

جدول مقارنة ملحق بمشروع تعديل قانون العمل

النص الحالي	النص المقترح	اتفاقيات العمل الدولية والعربية المبرمة	الاسباب الموجبة
<p>المادة الاولى: رب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت اجيرا ما في مشروع صناعي او تجاري او زراعي مقابل اجر حتى ولو كان هذا الاجر عينا او نصيبا من الارباح.</p>	<p>المادة الاولى: باب تمهيدي احكام اولية</p> <p>١ - اجارة العمل عقد يلتزم الاجير بموجبه ان يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته مقابل اجر نقدي او عيني او نصيب من الارباح او عمولة.</p> <p>٢ - صاحب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم اجيرا ما بموجب عقد استخدام خطي ام شفهي، فردي ام جماعي.</p> <p>٣ - الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل بأجر عند صاحب عمل في الاحوال المبينة اعلاه بدون أي نوع من انواع التمييز بسبب العرق او اللون او الدين او الجنس او الرأي السياسي او الاصل الوطني او الاصل الاجتماعي، ويكون من شأنه ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المعاملة في الاستخدام او المهنة.</p>	<p>(١) الاتفاقية الدولية رقم ٢٩/ بشأن العمل الجبري مبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠/ تاريخ ١٩٩٧/٦/٢٥.</p> <p>المادة ٢/: في مفهوم هذه الاتفاقية يقصد بتعبير العمل الجبري او الالزامي كل اعمال او خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأى عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بادائها بمحض اختياره.</p> <p>(٢) الاتفاقية الدولية رقم ١١١/ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)</p> <p>المادة ١: في مفهوم هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز أي تفریق او استبعاد او تفضيل يقوم على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او الرأي السياسي او الاصل الوطني او الاصل الاجتماعي ويكون من شأنه ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المعاملة في الاستخدام او المهنة.</p>	<p>إن المادة الاولمن المشروع قد عدلت للاسباب التالية:</p> <p>١ - تطبيقا للفقرة الاولى من المادة ٦٢٤/ موجبات عقود.</p> <p>٢ - تطبيقا لاتفاقيتي العمل الدوليتين المبرمتين ٢٩/ و ١١١/. مع الاشارة الى ان الاتفاقيات المبرمة تأتي في مرتبة اعلى من التشريع الوطني سندا للمادة ٢/ من قانون اصول المحاكمات المدنية</p> <p>٣ - اعتمدت عبارة "صاحب عمل" في النصوص الجديدة المقترحة للمشروع بدلا من عبارة "رب العمل"، باعتبار ان بعض النصوص القانونية الحالية اعتمدت العبارة الاولى ولان معنى كلمة "صاحب" هي انسب من معنى كلمة "رب".</p>
<p>المادة ٢ - الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي او اجمالي خطيا كان ام شفهيًا.</p>	-	-	<p>ادخل مضمون المادة ٢/ الحالية في الفقرة ٣/ من المادة الاولى من مشروع تعديل قانون العمل.</p>

<p>لا تعديل في النص الجديد المقترح للمادة (٢) من المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢ - يقسم الاجراء الى مستخدمين وعمال: - المستخدم هو كل اجبر يقوم بعمل مكتبي او بعمل غير يدوي. - العامل هو كل اجبر لا يدخل في فئة المستخدمين. اما المتدربون المؤقتون او المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين اذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة الى المستخدمين، ومن فئة العمال اذا كانوا يقومون بغير ذلك من الاعمال. والمتدرب هو كل اجبر لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في عمله خبرة الاجير الاصيل.</p>	<p>المادة ٣ - يقسم الاجراء الى مستخدمين وعمال: المستخدم هو كل اجبر يقوم بعمل مكتبي او بعمل غير يدوي. والعامل هو كل اجبر لا يدخل في فئة المستخدمين. اما المتدربون المؤقتون او المياومون فيعتبرون من فئة المستخدمين اذا كانوا يقومون بعمل يعهد به عادة الى المستخدمين، ومن فئة العمال اذا كانوا يقومون بغير ذلك من الاعمال، والمتدرب هو كل اجبر لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الاجير الاصيل.</p>
<p>جمعت كافة المواد المتعلقة بالنقابات مع بعضها البعض في باب خاص، رغبة في تحسين تبويب المشروع الجديد لقانون العمل. من هذا المنطلق نقلت المادتان (٤) و (٥) من القانون الحالي الى المادتين /١٢٩/ و /١٣٠/ من المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٤ - النقابة جماعة من الاجراء او ارباب العمل او الحرف ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.</p> <p>المادة ٥: يقسم النقابات الى اربع فئات كبيرة: ١ - النقابات الصناعية. ٢ - النقابات التجارية. ٣ - النقابات الزراعية. ٤ - نقابات الحرف الحرة.</p>
<p>عدلت المادة (٦) الحالية واعتمد عدد خمسة اشخاص بدلا من عدد خمسة عشر</p>	<p><u>اتفاقية العمل العربية رقم ١/ بشأن مستويات العمل المبرمة بموجب القانون</u></p>	<p>المادة ٣ - صناعة المشغل او الحرفة هي كل صنعة او مهنة يعمل فيها</p>	<p>المادة ٦ - صناعة المشغل هي كل صناعة او مهنة يشتغل فيها صاحبها بنفسه وبدون</p>

<p>استنادا الى مذكرة صادرة عن ادارة الضمان الاجتماعي رقم (١) تاريخ ١٦/١٢/١٩٦٥ التي نصت على ما يأتي: يفهم بالمؤسسة الحرفية..... ان تستخدم خمسة اجراء على الاكثر، بمن فيهم افراد عائلة رب العمل، ولا يتجاوز عدد المتدربين الاثنين علاوة على الاجراء.</p> <p>(١) - نقل مضمون المادة الثامنة الحالية الى المادة الرابعة من المشروع لحسن تسلسل المواد، باعتبار انه يجب ان يأتي في مرتبة اولى ذكر للاشخاص الذين سيخضعون لاحكام قانون العمل قبل الفئات المستثناة منه.</p> <p>(٢) - اضيفت الى الفئات الخاضعة حاليا الى قانون العمل: المؤسسات الحرفية والمؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية او التجارية - العاملون على متن السفن البحرية التجارية الذين لم يرد بشأنهم نص خاص - الاجراء اللبنانيون في السفارات الاجنبية.</p> <p>(٣) - ان العاملين على متن السفن البحرية التجارية تنظم اوضاعهم اتفاقيات دولية مبرمة وبعض احكام قانون التجارة البحرية. وفي حال كانت احكام هذه الاتفاقيات وقانون التجارة البحرية لا تغطي جميع شروط وظروف عمل هؤلاء، فانهم عندئذ يخضعون لاحكام قانون العمل.</p>	<p>رقم ١٨٣/١٨٣/٢٤/٥/٢٠٠٤. المادة ٥: يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال، بقدر الامكان، تعميما لافادة كل عامل، بما يكفله القانون من حماية ورعاية.</p> <p>المادة ٤ - يخضع لاحكام هذا القانون اصحاب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص صريح. ويعد خاضعا لاحكامه، دون ان يكون ذلك على سبيل الحصر:</p> <p>المؤسسات الخاصة والجمعيات بمختلف فروعها وانواعها، الوطنية والاجنبية، بصرف النظر عن طبيعة نشاطها واهدافها، بما فيها المؤسسات الحرفية والمؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية او التجارية.</p> <p>المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي او التجاري.</p> <p>اجراء مؤسسات التعليم الوطنية والاجنبية دون افراد هيئاتها التعليمية.</p> <p>الشركات الاجنبية التي لها مركز تجاري او فرع او مكتب تمثيل في لبنان.</p> <p>العاملون على متن السفن البحرية التجارية المسجلة في لبنان الذين لم يرد بشأنهم نص خاص.</p>	<p>ان يكون تحت ادارة رب عمل اخر سواء اكان لديه اجراء ام لم يكن على ان لا يتجاوز عدد هؤلاء خمسة عشر اجيرا بما فيهم افراد عائلة سيد المشغل.</p> <p>المادة ٧ - يستثنى من احكام هذا القانون:</p> <p>١ - الخدم في بيوت الافراد.</p> <p>٢ - النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص.</p> <p>٣ - المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.</p> <p>٤ - الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والموقتين الذين لا يشمله نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص.</p>	<p>المادة الخامسة من المشروع اعتمدت</p>
---	--	---	--

<p>المادة ٨ - يخضع لاحكام هذا القانون جميع ارباب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص خاص وتخضع له ايضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وانواعها الوطنية والاجنبية سواء اكانت عامة او خاصة، علمانية او دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والاجنبية والمؤسسات الخيرية كما تخضع له الشركات الاجنبية التي لها مركز تجاري او فرع او وكالة في البلاد.</p>	<p>المادة ٥ - يستثنى من احكام هذا القانون، ويخضع لقانون الموجبات والعقود.</p> <p>١ - الخدم ومن في حكمهم الذين يقومون بالاعمال المنزلية ويقيمون في بيوت مخدوميهم.</p> <p>٢ - الاجراء الموسميون او المؤقتون الذين يعملون في مؤسسات زراعية ليس لها الصفة الصناعية او التجارية.</p> <p>٣ - المؤسسات التي لا يعمل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.</p> <p>٤ - اجراء الدولة والبلديات الدائمون او المؤقتون او المتعاقدون الذين يخضعون للقوانين الخاصة بهم. وفي جميع الاحوال لا يستثنى هؤلاء من حقهم بالتنظيم النقابي المنصوص عنه في هذا القانون. تنظم اوضاع الفئات المذكورة من هذه المادة بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم ١/ المبرمة بشأن مستويات العمل:</p> <p>المادة ٧٦: للعمال ان يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.</p>	<p>بعض الاحكام المذكورة في المادة السابعة الحالية مع ادخال التعديلات الجديدة التالية:</p> <p>(١) - عرفت بشكل واضح من هم الخدم المستثنون من احكام قانون العمل.</p> <p>(٢) - استثنيت الاجراء الموسميون او المؤقتون الذين يعملون في مؤسسات زراعية ليس لها الصفة الصناعية او التجارية.</p> <p>(٣) - استثنيت اجراء الدولة... الا من حقهم بالتنظيم النقابي سندا لاحكام المادة ٨٣/ من قانون العمل الحالي التي تنص على ان في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل والاجراء ان يولف لكل منهم نقابة خاصة، وكذلك استنادا الى اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة في مادتها (٧٦).</p> <p>(٤) - ورد في المشروع ان الفئات المذكورة في الفقرات (١) و (٢) و (٣) تنظم اوضاعها بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء لكي لا تبقى أي فئة خارج نطاق اطار تنظيمي معين، ولان اتفاقيات عمل عربية ودولية مبرمة تنص بشكل عام على ان احكامها تطبق على جميع الفئات العاملة.</p>
---	--	---	---

المادة ٩ - على كل شخص طبيعي او **المادة ٦ -** على كل شخص طبيعي او **المادة السادسة (من المشروع):** جاء مضمونها -

<p>مشابها لمضمون المادة (٩) الحالية مع ادخال التعديلات التالية:</p> <p>(١) - اعيدت صياغة المادة التاسعة الحالية بهدف تنظيم وتوضيح علاقات العمل بين اصحاب العمل والإدارات الرسمية المعنية، بحيث اتت احكام المادة (٦) من المشروع أكثر توافقا مع احكام قانون العمل.</p> <p>(٢) - تخفيض عدد اجراء المؤسسة من ١٥ اجيرا الى عشرة لالزام هذه المؤسسات بوضع نظام داخلي لاجرائها، وذلك بهدف ان يشمل تنظيم العمل اكبر عدد من الاجراء العاملين من جهة، ولان معظم المؤسسات العاملة في لبنان هي مؤسسات صغيرة.</p> <p>(٣) - الزام صاحب العمل بتشغيل معوقين سندا لاحكام المادة /٧٤/ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ (تخصيص وظائف في القطاع الخاص).</p>	<p>معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الاجراء في احدى المؤسسات المشار اليها في المادة الرابعة ان يقدم تصريحا عنهم الى وزارة العمل خلال شهرين من بدء ممارسة نشاطه. فاذا تجاوز عدد الاجراء العاملين العشرة وجب عليه ان يرفق بهذا التصريح مشروع نظام داخلي للاجراء يتفق مع احكام هذا القانون. وعليه ايضا ان يقدم التصريح المشار اليه في كل من الحالات التالية:</p> <p>١ - عند استخدام او صرف أي اجير او تركه العمل.</p> <p>٢ - في حال حصل تغيير في وضع المؤسسة القانوني لسبب من الاسباب المشار اليها في المادة (٧٣) من هذا القانون.</p> <p>٣ - اذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء الى محل اخر او طرأ عليها توسع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال الصناعية او التجارية التي تمارسها.</p> <p>٤ - اذا كانت المؤسسة لا تستخدم احداثا دون الثامنة عشر من العمر ثم عزمتم على استخدامهم.</p> <p>٥ - اذا كانت المؤسسة لا تستعمل قوة محرقة او آلات ميكانيكية ثم قررت استعمالها.</p> <p>يتوجب على صاحب العمل تشغيل معوقين وفقا لاحكام القانون رقم ٢٢٠٠/٥/٢٩ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩.</p>	<p>معنوي يستخدم في ظل هذا القانون أي عدد كان من الاجراء في احدى المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة، ان يقدم تصريحا عنهم الى وزارة العمل خلال شهرين ابتداء من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، وان يربط بهذا التصريح نظاما للاجراء يتفق مع احكام هذا القانون فيما يتعلق بجميع المشاريع التي تستخدم اكثر من ٢٥ اجيرا. ويجب ان يقدم مسبقا تصريحا بشأن المؤسسات الجديدة في مدة شهرين من تاريخ تأسيسها ويجب ايضا على جميع المؤسسات تقديم التصريح في الحالات التالية:</p> <p>١ - اذا عزمت مؤسسة من المؤسسات المشار اليها في المادة السابقة على استخدام أي عدد كان من الاجراء.</p> <p>٢ - اذا انقطعت مؤسسة عن استخدام الاجراء مدة ستة اشهر على الاقل ثم عزمتم على استخدامهم.</p> <p>٣ - اذا كانت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء قد ابدلت مستثمرها .</p> <p>٤ - اذا انتقلت المؤسسة التي تستخدم عددا من الاجراء الى محل اخر او طرأ عليها توسع او تغيير من شأنه احداث تعديل في الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها.</p> <p>٥ - اذا كانت المؤسسة التي لا تستخدم نساء او اولادا دون السادسة عشرة من العمر قد عزمتم على استخدامهم.</p> <p>٦ - اذا كانت المؤسسة التي لا تستعمل قوة محرقة او آلات ميكانيكية قد استعملتها.</p> <p>فعلى رئيسها ان يقدم تصريحا يوضح فيه اية حالة من الحالات المذكورة أنفا تنطبق عليه ويبين فيه اسم وعنوان المصرح وموقع المؤسسة وحقيقة الاعمال الصناعية والتجارية التي تمارسها ويذكر عند الاقتضاء</p>
---	--	---

			إذا كان يستخدم نساء أو اولادا دون السادسة عشرة من العمر أو كان يستعمل قوة محرقة أو آلات ميكانيكية.
<p>(١) - ان المشروع الجديد اعتمد تبويبا حديثا لايوابه وفصوله مستندا الى قوانين بعض الدول المتقدمة والى عناوين وردت في اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة في مادتها السادسة.</p> <p>(٢) - استمدت احكام المادة (٧/ الجديدة (فقرتها الاولى) في جزء منها من اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة، ومن اجتهادات مستقرة لمجالس العمل التحكيمية لجهة تحديد المكان والزمان ونوع العمل عند تعهد الاجير بعدم القيام بعمل ما.</p> <p>(٣) - الغيت المادة (١٠) الحالية لان مضمونها ورد في مواد لاحقة في المشروع.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة ٧: يجب ان تضمن تشريعات العمل حرية العمل..... بما يكفل حق الافراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره. ينظم تشريع كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق.</p> <p>المادة ٧٤: لا يجوز ابرام عقد عمل لمدى الحياة.....</p>	<p>الباب الاول</p> <p>علاقات العمل الفردية</p> <p>الفصل الاول</p> <p>عقد العمل الفردي</p> <p>المادة ٧ - يحظر على الانسان ان يرتبط بعقد عمل لمدة حياته كلها او ان يتعهد، دون تحديد الزمان والمكان ونوع العمل، بالامتناع عن القيام بعمل ما. ويكون باطلا حكما كل اتفاق يؤدي بصورة مباشرة او غير مباشرة الى مخالفة احكام هذه المادة. ويكون باطلا ايضا كل شرط في عقد العمل يخالف الانتظام العام.</p>	<p>الباب الاول</p> <p>الفصل الاول</p> <p>في عقد الاستخدام</p> <p>المادة ١٠ - لا يحق لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر ان يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر.</p>
-	-		

المادة ١١ - يحظر على الانسان ان يرتبط **المادة ٨ -** يكون عقد العمل خطيا او **المادة ١١ الحالية:** الغيت هذه المادة لان

<p>مضمونها ورد مع توسيع في موضوعها في المادة /٧/ من المشروع.</p> <p>المادة ١٢ الحالية: استبدلت بالمادة /٨/ من المشروع مع تضمينها المبادئ الجديدة التالية:</p> <p>- لا يسري على الاجبر سوى النص المكتوب في العقد باللغة التي يفهمها.</p> <p>- يتم اثبات عقد العمل وشروطه بجميع وسائل الاثبات سندا لاحكام المادة /٢٠/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة (مستويات العمل) وللمادة /٥٠/ من قانون العمل الحالي فقرة (ب).</p> <p>- تعفى عقود العمل من رسم الطابع.</p> <p>المادة ٩ (من المشروع): شملت احكامها مضمون المادة /٥٨/ الحالية بالاضافة الى:</p> <p>- عدم جواز ان تتعدى مدة العقد لمدة معينة الثلاث سنوات بما في ذلك تجديدها.</p> <p>- تنظم عقود العمل في المنزل وعقود العمل من الباطن بتشريعات خاصة بعد ان كثر اللجوء الى مثل هذه الاعمال.</p> <p>- يكون عقد العمل لمدة معينة خطيا استنادا الى المادة /٢٠/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة (بشأن مستويات العمل).</p>		<p>شفويا. ينظم العقد الخطي باللغة العربية، فاذا وضع باللغة الاجنبية وجبت ترجمته الى اللغة العربية عند الحاجة. فاذا تبين ان هنالك فارقا بين النص العربي والنص الاجنبي فلا يسري على الاجبر سوى النص المكتوب باللغة التي يفهمها.</p> <p>يتم اثبات عقد العمل وشروطه بجميع وسائل الاثبات.</p> <p>المادة ٩ – يكون عقد العمل لمدة معينة او غير معينة او لانجاز عمل معين.</p> <p>يمكن ان يتضمن عقد العمل لمدة معينة تحديدا لفترة زمنية لتنفيذه او تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بانجازه على ان لا تتجاوز مدة هذا العقد ثلاث سنوات بما في ذلك تجديدها.</p> <p>اما اذا استمر العقد بين الطرفين بعد انقضاء هذه المدة اعتبر العقد لمدة غير معينة من تاريخ التعاقد الاول، ويخضع بالتالي لاحكام المادة (٦١) من هذا القانون.</p> <p>يكون عقد العمل لمدة معينة خطيا وموقعا من الطرفين وتسلم نسخة منه للاجبر.</p> <p>اما عقود العمل في المنزل وعقود العمل من الباطن فتتضمنها تشريعات خاصة.</p>	<p>يعقد عمل ما لمدة حياته كلها او ان يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما. وكل عقد مهما كان شكله يؤول الى هذه النتيجة بصورة مباشرة او غير مباشرة باطل حكما.</p> <p>المادة ١٢ – يكون عقد الاستخدام اما خطيا واما شفويا ويخضع في كلا الحالتين لاحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة اجنبية اذا كان رب العمل او الاجبر اجنبيا يجهل اللغة العربية.</p>
<p>المادة ١٤ (الحالية): نقل مضمونها الى المادة (١٥) من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ١٣ – الغي نص المادة ١٣ بموجب المرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٦.</p> <p>المادة ١٤ – يعطى كل اجبر دفتر من وزارة العمل يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكره</p>

			جنسيته وتعيين اختصاصه، والمعايير الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، اما اجرته اليومية او الاسبوعية او الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام اذا طلب الاجير ذلك.
المواد: ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٣ و ١٤ (من المشروع): ادخلت مواد جديدة في المشروع تتعلق بالعمل بدوام جزئي لكثرة اللجوء اليه والحاجة الى وضع تنظيم قانوني له لتحاشي الوقوع في تفسيرات متناقضة لمفهوم هذا النوع من العمل..	-	المادة ١٠ - ان عقود العمل لمدة معينة او غير معينة يمكن ان تكون بدوام كامل او جزئي. ان العمل بدوام جزئي هو العمل الذي تكون ساعاته اقل من ساعات العمل العادية المحددة قانونا. المادة ١١ - يكون عقد العمل الجزئي خطيا وينص بصورة خاصة على مهنة الاجير وساعات العمل وطريقة توزيعها على الاسبوع او الشهر او السنة. المادة ١٢ - ان الاجور والاجازات السنوية وايام التعطيل المدفوعة الاجر وشروط انهاء الاستخدام للعاملين بدوام جزئي تكون متناسبة مع ساعات عملهم.	-

-	-	المادة ١٣ - تعطى الافضلية للعاملين بدوام جزئي، عند ملء مراكز شاغرة	-
---	---	---	---

		<p>بدوام كامل او لمراكز مستحدثة في المؤسسة للراغبين في الانتقال الى نظام العمل بدوام كامل والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.</p> <p>المادة ١٤ - يتوجب على صاحب العمل الذي يستخدم اجراء بدوام جزئي ان يعتمد بيانا يظهر اسماء وتواريخ دخول العاملين بهذا النظام الى العمل وعدد ساعات عملهم وانواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الاخرى.</p> <p>يوضع هذا البيان تحت تصرف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل.</p> <p>تحدد عند الاقتضاء دقائق تطبيق الاحكام المتعلقة بدوام العمل الجزئي بقرار يصدر عن وزير العمل بناء على اقتراح مدير عام وزارة العمل.</p>	
<p>المادة /١٥/ من المشروع: حلت محل المادة /٤/ الحالية كما سبق ذكره سابقا. وقد ارتوى عدم ذكر المعايينات الصحية في دفتر الاستخدام لطابعها السري والخاص.</p> <p>المادة /١٥/ الحالية: نقل مضمونها الى المادة /٣٠/ من المشروع لملائمة وضعها في الفصل المتعلق باستخدام او عمل الاحداث.</p> <p>المادة /١٦/ الحالية: نقل مضمونها الى المادة /٣١/ من المشروع بحيث تضمن على عدم السماح لهؤلاء الاشخاص باستخدام احداث غير متدربين ايضا. وقد تم نقلها ايضا لملائمة وضعها في الفصل المتعلق باستخدام او عمل الاحداث.</p> <p>المادة /١٧/ الحالية: نقل مضمونها الى المادة /٣٢/ من المشروع لذات الاسباب. وتم تعديل مضمونها باضافة التالي:</p> <p>- رفع فقدان الاهلية يتم بقرار من القضاء المختص.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١٥ - تعطي وزارة العمل كل اجير دفترًا يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسمه وبيان تذكرة هويته واختصاصه وتاريخ دخوله كل مؤسسة وتركه اياها. اما اجره فيدون في الدفتر اذا طلب الاجير ذلك.</p>	<p>المادة ١٥ - لا يحق لرب العمل ذكرًا كان ام انثى عازبا او هاجرا او مطلقا او ارملا ان يسكن معه قاصرا مستخدما عنده.</p> <p>المادة ١٦ - لا يحق للاشخاص المحكومين بالسجن من اجل سرقة او تزوير او استعمال المزور او احتيال او سوء ائتمان او من اجل جنابة او جريمة اخلاقية ان يستخدموا المتدربين الاحداث.</p> <p>المادة ١٧ - يمكن، بناء على الطلب، رفع فقدان الاهلية الناجم عن المادة السابقة بقرار من وزير العمل عندما يقيم المحكوم في المحافظة نفسها، بعد قضائه مدة عقوبته، سنة واحدة دون ان تنزل به اية عقوبة جديدة.</p>

<p>- رفع فقدان الاهلية يتم ايضا بعد قضاء المحكوم عليه مدة عقوبته او بعد سقوطها..... - الغيت عبارة "اقامة المحكوم في المحافظة نفسها" بعد قضائه مدة عقوبته....</p>			
<p>المادة ١٦/ و ١٧/ من المشروع حلنا مكان المواد ١٨/ و ١٩/ و ٢٠/ الحالية واستندنا الى المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٨ (تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية والصناعية...) في مواد: (١) و (٣) و (٩) و (١٧)..... اما الفقرة الاخيرة في المادة ٢٠/ الحالية والمتعلقة بتفتيش العمل فحذفت، باعتبار ان مشروع تعديل قانون العمل خصص بابا لتفتيش العمل والوقاية والسلامة (الباب الرابع).</p> <p>المادة ١٨ من المشروع: (١) - اعطي لهذا الفصل الثاني من المشروع عنوان "استخدام او عمل الاحداث" بعد ان كان عنوانه الحالي "استخدام الاولاد والنساء" والقصد من ذلك تخصيص فصل مستقل لعمل</p>	<p>-</p> <p>الفصل الثاني استخدام او عمل الاحداث المادة ١٨: يخضع استخدام او عمل الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا</p> <p>المادة ١٧ - تنظم اصول التدريب وشروطه وفق النصوص القانونية النافذة.</p> <p>المادة ٢٠ - ان جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء. يكلف مفتشو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق احكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء المنتسبين الى وزارة العمل.</p>	<p>المادة ١٦ - عقد التدريب هو العقد الخطي الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل في مؤسسة تجارية او صناعية او حرفية او مهنية تأمين تدريب مهني كامل يتفق واصلو المهنة الى شخص بلغ الرابعة عشرة شرط ان ينفذ هذا التدريب وفق النصوص القانونية النافذة وان تصان تماما صحة وسلامة واخلاق الاحداث المعنيين. تحتسب ساعات التدريب من ضمن ساعات العمل. يلتزم المتدرب بدوره ان يعمل لحساب صاحب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليهما. تعطى عند انتهاء فترة التدريب شهادة تثبت اهلية المتدرب. المادة ١٧ - تنظم اصول التدريب وشروطه وفق النصوص القانونية النافذة.</p>	<p>المادة ١٨ - على رب العمل ان يعلم المتدرب تدريجيا وتامام الفن او المهنة او الحرفة الخاصة التي استخدم لاجلها. ويعطى عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت اهلية المتدرب. المادة ١٩ - على رب العمل بعد انتهاء الشهرين الاولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، ان يدفع الى المتدرب اجرا يساوي حده الادنى: في المرحلة الاولى ثلث الاجر العادي للاجبر، وفي المرحلة الثانية نصف الاجر، وفي المرحلة الثالثة ثلثي الاجر. المادة ٢٠ - ان جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب وصيغته وامتحانات نهاية التدريب تكون جميعها موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء. يكلف مفتشو العمل الاشراف على تنفيذ هذه المراسيم والسهر على تطبيق احكام هذا القانون وتحدد بمرسوم صلاحيات هؤلاء المنتسبين الى وزارة العمل.</p> <p>الفصل الثاني في استخدام الاولاد والنساء في استخدام الاولاد: المادة ٢١: عدل نص المادة ٢١ بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤، على الوجه التالي:</p>

<p>النساء عن عمل واستخدام الاحداث.</p> <p>(٢) - اعتمدت كلمة "الاحداث" بدلا من "الاولاد" باعتبار ان قانون العمل الحالي استعمال كلمة الاحداث في المواد /٢١/ و /٢٢/ و /٢٣/ المعدلة بموجب القانون ٤٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ وباعتبار ايضا ان احكامه تطبق على الذين اتموا سن ١٣ (أي ابتداء من سن ١٤) وهم من فئة الاحداث، والذين هم اقل من هذا العمل يحظر استخدامهم او عملهم قانونا.</p> <p>(٣) - استخدمت عبارة "استخدام او عمل الاحداث" تطبيقا لاحكام اتفاقية العمل الدولية رقم /١٣٨/ المبرمة بموجب القانون رقم ٢٠٠٢/٤٠٠ التي اعتمدت هذه العبارة في جميع احكامها.</p>	<p>على هذه الاتفاقية حد ادنى لسن الاستخدام او العمل على اراضيها.....</p> <p><u>اتفاقية العمل الدولية رقم /١٣٨/</u></p>	<p>الفصل.</p> <p><u>المادة ١٩</u> - يحظر استخدام او عمل الاحداث قبل اتمامهم سن الرابعة عشرة. ويمكن استخدام او عمل الاحداث في</p>	<p>يخضع استخدام الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة الى الاحكام الواردة في هذا الفصل.</p> <p><u>المادة ٢٢</u> -</p> <p>عدل نص المادة ٢٢ بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤: على الوجه التالي:</p> <p>يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها.</p> <p>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.</p> <p><u>المادة ٢٣</u> -</p> <p>عدل نص المادة ٢٣ بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤، على الوجه التالي:</p> <p>يحظر استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (١) و (٢) الملحقين بهذا القانون قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة.</p> <p>كما يحظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن السادسة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على الحياة او الصحة او الاخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها.</p> <p>تحدد هذه الاعمال بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.</p> <p>الغي نص الفقرة الاخيرة من المادة ٢٣ بموجب القانون ٩١ تاريخ ١٩٩٩/٦/١٤ واستيعض عنها بالنص التالي:</p> <p>ويحظر تشغيل الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة اكثر من ست ساعات يوميا، يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة،</p>
---	--	--	---

كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة ليلاً والسابعة صباحاً. ويجب منح الحدّث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، كما يحظر بصورة مطلقة تكليفه بعمل اضافي او تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية، او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة. لكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. يجب ان يستفيد الحدّث بثلاثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الأقل، على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها.

الاعمال الخفيفة عند اتمامهم سن الثالثة عشرة باستثناء الاعمال الصناعية على اختلافها شرط ان لا يعرض هذا الاستخدام او العمل للخطر نمو وصحة او سلامة او اخلاق الاحداث بسبب طبيعته او الظروف التي يؤدي فيها، وان لا يضعف ذلك قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه ولا يؤثر على اشتراكهم في برامج التوجيه والتدريب المهني التي تقرها السلطة المختصة. تحدد الاعمال الخفيفة بقرار من وزير العمل.

