**

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

#### **المادة 77:**

(ألغيت بموجب **القانون المنفذ بالمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21** واستعيض عنها بالنص الآتي):

(1) ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في **المادة الأولى** من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يؤلف على الوجه التالي:

- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق رئيسا

يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى

- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء عضوين

يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يعين أيضا عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن الأجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

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

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.

#### **المادة 78:**

(1) يشترط في ممثلي أرباب العمل والأجراء الأصليين والملازمين:

1- أن يكونوا لبنانيين.

2- أن يكونوا أتموا الواحدة والعشرين من العمر.

3- أن يكونوا غير محكوم عليهم لجناية أو لجرime شائنة.

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

#### **المادة 79:**

(1) يختص المجلس التحكيمي:

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

2- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في **المرسوم الاشتراعي رقم 25 الصادر في 4 أيار سنة 1943**.

3- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع

الخلافاً الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون.

#### **المادة 80:**

(1) ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة.

تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر.

#### **المادة 81:**

(كما تعدلت ضمناً بموجب المرسوم رقم 3572 تاريخ 21 / 10 / 1980):

إن الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة في المواد التالية.

#### **المادة 82:**

يتقاضى أعضاء المجلس التحكيمي تعويضاً يحدد بمرسوم (1).

#### **المادة 83:**

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

#### **المادة 84:**

تتحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.

ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية.

#### **المادة 85:**

لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة.

أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجدول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية.

#### **المادة 86:**

لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 87:**

يقدم طلب الترخيص إلى وزارة الاقتصاد الوطني - مصلحة الشؤون الاجتماعية وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول.

لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

#### **المادة 88:**

يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين.

تلصق أوراق الترخيص على النسخة الأولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية.

#### **المادة 89:**

على كل نقابة أن تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذا إلا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 90:**

كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب.

#### **المادة 91:**

يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة:

- 1- أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
- 2- أن يمارس المهنة وقت الطلب.
- 3- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
- 4- أن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو لجريمة شائنة.

#### **المادة 92:**

يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات 2 و3 و4 من **المادة السابقة** وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان.

على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

#### **المادة 93:**

يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقا بتذكرة الجنسية وشهادة عمل مصدقا عليها من مصلحة الشؤون الاجتماعية تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة.

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

#### **المادة 94:**

يحق للطالب أن يعترض على قرار الرفض إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

#### **المادة 95:**

لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك.

#### **المادة 96:**

للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية أن يعترض على قرار الفصل إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

#### **المادة 97:**

لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة.

#### **المادة 98:**

يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البديل إلا بموافقة ثلثي أعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 99:**

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين.

#### **المادة 100:**

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 41 تاريخ 15 / 06 / 1971):

ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد سنتين الأوليين، وينتخب بدلا عنهم، ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم. (1)

#### **المادة 101:**

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيسا وأميناً للسر وأميناً للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.

#### **المادة 102:**

تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.

#### **المادة 103:**

لا يجوز للمجلس أن يعقد قرضا ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 104:**

تتخذ النقابة سجلا تقيده فيه أسماء أفرادها وعمرهم وإسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم وسجلا آخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

#### **المادة 105:**

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملا لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء.

#### **المادة 106:**

للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت إسم اتحاد النقابات على أن يرخص لها من وزارة الاقتصاد الوطني وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

#### **المادة 107:**

(ألغيت بموجب القانون تاريخ 17 / 09 / 1962 واستعيض عنها بالأحكام الواردة فيه).

#### **المادة 108:**

(ألغيت بموجب القانون تاريخ 17 / 09 / 1962 واستعيض عنها بالأحكام الواردة فيه).

#### **المادة 109:**

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

#### **المادة 110:**

(كما تعدلت بموجب القانون رقم 39 تاريخ 14 / 06 / 1971):

على البلديات في مركز كل محافظة أن تنشئ مكتبا للاستخدام يعمل تحت إدارة رئيس البلدية وإشراف وزارة الاقتصاد الوطني مصلحة الشؤون الاجتماعية.

ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون أن تتقدم خلال ثلاثة أشهر بطلب الترخيص المذكور.

- يحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إلغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقييد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي أنشئ المكتب من أجله أو إلحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة أو المصلحة العامة.

- يشترط للموافقة على طلب الترخيص:

1- إذا كان طالب الترخيص شخصا طبيعيا.

أ- أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر.

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

2- إذا كان الشخص معنوياً.

أ- أن يكون منشأً وفقاً للقوانين المرعية الإجراء.

ب- أن تجيز له أنظمته ممارسة هذا العمل.

3- تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة (1).

#### **المادة 111:**

مكاتب الاستخدام تختص:

1- بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.

2- بتسهيل إيجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.

3- بتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة ومن منطقة إلى منطقة.

4- تنظيم إحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الأوقات التي تعينها وزارة الاقتصاد الوطني.

#### **المادة 112:**

تشمل أحكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبيق أحكامه في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد 83 وما يليها من هذا القانون.

إن الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية ثبت فيها المحاكم الواضعة يدها عليها.

#### **المادة 113:**

تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق أحكام القانون.

#### **المادة 114:**

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

بيروت في 23 ايلول سنة 1946

الإمضاء: بشارة خليل الخوري

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

وزير الاقتصاد الوطني

الإمضاء: سعدي المنلا

وزير العدالة  
الإمضاء: أحمد الحسيني