

الباب الثالث عقود العمل والسجلات والأجور

الفصل الأول عقد العمل الفردي

مادة (35)

مع مراعاة ما نص عليه في المادة (2) يكون عقد العمل مكتوباً من نسختين تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز إثبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية.

مادة (36)

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

مادة (37)

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

مادة (38)

يكون عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة فإذا حُدثت مدته وجب ألا تتجاوز أربع سنوات ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى مماثلة أو لمدة أقل مرة واحدة أو أكثر. وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدد الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الإجمالية للعامل.

مادة (39)

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

- 1- إذا كان غير مكتوب.
- 2- إذا كان مبرماً لمدة غير محددة.
- 3- إذا كان مكتوباً ومبرماً لمدة محددة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما.
- 4- إذا كان مبرماً لأداء عمل معين غير محدد المدة أو قابل بطبيعته لأن يتجدد واستمر العقد

بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

مادة (40)

إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمناً بالشروط ذاتها الواردة فيه عدا شرط المدة

مادة (41)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر تأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها كان هذا الأخير مسؤولاً وحده بحقوق عماله القائمين بذلك العمل الفرعي والمترتبة لهم بموجب أحكام هذا القانون.

الفصل الثاني: عقد التدريب المهني

مادة (42)

عقد التدريب المهني هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب المنشأة بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، ويلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط والزمّن الذين يتفق عليهما.

ويجب أن يكون عقد التدريب مكتوباً وإلا كان باطلاً وأن يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن توجد في المنشأة نفسها الشروط والإمكانات الفنية اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

مادة (43)

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

مادة (44)

- 1 - يحرر عقد التدريب من ثلاث نسخ على الأقل تودع واحدة منها دائرة العمل المختصة لتسجيلها والتصديق عليها ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدق عليها.
- 2 - إذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصاً مخالفاً للقانون أو اللوائح أو القرارات التنفيذية الصادرة تطبيقاً لأحكامه، فدائرة العمل المختصة أن تطلب من المتعاقدين إزالة تلك المخالفة.

- 3 - إذا لم تبد دائرة العمل المختصة خلال مئة شهر من إيداع عقد التدريب لديها أية ملاحظات أو اعتراض، اعتبر العقد مصدقاً عليه حكماً من تاريخ إيداعه.

مادة (45)

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

مادة (46)

على صاحب العمل أن يمنح المتدرب وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري، وعليه أن يدرّب العامل على أصول المهنة والفن الذي استخدم لأجله طيلة المدة المحددة في العقد وأن يعطيه شهادة عند انتهاء كل مرحلة من مراحل التدريب وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل. وكذلك شهادة نهائية عند انتهاء مدة التدريب.

وتكون هذه الشهادة قابلة للتصديق من دائرة العمل المختصة وفق الأصول والإجراءات التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

مادة (47)

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

مادة (48)

تُحدد في عقد التدريب الأجور المستحقة في كل مرحلة من مراحلها، ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لعمل مماثل وألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

مادة (49)

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

مادة (50)

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

وتصدر قرارات الوزير في هذا الشأن بعد استطلاع رأي المؤسسات العامة المعنية وللوزير في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر في شؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدريب فيها ليستأنس برأيه في هذا التنظيم.

مادة (51)

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

مادة (52)

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

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

مادة (53)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال فأكثر مراعاة ما يلي:

- 1- أن يحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه وجنسيته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بدء الخدمة وأجره وما يطرأ من تغيرات والجزاءات التي وقعت عليه والإصابات والأمراض المهنية التي أصيب بها وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.
- 2- أن يعد لكل عامل بطاقة إجازات تودع ملفه وتقسم إلى ثلاثة أقسام: الأول للإجازات السنوية، والثاني للمرضية، والثالث للإجازات الأخرى. ويدون صاحب العمل أو من يقوم مقامه في هذه البطاقة كل ما يحصل عليه العامل من إجازات وذلك للرجوع إليها عند طلب أية إجازة.

مادة (54)

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يعد في كل محل أو فرع يزاوُل فيه العمل السجلات والوثائق التالية :

1- **سجل الأجور:** وتدرج فيه أسماء العمال حسب تواريخ التحاقهم بالخدمة مع إثبات مقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري وملحقاته أو أجر القطعة أو العمولة لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً.

2- **سجل إصابات العمل:** ويدون فيه ما يقع للعمال من إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بمجرد علمه بها.

3- **لائحة النظام الأساسي للعمل:** ويدون فيها على وجه الخصوص أوقات العمل اليومي والعطلة الأسبوعية وإجازات الأعياد والتدابير والاحتياطات الضرورية الواجب مراعاتها لتجنب إصابات العمل وإخطار الحريق وتوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بمحل العمل. ويشترط لنهاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من التعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

4- **لائحة الجزاءات:** وتوضع في مكان ظاهر بمحل العمل ويدون فيها الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين وشروط وحالات توقيعها. ويشترط لنهاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

الفصل الرابع: الأجور

مادة (55)

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً.

مادة (56)

العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدى أجورهم مرة كل أسبوعين على الأقل.

مادة (57)

يحسب الأجر اليومي بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة على أساس متوسط ما تناوله العامل في أيام العمل الفعلية خلال ستة الشهور السابقة على انتهاء الخدمة.

مادة (58)

لا يجوز إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أياً كانت قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين.

ويعتبر باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقاً على العمل بهذا القانون.

مادة (59)

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

مادة (60)

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

- أ. استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط إلا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة عشرة في المائة من الأجر الدوري للعامل.
- ب. الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.
- ت. اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.
- ث. أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.
- ج. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.
- ح. كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حداً أعلى نصف الأجر ، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعية بنسبة ربع الأجر.

مادة (61)

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

مادة (62)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير رضاء كتابي منه إلى سلك عمال المياومة أو العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو القطعة.

مادة (63)

يحدد مرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبة علاوة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة.

ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد أو بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من أصحاب العمل والعمال إذا وجدت واستناداً إلى الدراسات وجدول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لإشباع حاجات العامل الأساسية وضمان أسباب المعيشة.

مادة (64)

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