المادة ٢٠ - يحظر استخدام او عمل الاحداث قبل اتمامهم سن الثامنة عشرة في أي نوع من انواع الاستخدام او الذي يحتمل ان يعرضهم للخطر بسبب طبيعته او الظروف التي يؤدي فيها. تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، بعد التشاور مع اطراف الانتاج هذه الانواع من الاستخدام او العمل. ويجوز، بقرار من وزير العمل، السماح بالاستخدام او العمل بانواع العمل هذه ابتداء من سن السادسة عشرة، شرط ان تقدم الحماية الكاملة لصحة الاحداث المعنيين وسلامتهم ومسلكتهم الاخلاقي، وشرط ان يكون هؤلاء الاحداث قد تلقوا

المذكورة اعلاه:
المادة /٢/ فقرة (٣): لا يجوز ان يكون الحد الأدنى للسنة..... ادنى من سن انتهاء الدراسة الالزامية، ولا يجوز في أي حال ان يقل عن ١٥ سنة.
المادة /٧/: يجوز للقوانين او اللوائح الوطنية ان تسمح باستخدام او عمل الاشخاص الذين تتراوح اعمارهم ما بين /١٣/ و /١٥/ سنة في اعمال خفيفة. (ضمن الشروط الواردة في هذه المادة).
المادة ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٥٩ اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ بشأن عمل الاحداث المبرمة بموجب القانون رقم /١٨٣/ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠:
المادة ٨: يجوز للحدّث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الاعمال الصناعية الخفيفة..... وبشكل لا يؤثر على دراسته او صحته او اخلاقه.....

المادة ٢٠ - ان صياغة المادة /٢٠/ من المشروع جاءت متلائمة مع احكام اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة.
المادة ١٠: يحظر تشغيل الحدّث قبل اتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة والاخلاق والتي تحدها التشريعات او اللوائح او القرارات في كل دولة.
اتفاقية العمل ادولية رقم /١٣٨/ المبرمة المذكورة اعلاه:
المادة /٣/ فقرة (٣):..... يجوز للقوانين او اللوائح الوطنية او السلطة المختصة..... ان تسمح بالاستخدام او العمل ابتداء من سن ١٦ شريطة ان

(١) - استعملت عبارة "اتمام" الرابعة عشرة (أي بداية ١٥ سنة) بدلا من عبارة "بلوغهم" الخامسة عشرة، لان العبارة الاخيرة لا تدل بشكل واضح على التحديد الصحيح للسنة المعتمد، وكذلك الامر بالنسبة الى السن المعتمد في الاعمال الخفيفة.. ولتحاشي أي التباس في التطبيق والتفسير.
(٢) - ان مضمون المادة /١٩/ من المشروع مستمد من احكام اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة.
(٣) - ان الفقرة الثانية من المادة /٢٢/ الحالية نقل مضمونها الى المادة /٢٢/ من المشروع.

(١) - ان صياغة المادة /٢٠/ من المشروع جاءت متلائمة مع احكام اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة.
(٢) - الغيت الاشارة الى الجدولين (١) و (٢) المذكورين في المادة /٢٣/ الحالية لان مضمونهما تخطاهما الزمن، وسيصدر مرسوم بمفهوم المادة /٢٠/ من المشروع كما نصت عليه.
(٣) - ان الفقرات الثلاث الاخيرة من المادة /٢٢/ الحالية وضعت في متن المادة /٢٨/ من المشروع.

	<p>تصان تماما صحة وسلامة اخلاق الاحداث المعنيين وان يتلقى هؤلاء تعليما محددًا او تدريبا مهنيا كفايين بخصوص فرع النشاط المقصود.</p>	<p>تعلّما خاصا او تدريبا مهنيا ملائما في الميدان الذي سيعملون فيه.</p>	
<p>المادة /٢١/ من المشروع: ان مضمون هذه المادة يتوافق مع المادة (٣٨) من المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، حيث عدت الفحوصات الطبية التي يتوجب ان يخضع لها جميع الاجراء في المؤسسة.</p> <p>المادة /٢٢/ من المشروع: (١) - ان مضمون هذه المادة مستمد من احكام اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة. بالاضافة الى اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم /٧٧/ و /٧٨/ المبرمتين، فان اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ بشأن عمل الاحداث المبرمة بموجب القانون /١٨٣/ تاريخ ٢٠٠٢/٥/٢٤ نصت على احكام مشابهة.</p> <p>(٢) - ان المبادئ الواردة في المادة /٢٢/ من المشروع هي اكثر تطورا وشمولا من تلك الواردة في المادة /٢٢/ الحالية.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم/٧٧/ بشأن الفحص الطبي للاحداث (الصناعة) المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم /٧٠/ تاريخ ٢٥/٦/٧٧: المادة /٣/: (١) - تظل لياقة الاحداث والشباب للعمل الذي يمارسوه خاضعة للاشراف الطبي حتى بلوغهم سن ١٨.</p> <p>(٢) - يشترط لمواصلة استخدام الاحداث والشباب الذين تقل سنهم عن /١٨/ اخضاعهم لفحوص طبية متكررة على فترات لا تفصلها اكثر من سنة.</p> <p>(٣) - تنص القوانين او اللوائح الوطنية: أ - على الظروف الخاصة التي يشترط فيها اعادة الفحص الطبي بالاضافة الى الفحص السنوي او اجراؤه على فترات اكثر تقريبا....</p> <p>المادة /٤/: (١) - يشترط اجراء واعادة الفحوص الطبية الخاصة بتقرير اللياقة للعمل حتى بلوغ سن /٢١/ على الاقل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة.</p> <p>(٢) - على القوانين او اللوائح الوطنية اما ان تحدد المهن او فئات المهن التي</p>	<p>المادة ٢١ - يحظر استخدام او عمل الحدث قبل اجراء فحص طبي دقيق يثبت لياقته للقيام بالعمل المطلوب منه. يشمل الفحص الطبي، عند الاقتضاء، المعاينات السريرية والمخبرية والشعاعية.</p> <p>المادة ٢٢ - تعطي الشهادات الطبية مجانًا 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.</p> <p>ويجب اعادة الفحص الطبي او اجراؤه على فترات اكثر تقريبا، بالاضافة الى الفحص السنوي، لضمان الاشراف بفعالية على الحالة الصحية للحدث من حيث المخاطر التي ينطوي عليها عمله ومن حيث تطورها بالمقارنة مع الفحوص السابقة.</p> <p>كما يشترط اجراء واعادة الفحوص الطبية الخاصة لتقرير اللياقة للعمل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة حتى بلوغ سن الحادية والعشرين على الاقل.</p> <p>يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، ظروف العمل الخاصة وفئات المهن التي يشترط فيها اعادة الفحص الطبي او اجرائه على</p>	<p>-</p>

	<p>يشترط فيها اجراء او اعادة الفحوصات الخاصة بتقرير اللياقة حتى بلوغ سن /٢١/ او ان تخول سلطة مناسبة لتحديدها.</p> <p><u>المادة /٥/</u>: لا يجوز ان تترتب على الفحوص الطبية... اية تكاليف على الحدث او الشاب او ذويه....</p> <p><u>اتفاقية العمل الدولية رقم /٧٨/ بشأن الفحص الطبي للاحداث (المهين غير الصناعية) المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧١/٧٠:</u></p> <p>تنص هذه الاتفاقية على نفس الاحكام الواردة اعلاه</p>	<p>فترات اكثر تقريبا لا تفصلها اكثر من سنة واحدة.</p>	
		-	<p><u>المادة ٢٤</u> - ان التثبت من سن الاولاد والاحداث يحصل على مسؤولية ارباب العمل اية كانت الفئة التي ينتمون اليها فعليهم ان يطلبوا من كل ولد تذكرة جنسيته قبل استخدامه.</p> <p><u>المادة ٢٥</u> -</p> <p>الغي نص المادة ٢٥ بموجب المادة ٢ من القانون رقم</p>

			<p>٩١ تاريخ ١٩٩٩/٦/١٤ واستعيض عنه بالنص الاتي: يجوز في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف ان تخالف احكام المادتين ٢٢ و ٢٣ شرط ان لا يقل سن الحدث عن ١٢ سنة مكتملة وشرط ان يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وان تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معا.</p>
<p><u>ان ما تضمنته المادة /٢٣/ من المشروع لم يكن واردا في قانون العمل الحالي، واتي ادراج هذه المادة تطبيقا للمادة /٢٨/ من الاتفاقية العربية المبرمة رقم ١٨، ولضرورة ضبط مراقبة استخدام وعمل الاحداث.</u></p> <p><u>ان ما تضمنته المادة /٢٤/ من المشروع لم يكن واردا في مجمله في قانون العمل اللبناني، واتي ادراج هذه المادة تطبيقا للمادتين /٢٣/ و /٣٠/ من الاتفاقية العربية رقم /١٨/ المبرمة والى مضمون المادة /٢٤/ الحالية من قانون العمل.</u></p>	<p><u>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ بشأن عمل الاحداث المبرمة:</u> <u>المادة ٢٨:</u> يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه احداث بان تتوافر لديه سجلات تتضمن... على الاخص اسماء الاحداث واعمارهم.... الاعمال الموكلة اليهم تاريخ الفحوص الطبية. <u>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ المبرمة:</u> <u>المادة ٢٣:</u> يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث.. <u>المادة ٣٠:</u> يراعي صاحب العمل بان يلقى الحدث العامل لديه الرعاية الابوية والانسانية. <u>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ المبرمة:</u> <u>المادة ٢٦:</u> يجب على صاحب العمل تدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وان يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل.</p>	<p><u>المادة ٢٣ -</u> 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 ومصالحة الحدث وعلى الاخص: - اسماء الاحداث واعمارهم 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 تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل. <u>المادة ٢٤ -</u> على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة خطية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث. وعليه ان يراعي بان يلقى الحدث العامل لديه الرعاية الابوية والانسانية. يعتبر صاحب العمل او الولي مسؤولين</p>	-

<p><u>ان نص المادة /٢٥/ من المشروع هو نص جديد يدخل الى قانون العمل استنادا الى مضمون المادة /٢٦/ من اتفاقية عمل عربية مبرمة رقم /١٨/.</u></p>		<p>حكما عن التثبيت من سن الحدث. <u>المادة ٢٥ -</u> على صاحب العمل تدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وان يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل.</p>	
<p><u>ان مضمون المادة /٢٦/ من المشروع لم يكن واردا في قانون العمل الحالي. واتى وضعه تطبيقا للمادة /٢٧/ من الاتفاقية العربية رقم /١٨/ المبرمة. وكذلك بالنسبة الى المادة /٢٧/ من المشروع فجاءت تطبيقا للمادة /٢٤/ من هذه الاتفاقية.</u></p> <p><u>ان مضمون المادة /٢٨/ من المشروع، باستثناء الفقرة الاخيرة منها، مأخوذ من المادة /٢٣/ المعدلة من قانون العمل الحالي. اما الفقرة الاخيرة منها فمستمدة من الفقرة (٢) من المادة /١٦/ من اتفاقية العمل العربية المبرمة رقم /١٨/.</u></p>	<p><u>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ المبرمة:</u> <u>المادة ٢٧:</u> على صاحب العمل ابلاغ من له الولاية او الوصاية على الحدث بأي مرض او غياب او تصرف يقوم به الحدث خلال اوقات العمل يستدعي معرفته.</p> <p><u>المادة ٢٤:</u> يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل الحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).....</p> <p><u>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ المبرمة:</u> <u>المادة ١٦:</u> فقرة (٢): للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على اجر لا يقل عن الحد الأدنى للاجر المقرر في كل دولة مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.</p> <p><u>اتفاقية العمل الدولية رقم /١٢٧/ المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم /٧٧٠/٧٧:</u> <u>المادة ٧:</u> فقرة (١): يحد من تكليف</p>	<p><u>المادة ٢٦ -</u> على صاحب العمل ابلاغ من له الولاية او الوصاية على الحدث بأي مرض او غياب او تصرف يقوم به الحدث خلال اوقات العمل يستدعي معرفته.</p> <p><u>المادة ٢٧ -</u> على صاحب العمل التصريح عن الحدث للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لقوانين وانظمة هذا الصندوق.</p> <p><u>المادة ٢٨ -</u> يحظر استخدام او عمل الاحداث الذين لم يتموا الثامنة عشرة اكثر من ست ساعات يوميا يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلا والسابعة صباحا.</p> <p>كما يحظر بصورة مطلقة تكليفهم بعمل اضافي او تشغيلهم خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة.</p> <p>يجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل.</p> <p>لكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما بأجر كامل شرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل. يجب ان يستفيد الحدث من ثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل،</p>	<p>-</p>

<p>واردا في قانون العمل الحالي، واتى وضعه تطبيقا لاحكام الاتفاقية الدولية المبرمة رقم ١٢٧/١. وقد حدد السن بالثامنة عشرة لان قانون العمل الحالي في مادته ٢١/ المعدلة اعتبر ان الاحكام المتعلقة بعمل الاحداث تطبق على الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة وكذلك الاتفاقية ١٢٧/١. ان تحديد الاوزان بموجب مرسوم يجب ان يطبق على جميع الاجراء عملا باحكام المادة (٣) من الاتفاقية المذكورة اعلاه.</p> <p>ان مضمون المواد (٣٠) و (٣١) و (٣٢) من المشروع هو ذات مضمون المواد ١٥/ و ١٦/ و ١٧/ الحالية من قانون العمل باستثناء:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اضيفت عبارة "غير متدربين" الى المادة ٣١/ من المشروع. - اضيفت عبارة "بقرار من القضاء" بدلا من عبارة "بناء على الطلب" الواردة في المادة ١٧/ من القانون الحالي. - اعيدت صياغة المادة ٣٢/ من المشروع باعطاء القضاء المختص صلاحية رفع فقدان الاهلية. كما لغيت عبارة "اقامة المحكوم في المحافظة نفسها". 	<p>النساء والاحداث النقل اليدوي للاحمال بخلاف الاحمال الخفيفة.</p> <p>فقرة (٢): حيثما يكلف النساء والاحداث بالنقل اليدي للاحمال فان الحد الاقصى لوزن هذه الاحمال يجب ان يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال.</p> <p>المادة ٣: لا يكلف عامل او يسمح له بالاقدام على ان ينقل يدويا أي عمل قد يؤدي بسبب وزنه الى تعريض صحته او سلامته للخطر.</p>	<p>على ان يستفيد من باقي المدة خلال السنة نفسها.</p> <p>يتقاضى الحدث اجرا يتناسب مع ساعات عمله والعمل الذي يؤديه محتسبا على اساس الحد الادنى للاجور.</p> <p>المادة ٢٩ - على صاحب العمل ان يحد من تكليف الاحداث الذين هم دون الثامنة عشرة من العمر بالنقل اليدوي للاحمال بخلاف الاحمال الخفيفة.</p> <p>يجب ان يقل الحد الاقصى لوزن هذه الاحمال بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من الاجراء.</p> <p>يحدد مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، الحد الاقصى للاوزان المسموح للاجراء بحملها.</p> <p>المادة ٣٠ - لا يحق لصاحب العمل العازب او الهاجر او المطلق او الارمل، ذكرا كان ام انثى ان يسكن معه قاصرا مستخدما عنده.</p> <p>المادة ٣١ - لا يحق للاشخاص المحكوم عليهم بجناية او بجنح السرقة او التزوير او استعمال المزور او الاحتيال او اساءة الائتمان او باحدى الجرائم الاخلاقية ان يستخدموا الاحداث متدربين كانوا او غير متدربين.</p> <p>المادة ٣٢ - يمكن بقرار من القضاء المختص رفع فقدان الاهلية الناجم عما ذكرته المادة السابقة بعد قضاء المحكوم عليه مدة عقوبته او بعد سقوطها وفق احكام قانون العقوبات شرط مرور سنة واحدة دون ان تنزل به عقوبة جديدة.</p>	<p>-</p>
<p>ان مضمون المادة ٣٣/ من المشروع غير مذكور حاليا في قانون العمل. وقد اعتمد</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٢/ المبرمة بموجب القانون رقم ٣٣٥/</p>	<p>المادة ٣٣ - تعتبر الافعال التالية من عداد الجرائم الجنائية، ويعاقب وفقا</p>	<p>-</p>

<p>وضعه سندا لاحكام المادة /٣/ من اتفاقية العمل الدولية رقم /١٨٢/ المبرمة في فقراتها (أ) و (ب) و (ج). وقد اعتبرت هذه الافعال في عداد الجرائم الجنائية انسجاما مع توصية رقم /١٩٠/ صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تعتبر احكامها مكملة لاحكام الاتفاقية المذكورة اعلاه. و جاء فيها (في البند ١٢): ينبغي للدول الاعضاء ان تعتبر اسوأ اشكال عمل الاطفال المعددة في (أ) و (ب) و (ج) من الاتفاقية في عداد الجرائم الجنائية.</p> <p>ان مضمون المادة /٣٤/ من المشروع مستمد من احكام المادة /٣٠/ من قانون العمل الحالي.</p>	<p>تاريخ ٢٠٠١/٨/٢: المادة ٣: يشمل تعبير "اسوأ اشكال عمل الاطفال" في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي: أ) - كافة اشكال الرق او الممارسات الشبيهة بالرق..... ب) - استعمال طفل او تشغيله او عرضه لاغراض الدعارة..... ج) - استخدام طفل او تشغيله او عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة.....</p>	<p>لقانون العقوبات بالاضافة الى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، كل من يشارك او يشجع او يسهل او يحرض على ارتكابها: 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 للاطفال والاحداث لاستخدامهم في صراعات مسلحة. ٢) - استخدام طفل او حدث او تشغيله او عرضه لاغراض الدعارة، او لانتاج اعمال اباحية او اداء عروض اباحية. ٣) - استخدام طفل او حدث او تشغيله او عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما انتاج المخدرات بالشكل الذي حددته المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها. المادة ٣٤ - يتحمل المسؤولية الجزائية اصحاب العمل او ممثلوهم والاولياء او الاوصياء لمخالفتهم احكام هذا الفصل.</p>	
---	---	--	--

<p>ان نص المادة /٣٥/ من المشروع جاء لتطبيق معايير عمل دولية وعربية مبرمة، وبصياغة جديدة. وان عبارة "جميع الاحكام القانونية المنظمة للعمل" الواردة في نص هذه المادة تشمل كل ما يتعلق بشروط وظروف العمل.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم /١١١/ المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/٧٠: المادة (١): ١ - في مفهوم هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز": أ - أي تفريق او استبعاد او تفضيل يقوم</p>	<p>الفصل الثالث استخدام النساء المادة ٣٥ - مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة اناه تسري على النساء العاملات جميع الاحكام القانونية المنظمة للعمل</p>	<p>في استخدام النساء: المادة ٢٦ - الغي نص المادة ٢٦ بموجب المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ واستعيض عنه بالنص الاتي: يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع</p>
---	--	---	--

<p>ان المادة ٢٧ من القانون الحالي قد الغيت بعد ان نصت المادة /٣٥/ من المشروع على ان تصدر بمرسوم عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل الاعمال الخطرة والشاقة او المضرة.... مع الاشارة الى ان الملحق رقم (١) من قانون العمل الحالي قد تخطاه الزمن.</p>	<p>على اساس العرق او اللون او الجنس.... اتفاقية العمل الدولية رقم /٤٥/ المبرمة بالمرسوم ٩٨٢٥ تاريخ ١٩٦٢/٦/٢٢: المادة (٢): لا يجوز استخدام أي امرأة ايا كان سنها للعمل تحت سطح الارض في أي منجم. اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٦٨: يحظر تشغيل النساء في اعمال المناجم تحت الارض وفي جميع الاعمال الخطرة او المضرة بالصحة او الشاذة التي يحددها التشريع والقرارات..... الخاصة في كل دولة.</p>	<p>دون تمييز او تفريق في العمل الواحد لجهة انواع العمل، مقدار الاجر، شروط التوظيف، الترقية، الترفيع والتأهيل المهني للاسباب الواردة في المادة الاولى من هذا القانون، على انه يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او المضرة بهن التي تحدد بمرسوم في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل. كما يحظر استخدامهن ايا كانت سنهن للعمل تحت سطح الارض في أي منجم.</p>	<p>العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس. المادة ٢٧ - يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال المبينة في الملحق رقم ١ من هذا القانون.</p>
<p>ان نص المادة /٣٦/ من المشروع جاء تطبيقا لاحكام اتفاقية عمل دولية مبرمة (الاتفاقية ٨٩) واتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة ايضا. اما بشأن الاعفاءات من الالتزام بحظر العمل الليلي فجاءت تطبيقا لبروتوكول عائد للاتفاقية رقم /٨٩/ غير مبرم بعد في لبنان. ونرى ان هذه الاعفاءات تأتي لقوننة ما هو حاصل احيانا. وقد وضع شرطان لهذه الاعفاءات بهدف اعطاء حرية للمرأة بالعمل في فترة الليل وان تؤمن لها الضمانات الكافية لذلك.....</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٨٩/ بشأن العمل ليلا - النساء (مراجعة) المبرمة بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٥/٩٦٢: المادة ٣: لا يجوز تشغيل النساء ايا كانت اعمارهن ليلا في أي مؤسسة صناعية عامة كانت او خاصة وتستنثى من ذلك المؤسسات التي لا يستخدم فيها سوى افراد من نفس الاسرة. لا تنطبق المادة (٣) على: حالات القوة القاهرة..... الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد اولية.... المادة ٨: لا تنطبق هذه الاتفاقية على: أ - النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع اداري او تقني. ب - النساء المستخدمات في اقسام الصحة والرعاية الاجتماعية.... المادة ٢: في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة "الليل" فترة من احدى عشرة ساعة متعاقبة على الاقل.... ويجوز للسلطة المختصة ان تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق او الصناعات او المؤسسات. اتفاقية عمل عربية رقم (١) المبرمة</p>	<p>المادة ٣٦ - يحظر تشغيل النساء ليلا ايا كانت اعمارهن في أي مؤسسة صناعية. يستثنى من هذا الحظر بعد موافقة وزارة العمل: ١ - المؤسسات الاسرية المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا القانون. ٢ - النساء اللواتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع اداري او تقني. ٣ - النساء العاملات في خدمات الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشتغلن عادة في اعمال يدوية. ٤ - الحالات الناتجة عن القوة القاهرة التي تحتم مواجهة ظروف بالغة الخطورة. ٥ - الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد اولية في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع وذلك للمحافظة عليها. يفهم بفترة "الليل" فترة من احدى عشرة ساعة متعاقبة على الاقل تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا.</p>	

	<p>بموجب القانون ١٨٣/٢٠٠٠: المادة ٦٩: لا يجوز تشغيل النساء ليلا. وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود "بالليل"..... ويستثنى من ذلك الاعمال التي يحددها التشريع والقرارات او اللوائح في كل دولة.</p>	<p>يجوز لوزير العمل ان يقرر السماح باجراء تعديلات في مدة الفترة الليلية المحددة اعلاه وباعفاءات من الالتزام بحظر العمل الليلي ضمن الشرطين التاليين: أ - موافقة صريحة من صاحب العلاقة. ب - التحقق من وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث السلامة والصحة المهنية طبقا للاحكام والقوانين والانظمة المرعية الاجراء.</p>	
<p>(١) - ان نص المادة ٣٧/ من المشروع اجاز تشغيل النساء ليلا في المؤسسات غير الصناعية ضمن الشروط الواردة في المادة ٣٦/ من المشروع. (٢) - ان اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة لم تجز تشغيل النساء ليلا سواء اكانت المؤسسة صناعية او غير صناعية. (٣) - ان النص الوارد في المادة ٣٧/ جاء ايضا لقنونة الممارسات الفعلية في هذا الموضوع، ووضع ضوابط وضمانات للعمل الليلي في الاعمال غير الصناعية.</p>		<p>المادة ٣٧ - يجوز في المؤسسات غير الصناعية تشغيل النساء ليلا. ولوزارة العمل التحقق من طبيعة ومدة العمل الليلي ومن وجود الضمانات المذكورة في المادة السابقة.</p>	-

<p>(١) - زيدت مدة اجازة الامومة في المادة ٣٨/ من المشروع من سبعة اسابيع (بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠٧ الذي عدل المادة ٢٨/ من قانون العمل) الى عشرة اسابيع استنادا الى قانون الضمان الاجتماعي في مادته ٢٦/ التي تنص على حق المرأة بتعويض امومة طيلة فترة عشرة اسابيع التي تقع خلالها الولادة..... (٢) - ان المادة ٢٨/ الحالية لا تذكر فترة ما بعد الولادة التي يحظر بموجبها عودة النساء الى استئناف عملهن خلالها. ويرى وجوب تحديد هكذا فترة حفاظا على سلامة وصحة</p>	<p>المادة ٣٨ - يحق للنساء العاملات ان ينلن اجازة امومة متواصلة مدتها عشرة اسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والتي تليها وذلك بعد ابرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المحتمل. يحظر على صاحب العمل السماح للنساء بالعودة الى العمل قبل انقضاء خمسين يوما على تاريخ الولادة. كما يحظر تشغيل المرأة الحامل لساعات عمل اضافية خلال فترة الحمل ولمدة ستة اشهر بدءا من تاريخ الولادة. يسمح للمرأة المرضع بفترة او فترات</p>	<p>المادة ٢٨ - التي نص المادة ٢٨ بموجب المادة ٢ من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ واستيعض عنه بالنص الاتي: يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، ان ينلن اجازة امومة لمدة سبعة اسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بابرازهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولادة المحتمل.</p>	
--	--	---	--

<p>الام والطفل معا من جهة، وتطبيقا للمبدأ المذكور في المادة /٦٥/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة من جهة ثانية. (٣) - بالنسبة لتحضير المرأة الحامل من العمل ساعات اضافية... هنا ايضا ورد النص في المادة /٣٨/ من المشروع حفاظا على سلامة وصحة الام والطفل معا واسترشادا بنص وارد في اتفاقية عمل عربية رقم (٥) غير مبرمة بشأن المرأة العاملة.</p> <p>(٤) - اما بالنسبة للسماح للمرأة المرضع بفترة او فترات رضاعة، ف جاء تطبيقا للمادة /٦٧/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة والتي تنص ايضا على ان يحدد تشريع كل دولة مدة هذه الفترات.</p> <p>(٥) - اما بالنسبة لاعتبار فترات الرضاعة من اوقات العمل الفعلي ف جاء ايضا استرشادا لمبادئ واردة في اتفاقية عمل دولية غير مبرمة رقم /١٨٣/ حول هذا الموضوع.</p>		<p>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.</p>	
<p>بالنسبة للمادة /٣٩/ من المشروع:</p> <p>(١) - ان استفادة الاجيرة من كامل اجرها طيلة الاسبوع السبعة الاولى من اجازة الولادة جاء تطبيقا لاحكام المادة /٢٩/ الحالية.</p> <p>(٢) - وان استفادتها من ثلثي هذا الاجر للمدة المتبقية منها (أي ثلاثة اسابيع) جاء استرشادا بقانون الضمان الاجتماعي (المادة /٢٦/ فقرة - ٢) وباتفاق الفرقاء الثلاثة في اللجنة التي وضعت مشروع تعديل قانون العمل.</p> <p>(٣) - اما الفقرتان (٢) و (٣) من المادة /٣٩/ من المشروع فمضمونهما واردان في المادة /٢٩/ الحالية.</p> <p>(٤) - اما الفقرة الاخيرة من المادة /٢٩/ الحالية فقد حذفت من مكانها ونقل مضمونها الى المادة /٦٣/ من المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٣٩ - الى ان يطبق تعويض الامومة المنصوص عليه في المادة (٢٦) من قانون الضمان الاجتماعي تستفيد الاجيرة من كامل اجرها طيلة الاسبوع السبعة الاولى من اجازة الامومة وثلثي هذا الاجر للمدة المتبقية منها. ان اجازة الامومة مستقلة عن الاجازات الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون. يحق للمرأة التي استفادت من اجازة الامومة ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها عملا باحكام المادة (٥٠) من هذا القانون.</p>	<p>المادة ٢٩ - الغي نص المادة ٢٩ بموجب المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ واستعيض عنه بالنص الاتي: تدفع الاجرة بكاملها للمرأة اثناء اجازة الامومة. يحق للمرأة التي استفادت من اجازة سبعة اسابيع للوضع مع بقاء الاجر كاملا، ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملا باحكام المادة /٣٩/ من قانون العمل. ويحظر ان تصرف المرأة من الخدمة او ان يوجه اليها الانذار خلال مدة الولادة، ما لم يثبت انها استخدمت في محل اخر خلال المدة المذكورة.</p>
<p>ان نص المادة /٤٠/ من المشروع هو جديد يدخل في تشريع العمل، وجاء تطبيقا لاحكام</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٧٠:.... وفي المنشآت التي</p>	<p>المادة ٤٠ - يجب توفير دور للحضانات في المؤسسات التي تستخدم عددا كبيرا</p>	<p>-</p>

المادة /٧٠/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة.	تستخدم عددا كبيرا من النساء تلزم المنشأة بمفردها او بالتعاون مع المنشآت الاخرى بتهيئة دار للحضانة. ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الالزام، وكذلك شروط انشاء دار للحضانة ونظامها.	من النساء اما من قبل صاحب المؤسسة بمفرده او بالاشترك مع مؤسسة او مؤسسات اخرى. يحدد بمرسوم يتخذ بمجلس الوزراء شروط انشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.	
بالنسبة للمادة /٣٠/ الحالية: (١) نقلت من مكانها وادرج مضمونها بالنسبة للاحداث في المادة /٣٤/ من المشروع. (٢) - في ما خص النساء ان احكام المادة /٣٠/ الحالية لم تكن مخصصة لهن كما يتبين من منطوقها. وفي مطلق الاحوال فأي مخالفة للاحكام المتعلقة بعمل النساء تطبق عليها العقوبات الواردة في المادة (٢٤١) من المشروع اسوة بسائر المخالفات لاحكامه.	-	-	احكام شاملة للاولاد والنساء: المادة ٣٠ - يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ احكام هذا الفصل المتعلق باستخدام الاولاد والاحداث والنساء: ١ - ارباب العمل وعمالؤهم. ٢ - الاهل او الاوصياء الذين يكونون قد استخدموا او سمحوا باستخدام اولادهم او احداثهم او الاولاد او الاحداث الذين هم بعهدتهم خلافا لاحكام هذا القانون.

بالنسبة للمادة /٤١/ من المشروع، فان مضمونها يتوافق مع المبادئ المذكورة في اتفاقيات عمل دولية وعربية مبرمة.	اتفاقية العمل الدولية رقم (١) المتعلقة بساعات العمل (في الصناعة) المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/٧٠: المادة ٢: لا تزيد ساعات العمل عن ٨ ساعات في اليوم وعن ٤٨ ساعة في الاسبوع في كل منشأة صناعية.... اتفاقية العمل الدولية رقم (٣٠) بشأن ساعات العمل (في التجارة والمكاتب) المبرمة: المادة ٣: ذات الموضوع المذكور في المادة /٢/ من الاتفاقية رقم (١) اعلاه. اتفاقية العمل الدولية رقم (١): المادة /٢/ ب: عندما تكون ساعات العمل	الفصل الرابع مدة العمل والاجازات المادة ٤١ - ان الحد الاعلى لساعات العمل هو ثماني ساعات في اليوم وثمان واربعين ساعة في الاسبوع. عندما تكون ساعات العمل 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 بأي حال من الاحوال عن ساعة واحدة في اليوم. لا تطبق احكام هذه المادة على الاشخاص	الفصل الثالث في مدة العمل والاجازات المادة ٣١ - ان الحد الاعلى للعمل في الاسبوع هو ٤٨ ساعة في النقابات المبينة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية. اما الاولاد والاحداث فيصير تشغيلهم وفقا لاحكام المادة ٢٢ الى ٢٥.
--	---	---	--

	<p>محددة في يوم او اكثر من ايام الاسبوع باقل من ٨ ساعات بموجب قانون..... يجوز تجاوز حد الثماني ساعات في بقية ايام الاسبوع بموافقة السلطة العامة المختصة..... على ان لا يزيد التجاوز..... بأي حال من الاحوال عن اكثر من ساعة واحدة في اليوم.</p> <p>المادة ٢ (أ): لا تنطبق احكام هذه الاتفاقية على الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف او الادارة او على الاشخاص الذين يستخدمون في وظائف تتطلب الثقة.</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة /٤٥/: يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل بحيث لا تزيد عن ٨ ساعات يوميا او ٤٨ ساعة اسبوعيا....</p>	<p>الذين يقومون بأعمال الادارة وتسيير المؤسسة وتقضي طبيعة عملهم عدم الخضوع لدوام العمل في المؤسسة. اما الاحداث فيصير تشغيلهم وفقا لاحكام المادة (٢٨) من هذا القانون.</p>	
<p>بالنسبة للمادة /٤٢/ من المشروع:</p> <p>١ - ان الفقرة (١) منها جاء نصها مشابها للنص الوارد في المادة /٣٢/ من قانون العمل.</p> <p>٢ - ان بقية الفقرات الواردة في المادة /٤٢/ من المشروع اتت تطبيقا لمبادئ واحكام وردت في اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم (١) و رقم (٣٠) المبرمتين.</p> <p>٣ - اما بشأن ابلاغ وزارة العمل عن أي تعديل في دوام العمل من جراء تطبيق المادة /٤٢/ ف جاء تطبيقا للمادة /٣٥/ من القانون الحالي من جهة، ولتسهيل مراقبة الاجهزة المختصة في الوزارة لحسن تطبيق اوقات العمل.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم (١) المبرمة، ساعات العمل، (في الصناعة):</p> <p>المادة ٢ (فقرة ج): يجوز عندما يؤدي العمل بالتناوب ان تتجاوز مدة العمل ٨ ساعات في اليوم و٤٨ ساعة في الاسبوع..... (نفس الاحكام وردت في المادة /٤٢/ فقرة (أ) من المشروع).</p> <p>المادة ٣: يجوز تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل.... في حالة وقوع حادث او ترجيح حدوثه....</p> <p>المادة ٤: يجوز ايضا تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل في العمليات التي تقتضي بحكم طبيعتها ان تنفذ بصورة مستمرة في</p>	<p>المادة ٤٢ - ١ - يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة بقرار من وزير العمل.</p> <p>٢ - يمكن تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل في المؤسسات الصناعية في الحالات التالية:</p> <p>أ - عندما يؤدي العمل بالتناوب يجوز ان تتجاوز مدة العمل ثماني ساعات في اليوم وثمانتي واربعين ساعة في الاسبوع على الا يزيد متوسط ساعات العمل على مدى اقصاه ثلاثة اسابيع عن ثماني ساعات في اليوم وثمانتي واربعين ساعة في الاسبوع.</p> <p>ب - في حالة وقوع حادث او ترجيح</p>	<p>المادة ٣٢ - يمكن انقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة او المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الاحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل.</p>

	<p>نوبات متعاقبة....</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ / الميرمة، ساعات العمل، (في التجارة والمكاتب):</p> <p>المادة ٥: يجوز في حالة التوقف العام عن العمل بسبب اعياد محلية او حوادث طارئة او قوة القاهرة.... ان تزداد ساعات العمل اليومية لتعويض ساعات العمل التي فقدت.....</p> <p>المادة ٦: يجوز في الحالات الاستثنائية التي يتعذر فيها بسبب ظروف العمل..... ان ترخص اللوائح التي تضعها السلطة العامة بتوزيع ساعات العمل على فترة تزيد على اسبوع..... (نفس الاحكام وردت في بقية نص المادة /٤٢/ ٣ - ب من المشروع).</p>	<p>حدوثه او اذا لزم اداء اشغال عاجلة تتعلق بالالات 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.</p> <p>ج - في العمليات التي تقتضي بحكم طبيعتها ان تنفذ بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة شريطة الا يتجاوز متوسط ساعات العمل سنا وخمسين ساعة في الاسبوع وان لا يمس بايام الراحة الاسبوعية.</p> <p>٣ - يمكن تجاوز الحد الاعلى لساعات العمل في المؤسسات التجارية والمكاتب، في الحالات التالية:</p> <p>أ_ في حالة التوقف العام عن العمل عند حصول حوادث طارئة او قوة القاهرة يجوز ان تزداد ساعات العمل اليومية لتعويض ساعات العمل التي فقدت شريطة ان لا تتجاوز الزيادة في مجموع ساعات العمل اليومية ساعة واحدة.</p> <p>ب - في الحالات الاستثنائية الدائمة او المؤقتة والتي يتعذر فيها بسبب ظروف العمل تطبيق احكام هذه المادة يجوز توزيع ساعات العمل على فترة تزيد على اسبوع بشرط الا يتجاوز متوسط ساعات العمل المحسوب على اساس عدد الاسبوع ثمانين واربعين ساعة اسبوعيا والا تتجاوز ساعات العمل في أي يوم عشر ساعات.</p> <p>تبلغ وزارة العمل بطبيعة التوقف العام عن العمل وبسببه وتاريخه، وبعدد ساعات العمل المفقودة، وبالتغييرات المؤقتة التي تجري في مواعيد العمل.</p>	
--	---	--	--

<p>بالنسبة للمادة ٤٣/ من المشروع: ان نص هذه المادة عدل النص المعتمد في المادة /٣٣/ الحالية لجهة:</p> <p>- احاطة وزارة العمل علما بحصول العمل بساعات اضافية خلال مهلة اقصاها شهر بدلا من الـ ٢٤ ساعة لان هذه المهلة اثبتت، من الناحية التطبيقية، انها غير كافية وغير منطقية لاجراء التبليغ.</p> <p>- تحديد الحد الاقصى للعمل الاضافي بعشر ساعات يوميا او ستين ساعة اسبوعيا تطبيقاً لاحكام الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة.</p> <p>- اعتبار ساعات العمل الاضافية التي يتقاضى عنها الاجير اجرا اضافيا الساعات التي تزيد عن الحد الاقصى المعتمد في المؤسسة بموجب قانون او عرف او عقد جماعي او نظام داخلي. وهذا المفهوم مستمد من اجتهاد مستمر وثابت لمجالس العمل التحكيمية.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية (١) المبرمة: المادة ٤٨:</p> <p>يجوز تشغيل العمال ساعات اضافية، او اثناء الراحة الاسبوعية، في الحالات وبالشروط التي يقررها التشريع، على الا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها، عشر ساعات في اليوم او ستين ساعة في الاسبوع.</p>	<p>المادة ٤٣ - عند العمل بساعات اضافية يجب التقيد بالشروط التالية:</p> <p>١ - ان تراعى احكام المادة (٢٨) من هذا القانون.</p> <p>٢ - ان تحاط وزارة العمل علما بالامر الحاصل خلال مهلة اقصاها شهر.</p> <p>٣ - ان لا تتعدى ساعات العمل في مجموعها عشر ساعات في اليوم او ستين ساعة في الاسبوع.</p> <p>٤ - ان يحتسب اجر الساعة الاضافية التي اشتغل فيها الاجير بزيادة ٥٠% من قيمة اجر الساعة العادية.</p> <p>يفهم بالاجر الاضافي عن ساعات العمل الاضافية الاجر عن ساعات العمل التي تزيد عن الحد الاقصى المعتمد في المؤسسة بموجب قانون او عرف او عقد جماعي او نظام داخلي.</p>	<p>المادة ٣٣ - تجوز مخالفة احكام المادة ٣١ في الاحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:</p> <p>١ - ان تراعى احكام الفقرتين ٢ و ٣ من الماد ٢٣،</p> <p>٢ - ان تحاط وزارة العمل علما خلال الاربع والعشرين ساعة بالامر الحاصل وبالوقت اللازم لاتمام العمل.</p> <p>٣ - ان يكون اجر الساعات الاضافية التي اشتغل فيها الاجير ٥٠ بالمئة زيادة عن اجر الساعات العادية.</p>
<p>بالنسبة للمادة ٤٤/ من المشروع عدلت احكام المادة /٣٤/ الحالية لجهة:</p> <p>١ - ان فترة الراحة تمنح للرجال والنساء على حد سواء بعد ست ساعات عمل متواصلة، وبذلك الغي التمييز الذي كان واردا في نص المادة /٣٤/ الحالية، تطبيقاً للاتفاقية المبرمة رقم /١١١/ التي تستبعد أي تفريق يقوم على اساس الجنس.</p> <p>٢ - يمنح الاجراء راحة تعويضية عن الفترة التي بحرمن منها في الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل. وهذا امر طبيعى.</p> <p>٣ - تتحقق وزارة العمل، في حال العمل الليلي، من وجود الضمانات الكافية من حيث قواعد السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، وذلك لضبط هذا العمل وللتأكد من عدم مخالفة هذه القواعد.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم ١١١/ المبرمة التمييز (في الاستخدام والمهنة): المادة (١): في مفهوم هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز".</p> <p>(أ) - أي تفريق او استبعاد او تفضيل يقوم على اساس ... الجنس.</p>	<p>المادة ٤٤ - كلما زادت ساعات العمل على ست ساعات متواصلة وجب على صاحب العمل ان يمنح اجراءه راحة لا تقل عن ساعة واحدة.</p> <p>يتمتع الاجير كل اربع وعشرين ساعة بتسع ساعات راحة متوالية على الاقل ما عدا الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل، على ان يمنح الاجير راحة تعويضية عن الفترة التي حرم منها.</p> <p>في حال العمل الليلي تتحقق وزارة العمل من وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث قواعد السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في القوانين والانظمة المرعية الاجراء.</p>	<p>المادة ٣٤ - كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل ان يمنح اجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز ان تقل عن ساعة.</p> <p>يتمتع الاجير في كل اربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الاحوال التي تستلزمها ظروف العمل.</p>
<p>بالنسبة للمادة ٤٥/ من المشروع، عدلت احكام المادة /٣٥/ الحالية لجهة:</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم (١) المبرمة، ساعات العمل، (في الصناعة):</p>	<p>المادة ٤٥ - يجب على صاحب العمل او من يمثله في المؤسسات الخاضعة لاحكام</p>	<p>المادة ٣٥ - في المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل او من يمثله</p>

<p>- ان يعلق بيان بساعات العمل يتضمن ايضا فترات الراحة والاعیاد... وذلك بهدف ان يطبق هذا النص ايضا على المؤسسات غير الملزمة بوضع نظام داخلي لاجرائها عملا باحكام قانون العمل الحالي (المادة ٦٦ منه).</p> <p>- في حال تعديل دوام العمل، على صاحب العمل اعتماد الشروط المذكورة في المادة /٤٥/ من المشروع وعلى ان لا يعمل بالتعديل قبل اسبوع من نشره افساحا في المجال امام الاجراء للتكيف مع الدوام الجديد.</p> <p>- ان مجمل ماورد في المادة /٤٥/ من المشروع يتوافق مع اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم (١) ورقم (٣٠) المبرمتين.</p>	<p>المادة ٨ يطلب من كل صاحب عمل ما يلي:</p> <p>أ) - ان يبين بوضع ملصقات في اماكن ظاهرة في منشآته او في أي مكان مناسب اخر وبأي طريقة اخرى تقرها الحكومة مواعيد بدء ساعات العمل وانتهائها... ولا يجوز تغيير هذه المواعيد بعد اعلانها الا بشكل وبطريقة تقرهما الحكومة.</p> <p>ب) - ان يبين بنفس الطريقة فترات الراحة التي تعطى اثناء مدة العمل ولا تحسب من اصل ساعات العمل.</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٣٠/ الميرمة، ساعات العمل، (في التجارة والمكاتب): المادة ١١: نص مشابه للمادة /٨/ اعلاه</p>	<p>هذا القانون ان يعلق في محل ظاهر في مؤسسته بيانا بساعات العمل وفترات الراحة والاعیاد لمختلف فئات الاجراء وان يبلغ صورة عن هذا البيان الى وزارة العمل.</p> <p>يمكن لصاحب العمل ان يعدل دوام العمل اذا اقتضت المصلحة ذلك ضمن الشروط المذكورة اعلاه، على ان لا يعمل بهذا التعديل قبل اسبوع من نشره.</p>	<p>ان يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بيانا بساعات العمل لمختلف فئات الاجراء وان يبلغ صورة عن هذا البيان الى وزارة العمل.</p>
<p>ان المادة ٤٦ من المشروع جاء نصها مطابقا لنص المادة /٣٥/ مكرر الحالية باستثناء عبارة "حي من الاحياء" الواردة فيها والتي حذفت من النص الجديد المقترح منعا للمنافسة بين احياء متقاربة الجوار ثققل او تفتح مؤسساتها في مواعيد مختلفة.</p>	<p>—</p>	<p>المادة ٤٦ - يحدد بقرار من وزير العمل، بناء لاقتراح المدير العام، مواقيت العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الاشخاص الطبيعيين والمعنويين وذلك بناء لطلب ٦٠% من اعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة او القانمقامية او المدينة او القرية او في نطاق منطقة معينة.</p> <p>تحدد بقرار من الوزير الالاسس الواجب اعتمادها للتثبت من نسبة ٦٠% المذكورة اعلاه.</p>	<p>المادة ٣٥ - مكرر - اضيف نص المادة (٣٥ مكرر) التالية، بموجب القانون رقم ٦٦/٤٨ تاريخ ١٩٩٦/٨/٢٦: يحدد بقرار من وزير العمل بناؤ لاقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والاقفال في المؤسسات والاعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الاشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب ٦٠% من اعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة او المدينة او القانمقامية او في نطاق منطقة معينة، قرية او حيا من الاحياء، ويعين بقرار من الوزير الالاسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة اعلاه.</p>

<p>ان مضمون المادة /٤٧/ من المشروع هو نفسه في المادة /٣٦/ الحالية.</p>	<p align="center">-</p>	<p>المادة ٤٧ - 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.</p>	<p>المادة ٣٦ - يجب ان يمنح جميع الاجراء راحة اسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون انقطاع. لرب العمل ان يختار يوم هذه الراحة وان يوزعها بين الاجراء حسب مقتضيات العمل.</p>
<p>ان نص المادة /٤٨/ من المشروع جاء، بوجه عام، مشابها لنص المادة /٣٧/ الحالية. انما حذف من النص الحالي عبارة "واما بقبض اجر عن الساعات التي عملوا فيها". وذلك تطبيقا لاحكام الاتفاقية المبرمة رقم /١٠٦/ بشأن الراحة الاسبوعية (التجارة والمكاتب) ولاحكام الاتفاقية المبرمة رقم /١٤/ بشأن الراحة الاسبوعية (الصناعة)، بهدف اعطاء راحة حقيقية للاجير وعدم استبدالها بأجر.... وهو ما قصدته بالاساس هذه المادة.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم /١٠٦/ المبرمة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/٧٠: المادة ٨ (فقرة ٣): عند السماح باعفاءات مؤقتة وفقا لاحكام هذه المادة (بما فيها وقف فترات الراحة او تقصيرها) يمنح الاشخاص المعنيون فترات راحة تعويضية.... اتفاقية العمل الدولية رقم /١٤/ المبرمة بالمرسوم ٦٢/٩٨٢٤: المادة ٥: (بذات المعنى المذكور في الاتفاقية الدولية رقم /١٠٦/ اعلاه):</p>	<p>المادة ٤٨ - في الحالات الاضطرارية التي يعود تقديرها لصاحب العمل وبعد موافقة وزارة العمل التي يسمح فيها باعفاءات مؤقتة من الراحة الاسبوعية يمنح الاشخاص المعنيون فترات راحة تعويضية توازي على الاقل فترة الراحة الاسبوعية التي حرّموا منها.</p>	<p>المادة ٣٧ - في الحالات المنصوص عليها في المادة (٣٣) يخبر الاجراء المكلفون بالعمل اما براحة تعادل الراحة الاسبوعية التي حرّموا منها واما بقبض اجر عن الساعات التي عملوا فيها.</p>
<p>ان نص المادة /٤٩/ من المشروع جاء شاملا ومفصلا اكثر من نص المادة /٣٨/ من القانون الحالي التي كانت محصورة باجازة الوفاة. ان الاجازات المختلفة التي يستفيد منها الاجير والمذكورة في المادة /٤٩/ هي: - اجازة زواج: اضيفت نتيجة لعرف متبع في عقود العمل الجماعية والانظمة الداخلية للمؤسسات. - اجازة وفاة: زيد عدد ايامها كما شملت اقارب لم تشملهم المادة /٣٨/ الحالية، وذلك تطبيقا لتقاليد متبعة في المجتمع اللبناني ونتيجة لعرف متبع في بعض الانظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية. - اجازة ابوة: وذلك من باب مشاركة الاب في تحمل المسؤولية العائلية والاجتماعية. كما ان الواقع يتطلب حضوره اثناء فترة الولادة.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٥٢: يمنح العمال اجازات مدفوعة في الاعياد الدينية والقومية التي يحددها التشريع. يجوز..... تشغيل العامل في هذه الايام مع منحه زيادة في الاجر يحددها القانون او يحصل على ايام اخرى عوضا عنها.</p>	<p>المادة ٤٩ - يحق للاجير: ١ - اجازة بأجر كامل لمدة سبعة ايام بسبب زواجه. ٢ - اجازة بأجر كامل مدتها: * ثلاثة ايام في حال وفاة الاب او الام او الزوج او الزوجة او احد الاولاد او الاحفاد او الاخ او الاخت او الجد او الجدة. * يومان في حال وفاة العم او العمّة او الخال او الخالة او حماه او حماته. * يوم واحد في حال وفاة احد الاقرباء الاخرين حتى الدرجة الرابعة. ٣ - اجازة ابوة يوم واحد بأجر كامل اذا رزق مولودا. ٤ - يستفيد الاجير بالاضافة الى عيدي العمل والاستقلال من اجازة اعياد بأجر كامل يحددها النظام الداخلي او دوام العمل</p>	<p>المادة ٣٨ - يحق لكل اجير فقد اباه او امه او زوجه او احد اولاده واحفاده او احد جنوده وجداته اجازة يومين بأجر كامل.</p>

<p>- الاعياد والمناسبات: ترك امر تحديدها الى النظام الداخلي للمؤسسة او لدوام العمل المعتمد فيها او لعقد العمل الجماعي او للاعراف مع الزامية اعتماد عيدي العمل والاستقلال.</p>		<p>في المؤسسة او عقد العمل الجماعي او الاعراف الخاصة. يجوز في المؤسسات التي تصطرها طبيعة عملها الاستمرار في العمل ايام الاعياد تشغيل اجرائها، على ان تدفع لهم تعويضا اضافيا يوازي اجرهم العادي او منحهم اياما اخرى عوضا عنها.</p>	
<p>ان نص المادة ٥٠ من المشروع جاء اوسع نطاقا من نص المادة /٢٩/ الحالية بحيث يتوافق مع احكام اتفاقتي عمل دولية وعربية مبرمتين، ومع اجتهادات مستقرة وثابتة صادرة عن مجالس العمل التحكيمية. ان النص الجديد المقترح للمادة /٥٠/ تضمن فقرة منعت الاجير من القيام بعمل مأجور، خلال اجازته السنوية، شبيه بالعمل الذي يؤديه لدى صاحب عمله، في حين انالمادة (٥) من الاتفاقية الدولية /٥٢/ جاء الحرمان فيها اوسع. كما ان الفقرة الاولى من المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية /٥٢/ المبرمة نصت على حق كل شخص امضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق باجازة سنوية بأجر....</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٥٢/ المبرمة بموجب المرسوم رقم ٦٢/٩٨٢٥: المادة ٢ فقرة (٣٩): لا تحتسب ضمن الاجازة السنوية بأجر: أ) - ايام الاعياد الرسمية او الاعياد التي جرى بها العرف. ب) - ايام الانقطاع عن العمل بسبب المرض. فقرة ٤: يجوز ان تسمح القوانين ااو اللوائح القومية في ظروف خاصة بتجزئة الاجازة السنوية ذات الاجر.... فقرة ٥: يجب التدرج في زيادة ايام الاجازة وفقا لزيادة مدة الخدمة وذلك بالشروط التي تحددها القوانين او اللوائح القومية. اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/١٨٣: المادة ٥٠: يجب ان يمنح العامل اجازة سنوية مدفوعة لا تقل عن ١٤ يوما عن كل سنة كاملة ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة.... كما يجوز تجزئة الاجازة السنوية وفقا لمقتضيات العمل..... المادة (٥) من الاتفاقية /٥٢/: يجوز ان تنص القوانين او اللوائح القومية على حرمان أي شخص من اجره عن مدة الاجازة اذا</p>	<p>المادة ٥٠ - لكل اجير الحق في اجازة سنوية استخدامه في المؤسسة سنة على الاقل الحق باجازة سنوية مدفوعة الاجر تحدد على الوجه الاتي: ١ - ١٥ يوم عمل فعلي اذا مضى غعلى استخدامه اكثر من سنة حتى خمس سنوات مكتملة. ٢ - ١٧ يوم عمل فعلي اذا مضى على استخدامه اكثر من خمس سنوات حتى عشر سنوات مكتملة. ٣ - ١٩ يوم عمل فعلي اذا مضى على استخدامه اكثر من عشر سنوات وحتى خمس عشرة سنة مكتملة. ٤ - ٢١ يوم عمل فعلي اذا مضى على استخدامه اكثر من خمس عشرة سنة مكتملة. لصاحب العمل ان يحدد تاريخ الاجازة السنوية وفقا لمقتضيات العمل. يعتبر باطلا كل اتفاق مؤداه التنازل عن الاجازة السنوية. لا تحتسب ضمن الاجازة السنوية بأجر: * ايام الاعياد الرسمية والعطل الملحوظة في العقد الجماعي او في نظام المؤسسة الداخلي او في دوام العمل المعتمد لديها. * ايام الانقطاع عن العمل بسبب اجازة الولادة او المرض او طارئ العمل او الاجازات العائلية.</p>	<p>الماد ٣٩ - لكل اجير الحق في اجازة سنوية خمسة عشر يوما بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل.</p>

	<p>عمل في وظيفة اخرى تقاضى عنها اجرا خلال هذه الفترة.</p> <p>المادة (٦) من الاتفاقية /٥٢/: كل شخص يفصل بسبب يرجع لصاحب العمل قبل ان ينال الاجازة المستحقة له يحصل عن كل يوم من ايام اجازته المستحقة... على قيمة الاجر.</p>	<p>* لا تجوز تجزئة الاجازة السنوية الا باتفاق الفريقين على ان لا يقل الجزء الاول منها عن نصف الاجازة بصورة متواصلة.</p> <p>* لا يجوز تراكم الاجازات السنوية الا بموافقة الاجير ولحد اقصاه سنتان.</p> <p>لا يحق للاجير اثناء اجازته السنوية القيام بعمل مأجور شبيه بالعمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل.</p> <p>لا تستحق الاجازة السنوية اذا فسخ العقد قبل انقضاء سنة على بدء تنفيذه.</p> <p>كما لا تستحق للاجير اجازة سنوية عن الجزء من السنة التعاقدية اذا تسبب بخطأ يفسخ العقد.</p> <p>تستحق لكل اجير يفصل من العمل بسبب يرجع لصاحب العمل اجازة سنوية نسبية عن السنة التعاقدية الاخيرة غير المكتملة تبدل حكما بتعويض نقدي اذا تعذر افادته منها.</p> <p>يتوجب على صاحب العمل ان يعتمد بيانا يثبت تاريخ دخول كل اجير في خدمته ومدة الاجازة السنوية التي يستحقها واجرها وتواريخها.</p>	
<p>ان نص ابمادة /٥١/ من المشروع جاء مطابقاً لنص المادة /٢٠/ من اتفاقية العمل العربية رقم /٩/ المبرمة والمتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني، وهو نص جديد يدخل على قانون العمل.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم /٩/ المبرمة بموجب القانون ٢٠٠٠/١٨٣: (بشأن التوجيه والتدريب المهني).</p> <p>المادة ٢٠: ضمان حصول العمال على اجازات تدريبية مدفوعة الاجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية وبما لا يضر بانتاج المؤسسات او الاجهزة التي يعملون فيها.</p>	<p>المادة ٥١ – يستفيد الاجراء من اجازات تدريبية مهنية مدفوعة الاجر يوافق عليها صاحب العمل وبما لا يضر بانتاج المؤسسة التي يعمل فيها.</p>	<p>—</p>

<p>ان نص المادة /٥٢/ من المشروع جاء بوجه عام، مشابه لنص المادة /٤٠/ من قانون العمل الحالية مع التعديلات التالية:</p> <p>(١) - ان مضمون المادة /٥٢/ ساري المفعول الى ان يطبق تعويض المرض المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي.</p> <p>(٢) - جاء مضمون الفقرة الثانية من المادة /٥٢/ اكثر وضوحا من ما هو وارد في المادة /٤١/ من قانون العمل، كما اعتبرت السنة "سنة تعاقدية".</p> <p>(٣) - ان تخفيض عدد ايام الاجازة السنوية كما هو وارد في المادة /٥٢/، في حال تجاوزت الاجازة المرضية الشهر خلال السنة التعاقدية، جاء قياسا على زيادة مدة الاجازة السنوية الواردة في المادة /٥٠/ من المشروع. كما جاء التخفيض في عدد ايام الاجازة السنوية اقل مما هو مذكور حاليا في المادة /٤١/ من قانون العمل.</p>	<p align="center">-</p>	<p>المادة ٥٢ - الى ان يطبق تعويض المرض المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي، يستحق للاجير الذي يصاب بمرض، غير ناجم عن خدمته او عن طارئ عمل، اجازة مرضية تحدد مدتها واجرها على الوجه التالي:</p> <p>١ - نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة اشهر وحتى سنتين.</p> <p>٢ - شهر بأجر كامل وشهر بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى اربع سنوات.</p> <p>٣ - شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف الشهر بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات.</p> <p>٤ - شهران بأجر كامل وشهران بنصف اجر للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.</p> <p>٥ - شهران ونصف الشهر بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف اجر للاجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.</p> <p>تضاف الاجازات المرضية الواحدة الى الاخرى خلال السنة التعاقدية الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في كل حالة من الحالات المذكورة آنفا، ويتجدد الحق بها بعد انقضاء كل سنة.</p> <p>اذا تجاوزت الاجازة المرضية الشهر خلال سنة حق لصاحب العمل ان يخفض الاجازة السنوية على الشكل التالي:</p> <p>- من ١٥ يوما الى ١٢ يوما - من ١٧ يوما الى ١٤ يوما - من ١٩ يوما الى ١٦ يوما - من ٢١ يوما الى ١٨ يوما</p>	<p>المادة ٤٠ - كما تعدلت بموجب المرسوم رقم ٧٦٠٧ تاريخ ١٣/٤/١٩٧٤):</p> <p>اذا اصيب الاجير بمرض غير الامراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ E.T. تاريخ ٤ ايار ١٩٤٣، فله الحق باجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:</p> <p>١ - نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصل اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة اشهر واكثر حتى سنتين.</p> <p>٢ - شهر بأجر كامل، وشهر بنصف اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى اربع سنوات.</p> <p>٣ - شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات.</p> <p>٤ - شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف اجر، للاجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات.</p> <p>٥ - شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر بنصف اجر، للاجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.</p>
---	-------------------------	---	---

<p>ان المادة /٥٣/ من المشروع ادخلت فقرة جديدة الى نص المادة /٤١/ من قانون العمل الحالي مفادها ان يعلم الاجير صاحب العمل بمرضه خلال مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ تغييه عن العمل وان يرسل تقريرا طبيا بذلك قبل عودته الى العمل..... والهدف من وراء ذلك الزام الاجير بتبوير سبب غيابه عن العمل لصاحب العمل من جهة، ولتمكين هذا الاخير من استعمال الحق المعطى له قانونا بالتثبت من سبب الغياب من جهة ثانية.</p>	<p>—</p>	<p>المادة ٥٣ - تعطى الاجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير او من طبيب المؤسسة . ولرب العمل الحق في ان يكل الى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الاجير. تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في المادة السابقة. واذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل ان يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.</p>	<p>المادة ٤١ - تعطى الاجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الاجير او من طبيب المؤسسة . ولرب العمل الحق في ان يكل الى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الاجير. تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة الى ان تبلغ الحد الاقصى المبين في المادة السابقة. واذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل ان يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.</p>
<p>ان مضمون المادة /٤٢/ من قانون العمل الحالي ورد في المادة /٦٣/ من المشروع.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>المادة ٤٢ - ليس لرب العمل ان يصرف الاجير من الخدمة ولا ان يوجه اليه علم الصرف اثناء الاجازة المرضية.</p>
<p>ان مضمون المادة /٥٤/ من المشروع جاء مشابها لنص المادة /٤٣/ من قانون العمل الحالية.</p>	<p>—</p>	<p>المادة ٥٤ - كل اتفاق متعلق بمدة العمل والاجازات ومخالف لاحكام هذا الفصل يكون باطلا حكما ما لم يكن اكثر فائدة للاجير.</p>	<p>المادة ٤٣ - كل اتفاق مخالف لاحكام هذا الفصل بما يتعلق بمدة العمل والاجازات هو باطل حكما وللجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والانظمة الاكثر فائدة لهم.</p>

<p>ان نص المادة /٥٥/ من المشروع اعتمد المبادئ والاسس التالية:</p> <p>(١) - معايير عربية ودولية مبرمة (بما في ذلك الاجر الخاص لعمل الاحداث).</p> <p>(٢) - خفض سن الذين يستفيدون من الحد الادنى الرسمي للاجور من ٢٠ سنة كاملة على ١٨ سنة كاملة باعتبار ان من اتم الثامنة عشرة من العمل يقوم بذات الهام والاعمال التي يقوم بها أي شخص بالغ اخر، ويتحمل نفس المسؤوليات.</p> <p>(٣) - ان عدم التمييز في الحد الادنى للاجر بين الذكور والاناث مذكور في القانون ٦٧/٣٦ المتعلق بتعيين الحد الادنى الرسمي للاجور....</p> <p>(٤) - اما مجمل ما تضمنته بقية فقرات المادة /٥٥/ من المشروع فموجود في المادتين /٤٥/ و /٤٦/ من قانون العمل الحالي.</p> <p>(١) - ان المادة /٥٦/ من المشروع هي مادة جديدة تدخل على قانون العمل تتعلق بتعريف الاجر.</p> <p>(٢) - ان المضمون الاجمالي لهذه المادة مأخوذ من معايير عمل عربية ودولية مبرمة.</p> <p>(٣) - ان ربط العلاوات والمنح بصفتي الاستقرار والاستمرار مبني على اجتهادات ثابتة صادرة عن مجالس العمل التحكيمية، وتدخل ايضا الاكراميات في مفهوم الاجر شرط ان تكون ثمة قواعد لضبطها تحت رقابة واشراف صاحب العمل سندا لهذا الاجتهاد.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم /١٨/ المبرمة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/١٨٣ (بشأن عمل الاحداث):</p> <p>المادة ١٦ (فقرة ٢): للاحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على اجر لا يقل عن الحد الادنى للاجر المقرر في كل دولة مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة ٤٣: يجوز ربط الاجر بالانتاج على اساس حصول العامل على الحد الادنى للاجر.....</p> <p>اتفاقية عمل دولية رقم /١٣١/ المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي ٧٧/٧٠ (بشأن تحديد المستويات الدنيا للاجور):</p> <p>المادة ٣: تشمل العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للاجور.....</p> <p>(ب) - العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم /١٥/ المبرمة (بشأن تحديد وحماية الاجور):</p> <p>المادة الاولى: يقصد بالاجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الاجر.</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم /١٠٠/ المبرمة (بشأن المساواة في الاجور):</p> <p>المادة الاولى:</p> <p>(ب) - تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الاجر عن عمل ذي قيمة متساوية" الى معدلات الاجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٥/ المبرمة</p>	<p>الفصل الخامس</p> <p>الاجر</p> <p>المادة ٥٥ - يجب ان يكون الحد الادنى الرسمي للاجر 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.</p> <p>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 للاجور.</p> <p>يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء الحد الادنى الرسمي للاجور ونسب غلاء المعيشة وشروط وكيفية تطبيقها بناء على تقرير لجنة مؤشر الغلاء تتمثل فيها وزارة العمل واصحاب العمل والاجراء وممثلين عن الادارات المعنية.</p> <p>تأخذ اللجنة بعين الاعتبار، عند وضع تقريرها، عدة عناصر منها على سبيل المثال: نب التضامن ومعدلات النمو ونسب الانتاج في البلاد.</p> <p>يعاد النظر في تحديد الحد الادنى الرسمي للاجور كلما دعت الظروف الاقتصادية الى ذلك وفقا للاصول المحددة في هذه لمادة.</p> <p>المادة ٥٦ - الاجر هو كل ما يتقاضاه الاجير مقابل عمله بما في ذلك العمولات بالاضافة الى العلاوات والمنح التي تتسم بصفتي الاستقرار والاستمرار وغير ذلك من متممات الاجر، سواء كانت نقدية او عينية. اما اذا دفع جزء من الاجر عينا فيجب ان يكون هذا الجزء مناسباً للاستخدام الشخصي لصالح الاجير واسرته وان تكون قيمته المقدره عادلة ومعقولة ومقبولة من</p>	<p>الفصل الرابع</p> <p>في الاجرة</p> <p>المادة ٤٤ - يجب ان يكون الحد الادنى من الاجر كافيا ليسد حاجات الاجير الضرورية وحاجات عائلته على ان يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب ان لا يقل عن الحد الادنى الرسمي.</p> <p>المادة ٤٥ - يقوم بتحديد الحد الادنى لجان تمثل فيها وزارة العمل وارباب العمل والاجراء.</p> <p>المادة ٤٦ - يعاد النظر في تحديد الاجر الادنى كلما دعت الظروف الاقتصادية الى ذلك.</p>
---	--	--	---

	<p>المادة ٤ فقرة (٢): (حول حالات دفع جزء من الأجر عيناً).</p> <p>اتفاقية العمل العربية المبرمة رقم ١٥/:</p> <p>المادة ١٣: تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجال وذلك عند تماثل العمل.</p>	<p>الاجير.</p> <p>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 والمستخدمين او على فئة معينة منهم، بشكل دوري ومنتظم، وفقا لنظام يضعه صاحب العمل لهذه الغاية.</p> <p>يطبق مبدأ المساواة في الاجر دون تمييز بين النساء والرجال عن كل عمل ذي قيمة متساوية.</p>	
<p>ان مضمون المادة /٥٧/ من المشروع جاء اكثر شمولا من مضمون المادة /٤٧/ الحالية من قانون العمل، وتضمنت معايير عمل عربية ودولية مبرمة. كما استندت الى المادة /٨٤٣/ من قانون اصول المحاكمات المدنية في الفقرة /٧/ من المادة /٥٧/ حول عدم جواز ان يكون الاجر موضوع تفرغ او مقاصة او تعهد من أي نوع كان.....</p> <p>اما في الفقرة (٣) من المادة /٥٧/، والمتعلقة بزمن دفع الاجور، فجاء النص الجديد المقترح يقضي بدفعها مرة فيالشهر على الاقل للمستخدمين والعمال على السواء بدلا من النص الحالي الذي يقضي بان تدفع الاجور مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الاقل، ومبرر ذلك ازالة التمييز في المعاملة بين العمال والمستخدمين في طريقة دفع الاجور. اما العاملين على اساس الساعة او اليوم او الاسبوع او على اساس العمل بالقطعة فان طريقة دفع اجورهم حددت عفي نهاية كل اسبوع. ولم يحصل أي تغيير على طريقة دفع الاجور في ما خص العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من ١٥ يوما.</p>	<p>اتفاقية عمل دولية رقم /٩٥/ المبرمة:</p> <p>المادة ٢ (فقرة ٢): يجوز ان تسمح السلطة المختصة او تقرر دفع الاجور عن طريق شبكات مصرفية او بريدية او اوامر دفع....</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) المبرمة:</p> <p>المادة ٦: يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك شريطة ان لا يتحمل العامل أي جهد او نفقة مالية.</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٥/ المبرمة:</p> <p>المادة ١٤: تتخذ عند الضرورة تدابير فعالة لضمان معرفة العمال بطريقة ملائمة وميسورة الفهم:</p> <p>بشروط الاجر التي يخضعون لها عند بدء الاستخدام او عند أي تغيير.</p> <p>بتفصيلات اجورهم عن فترة الدفع المعنية... اتفاقية العمل العربية المبرمة رقم (١٥):</p> <p>المادة ٣: ينظم تشريع كل دولة الطريقة التي يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل حساب اجره....</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٥/ المبرمة:</p> <p>المادة ٥: تدفع الاجور للعامل المعني مباشرة</p>	<p>المادة ٥٧ -</p> <p>١ - يجب ان تدفع الاجور دوريا وبالعملة الرسمية. ويمكن تسديدها عن طريق شيكات او حوالات بريدية في الظروف التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة او ضرورية او اذا اقراها عقد العمل الجماعي او قرار تحكيمي او الاجير المعني. ويجب ان يوقع الاجير بما يفيد استلام اجره في السجل المعد لذلك او في كشوف الاجور او على ايصال الدفع.</p> <p>٢ - يدفع الاجر خلال دوام العمل فقط، وفي مكان العمل، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك شريطة ان لا يلزم الاجير بتحمل أي جهد او نفقة مالية.</p> <p>٣ - تدفع الاجور مرة في الشهر على الاقل للمستخدمين والعمال ومرة 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.</p> <p>٤ - مع مراعاة البند - ٧ - يدفع الاجر بصورة مباشرة الى الاجير المعني ما لم</p>	<p>المادة ٤٧ - يجب ان تدفع الاجور، اذا لم تكن عيناً، بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف، وان تدفع مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الاقل.</p> <p>اما اجور العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من خمسة عشر يوما فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين ولكنه ينبغي ان يعطى العامل دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوما وان يسدد اجره خلال الخمسة عشر يوما التي تلي تسليم الشغل.</p> <p>يجب ان يتم دفع الاجور في ايام العمل وفي محل الشغل.</p>

	<p>ما لم ينص على غير ذلك.</p> <p>المادة ٦: يحظر على اصحاب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في اجره الشهري بأي شكل....</p> <p>المادة ٧: (١) عند اقامة مخازن لبيع السلع للعمال او توفير خدمات في منشأة ما، تحظر ممارسة أي قسر على العمال المعنيين لاجبارهم على التعامل مع مثل هذه المخازن او الخدمات.</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) المبرمة:</p> <p>المادة (٤): يحدد في تشريعات العمل او في عقد العمل الفردي او الاتفاقات الجماعية... جزء الاجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا على ان لا يكون من المواد المحظور استخدامها قانونا.</p> <p>المادة (١١): لا يجوز لصاحب العمل ان يقطع من اجر العامل وفاء لما يكون قد اقترضه او لدين مستحق له بنسبة تزيد على ١٠% من الاجر الاساسي مع عدم احتساب اية فوائد على تلك الديون.</p> <p>اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥/ المبرمة:</p> <p>المادة ٩: يحظر اجراء أي استقطاع من الاجر كمدفوعات مباشرة او غير مباشرة يدفعها العامل او ممثله او أي وسيط.... من اجل حصول على عمل او الاحتفاظ به.</p>	<p>يرغب هذا الاخير خلاف ذلك.</p> <p>اما اجور العمل بالقطعة التي يقتضي لانجازها اكثر من ١٥ يوما فيحدد تاريخ دفعها برضى الفريقين، وينبغي ان يعطى الاجير دفعات على الحساب كل ١٥ يوما وان يسدد اجره خلال ١٥ يوما التي تلي انتهاء العمل.</p> <p>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 تعطي الزاميا الى الاجير او يلزم بشرائها مناماكن محددة له او مما ينتجه صاحب العمل، او بمواد محظور استخدامها قانونا.</p> <p>٦ - يحظر على صاحب العمل ان يقطع اكثر من ١٠% من الاجر ابقاء للمبالغ المسلفة الى اجيره مع عدم احتساب فائدة على تلك المبالغ. كما يحظر اجراء أي اقتطاع من الاجر كمدفوعات مباشرة او غير مباشرة يدفعها الاجير لصاحب العمل او لممثله او لاي وسيط من اجل الحصول على عمل او الاحتفاظ.</p> <p>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 عنها في قانون اصول المحاكمات المدنية.</p> <p>٨ - على صاحب العمل اتخاذ التدابير الضرورية لضمان معرفة الاجراء بشروط وتفاصيل اجره وبأي تغيير يطرأ عليها.</p>
--	---	--

<p><u>ان مضمون المادة /٤٨/ الحالية نقل الى المادة /٥٩/ من المشروع:</u></p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>المادة ٤٨: رواتب الاجراء عن السنة الاخيرة هي من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويطبق هذا المبدأ في حالات الافلاس ايضا.</p>
<p><u>ان مضمون المادة /٤٩/ الحالية يتطابق مع نص المادة /٥٨/ من المشروع باستثناء الفترة التي يحق خلالها استرجاع الاشياء المنقولة المسلمة للاجير... التي هي في النص الحالي سنتين، بينما اصحبت سنة واحدة في النص الجديد المقترح وذلك بسبب فقدان قيمتها بعد مرور سنتين وما قد يؤدي ذلك من نسارة على الفريقين.</u></p>	<p>—</p>	<p>المادة ٥٨ - للاجير 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 سنة من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ ت ١٩٣٢ المختص برهن الاشياء المنقولة. وذلك لكي يحصل الاجير على البديل المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.</p>	<p>المادة ٤٩ - للاجير 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 سنتين من تاريخ انجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ ت ١ سنة ١٩٣٢ المختص برهن الاشياء المنقولة. وذلك لكي يحصل الاجير على البديل المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم اليه.</p>
<p><u>ان مضمون المادة /٥٩/ من المشروع وضع بدلا من مضمون المادة /٤٨/ الحالية للأسباب التالية:</u></p> <p>(١) - تطبيقا لاحكام المادة /٨/ من اتفاقية العمل العربية رقم /١٥/ المبرمة.</p> <p>(٢) - وهذا التطبيق جعلنا نجري التعديلات التالية على النص الحالي:</p> <p>- ان الاجور والمبالغ المستحقة للاجراء الناتجة عن عقود عملهم اصحبت جميعها دينا ممتازا.</p> <p>- لم تعد هذه الاجور والمستحقات محصورة بالسنة الاخيرة.</p> <p>- ان هذا الدين الممتاز يأتي في مرتبة اعلى</p>	<p>المادة ٥٩ - مع مراعاة المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة للاجراء الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا 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 مستوجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

	قبل كل دين اخر..		
ان المادة /٦٠/ من المشروع جاءت اوسع واشمل في مضمونها من الفقرة /٢/ من المادة /٥٦/ الحالية. بحيث اصبح مرور الزمن الثنائي يطبق على جميع الدعاوى المختصة بحقوق الاجير الواردة في عقد عمله او في النظام الداخلي للمؤسسة او في العقد الجماعي او في هذا القانون.	-	المادة ٦٠ - تكون مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بحقوق الاجير المنصوص عنها في هذا القانون او في عقد العمل الفردي او في النظام الداخلي او في عقد العمل الجماعي سنتين من تاريخ استحقاق كل حق من حقوق الاجير.	-
ان نص المادة /٥٠/ الحالية لا يختلف كثيرا عن نص المادة /٦١/ منالمشروع. والتعديلات التي ادخلت على النص الجديد المقترح هي التالية: (١) - استبدال كلمة "عامل" بكلمة "اجير" لاعتماد هذه الكلمة في جميع مواد مشروع تعديل قانون العمل. (٢) - بالنسبة للفقرة (ب) من المادة /٦١/: اضيفت العبارة التالية: ".... خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ خطيا او خلال شهر من تاريخ الفصل في الشكوى المقدمة الى وزارة العمل او المراجعة المتعلقة بالفقرة (و) من هذه المادة"، وذلك لتحاشي خطأ قد يقع به الاجير يؤدي الى سقوط حقه باقامه دعوى سندا للفقرة (ب)، لاعتياده الخاطيء ان تقديم الشكوى او		الفصل السادس انتهاء الخدمة	الفصل الخامس في الصرف من الخدمة المادة ٥٠ - الغي نص المادة ٥٠ بموجب المرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٦ وابدل بالنص التالي: أ - يحق لكل من صاحب العمل والعامل ان يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة. على انه في حال الاساءة او التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر ان يطالب بتعويض يقدر وفقا للاس الاتية: أ - اذا كان الفسخ صادرا من قبل صاحب العمل لغير الاسباب التي يجيزها القانون يقدر التعويض على اساس نوع عمل الاجير وسنة ومدة خدمته ووضعه العائلي

العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الإساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجرة شهرين وأن لا يزيد عن بدل اجرة اثني 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 انه سبب ضررا او احراجا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة شهر حتى اربعة اشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة الى تعويض الانذار المنصوص عنه في الفقرة (ج).

ب - على من يتذرع بان الفسخ حصل نتيجة لاساءة استعمال الحق او لتجاوزه، ان يقيم الدعوى بذلك امام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ، وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات. وعلى المجلس التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة اشهر.

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

ويجب ان يكون الانذار خطيا، وان يبلغ الى صاحب العلاقة، يحق لهذا الخير ان يطلب توضيح اسباب الفسخ اذا لم تكن واردة في نص الانذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة اسابقة لدفع تعويض الى الطرف الاخر يعادل

والصحي ومقدار الضرر ومدى الإساءة في استعمال الحق على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجر شهرين وان لا يزيد عن بدل اجر اثني عشر شهرا وذلك بالإضافة لما قد يستحقه الاجبر من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة. وإذا كان الفسخ صادرا من قبل الاجبر لغير الاسباب التي يجيزها القانون وتبين انه سبب ضررا او احراجا لصاحب العمل يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل ادر شهر حتى اربعة اشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة الى تعويض الانذار المنصوص عنه في الفقرة (ج).

ب - على من يتذرع بان الفسخ حصل نتيجة لاساءة استعمال الحق او لتجاوزه ان يقيم الدعوى بذلك امام مجلس العمل التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ خطيا او خلال شهر من تاريخ الفصل في الشكوى المقدمة الى وزارة العمل او المراجعة المتعلقة بالفقرة (و) من هذه المادة. وله ان يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الاثبات. وعلى مجلس العمل التحكيمي ان يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة اشهر.

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

يجب ان يكون الانذار خطيا ومعللا وان

المراجعة امام وزارة العمل يقطع مرور الزمن في ظل النص الحالي...

(٢) - بالنسبة للفقرة (ج) من المادة (٦١): اضيفت كلمة "معللا" بعد عبارة "ان تكون الانذار خطيا. كما اضيفت عبارة "تحت طائلة اعتبار الفسخ تعسفيا" اذا لم يوجه الانذار الى صاحب العلاقة خطيا ومعللا. وقد وضعت هذه العبارة تطبيقا لاجتهاد مستمر وثابت لمجالس العمل التحكيمية. كما اضيفت عبارة في نهاية الفقرة (ج) تنص على عدم جواز تعيين الاجبر تحت التجربة اكثر من مرة واحدة بنفس العمل عند صاحب عمل واحد، وذلك لمنع التحايل على القانون واستئناسا بالمادة /٢٢/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة.

<p>بالنسبة للفقرة (د) من المادة ٦١ من المشروع: ادخل على نصها التعديلات التالية:</p> <p>(١) - بند (١): استبدلت عبارة "بسبب غير مقبول" الواردة في النص الحالي (الفقرة (د) من المادة ٥٠) بعبارة "لسبب غير مبرر"، باعتبار انه يصعب تحديد ما هو السبب غير المقبول بينما السبب غير المبرر لا يكون مبنيا على براهين ثابتة.</p> <p>- بند ٤: اضافة، في بداية هذا البند، العبارة التالية: "لمطالبته صاحب العمل بحقوقه المشروعة".</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٢٢: يحدد تشريع كل دولة، مدة قصى لعقد الاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.</p>	<p>يبلغ صاحب العلاقة تحت طائلة اعتبار الفسخ تعسفيا. يتعرض الطرف الذي يخالف احكام الفقرة السابقة لدفع بدل اجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا الى الطرف الاخر. اذا تعاقد الاجير مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار وكان صاحب العمل الجديد عالما بالامر، فان هذا الاخير يكون مسؤولا بالتكافل والتضامن مع الاجير عما يحكم به لصاحب العمل الاول. خلافا لاحكام هذه الفقرة اذا كان الاجير معينا تحت التجربة يحق له كما يحق لصاحب العمل ان يفسخ عقد العمل دون اي انذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة من تاريخ استخدامه. ولا يجوز تعيين الاجير تحت التجربة اكثر من واحدة بنفس العمل عند صاحب عمل واحد. د - يعتبر الصرف من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية: ١ - لسبب غير مبرر او لا يرتبط بأهلية الاجير او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيهاز ٢ - لانتساب الاجير او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء او الاتفاقات الجماعية او بموجب اتفاق عمل جماعي او خاص. ٣ - لتقدمه للانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للاجراء في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهلة. ٤ - لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك. ٥ - لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء. هـ - خلافا لاحكام البند الاول من الفقرة - أ - وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة ٧٤ من قانون العمل، يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقا للاصول،</p>	<p>بدل اجر مدة الانذار المفروضة عليه قانونا. اذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الانذار، وكان صاحب العمل الجديد عالما بالامر، فان هذا الاخير مسؤولا بالتكافل والتضامن عما يحكم به لصاحب العمل الاول. خلافا لاحكام هذهالفقرة، اذا كانالعامل معينا تحت التجربة، يحق له كما يحق لصاحب العمل، ان يفسخ عقد العمل دون أي انذار او تعويض خلال الاشهر الثلاثة التي تلي استخدامه. د - يعتبر الصرف من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية: ١ - لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسب ادارة المؤسسة والعمل فيها. ٢ - لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص. ٣ - لتقدمه للانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهلة. ٤ - لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك. ٥ - لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء. هـ - خلافا لاحكام البند الاول من الفقرة - أ - وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة ٧٤ من قانون العمل، يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقا للاصول،</p>
--	---	---	--

<p>٣) - بند (٦) (جديد): اذا حصل الصرف اثناء الاجازات المنصوص عليها قانونا. وفي الحالات الثلاثة اعتبر الصرف من الخدمة من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق اسوة بالحالات الاخرى المذكورة في الفقرة (د) والتي تساويها في الاهمية.</p> <p>بالنسبة للفقرة (هـ) من المادة ٦١/:</p> <p>ادخل تعديل على نصها يقضي بان يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات واتحاداتها المنتخبين وفقا للاصول وايضا اعضاء الهيئة التأسيسية للنقابة، وذلك بهدف ان تشمل الحماية القانونية ايضا مجالس الاتحادات والاعضاء المؤسسين للنقابة، لجهة عدم صرف جميع هؤلاء الا بقرار من مجلس العمل التحكيمي.</p>	<p>القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه او لاقامته دعوى عليه تبعا لذلك.</p> <p>٥ - لممارسته حرياته الشخصية او لاعامة ضمن نطاق القوانين والانظمة المرعية الاجراء.</p> <p>٦ - اذا حصل الصرف اصناء الاجازات المنصوص عليها قانونا.</p> <p>هـ - خلافا لاحكام الفقرة (ا) وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة (٨٥) من هذا القانون يتوقف صرف اعضاء مجالس النقابات واتحاداتها المنتخبين وفقا للاصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة مجلس العمل التحكيمي المختص، وكذلك ايضا اعضاء الهيئة التأسيسية للنقابة.</p> <p>وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي تحمله على الصرف وله ان يوقف الاجير عن العمل فوراً حتى صدور قرار مبرم بأساس القضية.</p> <p>يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي 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.</p> <p>فاذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق الاجير وفق القواعد المنصوص عليها في هذا القانون.</p> <p>وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد الاجير الى عمله تحت طائلة تضمينه علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية مبلغا اضافيا يتراوح بين ضعفي وثلاثة اشعاف التعويض عنه في الفقرة (ا) من هذه</p>	<p>وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص.</p> <p>وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، ان يدلي بجميع الاسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فوراً حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية.</p> <p>يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعى فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ المراجعة.</p> <p>في حال فشل المصالحة، ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر.</p> <p>فاذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل.</p> <p>وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بالزام صاحب العمل ان يعيد العامل الى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغا اضافيا يتراوح بين ضعفي وثلاثة اشعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة - أ - من هذه المادة.</p> <p>و - يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العملا لجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة قاهرو او ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء. كتقليص حجم المؤسسة او استبدال نظام انتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل.</p> <p>وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل رغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه ان يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى معه اقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم واعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي واخيرا الوسائل اللازمة لاعادة استخدامهم.</p> <p>ز - يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقا للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ</p>
---	--	--

<p>بالنسبة للفقرة (و) من المادة ٦١:</p> <p>اعيدت صياغة البندين الاخيرين من الفقرة (و) كالتالي:</p> <p>(١) - اعطيت وزارة العمل صلاحية التثبيت بجميع طرق الاثبات من صحة الاسباب التي يدلي بها صاحب العمل لتبرير الصرف، على ان تضع الوزارة تقريرا مفصلا بذلك، وذلك بعد ان ثبت بالممارسة ان "التشاور مع الوزارة"، كما هو منصوص عليه حاليا في الفقرة (و) من المادة /٥٠/ من قانون العمل، لم يكن فاعلا وكافيا للتأكد من صحة ادعاءات صاحب العمل لتبريره الصرف الاقتصادي.</p> <p>(٢) - اعطى للاجراء حق مراجعة القضاء المختص لجهة اساءة صاحب العمل استعمال حقه بالصرف من الخدمة اذا ثبت ان هذا الصرف تم لاعادة استخدام هؤلاء بشروط اقل فائدة لهم او استخدام غيرهم او...</p> <p>بالنسبة للفقرة (ز) من المادة ٦١:</p> <p>الغيت في النص المقترح للفقرة (ز) العبارة الحالية " ... في الاعمال المستحدثة" واستبدلت بعبارة " ... وامكن استخدامهم فيها". لاعطاء فرصة اكبر للاجراء المصرفيين من العمل للعودة الى المؤسسة في حال عاد العمل الى طبيعته اليها دون حصر ذلك في الاعمال المستحدثة في المؤسسة.</p> <p>اعتبر من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق صاحب العمل الذي يخالف الشروط الواردة في الفقرتين (و) و (ز) بهدف اعطاء</p>		<p>المادة.</p> <p>و - يجوز لصاحب العمل انهاء بعض او كل عقود العمل الجارية 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.</p> <p>يجب على صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل رغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذ قرار الصرف.</p> <p>تتثبت الوزارة بطرق الاثبات كافة من صحة الاسباب التي ادلى بها صاحب العمل لتبرير الصرف وتضع تقريرا مفصلا بذلك. وفي ضوء ذلك يوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعى معه اقدمية الاجراء في المؤسسة واختصاصهم واعدادهم ووضعهم العائلي والاجتماعي.</p> <p>وفي حال ثبت ان صرف الاجراء تم لاعادة استخدامهم بشروط اقل فائدة لهم او لاستخدامهم سواهم او اذا ثبت ان الصرف لم يتم للاسباب التي ادلى بها صاحب العمل، يبقى من حق الاجير مراجعة القضاء المختص وقتا لاحكام الفقرة (ب) من هذه المادة.</p> <p>ز - يتمتع الاجراء المصرفيون من العمل، تطبيقا للفقرة السابقة ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل، بحق اولوية (افضلية) في العودة الى العمل في المؤسسة التي صرفا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته وامكن استخدامهم فيها.</p> <p>يعتبر من قبيل الاساءة او التجاوز في استعمال الحق، وتطبيق بشأنه احكام الفقرة (١) من هذه المادة، مخالفة الشروط الواردة في الفقرتين (و) و (ز).</p>	<p>تركهم العمل بحق اولوية (افضلية) في العودة الى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته وامكن استخدامهم في الاعمال المستحدثة فيها.</p>
--	--	---	--

<p>ضمانة قانونية للاجراء المعنيين في هاتين الفقرتين.</p>			
<p><u>ان مضمون المادة ٦٢ من المشروع</u> حلت مكان المادة /٥١/ الحالية وطراً على مضمونها التعديلات التالية:</p> <p>- استبدال التغيب عن العمل للتفتيش عن عمل اخر بيوم واحد في الاسبوع بدلا من ساعة كل يوم، لان ذلك اكثر فائدة للاجير باعطائه الوقت الكافي للبحث عن عمل جديد .</p> <p>- اضيفت عبارة جديدة تنص على عدم اجراء أي تخفيض في الاجر وفي العلاوات والمنح بسبب هذا التغيب، وهذا من باب العدالة والمنطق.</p>	-	<p><u>الماد ٦٢ -</u> للاجير خلال مدة الانذار ان يتغيب يوما في الاسبوع ليبحث عن عمل اخر يتفق الطرفان على توقيته. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الاجر والعلاوات والمنح.</p>	<p><u>المادة ٥١ -</u> للاجير خلال مدة الانذار ان يتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتش عن عمل اخر.</p>
<p><u>ان نص المادة /٦٣/ من المشروع</u> مأخوذ من المادة /٥٢/ المعدلة الحالية، مع الاشارة الى ان حق صاحب العمل بتوجيه انذار بصرف الاجير اصبح في النص الجديد المقترح محصورا عند قيام هذا الاخير بعمل مأجور خلال تلك الاجازات شبيه بالعمل الذي يؤديه لدى صاحب عمله، وذلك تمشيا مع موقف رجال الفقه والقانون والاجتهاد القاضي بتعزيز حرية الاجير بممارسة أي نشاط يختاره من جهة، والتزامه من جهة ثانية، بواجب الوفاء لصاحب عمله بعدم منافسته.</p>	-	<p><u>المادة ٦٣ -</u> لا يوجه الانذار بالصرف:</p> <p>١ - الى المرأة الحامل.</p> <p>٢ - الى المرأة المجازة بداعي الامومة.</p> <p>٣ - الى كل اجير اثناء الاجازات السنوية او المرضية او الاجازات المنصوص عنها في المادة (٤٩) من هذا القانون.</p> <p>يصبح صاحب العمل بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك الاجازات وقام بعمل مأجور مماثل بالعمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل.</p>	<p><u>المادة ٥٢</u> الغي نص المادة ٥٢ بموجب المادة ٤ من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ واستيعض عنه بالنص الاتي: لا يوجه الانذار: ١ - الى المرأة الحامل. ٢ - الى المرأة المجازة بداعي الولادة. ٣ - الى كل اجير اثناء الاجازات العادية او خلال الاجازة المرضية. على ان رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع اذا استخدم الاجير في محل اخر خلال تلك المدة.</p>
<p><u>ان المادة /٦٤/ من المشروع</u> لم تعدل احكام المادة /٥٣/ الحالية.</p>	-	<p><u>المادة ٦٤ -</u> اذا خالف صاحب العمل الاحكام المتعلقة بالانذار يجب عليه ان يدفع اجر الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام</p>	<p><u>المادة ٥٣ -</u> اذا خالف رب العمل الاحكام المتعلقة بالانذار يجب عليه ان يدفع اجرة الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام التي لا يجوز</p>

<p>بالنسبة للمادة /٥٤/ الحالية بقي مضمونها معتمدا في المادة /٦٥/ من المشروع لتغطي الفئات من الاجراء التي ما تزال خاضعة لاحكام قانون العمل، وهي ان وجدت فقليلة. انما طرأ على المادة /٥٤/ الحالية التعديلات التالية:</p> <p>(١) - اصبح يستفيد الاجير عن كسر السنة من تعويض صرف يعادل اجرة شهر بدلا من اجرة نصف اشهر كما هو الحال في المادة (٥٤).</p> <p>(٢) - حذفت الفقرة (٢) من المادة /٥٤/ الحالية بحكم القانون بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي، كما ان مجالس العمل التحكيمية لم تعد تأخذ بمضمونها.</p>	-	<p>له ان يوجه الانذار خلالها.</p> <p>المادة ٦٥ - على صاحب العمل ان يدفع للاجير غير المنتسب الزاميا او اختياريا لفرع نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمصروف من الخدمة لاي سبب من الاسباب غير الواردة في المادة (٨٥) من هذا القانون تعويض صرف يعادل اجرة شهر عن كل سنة خدمة ويعتبر كسر السنة سنة خدمة كاملة.</p>	<p>له ان يوجه الانذار خلالها.</p> <p>المادة ٥٤ - الى ان يسن تشريع الضمان الاجتماعي على رب العمل ان يدفع للاجير المصروف من الخدمة لاي سبب من الاسباب غير المذكورة في المادة (٧٤) تعويض صرف يعادل اجرة شهر عن كل سنة خدمة واجرة نصف شهر اذا كانت مدة الخدمة اقل من سنة. لا يجوز ان يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة اشهر ايا كان عدد سني الخدمة للاجراء الذين يشتغلون لدى اصحاب الهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والاشخاص المنصوص عليهم في المادة (١٠) من قانون التجارة.</p>
<p>ان مضمون المادة /٦٦/ من المشروع ينطبق على الاجراء غير المنتسبين الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهذا المضمون يتوافق مع نص الفقرة (١) من المادة /٥٥/ الحالية. كما ان المادة /٦٦/ طلبت من الاجير الذي يستفيد من احكام فقرتها الاولى ان يراعي فترة الانذار المسبق. وهذا الامر لم يكن واردا في الفقرة (١) من المادة /٥٥/ الحالية.</p> <p>ان الطلب من الاجير مراعاة فترة الانذار هدفه عدم مفاجئته صاحب العمل بترك العمل، وما قد ينتج عن ذلك من ضرر في سير عمل المؤسسة.</p> <p>كما ان الفقرة الثانية من المادة /٦٦/ من المشروع ابقت الاجير، الذي استمر بالعمل في المؤسسة بعد قبضه تعويضه، خاضعا لاحكام قانون العمل ويستفيد من تعويض عن فترة عمله الجديدة ولغاية بلوغه من العمر ٦٤ سنة مكتملة.</p>	-	<p>المادة ٦٦ - للاجير غير المنتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وله من العمر ستون عاما او له عشرون سنة خدمة في المؤسسة عينها ان يطلب فسخ عقد العمل وان يستفيد من تعويض نهاية الخدمة مع مراعاة فترة الانذار المسبق.</p> <p>اذا طلب الاجير صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاما او بعد انقضاء عشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها واستمر في العمل فيها، يبقى خاضعا لاحكام قانون العمل ويستفيد من تعويض نهاية الخدمة عن فترة عمله الجديدة وذلك الى حين بلوغ الاجير سن الرابعة والستين مكتملة، ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها او عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل الى ما بعد الرابعة والستين.</p>	<p>المادة ٥٥ عدل نص المادة ٥٥ بموجب القانون رقم ٨٧/٥ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢ على الوجه التالي:</p> <p>١ - للاجير البالغ من العمر ستين عاما او له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه ان يطلب صرفه من الخدمة وان يستفيد من تعويض الصرف. كما وللاجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكما خضوعه لاحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها او عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل الى ما بعد سن الرابعة والستين.</p> <p>٢ - اذا طلب الاجير او المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاما او 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.</p>
<p>ان المادة /٦٧/ من المشروع جاءت مشابهة لمضمون الفقرة (٢) من المادة /٥٥/ الحالية مع</p>	-	<p>المادة ٦٧ - في حال استمر الاجير بالخدمة الى ما بعد الرابعة والستين يبقى</p>	<p>١ -</p>

<p>التعديلات التالية:</p> <p>(١) - امكانية استمرار الاجير في العمل الى ما بعد الرابعة والستين.</p> <p>(٢) - وفي هذه الحالة يبقى خاضعا لاحكام قانون العمل باستثناء تعويض نهاية الخدمة. والسبب يعود الى عدم حرمان الاجير من العمل الى ما بعد سن الرابعة والستين. ومن جهة ثانية، فان حقه في الاستفادة من احكام قانون العمل يبقى قائما (وهذا امر منطقي وعادل) باستثناء، طبعاً، تعويض نهاية الخدمة الذي يكون قد قبضه.</p> <p><u>ان المادة ٥٦/ الحالية</u> قد الغيت للأسباب التالية:</p> <p>(١) - <u>المادة الرابعة من المشروع</u> نصت على ان يخضع لاحكام قانون العمل اصحاب العمل والاجراء الا من استثنى منهم بنص صريح، والاجراء المؤقتون والمياومون لم يستثنوا من احكام قانون العمل.</p> <p>(٢) - ان الفقرة (٢) من المادة ٥٦/ الحالية والمتعلقة بمدة مرور الزمن ورد نصها معدلا في المادة ٦٠/ من المشروع.</p> <p>(٣) - ان الاجراء المرتبطين بخدمة مستمرة منذ سنة على الاقل يخضعون الزامياً، في ما يتعلق بتعويض نهاية خدمتهم، لاحكام قانون الضمان الاجتماعي وليس لاحكام قانون العمل.</p>		<p>خاضعا لاحكام قانون العمل باستثناء تعويض نهاية الخدمة.</p>	<p><u>المادة ٥٦ -</u> يستحق التعويض المشار اليه في المواد السابقة الى الاجراء كافة ايا كانت الفئة التي ينتمون اليها حتى ولو كانوا خارج الملاك، مؤقتين او مياومين، بشرط ان يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الاقل.</p> <p>ان مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض.</p>
<p><u>بالنسبة للمادة ٥٧/ الحالية</u> دمجت الفقرتان الاولى والثانية منها في المادتين ٥٦/ و ٦٨/ من المشروع الحالي. اما الفقرة الاخيرة من المادة ٥٧/ فاعتمد نصها في المادة ٦٨/ دون تعديل.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٦٨ -</u> ان الاجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد السابقة هو الاجر الاخير بمفهوم المادة (٥٦) من هذا القانون الذي يدفع عند انتهاء عقد العمل.</p> <p>اما اذا حسب الاجر كله او قسم منه على اساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الاجير خلال</p>	<p><u>المادة ٥٧ -</u> الغي نص الفقرة الاخيرة من المادة ٥٧، التي كانت تتعلق بحق الورثة بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة، بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢.</p> <p>ان الاجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الاجر الاخير المدفوع قبل الصرف او العلم السابق بالصرف.</p>

		الاثني عشر شهرا قبل الصرف من الخدمة.	يقصد بالاجر: الاجر الاساسي الذي يتقاضاه الاجير على اساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي اضيفت الى الاجر الاساسي. اما اذا حسب الاجر كله او قسم منه على اساس العمولة فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلا الاجير خلال الاثني عشر شهرا قبل الصرف.
<u>ان المادة /٦٩/ من المشروع هي مادة جديدة</u> ادخلت على قانون العمل وهدفها تشجيع اصحاب العمل والاجراء على الدخول بمفاوضات مباشرة لتحسين شروط وظروف العمل واوضاعهم المعيشية، ودون ان تدخل المنافع الجديدة المقدمة للاجراء ضمن احكام المادة /٦٨/ من المشروع والمادة /٦٨/ من قانون الضمان الاجتماعي، وشرط الموافقة على هذه الاتفاقيات من قبل وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.	-	<u>المادة ٦٩ -</u> اذا اقتضت اوضاع البلاد الاقتصادية والاجتماعية السائدة توقيع اتفاقيات ثنائية بين ادارة المؤسسة واجرائها تهدف الى تحسين اوضاعهم المعيشية كمنحهم اكراميات او تقديرات اجتماعية او عينية، فتعتبر هذه الاتفاقيات نافذة وملزمة لفريقيها، ونظرا لظروف اقرارها لا تطبق عليها احكام المادة السابقة واحكام قانون الضمان الاجتماعي شرط الموافقة على هذه الاتفاقيات من قبل وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.	-
<u>ان المادة /٧٠/ من المشروع هي مادة جديدة</u> ادخلت على قانون العمل انطلاقا من احكام قانون صادر بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ آب ١٩٧٤ (تعيين اصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة).	-	<u>المادة ٧٠ -</u> في حال وفاة الاجير تستحق تعويضات نهاية خدمته لورثته المحددين في القانون الصادر بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ آب ١٩٧٤.	-
<u>ان المادة /٥٨/ الحالية نقل مضمونها الى</u> المادة /٩/ من المشروع بعد تعديلها.	-	-	<u>المادة ٥٨</u> ان اجارة الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد او بنوع العمل لا تخضع لاحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف. والاجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد او بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الاقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.
<u>ان المادة /٧١/ من المشروع اخذت بمضمون</u> الفقرتين (١) و (٢) من المادة /٥٩/ الحالية مع	-	<u>المادة ٧١ -</u> كل نص في عقد العمل وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين صاحب	

<p>تعديل في الصياغة.</p> <p>ان المادة /٧٢/ من المشروع اخذت بمضمون الفقرتين (٣) و (٤) من المادة /٥٩/ الحالية مع تعديل في التتويب.</p>		<p>العمل والاجير قبل العمل او خلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الخامس المتعلق بالاجر يكون باطلا حكما.</p> <p>اما النصوص الواردة في اتفاق خاص او في النظام الداخلي او في عقد العمل الجماعي والمراد بها اعطاء الاجراء شروطا اكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.</p> <p>المادة ٧٢ -</p> <p>(١) - تستفيد من تعويض الصرف الاجيرة التي تضطر الى ترك الخدمة بسبب الزواج شرط ان تقدم الانذار في المدة المعينة في المادة (٦١) من هذا القانون وان يكون لها في الخدمة اكثر من سنة، ولا يترتب هذا التعويض الا بعد التثبيت من الزواج.</p> <p>(٢) - يستفيد ايضا الاجراء الاجانب، عند صرفهم من الخدمة، من الحقوق التي يتمتع بها الاجراء اللبنانيون شرط:</p> <p>(أ) - ان تكون الدولة التي ينتمون اليها تفر للبنانيين العاملين على اراضيها مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها في ما يتعلق بقانون العمل.</p> <p>(ب) - ان يكونوا قد استحصلوا، بواسطة صاحب عملهم، على اجازة عمل من وزارة العمل.</p>	<p>المادة ٥٩ - كل نص في عقد اجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والاجير قبل العمل وخلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الرابع المتعلق بالاجور او تخفيض المبلغ الذي يحق للاجير بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلا حكما.</p> <p>اما النصوص الواردة في اتفاق خاص او في نظام عام للعمال ويراد بها اعطاء هؤلاء شروطا اكثر فائدة لهم فيستفيدون منها.</p> <p>يتمتع الاجراء الاجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الاقتصاد على اجازة العمل.</p> <p>ويستفيد ايضا من تعويض الصرف العاملة او المستخدمة التي تضطر الى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط ان تقدم الانذار في المدة المعينة في المادة ١٣ وان يكون لها في الخدمة اكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض الا بعد التثبيت من الزواج.</p>
<p>ان نص المادة /٧٣/ من المشروع اخذ بمضمون المادة /٦٠/ الحالية مع الاشارة الى ان النص الجديد حذف كلمة "بيع" لان عملية البيع تدخل ضمن مفهوم "... وما الى ذلك من تغييرات قانونية في شكل المؤسسة" الواردة في نص المادة /٧٣/.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٧٣ -</p> <p>اذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث او ادغام او ما الى ذلك من تغييرات قانونية في شكل المؤسسة او تحويل هذه الاخيرة الى شركة فان جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب</p>	<p>المادة ٦٠ - اذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب ارث او بيع او ادغام او ما الى ذلك في شكل المؤسسة او تحويل الى شركة فان جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد واجراء المؤسسة.</p>

<p><u>ان الفصل السادس من قانون العمل الحالي</u> (في وقاية الاجراء) نقل الى الباب الثاني (الفصل الاول) من المشروع (المواد (٨٨) ولغاية (٩٩).</p>	<p>-</p>	<p>العمل الجديد واجراء المؤسسة.</p> <p>-</p>	<p>الفصل السادس في وقاية الاجراء</p> <p><u>الصحة والسلامة:</u></p> <p>المادة ٦١ - مع الاحتفاظ باحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٣٦ المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة او المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذا للرسوم الاشراعي الانف الذكر وبأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود يجب ان تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة ٨ من هذا القانون نظيفة دائما ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريين للاجراء. ويجب ان تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الاجراء. اما الالات والقطع الميكانيكية واجهزة الانتقال والادوات والعدد فيجب ان تراعي في تركيبها وحفظها افضل شروط ممكنة للسلامة.</p> <p>المادة ٦٢ - تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد اخذ رأي وزارة العمل: ١ - التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة والانارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض واخراج الغبار والدخان ومنامة الاجراء والاحتياطات المتخذة ضد</p>
--	----------	--	--

		<p>الحرائق.</p> <p>٢ - التعليمات الخاصة المتعلقة اما ببعض الحرف واما ببعض انواع العمل وذلك حسب الضرورات.</p> <p>المادة ٦٣ - بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار اليها في المادة السابقة يجب على المفتشين ان يذروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقديم بتلك التعليمات قبل ان ينظموا محضرا بحقهم.</p> <p>المادة ٦٤ - ينظم هذا الانذار خطيا ويدون في سجل اعد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملموسة ومهلة لازالة تلك المخالفات.</p> <p>المادة ٦٥ - يحظر على كل رئيس مؤسسة او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بادخال او توزيع المشروبات الكحولية كافة في المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من هذا القانون بقصد استهلاكها من قبل الاجراء في محل العمل ويحظر على كل رئيس ورشة وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين ان يسمح بدخول اشخاص في حالة السكر الى المؤسسات المشار اليها في المادة الثامنة من هذا القانون او باقامتهم فيها.</p>
<p>ادخلت المادة /٧٤/ من المشروع التعديلات التالية على نص المادة /٦٦/ الحالية:</p> <p>(١) - خفض عدد الاجراء من /١٥/ الى /١٠/ اجراء للالتزام صاحب العمل بوضع نظام داخلي، وذلك بهدف ان يشمل التنظيم اكبر عدد من الاجراء العاملين، ولان اغلبية المؤسسات في لبنان هي مؤسسات صغيرة تستخدم عددا قليلا من الاجراء.</p> <p>(٢) - اعطي صاحب المؤسسة مهلة شهرين من</p>	<p>الفصل السابع تنظيم العمل</p> <p>المادة ٧٤ - على كل صاحب مؤسسة يستخدم عشرة اجراء فأكثر ان يضع خلال شهرين من بدء ممارسة نشاطه نظاما داخليا لمؤسسته لتنظيم العمل فيها. ولا يعتبر النظام نافذا الا بعد مرور اسبوع على مصادقة وزارة العمل عليه.</p>	<p>الباب الثاني فصل وحيد في تنظيم العمل</p> <p>المادة ٦٦ - على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر اجيرا فأكثر ان يضع نظاما للاجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته. يجب ان يقرن هذا النظام بمصادقة وزير العمل.</p>

<p>بدء ممارسة نشاطه لوضع النظام الداخلي لتنظيم العمل في المؤسسة.</p> <p>٣) - لا يعتبر النظام الداخلي نافذا الا بعد مرور اسبوع على مصادقة وزارة العمل عليه. والهدف من ذلك اعطاء فرصة كافية للاجراء للاطلاع على مضمونه ولصاحب العمل كي يضع الترتيبات الملائمة لحسن تنفيذه.</p> <p>٤) - فرض تعليق النظام الداخلي في مكان ظاهر في امكنة العمل لتسهيل الاطلاع عليه من قبل الاجراء.</p>		<p>يوضع النظام الداخلي بعد المصادقة عليه، في مكان ظاهر في المؤسسة بحيث يمكن لجميع الاجراء الاطلاع عليه.</p>	
<p>ان نص المادة /٧٥/ من المشروع، هو نص جديد يحدد مضمون النظام الداخلي ان لجهة الاحكام الالزامية او لجهة الاحكام الاختيارية الواردة فيه مع شروط واصول تطبيق العقوبات التأديبية... وذلك بهدف توضيح علاقة العمل بين صاحب العمل واجراء مؤسسته وتنظيم سير العمل فيها بالطريقة الملائمة والسليمة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٧٥ -</p> <p>١ - يتضمن النظام الداخلي:</p> <p>(أ) - احكاما الزامية:</p> <p>- ذات طابع اداري تؤمن حسن سير العمل في المؤسسة.</p> <p>- ذات طابع وقائي تضمن سلامة الاجراء.</p> <p>- ذات طابع تنظيمي تحدد اوقات العمل وفترات الراحة والاجازات السنوية وايام التعطيل.</p> <p>- ذات طابع انضباطي تتعلق بالاجراءات التأديبية وكيفية تنفيذها.</p> <p>(ب) - احكاما اختيارية:</p> <p>تتعلق بتحديد ملاك مختلف الاجراء في المؤسسة وسلسلة رتبهم ورواتبهم وطريقة تحديد الاجور وتسديدها وزيادتها دوريا او استثنائيا وحوافز تشجيعية للانتاج والابتكارات.</p> <p>٢ - يتضمن النظام الداخلي شروط واصول تطبيق العقوبات التأديبية، ولا يحق لصاحب العمل ان ينزل باجرانه عقوبة لم يلحظها القانون او النظام.</p>	<p>-</p>

<p>المادة ٦٧ - يمكن ان يشتمل النظام المنصوص عليه في المادة السابقة على جدول بالغرامات التي تطبق على المستخدمين والعمال عند ارتكابهم خطأ او اهمالا اثناء العمل.</p> <p>وإذا لم يشتمل النظام على مثل هذا الجدول او لم يكن ثمة من نظام فينظم الجدول بقرار من وزير للعمل.</p> <p>تراعى في تنظيم الجدول الامور المبينة في المواد التالية.</p>	<p>المادة ٧٦ - تكون العقوبات المسلكية التي يحق لصاحب العمل اتخاذها على الوجه التالي:</p> <p>- العقوبات ذات الطابع المعنوي وتشمل: التنبيه الشفهي او الانذار الخطي، اللوم، التأنيب.</p> <p>- العقوبات ذات الطابع المالي وتشمل: حسم الراتب، تأخير التدرج، او الترقية.</p> <p>- العقوبات ذات الطابع المهني وتشمل: النقل التأديبي، التوقيف المؤقت عن العمل بدون اجر لمدة لا تزيد عن ثلاثة ايام في الشهر الواحد.</p> <p>- الصرف من الخدمة دون انذار وتعويض صرف وفق احكام المادة (٨٥) من هذا القانون.</p>	<p>المادة ٦٧/ الحالية، بحيث تضمن النص الجديد المقترح بصورة تفصيلية العقوبات المسلكية التي قد يلحظها النظام الداخلي للمؤسسة، وذلك بهدف تنظيم انواع الجزاءات لكي تكون معروفة وواضحة للاجراء.</p>	<p>المادة ٣٦: ينظم التشريع انواع وحدود الجزاءات التأديبية والضمانات التي تكفل حماية العامل بشأنها....</p>
<p>المادة ٦٨ - اذا ارتكب الاجير اثناء العمل خطأ جديا او اهمالا فاضحا او خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل ان ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز ان تتعدى حسم الاجر ثلاثة ايام عن الفعل الواحد.</p> <p>لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على التثبت من الخطأ او الاهمال او المخالفة.</p>	<p>المادة ٧٧ (١) - اذا ارتكب الاجير اثناء العمل خطأ جديا او اهمالا فاضحا او خالف الانظمة الداخلية للمؤسسة حق لصاحب العمل ان ينزل به على سبيل العقاب غرامة.</p> <p>(٢) - اذا سبب الاجير بخطئه او باهماله او بمخالفته القوانين والانظمة ضررا ماديا لصاحب العمل، فيحق لهذا الاخير ان يستوفي بدل الضرر من اجر الاجير اذا ثبتت بوضوح مسؤولية الاجير المعني بعد موافقة وزارة العمل.</p>	<p>المادة ٧٧/ من المشروع جاء مضمون المادة /٨٠/ من المشروع.</p> <p>اما المادة /٧٧/ فجاء نصها متشابهة مع احكام المادة /٦٩/ الحالية مع اضافة الجملة التالية في اخر المادة /٧٧/: ".... اذا ثبت بوضوح مسؤولية الاجير المعني". وجاءت هذه الاضافة بهدف ضبط صلاحية صاحب العمل في فرض العقوبة المالية بحق الاجير المتهم، وعدم استيفاء بدل الضرر قبل تثبته بشكل واضح من مسؤولية الاجير المعني.</p>	-
<p>المادة ٦٩ - اذا حصل من جراء الخطأ او الاهمال او مخالفة الانظمة ضرر مادي لرب العمل، حق له ان يستوفي قيمة هذا الضرر من اجر العامل او المستخدم.</p>	<p>المادة ٧٨ - في جميع الاحوال، لا يجوز ان يتعدى المبلغ المحسوم اجر خمسة ايام</p>	<p>المادة ٧٨/ من المشروع جاء نصها مطابقا لنص المادة /٧٠/ الحالية.</p>	-

		في الشهر الواحد.	الشهر الواحد.
<p>ان المادة /٧٩/ من المشروع هي جديدة والهدف من وضعها هو اعطاء الحق من جهة، لصاحب العمل بوقف الاجير المخالف احتياطيا لسلامة اجراءات التحقيق ومن جهة ثانية، المحافظة على حق الاجير بقبض نصف اجره طيلة مدة توقيفه على ان يدفع له النصف الباقي من اجره في حال عدم معاقبته.</p> <p>ان المادة /٨٠/ من المشروع هي جديدة لجهة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - سماع اقوال الاجير والمدافعة عن نفسه في حال نسبت اليه مخالفة. - وضع محضر بذلك. - حقه بالاعتراض امام وزارة العمل خلال فترة اسبوع من تاريخ تبليغه قرار العقوبة. - عدم جواز توجيه اتهام اليه على ارتكابه مخالفة انقضى ١٥ يوما على التثبت منها. <p>والهدف من هذه المادة هو حماية الاجير وتقييد سلطة صاحب العمل في اجراءات فرض العقوبة.</p> <p>ان المادة /٨١/ من المشروع تضمنت الاحكام الواردة في المادتين /٧١/ و /٧٣/ الحاليتين، مع بعض التعديلات في الصياغة.</p>	<p style="text-align: center;">-</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة ٢٦: ينظم التشريع انواع وحدود الجزاءات التأديبية والضمانات التي تكفل حماية العامل في شأنها كسلطة توقيع الجزاء وتحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع.</p> <p>اتفاقية العمل العربية رقم ١٥:</p> <p>المادة ١٠: تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل او معيشة أسرته على ان تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال.</p>	<p>المادة ٧٩ - يجوز لصاحب العمل وقف الاجير احتياطيا عن العمل اذا اقتضت ذلك سلامة اجراءات التحقيق للاسباب الواردة في المادة (٧٧) من هذا القانون، كل او بعض المدة التي تستغرقها هذه الاجراءات على ان يتقاضى الاجير خلال فترة توقيفه عن العمل ٥٠% من اجره، فاذا انتهت الاجراءات الى عدم معاقبة الاجير، كان له الحق بالجزء الباقي من اجره.</p> <p>المادة ٨٠ - لا تطبق العقوبة على الاجير الا بعد ابلاغه خطيا بما نسب اليه وسماع اقواله، ويدون ذلك في محضر يوضع في ملف الاجير الخاص ويسلم نسخة طبق الاصل عنه.</p> <p>يحق للاجير الاعتراض امام وزارة العمل خلال اسبوع من تاريخ تبليغه قرار العقوبة.</p> <p>لا يجوز لصاحب العمل توجيه اتهام الى الاجير بارتكاب مخالفة انقضى على التثبت منها خمسة عشرة يوما. ولا يجوز فرض الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على التثبت من الخطأ او الإهمال او المخالفة.</p> <p>المادة ٨١ - تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في بيان خاص يذكر فيه اسم الاجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها.</p> <p>ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها لمشاريع اجتماعية ذات منفعة لاجراء المؤسسة وفقاً للقواعد العامة المحددة بقرار من وزير العمل.</p>	<p style="text-align: center;">-</p> <p>المادة ٧١ - ان الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب ان تخصص بتمامها بالاعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الاجراء وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير العمل.</p>

		ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا البيان وان يطلبوا الايضاحات اللازمة عن العقوبات المفروضة فيه.	
ان المادة /٨٢/ من المشروع هي جديدة، والهدف منها ضمان ان يتقيد صاحب العمل بتطبيق القوانين والقواعد المتعلقة بفرض العقوبات تحت طائلة بطلان قراراته بشأنها. وهذه الضمانة تؤدي الى حماية الاجير من أي قرار عقوبة تعسفي بحقه.	-	المادة ٨٢ - يكون قرار صاحب العمل باطلا بطلانا مطلقا في حال مخالفته للقواعد والاجراءات المتعلقة بفرض العقوبات.	
ان المادة /٨٣/ من المشروع اخذت بعض مضمون المادة /٧٢/ الحالية، وادخلت التعديلات التالية: (١) - حددت ايضا تعليق عقد العمل في حال تنفيذ الاجير عقوبة لا تزيد عن ستة اشهر. (٢) - اخرجت من مفهوم التوقيف الاحتياطي وتنفيذ عقوبة الحبس، الحالات الحصرية المنصوص عليها في المادة /٨٥/ من المشروع. (٣) - في حال كان توقيف الاجير احتياطيا او تنفيذه لعقوبة الحبس لمدة اقل من ستة اشهر، يتوجب على صاحب العمل اعادته الى عمله او الى عمل مماثل. (٤) - في حال تجاوزت مدة انقطاع الاجير عن العمل الستة اشهر، عندئذ يحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة. ان الهدف من هذه المادة هو تحديد الحالات التي يتوجب في اطارها على صاحب العمل اعادة الاجير الى عمله... وهذه ضمانات اخرى للاجير.	-	المادة ٨٣ - اذا انقطع الاجير عن العمل بسبب توقيفه احتياطيا او تنفيذه عقوبة حبس لمدة لا تزيد عن ستة اشهر او لاسباب خارجة عن الحالات الحصرية المنصوص عليها في المادة (٨٥) من هذا القانون، فيعتبر عقد عمله معلقا حكما ويترتب على صاحب العمل اعادته الى عمله او الى عمل مماثل فور اخلاء سبيله او الافراج عنه. اما اذا تجاوزت مدة انقطاعه الستة اشهر فيحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة.	المادة ٧٢ - اذا اوقف الاجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفا عن العمل حكما. وحالما يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه او الى عمل مماثل.

<p>ان المادة /٧٣/ الحالية ورد مضمونها في نص المادة /٨١/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٧٣ - تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الاجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. ولمفتشي العمل ان يطلعوا في كل حين على هذا السجل وان يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الايضاحات اللازمة.</p>
<p>ان المادة /٨٤/ من المشروع هي جديدة، وهدفها تحديد حالات تعليق عقد العمل ووجوب استئناف الاجير عمله فور انقضاء فترة التعليق. ومن شأن هذه المادة ازالة أي التباس حول ظروف ونتائج تعليق عقد العمل.</p>	-	<p>المادة ٨٤ - يعلق عقد العمل في جميع الحالات التي يتوقف فيها تنفيذه مؤقتا بحكم القانون او القوة القاهرة او ارادة الفريقين. يستأنف الاجير عمله حكما في المؤسسة فور انقضاء فترة التعليق.</p>	-
<p>ان المادة /٨٥/ من المشروع مستمدة من الحالات المذكورة في المادة /٧٤/ الحالية مع بعض تعديلات وازافات ادخلت عليها: (١) - حصرت المادة /٨٥/ الحالات التي يحق بموجبها لصاحب العمل فسخ عقد العمل دونما تعويض صرف وانذار. (٢) - اضيفت الى الحالات التي كانت مذكورة في المادة /٧٤/ الحالية، الفقرة (٣) من المادة /٨٥/ من المشروع، وذلك باعتبار انه من المنطق فسخ عقد العمل دونما تعويض وانذار اذا كان استخدام الاجير مبنيا على مستندات مزورة. (٣) - ان الفقرة (٤) من المادة /٨٥/ الغت عبارة "اهمالا مقصودا" واستبدلتها بعبارة "امتناعا" (عن العمل). (٤) - ان الفقرة (٥) من المادة /٨٥/ حلت محل الفقرة (٤) من المادة /٧٤/ الحالية بعد ان ادخل عليها التعديلات التاليان: - الغيت عبارة "بالرغم من التنبيهات الخطية" واستبدلت بعبارة "..... ثلاثة اذنارات خطية". - اعتمدت، لتوجيه الانذارات الثلاثة، "السنة التعاقدية الواحدة". (٥) - اضيفت فقرتان جديدتان الى الحالات التي</p>	-	<p>المادة ٨٥ - لصاحب العمل ان يفسخ العقد دونما تعويض صرف وانذار سابق في الحالات التالية على سبيل الحصر: ١ - اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة. ٢ - اذا كان الاستخدام على سبيل التجربة. ٣ - اذا ثبت ان المستندات، التي استخدم الاجير على اساسها، مزورة. ٤ - اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او امتناعا يرميان الى الحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية، على ان يعلم هذا الاخير وزارة العمل خطيا بالامر خلال ثلاثة ايام من تاريخ التثبيت منها. ٥ - اذا وجه للاجير ثلاثة اذنارات خطية لاقدامه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي خلال السنة التعاقدية الواحدة. ٦ - اذا تغيب الاجير دون عذر مشروع اكثر من ١٥ يوما في السنة التعاقدية الواحدة او اكثر من سبعة ايام عمل متوالية، دون ان يبين لصاحب العمل اسباب الغياب خلال ٢٤ ساعة من رجوعه. وعلى صاحب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي.</p>	<p>المادة ٧٤ - لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التالية: ١ - اذا انتحل الاجير جنسية كاذبة. ٢ - اذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه. ٣ - اذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او اهمالا مقصودا يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للتنذرع بهذا السبب ان يعلم خطيا بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة ايام من التثبيت منها. ٤ - اذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة. ٥ - اذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوما في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية. يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي.</p>

<p>كانت مذكورة في المادة /٧٤/ هما الفقرتان (٨) و (٩) الواردتين في المادة /٨٥/ من المشروع. (٦) - ادخل تعديل على الفقرة (٧) من المادة /٧٤/ الحالية بحيث شملت اسباب الصرف من الخدمة دونما تعويض وانذار ايضا الاعتداء على "متولي الادارة المسؤولين" ودون حصر وقوع هذا الاعتداء في "محل العمل". ان التعديلات والاضافة الجديدة، كما وردت اعلاه، هدفت الى:</p> <p>(أ) - ادخال تحسين في الصياغة.</p> <p>(ب) - ادخال اعتبارات ومفاهيم جديدة على حالات الصرف من الخدمة دون تعويض وانذار تتعلق بأمر هامة وحساسة تعود الى افشاء معلومات او تقنيات خاصة بالمؤسسة، وتعهد الاجير عدم مراعاة تعليمات الوقاية والسلامة العامة في العمل، اضافة الى تقديمه مستندات مزورة حصل الاستخدام على اساسها.</p> <p>(ج) - اخذت باجتهاد مجالس العمل التحكيمية الثابت لجهة مضمون الفقرة (١٠) من المادة /٨٥/ من المشروع والتي شمل تطبيقها، بالاضافة الى صاحب العمل، كافة المسؤولين الذين يتولون الادارة.</p>		<p>٧ - اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية، او اذا حكم عليه لارتكابه جنحة في محل العمل، او اثناء القيام به، او اذا حكم عليه لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.</p> <p>٨ - اذا ثبت ان الاجير اقدم على افشاء المعلومات او التقنيات الخاصة بالمؤسسة.</p> <p>٩ - اذا تعمد الاجير عدم مراعاة التعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة العامة في العمل.</p> <p>١٠ - اذا اعتدى الاجير على صاحب العمل او متولي الادارة المسؤولين. وعلى المتضرر مراجعة القضاء المختص.</p>	<p>٦ - اذا حكم على الاجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثاء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.</p> <p>٧ - اذا اعتدى الاجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل.</p>
<p><u>ان المادة /٨٦/ من المشروع، جاء مضمونها متوافقا مع مضمون المادة /٧٥/ الحالية مع التعديلين التاليين:</u></p> <p>(١) - بالنسبة للفقرة (٤) من المادة /٨٦/، فجاء نصها مشابها لنص الفقرة (١٠) من المادة /٨٥/ من المشروع بهدف ايجاد توازن ومساواة بين مسؤوليات وحقوق كل من صاحب العمل والاجير. فحذفت عبارة "ارتكاب اعمال عنف..." الواردة في الفقرة (٤) من المادة /٧٥/ الحالية، واستبدلت بكلمة "اعتدى" الواردة ايضا في الفقرة (١٠) من المادة /٨٥/ من المشروع.</p> <p>(٢) - اضيفت الجملة الاخيرة على المادة /٨٦/</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٨٦</u> - يحق للاجير ان يترك عمله دون توجيه انذار سابق في الحالات التالية:</p> <p>١ - اذا اقدم صاحب العمل او ممثله على خداعه في شروط العمل عند اجراء العقد، على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.</p> <p>٢ - اذا لم يقم صاحب العمل بموجباته نحو الاجير وفقا لاحكام القانون.</p> <p>٣ - اذا ارتكب صاحب العمل او ممثله جرما مخالفا بالاداب في شخص الاجير او احد افراد عائلته كالتحرش الجنسي على سبيل المثال.</p>	<p><u>المادة ٧٥</u> - يحق للاجير ان يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:</p> <p>١ - اذا اقدم رب العمل او ممثله على خدعة في شروط العمل عند اجراء العقد على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.</p> <p>٢ - اذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الاجير وفقا لاحكام هذا القانون.</p> <p>٣ - اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخالفا بالاداب في شخص الاجير او عضو من اعضاء عائلته.</p> <p>٤ - اذا اقدم رب العمل او ممثله على ارتكاب</p>

<p>كجملة توضيحية تؤكد على حق الاجير، الذي يترك العمل تطبيقا لاحكام هذه المادة، بالاستفادة من كافة حقوقه القانونية، وهي مستمدة من المادة /٧٦/ الحالية.</p>		<p>٤ - اذا اعتدى صاحب العمل او ممثلوه على الاجير. يستفيد الاجير الذي ترك العمل لاحد الاسباب المذكورة اعلاه من كافة حقوقه القانونية.</p>	<p>اعمال عنف في شخص الاجير.</p>
<p>المادة /٨٧/ من المشروع، هي مادة جديدة وضعت استثناسا بأحكام المادة /٣١/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة (بشأن مستويات العمل)، وبهدف ضمان تأمين حصول الاجير على شهادة عند انتهاء خدمته لدى صاحب عمله قد تلزمه لدى استخدامه الجديد.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٣١: يكون للعامل عند انتهاء علاقة العمل الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع او انواع الاعمال التي مارسها.</p>	<p>المادة ٨٧ - يحق للاجير ان يحصل، عند انتهاء عقد العمل، على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع او انواع الاعمال التي مارسها.</p>	<p>-</p>
<p>ان المادة /٧٦/ الحالية ادرج مضمونها، كما ذكر اعلاه، في احكام المادة /٨٦/ من المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٧٦ - اذا ترك الاجير عمله لاحد الاسباب المبينة في المادة السابقة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون.</p>
<p>ان الفصل الاول من الباب الثاني من المشروع والذي يتضمن المواد /٨٨/ و/٩٦/ حل مكان الفصل السادس من قانون العمل الحالي والذي يتضمن المواد /٦١/ الى /٦٥/، مع الاشارة الى الملاحظات التالية: (١) - صيغت المواد /٨٨/ الى /٩٦/ من المشروع بحيث تلائم مضمونها مع معايير عمل دولية وعربية مبرمة في موضوع الوقاية والسلامة والصحة المهنية. (٢) - ان المواد المذكورة اعلاه تتوافق مع احكام المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، والذي الغى المرسوم رقم ٥١/٦٣٤١ باعتباره لم يعد متلائما مع ما تضمنته الاتفاقيات المبرمة من احكام حديثة متطورة.</p>	<p>- اتفاقية العمل الدولية رقم /٧٧/ المبرمة بشأن الفحص الطبي للاحداث (في الصناعة). - اتفاقية العمل الدولية رقم /٧٨/ المبرمة بشأن الفحص الطبي للاحداث (في المهن غير الصناعية). - اتفاقية العمل الدولية رقم /١١٥/ المبرمة بشأن الحماية من الاشعاعات. - اتفاقية العمل الدولية رقم /١٢٠/ المبرمة بشأن القواعد الصحية (في التجارة والمكاتب). - اتفاقية العمل الدولية رقم /١٢٧/ المبرمة بشأن الحد الاقصى للوزن. - اتفاقية العمل الدولية رقم /١٣٦/ المبرمة بشأن البنزين. - اتفاقية العمل الدولية رقم /١٣٩/ المبرمة بشأن السرطان المهني. - اتفاقية العمل الدولية رقم /١٧٦/ المبرمة بشأن السلامة والصحة في المناجم. - اتفاقية العمل العربية رقم /١٣/ المبرمة بشأن بيئة العمل.</p>	<p>الباب الثاني وقاية وسلامة وصحة الاجراء في المؤسسة وظوراء العمل الفصل الاول وقاية وسلامة وصحة الاجراء المادة ٨٨ - مع الاحتفاظ باحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز ١٩٣٢ "المعدل" والمتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة والمزرعة وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذا للمرسوم الاشتراعي الانف الذكر ولغيره من المراسيم وبالمعايير الدولية التي تعتمدها الدولة اللبنانية وبأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود، يجب ان تكون المؤسسات المنصوص عليها في</p>	<p>-</p>

المادة (٤) من هذا القانون مهيأة على وجه يضمن وقاية وسلامة وصحة الاجراء، وملائمة لقدراتهم البشرية. ويجب ان تراعى في تركيب الالات والقطع الميكانيكية واجهزة الانتقال والادوات والعدد وحفظها شروط السلامة التي تحددها القوانين والانظمة المرعية الاجراء.

المادة ٨٩ - تحدد بمرسوم او مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزارة العمل وبعد استطلاع رأي وزارة الصحة العامة:

١ - التدابير العامة للوقاية والسلامة والصحة التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها، ولا سيما مايتعلق منها بتدابير الاسعافات الاولية والانارة واللون والتهوئة وتجديد الهواء والضجيج والارتجاج والتعرض للاشعاعات بأنواعها والضغط الجوي والحرارة والرطوبة والمياه الصالحة للشرب والمراحيض واخراج الغبار بانواعه والدخان وحمل الانتقال والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق....

٢ - التدابير الخاصة التي تقتضيها الضرورات في بعض الحرف وبعض انواع العمل.

المادة ٩٠ - في كل ما يتعلق بتطبيق القوانين والمراسيم المشار اليها في المواد السابقة، يجب على مفتش العمل ان ينذر اصحاب العمل او ممثليهم بوجوب تقيدهم بتلك الاحكام قبل ان ينظم محضرا بحقهم.

المادة ٩١ - ينظم هذا الانذار خطيا ويدون في سجل معد لهذه الغاية ويؤرخ ويوقع وتعين فيه المخالفات الملحوظة ومهل ازالتها.

المادة ٩٢ - يحظر على كل صاحب عمل او مدير او متولي الادارة او رئيس ورشة

وبصورة عامة على كل شخص له سلطة على الاجراء ان يسمح بادخال او توزيع المشروبات الكحولية والمخدرات كافة الى المؤسسات المذكورة في المادة (٤) من هذا القانون. كذلك يحظر دخول اشخاص في حالة السكر او تحت تأثير مخدرات الى هذه المؤسسات واقامتهم فيها.

المادة ٩٣ - ١ - اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة والصحة المفروضة عليه بموجب احكام هذا الفصل والمراسيم التطبيقية له بعد تبليغه الانذار الموجه اليه من قبل مفتش العمل وانقضاء المهلة المحددة فيه، يحق لوزير العمل بناء على اقتراح المدير العام ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا لمدة لا تتجاوز عشرة ايام في حال وجود خطر على وقاية وسلامة وصحة الاجراء، على ان تدفع اجور هؤلاء كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

يقوم جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بضبط المخالفة بموجب محضر، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس، يمكن الاعتراض على المحاضر المنظمة امام مدير عام وزارة العمل ضمن مهلة اسبوع من تاريخ تنظيمها.

٢ - مع الاحتفاظ بما جاء في المادة (٢٤١) وما يليها من هذا القانون، تحال المحاضر الى المحكمة الجزائية المختصة فتتظر في المخالفة وتصدر حكمها في الموضوع. وفي حال ثبوت المخالفة تعين في الحكم المهلة التي يجب ان تنفذ خلالها اعمال الوقاية والسلامة والصحة. واذا لم تنفذ هذه الاعمال ضمن المهلة المعينة، فللمحكمة ان تقضي باقفال المؤسسة.

المادة ٩٤ - على جميع المؤسسات التي تخضع لهذا القانون والتي يزيد عدد الاجراء لديها عن خمسة عشر اجيرا ان يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال وجوده وذلك لمراقبة حالة الاجراء الصحية ووسائل الوقاية والسلامة والصحة في اماكن العمل والمساهمة في التخفيف من خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل.

يحق لعدة مؤسسات الاتفاق في ما بينها لايجاد مصلحة طبابة واحدة.

على هذه المؤسسات ابلاغ وزارة العمل عن اسم الطبيب او اطباء العمل لديها.

المادة ٩٥ - ان الفحص الطبي للاجراء، قبل استخدامهم، هو ملزم بصرف النظر عن عدد الاجراء في المؤسسة.

المادة ٩٦ - يجوز لوزير العمل، بناء على اقتراح المدير العام، ان يصدر قرارات يحدد فيها التدابير اللازمة لرفاهية الاجراء في المؤسسات بعد التشاور مع اصحاب العمل والاجراء المعنيين.

<p>ان المادة /٩٧/ من المشروع، اخذت بمضمون المادة الاولى من القانون الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ الحالي مع صياغة جديدة والتعديلات التالية:</p> <p>(١) - ان تنفيذ الاحكام المتعلقة بطوارئ العمل والواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني من مشروع تعديل قانون العمل تبقى سارية المفعول الى حين وضع فرع ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ.</p> <p>(٢) - يخضع المتدرب ايضا لاحكام طوارئ العمل سندا لاحكام المادة (٢) فقرة (١) من اتفاقية العمل الدولية رقم /١٧/ المبرمة والمتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل.</p> <p>(٣) - ان مفهوم عقد العمل كما حدد في المادة الاولى فقرة (١) من المشروع يتطابق مع احكام الفقرة الاولى من المادة ٦٢٤ موجبات وعقود.</p>	<p>اتفاقية العمل الدولية رقم /١٧/ المبرمة بشأن التعويض عن حوادث العمل:</p> <p>المادة ٢: (١) تطبق القوانين واللوائح الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل على العمال والمستخدمين والتلاميذ الصناعيين الذين تستخدمهم أي مؤسسات او مشاريع او منشآت من أي نوع.....</p>	<p>الفصل الثاني طوارئ العمل</p> <p>احكام اولية</p> <p>المادة ٩٧ - الى ان يوضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي موضع التنفيذ يخضع لاحكام هذا الفصل الاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بأجير او متدرب مرتبط بعقد عمل وفق احكام هذا القانون، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور او بمناسبة تنفيذه.</p>	<p>طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة قانون صادر بمرسوم مرسوم اشتراعي رقم ١٣٦ صادر في ١٦ ايلول سنة ١٩٨٣ طوارئ العمل</p> <p>معدل بموجب: القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٠٥/٢٠٠٠ يلغي: المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٠٤/٠٥/١٩٤٣</p> <p>الفصل الاول احكام اولية</p> <p>المادة الاولى - يخضع لاحكام هذا المرسوم الاشتراعي الاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط بعقد الاستخدام بمفهوم المادة (٦٢٤) فقرتها الاولى من قانون الموجبات والعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور او بمناسبة تنفيذ هذا العقد.</p>
<p>ان المادة /٩٨/ من المشروع جاءت اوسع نطاقا من المادة (٢) من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ لجهة شمولها ايضا المتدرب وصاحب العمل.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٩٨ - لا يحق للاجير او المتدرب المشار اليه في المادة السابقة التذرع تجاه صاحب العمل او وراثته، وبسبب الاصابة التي يتعرض لها اثناء العمل او بمناسبةه، بأي نص قانوني غير احكام هذا الفصل.</p>	<p>المادة ٢ - لا يحق للاجير المشار اليه في المادة السابقة، التذرع بسبب الاصابة التي يتعرض لها اثناء العمل او بمناسبةه بأي نص قانوني غير احكام هذا المرسوم الاشتراعي.</p>
<p>ان المادة /٩٩/ من المشروع بالاضافة الى ادخالها كلمة "المتدرب" الى مضمونها، عدلت قيمة التعويض عن طوارئ العمل لجهة زيادتها وذلك للأسباب التالية:</p> <p>(١) - ان القيمة المحددة عام ١٩٨٣، تاريخ صدور المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ لم تعد مقبولة في اليوم الحاضر، ان لجهة القيمة الفعلية للاجر المقابل لايام التعطيل بسبب طوارئ العمل او لجهة القوة الشرائية الحالية للحد الأدنى الرسمي للاجور.</p>	<p>-</p>	<p>التعويضات</p> <p>المادة ٩٩ - اذا سبب الحادث للاجير او المتدرب عجزا دائما كلياً، وكان اجره الحد الأدنى الرسمي للاجور، حق له ان يتقاضى تعويضاً يعادل:</p> <p>١٨٠٠ يوم من اجره المتوسط، اذا كان عمره اقل من ٣٥ سنة.</p> <p>١٥٠٠ يوم من اجره المتوسط، اذا كان عمره اكثر من ٣٥ سنة واقل من ٥٠ سنة.</p> <p>١٢٠٠ يوم من اجره المتوسط اذا كان</p>	<p>الفصل الثاني في التعويضات</p> <p>المادة ٣ - اذا سبب الحادث للاجير عجزا مستديماً كلياً، وكان اجره لا يتعدى الحد الأدنى الرسمي للاجور، حق له ان يتقاضى تعويضاً يعادل:</p> <p>٨٠٠ يوم من اجره المتوسط، اذا كان عمره اقل من ٣٥ سنة.</p> <p>٧٠٠ يوم من اجره المتوسط، اذا كان عمره اكثر من ٣٥ سنة واقل من ٥٠ سنة.</p>

<p>(٢) - حتى الزيادة المقترحة فانها لا توازي عمليا وانسانيا العجز الدائم الكلي الذي قد يتعرض له الاجير والمتدرب، والذي يلحق، بالتالي، ضررا كبيرا بقدرتهما على الكسب.</p>		<p>عمره اكثر من ٥٠ سنة. واذا تجاوز الاجر الحد الادنى الرسمي للاجور، لا يحق للاجير او المتدرب ان يتقاضى اضافة الى التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة سوى: - نصف هذه التعويضات عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن الحد الادنى الرسمي للاجور ولغاية ضعف هذا الحد. - ربع هذه التعويضات عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن ضعف الحد الادنى الرسمي للاجور.</p>	<p>٦٠٠ يوم من اجره المتوسط، اذا كان عمره اكثر من ٥٠ سنة. واذا تجاوز الاجر الحد الادنى الرسمي للاجور، لا يحق للاجير ان يتقاضى، اضافة الى التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة سوى: - ربع هذه التعويضات عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن الحد الادنى للاجور ولغاية ضعف هذا الحد. - ثمن هذه التعويضات عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن ضعف الحد الادنى الرسمي للاجور.</p>
--	--	---	---

<p>ان نص المادة /١٠٠/ من المشروع جاء مطابقا لنص المادة /٤/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦، مع الإشارة الى انه الحق بالفصل الثاني من الباب الثاني من المشروع الجدولان رقم (١) ورقم (٢) الحاليان.</p>	<p align="center">-</p>	<p>المادة ١٠٠ - اذا سبب الحادث عجزا دائما جزئيا حق للمصاب ان يتقاضى تعويضا يتناسب مع الخسارة التي لحقت بقدرته على الكسب، وهذه القدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز دائما كليا.</p> <p>اذا كان العطب مذكورا في الجدولين الملحقين بالفصل الحالي كانت الخسارة التي لحقت بالاجير المصاب او المتدرب في مقدرتهما على الكسب معادلة للنسبة المئوية المعنية في الجدولين المذكورين.</p> <p>اما اذا كان العطب غير مذكور في هذين الجدولين فيعود لمجلس العمل التحكيمي حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الاجير او المتدرب المصاب على الكسب، بعد ان يأخذ بعين الاعتبار خبرته وكفاءته في العمل.</p>	<p>المادة ٤ - اذا سبب الحادث عجزا مستديما جزئيا، حق للمصاب ان يتقاضى تعويضا يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب. وهذه المقدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز مستديما كليا.</p> <p>اذا كان العطب مذكورا في الجدول الملحق بهذا المرسوم الاشتراعي (الملحق رقم ١) كانت الخسارة التي لحقت بالاجير المصاب في مقدرته على الكسب، معادلة للنسبة المئوية المعنية في الجدول المذكور. اما اذا كان العطب غير مذكور في هذا الجدول، فيعود لمجلس العمل التحكيمي، حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الاجير المصاب على الكسب، بعد ان يؤخذ بعين الاعتبار خبرة الاجير وكفاءته في العمل.</p>
---	-------------------------	---	---

<p>المادة ٥ - إذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر ان يتقاضى دون فرق بين ايام العمل وايام التعطيل تعويضاً قدره ثلاثة ارباع الاجر اليومي الاخير. ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوماً على سنة اذا كان الاجر اسبوعياً، واجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر اذا كان الاجر يسد كل خمسة عشر يوماً، والاجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين اذا كان الاجر مشاهرة.</p> <p>يدفع التعويض اليومي في المكان والزمان التي يحصل فيها الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً.</p>	<p>المادة ١٠١ - اذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الاول الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر ان يتقاضى، دون فرق بين ايام العمل وايام التعطيل، تعويضاً يومياً قدره ثلاثة ارباع الاجر اليومي الاخير. ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوماً على سنة اذا كان الاجر اسبوعياً، واجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر اذا كان الاجر يسد كل خمسة عشر يوماً، والاجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين اذا كان الاجر مشاهرة. وفي حال تبين ان العجز اصبح دائماً تطبق عندئذ احكام المادة (١٠٠) من هذا القانون.</p> <p>يدفع التعويض في شكل مدفوعات دورية في المكان والزمان اللذين يحصل فيهما الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً، على انه يجوز دفع التعويض في شكل مبلغ اجمالي اذا تم التأكد من ان المبلغ سيستخدم استخداماً سليماً.</p>	<p>المادة ١٠١ - اذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الاول الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر ان يتقاضى، دون فرق بين ايام العمل وايام التعطيل، تعويضاً يومياً قدره ثلاثة ارباع الاجر اليومي الاخير. ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوماً على سنة اذا كان الاجر اسبوعياً، واجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر اذا كان الاجر يسد كل خمسة عشر يوماً، والاجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين اذا كان الاجر مشاهرة. وفي حال تبين ان العجز اصبح دائماً تطبق عندئذ احكام المادة (١٠٠) من هذا القانون.</p> <p>يدفع التعويض في شكل مدفوعات دورية في المكان والزمان اللذين يحصل فيهما الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً، على انه يجوز دفع التعويض في شكل مبلغ اجمالي اذا تم التأكد من ان المبلغ سيستخدم استخداماً سليماً.</p>	<p>المادة ٥ - إذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، حق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر ان يتقاضى دون فرق بين ايام العمل وايام التعطيل تعويضاً قدره ثلاثة ارباع الاجر اليومي الاخير. ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوماً على سنة اذا كان الاجر اسبوعياً، واجرة خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر اذا كان الاجر يسد كل خمسة عشر يوماً، والاجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين اذا كان الاجر مشاهرة.</p> <p>يدفع التعويض اليومي في المكان والزمان التي يحصل فيها الدفع عادة في المؤسسة ولا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً.</p>
<p>ان المادة /١٠٢/ من المشروع، بالاضافة الى اشارتها الى المتدرب، زادت قيمة التعويض لورثة الاجير المتوفي نتيجة طارئ عمل عن قيمة التعويض المحددة في المادة /٦/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه للاسباب التي ذكرت سابقاً.</p>	<p>المادة ١٠٢ - اذا ادى الحادث الى وفاة الاجير او المتدرب وكان اجره لا يتعدى الحد الادنى الرسمي للاجور، يستحق لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٠٨/٢، تعويضاً يعادل اجرة ١٨٠٠ يوم. بالاضافة الى التعويض المذكور اعلاه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن وذلك لغاية خمسة اضعاف الحد الادنى الرسمي للاجور.</p> <p>اذا تجاوز الاجر الحد الادنى الرسمي للاجور تطبق على ورثة الاجير احكام المادة (٩٩) من هذا القانون.</p>	<p>المادة ١٠٢ - اذا ادى الحادث الى وفاة الاجير، وكان اجره لا يتعدى الحد الادنى الرسمي للاجور يستحق لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٠٨/٢، تعويضاً حده الاقصى اجرة ٥٠٠ يوم.</p> <p>واذا تجاوز الاجر الحد الادنى الرسمي للاجور، لا يحق لورثة الاجير سوى:</p> <p>- ربع التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن الحد الادنى الرسمي للاجور ولغاية ضعف هذا الحد.</p> <p>- ثمن التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة عن الجزء من الاجر</p>	<p>المادة ٦ - اذا ادى الحادث الى وفاة الاجير، وكان اجره لا يتعدى الحد الادنى الرسمي للاجور يستحق لورثته المحددين في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٠٨/٢، تعويضاً حده الاقصى اجرة ٥٠٠ يوم.</p> <p>واذا تجاوز الاجر الحد الادنى الرسمي للاجور، لا يحق لورثة الاجير سوى:</p> <p>- ربع التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن الحد الادنى الرسمي للاجور ولغاية ضعف هذا الحد.</p> <p>- ثمن التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الاولى من هذه المادة عن الجزء من الاجر</p>

		الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى الرسمي للاجور. بالإضافة الى التعويض المذكور اعلاه، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن وذلك لغاية ضعفي الحد الأدنى الرسمي للاجور.
<u>ان مضمون المادة /١٠٣/ من المشروع،</u> باستثناء فقرتها الاخيرة، هو ذاته في المادة /٧/ من المرسوم الاشتراعي المذكور سابقا. اما الفقرة الاخيرة من المادة /١٠٣/ فجاءت لصالح الاجير المصاب ليعوض عليه بما يوازي القيمة الفعلية للضرر بتاريخ صدور الحكم عن مجلس العمل التحكيمي.	<u>المادة ١٠٣ -</u> ان الاجر المتوسط الذي يتخذ اساسا لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد (١٠٠) و (١٠١) و (١٠٢) من هذا القانون هو الاجر الذي تقاضاه المصاب نقدا او عينا بتاريخ الحادث ووفقا للاسس المحددة في المادة (١٠١) من هذا القانون. ولا يجوز ان يقل متوسط الاجر عن الحد الأدنى الرسمي للاجور. وتطبق هذه القاعدة ايضا على الاجراء غير الخاضعين لهذا الحد. لمجلس العمل التحكيمي في مطلق الاحوال ان يجعل التعويض المحكوم به موازيا للضرر الفعلي وفقا لقيمه بتاريخ الحكم.	<u>المادة ٧ -</u> ان الاجر المتوسط الذي يتخذ اساسا لحساب التعويضات المنصوص عليها في المواد ٣ و ٤ و ٦ اعلاه، هو الاجر الذي تقاضاه المصاب نقدا او عينا بتاريخ الحادث ووفقا للاسس المحددة في المادة ٥ من هذا المرسوم الاشتراعي. ولا يجوز في مطلق حال ان تقل الاجرة المتوسطة عن الحد الأدنى الرسمي للاجور. وتطبق هذه القاعدة ايضا على الاجراء غير الخاضعين لهذا الحد.
<u>ان نص المادة /١٠٤/ من المشروع</u> جاء مشابها لنص المادة /٨/ من المرسوم الاشتراعي المذكور سابقا، مع اضافة كلمة "الاتفاقات الاخرى" التي يخضع لها الاجراء، بعد ان كثرت في يومنا هذا الاتفاقات التي تنظم وترعى العلاقة المهنية بين اصحاب العمل والاجراء وتعطي هؤلاء منافع مادية اكثر فائدة لهم.	<u>المادة ١٠٤ -</u> تضاف عند الاقتضاء التعويضات المستحقة بموجب هذا الفصل الى التعويضات الاخرى المستحقة للاجراء بموجب الفصول او الابواب الاخرى من هذا القانون او قانون الضمان الاجتماعي او القوانين والاتفاقات الاخرى التي يخضعون لها.	<u>المادة ٨ -</u> تضاف عند الاقتضاء التعويضات المستحقة بموجب هذا المرسوم الاشتراعي الى التعويضات الاخرى المستحقة للاجراء بموجب قانون العمل او قانون الضمان الاجتماعي او القوانين الاخرى التي يخضعون لها.
<u>ان المادة /١٠٥/ من المشروع،</u> ورد مضمونها في المادة /٨٢/ من القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ المتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين الذي الغى المادة /٩/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦.	<u>المادة ١٠٥ -</u> اذا تبين ان الاجير او المتدرب تسبب عمدا بالحادث الذي جعله معوقا وحاملا لبطاقة المعوق الشخصية لا يحق له التعويضات المذكورة في هذا القانون، ويحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة وفقا للاحكام المعمول بها، انما يستفيد من كافة المساعدات المرضية	<u>المادة ٩ -</u> لا يترتب أي تعويض من التعويضات المحددة في هذا المرسوم الاشتراعي اذا ثبت ان الاجير تسبب بالحادث قصدا.

		والمعاينات والخدمات المنصوص عليها في هذا القانون.	
<p><u>المادة ١٠</u> – لا يحق لورثة الاجير الاجنبي المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي اذا كانوا مقيمين خارج الاراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث. يستثنى من احكام هذه المادة الاجراء الاجانب التابعين لدولة تمنح اللبنانيين في هذا الموضوع الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها.</p>	<p><u>المادة ١٠٦</u> – يحق لورثة الاجير الاجنبي بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل اذا كان الاجنبي من رعايا دولة ابرمت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٩ المتعلقة بالمساواة بالمعاملة (التعويض عن حوادث العمل ١٩٢٥).</p>	<p><u>المادة ١٠٦</u> – يحق لورثة الاجير الاجنبي بالتعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل اذا كان الاجنبي من رعايا دولة ابرمت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٩ المتعلقة بالمساواة بالمعاملة (التعويض عن حوادث العمل ١٩٢٥).</p>	<p><u>ان نص المادة ١٠٦/ من المشروع</u> جاء مخالفا لنص المادة /١٠/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه، باعتبار ان لبنان ملزم بتطبيق احكام المادة (١) في فقرتها (١) و (٢) من الاتفاقية الدولية رقم /١٩/ المبرمة، مع التذكير مجددا بان الاتفاقيات المبرمة تأتي في مرتبة اعلى من التشريع الوطني.</p>
<p><u>المادة ١١</u> – يحق للاجير المصاب او لاصحاب الحق من بعده بالاضافة الى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى احكام هذا المرسوم الاشتراعي مقاضاة مسيبي الحادث، غير صاحب العمل او وراثته وفقا لقواعد الحق العادي، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهم من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل ايضا وعلى كامل مسؤوليته نيابة عن الاجير، المصاب او اصحاب الحق من بعده، اقامة هذه الدعوى اذا اهمل هؤلاء اقامة الدعوى المشار اليها.</p> <p>يحق لصاحب العمل ان يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة اجيره وفقا لاحكام هذا المرسوم الاشتراعي التعويضات المحكوم بها لمصلحة اجيره وفقا لقواعد الحق العادي.</p>	<p><u>المادة ١٠٧</u> – يحق للاجير او المتدرب او لاصحاب الحق من بعدهما، بالاضافة الى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى احكام هذا الفصل، مقاضاة مسيبي الحادث، غير صاحب العمل او وراثته، وفقا لاحكام القانون العام، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهما من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل ايضا وعلى كامل مسؤوليته اقامة هذه الدعوى، نيابة عن الاجير او المتدرب او اصحاب الحق من بعدهما اذا اهمل هؤلاء اقامتها.</p> <p>يحق لصاحب العمل ان يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة اجيره او لمصلحة المتدرب لديه، وفقا لاحكام هذا الفصل، التعويضات المحكوم بها لمصلحة اجيره او لمصلحة المتدرب وفقا لاحكام القانون العام.</p>	<p><u>المادة ١٠٧</u> – يحق للاجير او المتدرب او لاصحاب الحق من بعدهما، بالاضافة الى الدعوى التي تقام من قبلهم بمقتضى احكام هذا الفصل، مقاضاة مسيبي الحادث، غير صاحب العمل او وراثته، وفقا لاحكام القانون العام، بالتعويض عن الضرر اللاحق بهما من جراء الحادث المذكور. كما يحق لصاحب العمل ايضا وعلى كامل مسؤوليته اقامة هذه الدعوى، نيابة عن الاجير او المتدرب او اصحاب الحق من بعدهما اذا اهمل هؤلاء اقامتها.</p> <p>يحق لصاحب العمل ان يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة اجيره او لمصلحة المتدرب لديه، وفقا لاحكام هذا الفصل، التعويضات المحكوم بها لمصلحة اجيره او لمصلحة المتدرب وفقا لاحكام القانون العام.</p>	<p><u>ان المادة ١٠٧/ من المشروع</u> مأخوذة من مضمون المادة (١١) من المرسوم الاشتراعي المذكور ، مع اضافة كلمة "المتدرب" الى النص الجديد المقترح واجراء بعض التعديل في الصياغة.</p>
<p><u>المادة ١٢</u> – الغي نص المادة ١٢ بموجب الفقرة (أ) من المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ واستبدل بالنص الاتي:</p>	<p><u>المادة ١٠٨</u> – يتوجب على كل صاحب عمل ان يجري الزاميا عقود تأمين مع شركة تأمين</p>	<p><u>المادة ١٠٨</u> – يتوجب على كل صاحب عمل ان يجري الزاميا عقود تأمين مع شركة تأمين</p>	<p><u>ان المادة ١٠٨/ من المشروع</u> اتت فقرتها (أ) مستمدة من نص المادة /١٢/ المعدلة من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦.</p>

<p>اما الفقرة (ب) من المادة /١٠٨/ فهي جديدة ومأخوذة ايضا من المادة /٧٧/ فقرة (ب) من قانون ٢٠٠٠/٢٢٠ (بشأن حقوق اشخاص المعوقين).</p>		<p>لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا الفصل. ب - اذا لم يتقيد صاحب العمل بأجراء عقود التأمين المذكورة اعلاه يترتب عليه تسديد غرامة قدرها ضعفي متوسط قيمة قسط التأمين.</p>	<p>يترتب على كل صاحب عمل بأن يجري الزاميا عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي.</p>
<p><u>ان المادة /١٠٩/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /١٣/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه مع تعديل في الصياغة وشمول احكامها "المتدرب".</p>	<p><u>المادة ١٠٩ -</u> يحق للاجير او المتدرب - ولاصحاب الحق من بعدهما مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معا بالتعويضات المترتبة بموجب احكام هذا الفصل. تحل شركة التأمين التي تكون قد سددت التعويض الى الاجير او المتدرب محل صاحب العمل في ممارسة حقوقه. في حال اعلان افلاس صاحب العمل لا تدخل المبالغ المترتبة على شركة التأمين في حساب موجودات طابق الافلاس.</p>	<p><u>المادة ١٣ -</u> يحق للاجير ولاصحاب الحق من بعده، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معا بالتعويضات المترتبة بموجب احكام هذا المرسوم الاشتراعي. تحل الشركة الضامنة التي تكون قد سددت التعويض الى الاجير محل صاحب العمل في ممارسة حقوقه. في حال اشهار افلاس صاحب العمل لا تدخل المبالغ المترتبة على الشركة الضامنة في حساب موجودات طابق الافلاس.</p>	<p><u>المادة ١٤ -</u> ان ديون الاجير المصاب بطارئ عمل او اصحاب الحق من بعده يكفلها امتياز خاص على مجموع الاموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وبالإضافة الى ذلك فهي مكفولة ايضا بتأمين جبري على اموال صاحب العمل غير المنقولة. يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي امر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته والتعويضات المضمونة، وذلك اما حكما او بناء لطلب الاجير او اصحاب الحق من بعده. تبقى مفاعيل التأمين الاحتياطي المشار اليه اعلاه، مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، او لغاية حصول مصالح قضائية بشأنه وفقا لما نصت عليه المادة (٣٠) من هذا المرسوم الاشتراعي. لا تطبق احكام هذه المادة على الاموال غير المنقولة العائدة للاملاك العمومية.</p>
<p><u>ان المادة /١١٠/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /١٤/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه مع التعديلات والاضافات التالية: - شملت احكامها ايضا المتدرب. - اضيفت عبارة "وفقا لذات التصنيف الذي يعود للاجر بموجب احكام المادة /٥٩/ من هذا القانون". - حذفت الفقرة الاخيرة من المادة /١٤/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦.</p>	<p><u>المادة ١١٠ -</u> ان ديون الاجير او المتدرب - المصاب بطارئ عمل او اصحاب الحق من بعدهما يكفلها امتياز خاص على مجموع الاموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وفقا لذات التصنيف الذي يعود للاجر بموجب احكام المادة (٥٩) من هذا القانون. وبالإضافة الى ذلك فهي مكفولة ايضا بتأمين جبري على اموال صاحب العمل غير المنقولة. يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي امر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته والتعويضات التي يتضمنها، وذلك اما عفوا او بناء لطلب الاجير او المتدرب او صاحب الحق من بعدهما. تبقى مفاعيل التأمين المشار اليه اعلاه مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، او لغاية حصول مصالح قضائية بشأنه وفقا لما نصت عليه المادة (١٢٥) من هذا</p>	<p><u>المادة ١٤ -</u> ان ديون الاجير المصاب بطارئ عمل او اصحاب الحق من بعده يكفلها امتياز خاص على مجموع الاموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وبالإضافة الى ذلك فهي مكفولة ايضا بتأمين جبري على اموال صاحب العمل غير المنقولة. يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي امر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته والتعويضات المضمونة، وذلك اما حكما او بناء لطلب الاجير او اصحاب الحق من بعده. تبقى مفاعيل التأمين الاحتياطي المشار اليه اعلاه، مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، او لغاية حصول مصالح قضائية بشأنه وفقا لما نصت عليه المادة (٣٠) من هذا المرسوم الاشتراعي. لا تطبق احكام هذه المادة على الاموال غير المنقولة العائدة للاملاك العمومية.</p>	<p><u>المادة ١٤ -</u> ان ديون الاجير المصاب بطارئ عمل او اصحاب الحق من بعده يكفلها امتياز خاص على مجموع الاموال المنقولة العائدة لصاحب العمل وبالإضافة الى ذلك فهي مكفولة ايضا بتأمين جبري على اموال صاحب العمل غير المنقولة. يعود لرئيس مجلس العمل التحكيمي امر تحديد شروط ماهية التأمين ومشمولاته والتعويضات المضمونة، وذلك اما حكما او بناء لطلب الاجير او اصحاب الحق من بعده. تبقى مفاعيل التأمين الاحتياطي المشار اليه اعلاه، مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، او لغاية حصول مصالح قضائية بشأنه وفقا لما نصت عليه المادة (٣٠) من هذا المرسوم الاشتراعي. لا تطبق احكام هذه المادة على الاموال غير المنقولة العائدة للاملاك العمومية.</p>

<p>ان المادة /١١١/ من المشروع مأخوذة من المادة /١٥/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه.</p>	<p>-</p>	<p>القانون. المادة ١١١ ان التعويض المؤقت قابل للتنازل عنه لمصلحة الغير. كما وانه قابل ايضا للحجز ضمن المعدلات والشروط المطبقة على اجور الاجراء. لا يجوز التنازل عن تعويض العجز الدائم او الوفاة الا في حدود ربع قيمته، وذلك ايفاء لديون ناتجة عن مواد غذائية. اما الديون المترتبة لقاء نفقات طبية او صيدلانية او استشفاء او دفن، فهي غير قابلة للحجز او للتنازل.</p>	<p>المادة ١٥ - ان التعويض المؤقت قابل للتنازل عنه لمصلحة الغير. كما وانه قابل ايضا للحجز ضمن المعدلات والشروط المطبقة على اجور الاجراء. لا يجوز التنازل عن تعويض العجز الدائم او الوفاة الا في حدود ربع قيمته، وذلك ايفاء لديون ناتجة عن مواد غذائية. اما الديون العائدة الى نفقات طبية او صيدلانية او استشفاء او دفن، فهي غير قابلة للحجز او للتنازل.</p>
<p>ان المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦، حذف نصها من المشروع باعتبار ان مضمونها قد ورد في اكثر من مادة في هذا المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>الفصل الثالث في المعالجة الطبية المادة ١٦ - تحدد بقرارات تصدر عن وزير العمل وبعد اخذ رأي وزارة الصحة العامة للتدابير العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة والوقاية والصحة والاسعافات الاولية الواجب تطبيقها على المشاريع الخاضعة لاحكام هذا المرسوم الاشتراعي، وذلك حسب طبيعة ونشاط وعدد الاجراء العاملين في كل من هذه المشاريع.</p>
<p>ان المادة /١١٢/ من المشروع مستمدة من احكام المادة /١٧/ من المرسوم الاشتراعي المذكور اعلاه، مع تعديل واحد في الصياغة وشمول احكامها ايضا المتدرب.</p>	<p>-</p>	<p>المعالجة الطبية المادة ١١٢ - يتحمل صاحب العمل، مهما استمرت مدة انقطاع الاجير او المتدرب عن العمل من جراء حادث تعرض له بسبب العمل او بمناسبةه، جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية بما في ذلك نفقات المستشفى. كما يتحمل صاحب العمل ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات البروتيز وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الاجير او المتدرب المصاب.</p>	<p>المادة ١٧ - يتحمل صاحب العمل، مهما استمرت مدة انقطاع الاجير عن العمل بسبب الحادث الذي تعرض له بسبب العمل او بمناسبةه جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلية، بما في ذلك نفقات المستشفى. كما يتحمل صاحب العمل ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات البروتيز وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الاجير المصاب.</p>
<p>ان المادة /١١٣/ من المشروع مستمدة من</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١١٣ - يحق للأطباء والصيدال</p>	<p>المادة ١٨ يحق للأطباء والصيدال واصحاب</p>

<p>المادة /١٨/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ مع شمول احكامها ايضا المتدرب.</p>		<p>واصحاب المستشفيات مقاضاة صاحب العمل مباشرة لمطالبته بالديون التي توجب لهم عن تكاليف معالجة الاجير او المتدرب.</p>	<p>المستشفيات مقاضاة صاحب العمل مباشرة بالنسبة للديون المترتبة لهم عن تكاليف اصابة الاجير.</p>
<p><u>ان المادة /١١٤/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /١٩/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ مع حلول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي محل وزارة الصحة العامة في تحديد التعرفة. وشمول المتدرب ايضا باحكام هذه المادة.</p>		<p><u>المادة ١١٤ -</u> يحق للاجير والمتدرب المصاب اختيار طبيبه بنفسه وفي هذه الحال لا يترتب على صاحب العمل من النفقات الطبية والجراحية سوى المبلغ الذي يحدده مجلس العمل التحكيمي وذلك وفقا لتعرفة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.</p> <p>اذا ادخل الاجير او المتدرب المصاب المستشفى فلا يجوز ان تتجاوز النفقات التي يلزم بها صاحب العمل التعرفة المحددة في الاتفاقات التي يعقدها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع هذه المستشفيات مع اضافة ٣٠% عليها كحد اقصى.</p> <p>يحدد مجلس العمل التحكيمي ثمن اجهزة الادوات والاجهزة الطبية في حال وقوع اختلاف بين الفريقين بشأنها.</p>	<p><u>المادة ١٩ -</u> يحق للاجير اختيار طبيبه بنفسه. وفي هذه الحال لا يترتب على صاحب العمل عن النفقات الطبية والجراحية سوى المبلغ الذي يحدده مجلس العمل التحكيمي، وذلك وفقا لتعريفة يضعها المدير العام لوزارة الصحة العامة.</p> <p>اذا ادخل الاجير المصاب المستشفى، فلا يجوز ان تتجاوز النفقات التي يلزم بها صاحب العمل التعريفة المحددة في الاتفاقات التي تعقدها وزارة الصحة العامة مع هذه المستشفيات مع اضافة ٣٠% عليها كحد اقصى.</p> <p>يحدد مجلس العمل التحكيمي ثمن اجهزة الادوات والاجهزة الطبية في حال وقوع اختلاف بين الفريقين بشأنها.</p>
<p><u>ان المادة /١١٥/ من المشروع</u>، جاءت صياغتها اكثر وضوحا من المادة /٢٠/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦، كما شملت ايضا المتدرب باحكامها.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١١٥ -</u> اذا رفض الاجير او المتدرب الخضوع للمعالجة التي يعينها الطبيب المعالج، خسر كل حق في التعويض عن الجزء المتضرر الذي قد ينتج عن تقادم حالته بسبب رفضه هذا.</p>	<p><u>المادة ٢٠ -</u> اذا رفض الاجير الخضوع للمعالجة التي يعينها الطبيب المعالج، خسر كل حق في الجزء من الضرر الذي قد ينتج عن تقادم حالته بسبب رفضه هذا.</p>
<p><u>ان المادة /١١٦/ من المشروع</u>، جاءت مطابقة للمادة /٢١/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦، مع اضافة المتدرب الى احكامها.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١١٦</u> اذا لم يختار صاحب العمل الطبيب المعالج بنفسه حق له اثناء معالجة الاجير او المتدرب ان يطلب من رئيس مجلس العمل التحكيمي تعيين طبيب يتحمل نفقته للاطلاع على وضع الاجير او</p>	<p><u>المادة ٢١</u> اذا لم يختار صاحب العمل الطبيب المعالج بنفسه، حق له اثناء معالجة الاجير ان يطلب من رئيس مجلس العمل التحكيمي تعيين طبيب يتحمل نفقته، للاطلاع على وضع الاجير، وللطبيب المذكور حق زيارة الاجير</p>

		المتدرب، وللطبيب المذكور حق زيارة الاجير او المتدرب في أي وقت شاء بحضور الطبيب المعالج بعد ان يكون هذا الاجير قد اشعر مسبقا بالزيارة قبل حصولها بيومين. اذا رفض الاجير قبول الزيارة المشار اليه في هذه المادة، يحق لصاحب العمل بعد مراجعة رئيس مجلس العمل التحكيمي بالامر، التوقف عن دفع التعويض المؤقت.	في أي وقت شاء بحضور الطبيب المعالج، بعد ان يكون هذا الاجير قد اشعر مسبقا بالزيارة قبل حصولها بيومين. اذا رفض الاجير قبول الزيارة المشار اليه في هذه المادة، يحق لصاحب العمل بعد مراجعة رئيس مجلس العمل التحكيمي بالامر، التوقف عن دفع التعويض المؤقت.
<u>ان المادة /١١٧/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٢/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ مع شمول احكامها المتدرب ايضا.</u>	-	<u>المادة ١١٧ -</u> يتوجب على الطبيب المعالج اعطاء الاجير او المتدرب تقريراً طبياً يذكر فيه وضعه الصحي والعجز الدائم الكلي او الجزئي اللاحق به من جراء الحادث وكذلك الاجهزة الواجب استعمالها بالنسبة للاعضاء المعطوبة.	<u>المادة ٢٢ -</u> يتوجب على الطبيب المعالج اعطاء الاجير تقريراً طبياً يذكر فيه وضع الاجير الصحي والعجز المستديم الكلي او الجزئي اللاحق به من جراء الحادث، وكذلك الاجهزة الواجب استعمالها بالنسبة للاعضاء المعطوبة.
<u>ان المادة /١١٨/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٣/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦.</u>	-	<u>المادة ١١٨ -</u> يحق لكل من الفريقين الاعتراض على مضمون التقرير الطبي المشار اليه في المادة السابقة امام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ تبليغه التقرير المذكور.	<u>المادة ٢٣ -</u> يحق لكل من الفريقين الاعتراض على مضمون التقرير الطبي المشار اليه في المادة السابقة امام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال خمسة ايام من تاريخ تبليغه التقرير المذكور.
<u>ان المادة /١١٩/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٤/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ مع ادخال عليها التعديلات التالية:</u> - اضافة المتدرب الى احكامها. - اصبح التصريح يقدم الى وزارة العمل بدلا من قلم مجلس العمل التحكيمي.... وذلك توافقا مع المرسوم رقم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل (المادة ٣٨ منه). - التصريح يجب ان يتضمن، الى جانب طارئ العمل، امراض المهنة والحالات المشتبها بها وذلك تطبيقا لاحكام المادة /٥٥/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة.	<u>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</u> <u>المادة ٥٥:</u> يجب اخطار السلطات عن حالات اصابات العمل، او امراض المهنة، وعن الحالات المشتبها فيها، حسب الاصول.	<u>التصريح عن طارئ العمل واصول التحقيق فيه</u> <u>المادة ١١٩ -</u> يتوجب على كل صاحب عمل او ممثله ان يصرح عن كل طارئ عمل يصيب اجيره او المتدرب لديه وعن امراض المهنة وعن الحالات المشتبها فيها، حسب الاصول. يقدم التصريح الى وزارة العمل في مهلة ثلاثة ايام من تاريخ وقوعه ويدون في سجل خاص معد لهذه الغاية. يجب ان يذكر في التصريح: - اسم الاجير او المتدرب المصاب ومحل اقامته واجره والاخير وجنسيته. - اسم صاحب العمل ومحل اقامته.	<u>الفصل الرابع</u> <u>في التصريح عن طارئ العمل واصول التحقيق فيه</u> <u>المادة ٢٤ -</u> يتوجب على صاحب عمل او ممثله ان يصرح عن كل طارئ عمل يصيب اجيره. يقدم التصريح الى قلم مجلس العمل التحكيمي ذي الصلاحية في المنطقة التي وقع فيها الحادث، في مهلة ثلاثة ايام من تاريخ وقوعه ويدون في سجل خاص معد لهذه الغاية. يجب ان يذكر في التصريح: - اسم الاجير المصاب ومحل اقامته واجره والاخير وجنسيته.

		<p>- مكان حصول الحادث. - نوعية الاصابة وطبيعتها وظروفها. يرفق بالتصريح شهادة طبية يذكر فيها حالة المصاب والنتائج المرتقبة للاصابة والتاريخ الذي يمكن اعطاء تقرير نهائي بها.</p>	<p>- اسم صاحب العمل ومحل اقامته. - مكان حصول الحادث. - نوعية الاصابة وطبيعتها وظروفها. يرفق بالتصريح شهادة طبية يذكر فيها حالة الاجير المصاب والنتائج المرتقبة للاصابة والتاريخ الذي يمكن اعطاء تقرير نهائي بها.</p>
<p><u>ان المادة /١٢٠/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٢٥/ من المرسوم الاشتراعي المذكور مع اضافة "المتدرب" الى احكامها، كما حلت وزارة العمل محل قلم مجلس العمل التحكيمي باعتبارها الجهة التي يتوجب تبليغها عن نتائج الاصابة، حتى اذا حصل أي نزاع حوله يكون باستطاعها التحقيق به والعمل على تسويته، وباعتبار أيضا ان المرسوم رقم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ المشار اليه سابقا اوجب في مادته (٨٣) ان يقدم التصريح الى وزارة العمل.</p>	-	<p><u>المادة ١٢٠ -</u> يترتب على الاجير او المتدرب ان يعلم وزارة العمل عن نتائج الاصابة التي لحقت به بموجب تقرير طبي يدون في السجل الخاص المشار اليه في المادة السابقة. كما يترتب على الاجير او المتدرب او ممثلها ابلاغ صاحب العمل نسخة عن التقرير الطبي المذكور.</p>	<p><u>المادة ٢٥ -</u> يترتب على الاجير ان يعلم قلم مجلس العمل التحكيمي عن نتائج الاصابة التي لحقت به بموجب تقرير طبي يدون في السجل الخاص المشار اليه في المادة السابقة. كما يترتب على الاجير او ممثله ابلاغ صاحب العمل نسخة عن التقرير الطبي المذكور.</p>
<p><u>ان المادة /١٢١/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٢٦/ من المرسوم الاشتراعي المذكور مع التعديل والاضافة التاليين: - شمول المتدرب باحكام المادة /١٢١/. - اضافة الجملة "في مطلق الاحوال....." الواردة في نهاية هذه المادة، وذلك بهدف ان يتأكد رئيس مجلس العمل التحكيمي من خلال تقرير يضعه مفتش عمل طبيب او خبير محلف من الخطأ المقصود الحاصل من قبل الطرف المدعى عليه او نتيجة اهماله، قبل اصدار قراره.</p>	-	<p><u>المادة ١٢١ -</u> اذا ادعى صاحب العمل ان الاجير او المتدرب تسبب بالحادث قصدا او ان الحادث نتج عن خطأ جسيم ارتكبه الاجير او المتدرب او اذا ادعى الاجير او المتدرب ان الحادث نتج عن خطأ او اهمال صاحب العمل او متولي الادارة يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي الواقع ضمن نطاقه مكان وقوع الحادث بالتحقيق في مكان حصول الحادث وبحضور الفريقين او ممثلهما ويترتب عليه الانتقال الى مكان وجود الاجير او المتدرب اذا تعذر على هذا الاخير المثول امامه بسبب وضعه الصحي. وفي مطلق الاحوال يجوز لمجلس العمل التحكيمي تكليف مفتش عمل طبيب او خبير محلف مختص للقيام بالمهام المذكورة اعلاه ووضع تقرير بذلك.</p>	<p><u>المادة ٢٦:</u> اذا ادعى صاحب العمل ان الاجير تسبب بالحادث قصدا او ان الحادث نتج عن خطأ جسيم ارتكبه الاجير، او اذا ادعى الاجير ان الحادث نتج عن خطأ او اهمال صاحب العمل او متولي الادارة، يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها في التحقق في الحادث المذكور وفي مكان حصوله وبحضور الفريقين او ممثلهما. ويترتب عليه الانتقال الى عند الاجير، اذا تعذر على هذا الاخير المثول امامه بسبب وضعه الصحي.</p>
<p><u>المادة /١٢٢/ من المشروع</u> جاء نصها مشابها لنص المادة /٢٧/ من المرسوم الاشتراعي</p>	-	<p><u>المادة ١٢٢ -</u> على رئيس مجلس العمل التحكيمي ان ينهي التحقيق في مهلة اقصاها</p>	<p><u>المادة ٢٧ -</u> على رئيس مجلس العمل التحكيمي ان ينهي التحقيق في مهلة اقصاها</p>

المذكور.		عشرة ايام من تاريخ تقديم الادعاء المشار اليه في المادة السابقة. ويقوم بابلاغ الفريقين قرار انتهاء التحقيق في مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ صدور القرار. ويحق لكل منهما استلام نسخة عنه بدون أي رسم.	عشرة ايام من تاريخ تقديم الادعاء المشار اليه في المادة السابقة. يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي بابلاغ الفريقين قرار انتهاء التحقيق في مهلة ٢٤ ساعة من تاريخ صدور القرار. ويحق لكل منهما استلام نسخة عنه بدون أي رسم.
ان المادة /١٢٣/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٨/ من المرسوم الاشتراعي المذكور مع صياغة جديدة.	-	المادة ١٢٣ - ينظر مجلس العمل التحكيمي الواقع ضمن نطاقه مكان وقوع الحادث في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق احكام هذا الفصل. وعليه ان يبيت في هذه الخلافات في مهلة لا تتجاوز ستة اشهر.	الفصل الخامس في الصلاحية واصول المحاكمة المادة ٢٨ - ينظر مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع الحادث فيها، في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي. وعلى المجلس المذكور ان يبيت في هذه الخلافات في مهلة لا تتجاوز ستة اشهر.
ان المادة /١٢٤/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٩/ من المرسوم الاشتراعي المذكور، مع الاشارة الى ان الباب الخامس من المشروع يتعلق بمجالس العمل التحكيمية.	-	المادة ١٢٤ - تطبق على نزاعات طوارئ العمل اصول وقواعد المراجعة المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون.	المادة ٢٩ - تطبق على نزاعات طوارئ العمل اصول وقواعد طرق المراجعة المنصوص عليها في القانون الصادر بتاريخ ٢١ تشرين الاول ١٩٨٠.
ان المادة /١٢٥/ من المشروع مأخوذة من المادة /٣٠/ من المرسوم الاشتراعي المذكور، مع شمول احكامها المتدرب ايضا.	-	المادة ١٢٥ - اذا حصلت مصالحة بين الفرقاء في نزاع ناتج عن تطبيق احكام هذا الفصل وطلب من مجلس العمل التحكيمي تدوين هذه المصالحة بقرار قضائي يترتب على المجلس ان يذكر في قراره تحت طائلة البطلان المطلق، الاجر الاساسي والعجز الدائم اللاحق بالاجير او بالمتدرب من جراء الحادث، وعند الاقتضاء اسم شركة التأمين الضامنة للحادث. وان هذه الاخيرة حلت محل صاحب العمل في موجهاته تجاه الاجير، فيمنع على هذا الاخير عند ذلك أي مطالبة في حق صاحب العمل تتعلق بالحادث المذكور.	المادة ٣٠ - اذا حصلت مصالحة بين الفرقاء في نزاع ناتج عن تطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي وطلب من مجلس العمل التحكيمي تدوين هذه المصالحة بقرار قضائي، يترتب على المجلس ان يذكر في قراره تحت طائلة البطلان المطلق، الاجر الاساسي والعجز الدائم اللاحق بالاجير من جراء الحادث، وعند الاقتضاء اسم شركة التأمين الضامنة للحادث، وان هذه الاخيرة حلت محل صاحب العمل في موجهاته تجاه الاجير، فيمنع على هذا الاخير عند ذلك اية مطالبة بحق صاحب العمل تتعلق بالحادث المذكور.
ان المادة /١٢٦/ من المشروع جاء نصها مطابقا لاحكام المادة /٣١/ من المرسوم	-	المادة ١٢٦ - تسقط دعوى التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل بمرور	المادة ٣١ - تسقط دعوى التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي

<p>الاشتراعي المذكور.</p>		<p>سنة من تاريخ وقوع الحادث او ختام التحقيق فيه وفقا لاحكام المادتين (١٢١) و (١٢٢) من هذا القانون، او من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت.</p>	<p>بمرور سنة من تاريخ وقوع الحادث او ختام التحقيق فيه وفقا لاحكام المادتين ٢٦ و ٢٧ اعلاه، او التوقف عن دفع التعويض المؤقت.</p>
<p><u>ان المادة /١٢٧/ من المشروع عدلت احكام المادة /٣٢/ من المرسوم الاشتراعي المذكور لجهة:</u> - الغاء عقوبة الحبس، وزيادة مقدار الغرامة النقدية وذلك بتوافق اعضاء اللجنة التي وضعت المشروع. - اضيفت عبارة تقضي بتضاعف العقوبة اذا تكررت خلال السنة نفسها. - ان الجهات التي يحق لها اقامة الدعوى وردت في القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ (في مادته ٧٧ - فقرة ج) المتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين.</p>	<p>-</p>	<p>العقوبات <u>المادة ١٢٧ -</u> كل مخالفة لاحكام المادة (١١٩) من هذا القانون تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف الحد الادنى الشهري الرسمي للاجور وخمسة عشر ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل، وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال السنة نفسها. وذلك بناء على دعوى يقيمها أي اجير او متدرب او أي نقابة في الشركة او المؤسسة او اية جهة اخرى ذات صلاحية.</p>	<p>الفصل السادس في العقوبات <u>المادة ٣٢ -</u> كل مخالفة لمضمون القرارات المنصوص عليها في المادة ١٦ من هذا المرسوم الاشتراعي وكذلك كل مخالفة لاحكام المادة ٢٤ منه، تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ ل.ل. و ٥٠٠٠ ل.ل. وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين، وتضاعف العقوبة عند التكرار. اضيفت الى المادة ٣٢ بموجب الفقرة (ج) من المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ الفقرة الاتية: كل صاحب عمل يخالف مضمون هذه المادة من هذا المرسوم الاشتراعي يحكم عليه من قبل مجلس العمل التحكيمي بغرامة بناء على دعوى يقيمها أي اجير او أي نقابة في الشركة او المؤسسة او اية جهة اخرى ذات صلاحية. تحدد قيمة هذه الغرامة بمبلغ يتراوح بين سنة (٦) وعشر (١٠) مرات الحد الادنى الرسمي للاجور.</p>
<p><u>ان المادة /١٢٨/ من المشروع مأخوذة من المادة /٣٣/ من المرسوم الاشتراعي المذكور، وحددت العقوبة سندا للبند (٦) من المادة /١٧٨/ من المشروع.</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٢٨ -</u> كل من يرفض او يرجىء بدون عذر مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وفقا لاحكام هذا الفصل، تطبيق بحقه احكام المادة (١٧٨) البند (٦) من هذا القانون.</p>	<p><u>المادة ٣٣ -</u> كل من يرفض او يرجىء بدون عذر مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وفقا لاحكام هذا المرسوم الاشتراعي، تطبيق بحقه احكام المادة ٧ من القانون الصادر بتاريخ ٢١ تشرين الاول سنة ١٩٨٠.</p>
<p><u>ان مضمون المادة /٣٤/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ جاء ذكره في المادة</u></p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>الفصل السابع احكام ختامية</p>

٢٥٠/ من المشروع.			<p>المادة ٣٤ - تلغى احكام المرسوم الاشتراعي رقم E.T./٢٥ الصادر بتاريخ ٤ ايار سنة ١٩٤٣ وتلغى ايضا جميع النصوص القانونية او النظامية التي تتعارض واحكام هذا المرسوم الاشتراعي او لا تتلاءم ومضمونه.</p>
<p>ان مضمون المادة /٣٥/ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ استبدل بالمادة /٢٥١/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٣٥ - يعمل بهذا المرسوم الاشتراعي بعد عشرة ايام من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.</p>
<p>ان الجدولين رقم (١) و (٢) المرفقين بالمرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ لم يطراً عليهما أي تعديل بانتظار تشكيل لجنة لاعادة النظر بمضمونيهما.</p>	-		<p>جدول رقم (١) الملحق بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ الصادر بتاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ بشأن، حوادث العمل جدول بمعدلات بعض انواع العطب التي تعتبر مؤدية الى عجز عن العمل جزئي مستديم</p> <p>بالمئة</p> <p>١٠٠ فقدان العينين فقداناً كاملاً ١٠٠ اختلال في العقل تام غير قابل للشفاء ١٠٠ فقدان الزراعين او اليدين فقدان مادة عظمية في الجمجمة في كامل سماكتها (مساحة ٦ سنتيمترات مربعة على الاقل) ٤٠ (مساحة ٣ الى ٦ سنتيمترات مربعة) ٢٠ فقدان مادة عظمية في الجمجمة على كامل مساحتها (بمساحة دون ٣ سنتيمترات مربعة) ١٠ نزع الفك التحتاني (بكامله) ٧٠ نزع جزء من الفك (القسم الاعلى بكامله او نصف القسم الادنى) ٤٠ فقدان عين واحدة ٣٥ صمم تام غير قابل للشفاء ٤٠ فقدان ذراع وساق ١٠٠ فقدان ذراع ورجل ١٠٠ فقدان يد وساق ١٠٠ فقدان يد ورجل</p>

			<p>فقدان الساقين او الرجلين ١٠٠</p> <p>قطع الفخذ (النصف الاعلى) ٦٠</p> <p>قطع الفخذ (النصف الادنى) ٥٠</p> <p>فقدان رجل بكاملها (انقطاع المفاصل في نقطة التقاء عظم الرجل بعظم الساق) ٤٥</p> <p>فقدان الرجل فقداً جزئياً (انقطاع المفاصل في عظام مؤخر الساق) ٤٠</p> <p>فقدان الرجل فقداً جزئياً (انقطاع المفاصل في عظام رسخ الرجل) ٣٥</p> <p>فقدان الرجل فقداً جزئياً (انقطاع المفاصل بين عظم رسخ الرجل وعظم المشط) ٣٠</p> <p>انشلال الورك ٤٠</p> <p>انشلال الركبة ٢٥</p> <p>فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في الفخذ او في عظمي الساق اذا كان غير قابل للشفاء ٥٠</p> <p>فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في صابونة الركبة مع كسر ومضايقة كبيرة في حركة الساق على الفخذ ٤٠</p> <p>فقدان مادة عظمية ذات مساحة واسعة في صابونة الركبة مع بقاء الحركة قصر في العضو الاسفل بمقداره ٥ ٢٠</p> <p>سنتمترات على الاقل ٣٠</p> <p>قصر في العضو الاسفل من ٣ الى ٥ سنتمترات ٢٠</p> <p>قصر في العضو الاسفل من ١ الى ٣ سنتمترات ١٠</p> <p>قطع اصابع الرجل بكاملها ٢٥</p> <p>قطع اربع اصابع منها الاصابع الكبرى ٢٠</p> <p>قطع اربع اصابع في الرجل ١٠</p> <p>قطع اصبعين في الرجل ٦</p> <p>قطع اصبع واحد (غير الاصبع الكبرى) ٣</p>
--	--	--	--

انشلال اصبع الرجل الكبرى
(انشلال اصابع اليد غير الابهام والسبابة
واصابع الرجل غير الاصبع الكبرى لا
يخول حقا الا بخمسين بالمئة من التعويضات
المقررة لفقدان هذه الاصابع)

جدول رقم (٢)

اليمين اليسار بالمئة بالمئة	
٥٠	٦٠
فقدان ذراع او يد فقدان مادة عظمية متسعة في الذراع (عطب نهائي غير قابل للشفاء ولا التحسن بمعالجة جراحية خاصة)	
٤٠	٥٠
انشلال الكوع مع بقائه بحالة مرضية ١٥ درجة حول الزاوية القائمة	
٢٠	٢٥
انشلال الكوع بحالة غير مرضية	
٣٠	٤٠
فقدان مادة عظمية متسعة مع عظمي الساعد (عطب غير نهائي قابل للشفاء)	
٣٠	٤٠
انشلال المعصم (مع بقائه بحالة مرضية أي في استقامة مع التواء السى الداخل)	
١٥	٣٠
فقدان الابهام او انشلالها الكلي	
١٥	٢٠
فقدان الابهام الجزئي (السلامى الظفرية)	
٥	١٠
قطع السبابة قطعاً كاملاً	
١٠	١٥
قطع السبابة قطع سلاميين	
٨	١٠
قطع السبابة قطع	

<p>ادخل التعديلات التاليان على الفقرتين الواردتين في نهاية الجدول رقم (٢):</p> <p>(١) - انواع العطب التي تتعلق بأصابع اليد وغير المذكورة في الجدول اصبحت الى جانب انواع العطب التي تتعلق بالنظر يعوض عنها حسب درجة العجز وبالنسبة لخطورتها.....</p> <p>(٢) - ان مهنة الاجير المضمون اصبحت تؤخذ بعين الاعتبار، عكس ما هو حالياً... وهذا من باب المنطق والعدالة والانصاف.</p>	<p>ان انواع العطب التي لم تذكر في هذا الجدول وعلى الاخص الانواع التي تتعلق بالنظر او باصابع اليد يعوض عنها حسب درجة العجز - كما يقررها الطبيب - وبالنسبة الى خطورتها بمقابلتها مع الاحوال المدرجة اعلاه ولا تؤخذ مهنة العامل المضمون بعين الاعتبار.</p> <p>ان انواع العطب التي لم تذكر في هذا الجدول وعلى الاخص الانواع التي تتعلق بالنظر او باصابع اليد يعوض عنها حسب درجة العجز - كما يقررها الطبيب - وبالنسبة الى خطورتها بمقابلتها مع الاحوال المدرجة اعلاه على ان تؤخذ مهنة الاجير المضمون بعين الاعتبار.</p> <p>اذا كان الاجير اعسر اعطي من انواع العطب الذي يصيب اعضاء اليسرى التعويضات المنصوص عليها بشأن العطب الذي يصيب الاعضاء اليمنى.</p>	<p>سلامى واحدة ٦ ٤</p> <p>قطع الابهام والسبابة معا ٢٥ ٣٥</p> <p>قطع الابهام واصبع اخرى غير السبابة ٢٠ ٢٥</p> <p>قطع اصبع غير الابهام والسبابة ٨ ١٠</p> <p>قطع اصبعين غير الابهام والسبابة ١٢ ١٥</p> <p>قطع ثلاث اصابع غير الابهام والسبابة ٢٠ ٢٥</p> <p>قطع اربع اصابع منها الابهام ٤٠ ٤٥</p> <p>قطع اربع اصابع مع بقاء الابهام ٣٥ ٤٠</p>	<p>ان انواع العطب التي لم تذكر في هذا الجدول وعلى الاخص الانواع التي تتعلق بالنظر يعوض عنها حسب درجة العجز - كما يقررها الكشفي الطبي - وبالنسبة الى خطورتها بمقابلتها مع الاحوال المدرجة اعلاه ولا تؤخذ مهنة العامل المضمون بعين الاعتبار.</p> <p>الغي من المقطع الاخير الذي يلي الجدول الرقم (١) من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ العبارة الاتية: "بشرط ان يكون قد صرح عند دخوله العمل بانه اعسر". بموجب الفقرة (د) من المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.</p> <p>اذا كان العامل اعسر اعطي من انواع العطب الذي يصيب اعضاء اليسرى التعويضات المنصوص عليها بشأن العطب الذي يصيب الاعضاء اليمنى.</p>
---	---	---	---

ان المواد ٧٧ و ٨٧ و ٧٩ و ٨٠ و ٨١ و ٨٢ من قانون العمل الحالي والمتعلقة بالمجالس التحكيمية دخل مضمونها في مواد الباب الخامس من المشروع مادة /١٧٤/ ولغاية ١٧٩/ (مجالس العمل التحكيمية)	-	-	الباب الثالث فصل وحيد في المجالس التحكيمية
في ضوء الاسباب التالية جرى تعديل الاحكام المتعلقة بالباب الرابع (في النقابات) من قانون العمل الحالي والغاء المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣ المتعلق بتنظيم النقابات: - ان الدستور اللبناني نص على حرية التجمع. ان دستور منظمة العمل الدولية اكد على مبدأ الحرية النقابية. - ان اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل عام ١٩٩٨، اعتبر انه في ما خص ثمانية اتفاقيات اساسية للمنظمة (منها الاتفاقية رقم ٨٧ غير مبرمة تتعلق بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم) التي يقتضي على الدول الاعضاء ان تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الاساسية تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وان تعززها وتحققها بنية حسنة حتى وان لم تكن قد صادقت عليها.	-	الباب الثالث النقابات والاتحادات	الباب الرابع في النقابات

<p>- ان لبنان ابرام اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨/ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (احدى الاتفاقيات الاساسية).</p> <p>- ان لبنان ابرم اتفاقية العمل العربية رقم (١) بشأن مستويات العمل، وفيها احكام مشابهة للاتفاقية الدولية رقم (٨٧).</p>			
<p>ان المادة ١٢٩ من المشروع حددت بشكل اوسع من المادة /٨٣/ الحالية من يحق له انشاء نقابة، وادخلت التعديلات التالية على النص الحالي:</p> <p>- اعطت الحق لموظفي الادارات العامة بتأسيس نقابات لهم انطلاقا من تعليقات لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية التي تقول بان الاتفاقية /٨٧/ تشمل ايضا موظفي القطاع العام، وتطبيقا لمبادئ اعلان منظمة العمل الدولية.</p> <p>- ان عبارة "يكون لها الشخصية المعنوية وحق النقاضي" الواردة في النص الحالي للمادة (٨٣) انتقلت الى المادة /١٣١/ من المشروع.</p>	-	<p>احكام عامة</p> <p>المادة ١٢٩ - النقابة جماعة من الاجراء او الموظفين او اصحاب العمل او الحرف او المهن ينتمون الى احدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتخضع لاحكام الباب الخاص بالنقابات.</p>	<p>الفصل الاول احكام عامة</p> <p>المادة ٨٣ - في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل وللاجراء ان يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.</p>
<p>ان مضمون المادة /٨٤/ الحالية، ادرج في المادة /١٣٢/ من المشروع مع بعض التعديلات.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٧٦: للعمال ان يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والاسهام في زيادة الكفاية الانتاجية.</p>	-	<p>المادة ٨٤ - تنحصر غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.</p> <p>ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صيغة سياسية.</p>
<p>ان المادة ١٣٠ من المشروع حلت مكان المادة /٥/ من قانون العمل الحالي مع اضافات في تصنيف النقابات.</p> <p>وقد استئنتت القوات العسكرية والامنية والقضاة من هذا التصنيف، مع الاشارة الى ان اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) غير المبرمة</p>	-	<p>المادة ١٣٠ - تصنف النقابات الى سبع فئات كبيرة:</p> <p>النقابات الصناعية</p> <p>النقابات التجارية</p> <p>النقابات الزراعية</p> <p>النقابات الحرفية والمهنية</p>	-

<p>اشارت في المادة (٩) منها الى ان القوانين او اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة او الشرطة.</p>		<p>نقابات القطاعات الخدمائية النقابات العمالية في المؤسسات العامة الاقتصادية والاستثمارية وفي البلديات. نقابات الموظفين في الادارات العامة باستثناء القوات العسكرية والامنية والقضاة.</p>	
<p>ان المادة ١٣١ من المشروع حددت الفئات التي يحق لها تأسيس نقابة والفئات المستثناة من ذلك، وجاء مضمونها في اطار التصنيف الذي اشارت اليه المادة /١٣٠/ من المشروع.</p>	-	<p>المادة ١٣١ - يحق للفئات التالية تأسيس النقابات التي يختارونها والانتساب اليها، ويكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي: ١ - كل فئة من فئات المهن لاصحاب العمل والاجراء. ٢ - اجراء الادارات العامة والبلديات والمؤسسات العامة المكلفة بادارة المرافق العامة لحساب الدولة او لحسابها الخاص. ٣ - موظفو الادارات العامة باستثناء القوى العسكرية والامنية والقضاة.</p>	-
<p>ان المادة /٨٥/ الحالية من قانون العمل ورد مضمون فقرتها الاولى في المادة /١٣٣/ من المشروع مع تعديل في الصياغة. اما الفقرة الاخيرة من المادة /٨٥/ فحذفت للسببين التاليين: - ان جداول المهن التي يحق لاصحابها تأسيس نقابات اتي ذكرها في المادتين /١٣٠/ و /١٣١/ من المشروع. - اما بشأن موضوع تعيين الحدود بين المهن المتشابهة فنقل الى المادة /١٣٣/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٨٥ - لا يجوز لنقابة واحدة ان تجمع اشخاصا ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة او مهنا متشابهة. اما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لاصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير العمل بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة النقابات.</p>
<p>ان المادة ١٣٢ من المشروع حلت مكان المادة /٨٤/ الحالية مع ادخال تعديلات في النص المقترح تتعلق بشكل خاص بمسؤولية النقابة المتمثلة برفع المستوى المهني والنقابي لاعضائها وتطوير قدراتهم الانتاجية.... وتقديم المقترحات للسلطات العامة في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية وارساء قواعد العدالة الاجتماعية. وحظر على النقابة القيام بأي نشاط يمس بالوحدة الوطنية.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٨٣ - يجب ان ينص التشريع المنظم لنقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال في كل دولة على ان يكون من ضمن اغراضها ابداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين. ويجوز ان يحدد تشريع كل دولة المسائل التي يحظر على نقابات العمال ومنظمات اصحاب</p>	<p>المادة ١٣٢ - غاية النقابة هي العمل على توحيد جهود العاملين فيها ورعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ورفع مستوى وعيهم المهني والنقابي وتطوير قدراتهم الانتاجية وتحسين اوضاعهم من النواحي الاقتصادية والاجتماعية، وتقديم المقترحات للسلطات العامة في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وارساء قواعد العدالة الاجتماعية.</p>	-

وهذه التعديلات جاءت انطلاقاً من الدور الهام للنقابات في المجتمع وخاصة تجاه اعضائها، في ظل التغييرات الاقتصادية والنظرة الجديدة الى مفهوم دورها الايجابي في تعزيز السلم الاجتماعي والوحدة الوطنية.	الاعمال مزاولتها.	ليس للنقابة اية صفة سياسية، ويحظر عليها القيام بأي نشاط يمس الوحدة الوطنية.	
<u>ان المادة ١٣٣ من المشروع</u> مأخوذ مضمونها من المادتين /٨٣/ و /٨٥/ الحاليتين. وركزت على ان اعضاء النقابة الواحدة يقتضي ان يكونوا ممن يمارسون مهنة واحدة، او مهنة متشابهة او مهنة مشتركة في انتاج واحد.	-	<u>المادة ١٣٣</u> - يكون جميع اعضاء النقابة الواحدة ممن يمارسون عملاً واحداً او اعمالاً متشابهة او اعمالاً مشتركة في انتاج واحد. وتعين بقرار من وزير العمل، بناء على اقتراح المدير العام، الحدود بين الاعمال المتشابهة او الاعمال المشتركة في انتاج واحد.	-
<u>ان المادة /٨٦/ الحالية</u> ورد مضمونها في المادة /١٣٥/ من المشروع.	-	-	الفصل الثاني تأسيس النقابات <u>المادة ٨٦</u> - لا تنشأ نقابة لارباب العمل او للاجراء الا بعد الترخيص من وزير العمل.
<u>ان المادة ١٣٤ من المشروع ادخلت التعديلات التالية الى المادة (٨٧) الحالية:</u> - حددت المستندات الواجب تقديمها مع طلب الترخيص. - حددت اعضاء مؤسسي النقابة. - الغت استطلاع رأي وزارة الداخلية باعتباره غير ملزم لوزارة العمل التي هي معنية بصفة اساسية بموضوع النقابات.	-	تأسيس النقابات <u>المادة ١٣٤</u> - يقدم طلب الترخيص بإنشاء نقابة الى وزارة العمل على ثلاث نسخ مرفقا بثلاث نسخ من مشروع النظام الداخلي للنقابة وبالسجل العدلي للاعضاء المؤسسين لا يعود تاريخه لأكثر من شهر واحد وبإخراج قيد فردي. يجب ان لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة.	<u>المادة ٨٧</u> - يقدم طلب الترخيص الى وزارة العمل - مصلحة النقابات - وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنها وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض او بالقبول. لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.
<u>ان المادة /٨٨/ الحالية</u> ورد مضمون فقرتها الاولى في المادة /١٣٤/ من المشروع. اما الفقرة الثانية منها فألغيت لعدم وجوب لصق اوراق التمغة على طلب الترخيص من جهة، وبعد ان استغني عن استطلاع رأي وزارة الداخلية بشأن الترخيص من جهة ثانية.	-		<u>المادة ٨٨</u> - يجب ان يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وان يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للاعضاء المؤسسين. تلصق اوراق التمغة على النسخة الاولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى وزارة العمل.
<u>ان المادة /١٣٥/ من المشروع</u> وردت	<u>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</u>	<u>المادة ١٣٥</u> - ترخص النقابة بقرار يصدر	-

<p>الفقرتان الاولى والثانية منها في المادتين /٨٦/ و /٨٧/ الحاليين، وتضمن النص الجديد للمادة /١٣٥/ التعديلات التالية:</p> <p>- ان قرار الترخيص بإنشاء نقابة يصدر بناء على اقتراح المدير العام لوزارة العمل.</p> <p>- يجب على وزير العمل ان يصدر القرار بالترخيص او برفضه معللا خلال مهلة اقصاها ثلاثة اشهر، وذلك بهدف ان لا تعترض السلطة على اجراءات تأسيس النقابة الا في حدود القانون سندا لاحكام المادة /٧٧/ من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة.</p> <p>- شمول قرار الترخيص للنقابة بمصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي اذا كان متوافقا مع القانون. وجاء هذا الترابط بين الموضوعين لالزام النقابة بوضع نظام داخلي يرفع شأنها وينظم اعمالها منذ تأسيسها لما له من اهمية في تسيير امورها على مختلف الصعد.</p>	<p>المادة /٧٧/:</p> <p>تقتصر اجراءات تكوين النقابة على ايداع اوراق تكوينها لدى السلطة المختصة. ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة الا في حدود القانون.</p>	<p>عن وزير العمل بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية بشأنها ويتخذ بعد ذلك قراره بالرفض والقبول بناء على اقتراح المدير العام.</p> <p>يتوجب على وزير العمل اصدار القرار بالترخيص او برفضه معللا خلال مهلة اقصاها ثلاثة اشهر من تاريخ تقديم الطلب الى وزارة العمل، على ان يشمل قرار الترخيص مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي اذا كان متوافقا مع القانون. لا تعتبر النقابة شرعية الا بعد نشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية.</p>	
<p>انطلاقا من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل، ومن مبادئ العمل على تعزيز الحرية النقابية وتحقيقها بنية حسنة، والمجسدة في اتفاقية العمل الدولية رقم /٨٧/ غير المبرمة التي نصت على حق منظمات اصحاب العمل والعمال في وضع دساتيرها ولوائحها الادارية وفي انتخاب ممثلها بحرية كاملة وفي تنظيم ادارتها ونشاطها وفي اعداد برامج عملها، وامتناع السلطات عن أي تدخل من شأنه ان يقيد هذا الحق.... انطلاقا من ذلك، جاءت المادة /١٣٦/ من المشروع متلائمة مع هذا التوجه.</p> <p>علما ان بعض مضمونها اخذ من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣ المتعلق بتنظيم النقابات الذي الغي بموجب هذا المشروع.</p> <p>اما الفقرة الاخيرة من المادة /١٣٦/ من المشروع فتناولت وضع وتعديل النظام الداخلي وطريقة اقراره من قبل الجمعية العمومية</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١٣٦ - يجب ان يتضمن النظام الداخلي التي تضعه النقابة على سبيل التعداد ما يأتي:</p> <p>اسم النقابة ومقرها - الاهداف التي انشئت لاجلها - شروط قبول الاعضاء وانسحابهم وفصلهم وشروط وظروف قبول استقالتهم وسقوط عضويتهم - عدد اعضاء مجلس النقابة - اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير اعمالها - النصاب القانوني المطلوب توافره لعقد جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية ولاتخاذ القرارات والاكثرية اللازمة لذلك وكيفية التصديق - توزيع المهام بين اعضاء المجلس - صلاحيات مجلس النقابة والرئيس واميني السر والصندوق وبقية الاعضاء وواحدات كل منهم وكيفية توجيهم الدعوات - السجلات على اختلاف انواعها - الاشتراكات - الاجراءات المتعلقة</p>	<p>المادة ٨٩ - على كل نقابة ان تضع نظاما داخليا مصدقا عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي اعضائها ولا يكون نافذا الا بعد المصادقة عليه من وزارة العمل.</p>

للنقابة.		<p>باصول الدعوة الى الانتخابات وكيفية اجرائها - شروط سحب الثقة من عضو او اعضاء مجلس النقابة - اجراءات تعديل النظام الداخلي او حل مجلس النقابة او حل النقابة - اصول عقد القروض وقبول الهبات وبيان كيفية صرفها - الجهة التي تؤول اليها اموال النقابة في حال حلها.... يتم وضع وتعديل النظام الداخلي بموافقة اكثرية ثلثي اعضاء الجمعية العمومية.</p>	
<p><u>ان المادة /١٣٧/ من المشروع</u> انطلقت من مبادئ المادة /٩٠/ الحالية مع توسيع نطاقها بحيث لم يعد تأسيس النقابة محصورا بالاجراء واصحاب العمل فقط (مراجعة المادة ١٣١ من المشروع).</p>	-	<p>الفصل الثالث الانتساب الى النقابة المادة ٩٠ - كل من رب العمل والاجر حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب.</p>	
<p><u>ان المادة /١٣٨/ من المشروع</u> هي مادة جديدة وضع مضمونها تطبيقا لاحكام الاتفاقية الدولية رقم /٩٨/ المبرمة (المادة الاولى منها) ولاحكام الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة التي نصت في مادتها /٧٨/ على ان يتضمن التشريع داخل كل دولة من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال..... بنظام مناسب من الحماية ضد أي عمل او اجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات..... وعلى ان تكفل هذه الحماية على الاخص عدم اخضاع تشغيل أي عامل او استمراره في عمله لشرط عدم انتمائه لاية نقابية او لشرط خروجه منها.....</p>	<p><u>اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٨/ المبرمة:</u> المادة ١ (١): يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أي عدم جعل استخدام اجير او موظف مشروطا بعدم انضمامه الى نقابة او تخليه عن عضوية نقابية، او تسريح اجير او موظف او الاساءة اليه بأي وسائل اخرى بسبب الانضمام الى نقابة او مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، او ايضا المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل اثناء ساعات العمل.</p>	<p>المادة ١٣٨ - يتمتع المنتسبون الى النقابة بحماية كافية في كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أي عدم جعل استخدام اجير او موظف مشروطا بعدم انضمامه الى نقابة او تخليه عن عضوية نقابية، او تسريح اجير او موظف او الاساءة اليه بأي وسائل اخرى بسبب الانضمام الى نقابة او مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، او ايضا المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل اثناء ساعات العمل.</p>	-
<p><u>ان المادة /١٣٩/ من المشروع</u> هي مادة جديدة وضع مضمونها تطبيقا لاحكام اتفاقية عمل دولية مبرمة رقم /٩٨/ ولاحكام اتفاقية عمل عربية مبرمة أيضا رقم (١).</p>	<p><u>اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٨/ المبرمة:</u> المادة ٢ (١): تتمتع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل بحماية كافية من أي اعمال تنطوي على التدخل من قبل بعضها ازاء الاخرى... (٢) - وبوجه خاص تعتبر بمثابة اعمال تدخل في مفهوم هذه المادة... دعم منظمات للعمال بوسائل مالية او غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة اصحاب</p>	<p>المادة ١٣٩ - تتمتع نقابات اصحاب العمل والاجر والموظفين بحماية كافية من أي اعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها ازاء الاخرى فيما يتعلق بتكوينها او تسييرها او ادارتها، سواء بصورة مباشرة او من خلال ممثلها او اعضائها، كالتشجيع اقامة نقابات للاجراء تخضع لسيطرة نقابات لاصحاب العمل او دعم نقابات للاجراء بوسائل مالية او غير مالية بهدف وضع هذه</p>	-

<p>عمل..... اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة (٨٤): يجب ان تكفل الحماية الكافية لنقابات العمال ومنظمات اصحاب العمل ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها في شؤون البعض الاخر.....</p>	<p>النقابات تحت سيطرة اصحاب العمل او نقابات لاصحاب العمل.</p>	
<p>ان المادة /١٤٠/ من المشروع جاء مضمونها متوافقا مع المادة /٩١/ الحالية، مع اضافة العبرة "سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا ممثلا بشخص طبيعي"، وذلك زيادة في التوضيح. كما استبدلت عبارة "جريمة شائنة" الواردة في المادة (٩١) الحالية بعبارة "جناية شائنة".</p>	<p>المادة ١٤٠ - يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا ممثلا بشخص طبيعي ان تتوفر فيه الشروط التالية: ١ - ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعا بحقوقه المدنية. ٢ - ان يكون ممارسا المهنة وقت تقديم طلب الانتساب. ٣ - ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من العمر. ٤ - ان لا يكون محكوما عليه لجناية او لجناية شائنة.</p>	<p>المادة ٩١ - يشترط في من يريد الانتساب الى النقابة: ١ - ان يكون من الجنسية اللبنانية متمتعا بحقوقه المدنية. ٢ - ان يمارس المهنة وقت الطلب. ٣ - ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من العمر. ٤ - ان لا يكون محكوما عليه لجناية او لجريمة شائنة.</p>
<p>ان المادة /١٤١/ من المشروع مأخوذة من المادة /٩٢/ الحالية، مع اضافة وجوب حصول الاجانب الذين يرغبون في الانتساب الى النقابة على اقامة وفقا للاصول الى جانب الترخيص لهم بالعمل في لبنان.</p>	<p>المادة ١٤١ - يجوز للاجانب المرخص لهم بالعمل والاقامة في لبنان الانتساب الى النقابة اذا توفرت فيهم الشروط المذكورة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة. على انه لا يحق للاعضاء الاجانب الترشيح والانتخاب، وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.</p>	<p>المادة ٩٢ - يجوز للاجانب ان ينتسبوا الى النقابة اذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة وكان مصرحا لهم بالعمل في لبنان. على انه لا يحق للاعضاء الاجانب ان ينتخبوا او ينتخبوا وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.</p>
<p>ان المادة /١٤٢/ من المشروع جاء مضمونها مشابها لمضمون المادة /٩٣/ الحالية مع التعديلات التالية: (١) - ان المستندات المطلوب ارفاقها بطلب الانتساب الى النقابة هي المستندات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة. (٢) - حذف دور مصلحة النقابات في وزارة العمل في التصديق على شهادة العمل التي تشير الى ان طالب الانتساب يحترف مهنة النقابة،</p>	<p>المادة ١٤٢ - يقدم طلب الانتساب الى رئيس مجلس النقابة مرفقا بالمستندات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة. يدرس مجلس النقابة الطلب ويتخذ قراره بالقبول او الرفض المعلن في حال عدم توفر شروط الانتساب المنصوص عليها في المادة ١٤٠ من هذا القانون في مهلة اقصاها شهرين من تاريخ تقديم الطلب.</p>	<p>المادة ٩٣ - يقدم طلب الانتساب الى مجلس النقابة مرفقا بذاكرة الجنسية وشهادة عمل مصدقا عليها من مصلحة النقابات تشير الى ان الطالب يحترف مهنة النقابة. وعلى مجلس النقابة ان يتخذ قراره بقبول الطلب او رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوما.</p>

<p>باعتبار ان هذا الموضوع يعود البت فيه الى مجلس النقابة.</p> <p>(٣) - ان رفض او قبول طلب الانتساب يجب ان يبت به مجلس النقابة في مهلة اقصاها شهرين بدلا من ١٥ يوما كما هو الحال. وذلك لافساح في المجال لمجلس النقابة لدرس طلبات الانتساب في جلساته التي، في اغلب الاحيان، لا تعقد كل ١٥ يوما.</p> <p>(٤) - في حال رفض طلب الانتساب يتوجب على مجلس النقابة ان يعلل رفضه.</p>			
<p>ان المادة /١٤٣/ من المشروع عدلت مضمون المادة /٩٤/ الحالية من النواحي التالية:</p> <p>(١) - الاعتراض على قرار الرفض (اذا كان هذا القرار صريحا او ضمنيا) الى وزارة العمل خلال مهلة اسبوعين من تاريخ تبليغ طالب الانتساب هذا القرار.</p> <p>(٢) - تتخذ وزارة العمل بشأنه قرارا معللا خلال مهلة ١٥ يوما وتقوم بتبليغه الى الطرفين.</p> <p>(٣) - يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص. ان ما ذكر اعلاه من طرق مراجعة هدف الى اعطاء المتضرر وسيلتين للاعتراض على قرار مجلس النقابة: وسيلة ادارية ووسيلة قضائية..</p>	-	<p>المادة ١٤٣ - يحق لطالب الانتساب ان يعترض على قرار الرفض الصريح خلال مهلة اسبوعين من تاريخ تبليغه الى وزارة العمل، التي تتخذ بشأنه قرارا معللا تبليغه الى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوما. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.</p>	<p>المادة ٩٤ - يحق للطالب ان يعترض على قرار الرفض الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.</p>
<p>ان المادة /٩٥/ الحالية الغيت باعتبار ان النظام الداخلي للنقابة المشار اليه في المادة /١٣٦/ من المشروع اصبح المرجع الصالح لتحديد شروط قبول الاعضاء وانسحابهم وفصلهم.... وسقوط عضويتهم.</p>	-	-	<p>المادة ٩٥ - لمجلس النقابة ان يفصل كل عضو يرتكب امعالا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة او يخل بنظامها الداخلي او يمتنع عن دفع الاشتراك.</p>
<p>ان مضمون المادة /١٤٤/ من المشروع مأخوذ من المادة /٩٦/ الحالية، وجاء النص الجديد مشابهها باحكامه لاحكام المادة /١٤٣/ من المشروع.</p>	-	<p>المادة ١٤٤ - يحق للعضو المنتسب الذي يفصله مجلس النقابة الاعتراض على قرار الفصل خلال مهلة اسبوعين من تاريخ تبليغه الى وزارة العمل التي تتخذ بشأنه قرارا معللا تبليغه الى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوما. يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.</p>	<p>المادة ٩٦ - للعضو الذي يفصل من النقابة لاسباب يراها غير قانونية ان يعترض على قرار الفصل الى مصلحة النقابات فتتخذ بشأنه القرار اللازم.</p>
<p>ان المادة /٩٧/ الحالية الغيت لان النظام</p>	-	-	<p>المادة ٩٧ - لكل عضو ان يستقيل من النقابة</p>

الداخلي للنقابة أصبح المرجع الصالح لتحديد شروط وظروف قبول استقالة العضو (مراجعة المادة /١٣٦/ من المشروع).			بكتاب يرفعه للرئيس بشرط ان لا يكون مديونا لصندوق النقابة.
<u>ان المادة /٩٨/ الحالية</u> الغيت باعتبار ان النظام الداخلي للنقابة أصبح يحدد بدل الاشتراكات.	-	-	<u>المادة ٩٨</u> – يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البديل الا بموافقة ثلثي اعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة العمل.
<u>ان المادة /١٤٥/ من المشروع</u> هي جديدة وقد جاء وضعها للأسباب التالية: (١) - تطبيقا لقرارات تأسيس النقابات التي تصدر عن وزير العمل والتي تتضمن وجوب ان تدعو الهيئة التأسيسية للنقابة الجمعية العامة لانتخاب اول مجلس للنقابة خلال مهلة ثلاثة اشهر اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترخيص في الجريدة الرسمية تحت طائلة اعتبار الترخيص بحكم الملغى. (٢) - تولى الهيئة التأسيسية الاعمال الانتخابية جاء وفقا لاحكام المادة (٢) من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣ المتعلقة بتنظيم النقابات (الملغى)، ولاحكام قرار التأسيس. (٣) - ان مهلة الاسبوع المعطاة للهيئة التأسيسية هي بهدف الاسراع في اتخاذ الاجراءات المطلوبة منها، لا سيما تلك المتعلقة باستعجال فتح باب الانتساب للنقابة العتيدة، واجراء الانتخابات لأول مجلس لها خلال المهلة القانونية المعطاة لها في قرار التأسيس...	-	ادارة اعمال النقابة <u>المادة ١٤٥</u> – يتوجب على الهيئة التأسيسية للنقابة، خلال مهلة اقصاها ثلاثة اشهر اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترخيص في الجريدة الرسمية، دعوة الجمعية العامة لانتخاب مجلس للنقابة. تتولى الهيئة التأسيسية، اثناء ذلك، الاعمال الانتخابية المعطاة للمجلس وتجتمع لهذه الغاية ضمن مهلة اسبوع من تاريخ نشر القرار لتوزيع المهام بين اعضائها.	-
<u>ان المادة /١٤٦/ من المشروع</u> جاء مضمونها مطابقا لمضمون المادة /٩٩/ الحالية.	-	<u>المادة ١٤٦</u> – يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من اربعة اعضاء على الاقل واثنى عشر على الاكثر. ويحدد النظام الداخلي للنقابة عدد الاعضاء بين هذين الحدين.	الفصل الرابع ادارة اعمال النقابة <u>المادة ٩٩</u> – يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من اربعة على الاقل واثنى عشر على الاكثر ويجب ان يحدد في النظام الداخلي عدد الاعضاء بين هذين الحدين.
<u>ان المادة /١٤٧/ من المشروع</u> جاءت مطابقة	-	<u>المادة ١٤٧</u> – ينتخب اعضاء المجلس لمدة	<u>المادة ١٠٠</u> –

المادة /١٠٠/ الحالية.		اربع سنوات بالاقتراع السري ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الاوليين وينتخب بدلا عنهم. ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدة ولايتهم.	عدل نص المادة ١٠٠ بموجب المادة الاولى من القانون رقم ٧١/٤١ تاريخ ١٥/١٠/١٩٧١ على الوجه التالي: ينتخب اعضاء المجلس لمدة اربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الاوليين، وينتخب بدلا عنهم، ويجوز اعادة انتخاب الاعضاء الذين انتهت مدتهم.
<p><u>ان المادة /١٤٨/ من المشروع</u> تضمنت بعض ما نصت عليه المادة /١٠١/ الحالية، وادخلت التعديلات التالية وبعضها مأخوذ من المادة /١٠٢/ الحالية:</p> <p>(١) - اعضاء المجلس ينتخبون كامل هيئة مجلس النقابة بالاقتراع السري وبالاكثرية المطلقة.</p> <p>(٢) - عند تعادل الاصوات يطبق ما نص عليه النظام الداخلي.</p> <p>(٣) - ان النظام الداخلي للنقابات اصبح يحدد صلاحيات بقية الاعضاء في مجلس النقابة وواجبات كل منهم اضافة الى تحديده صلاحيات وواجبات المجلس والرئيس واميني السر والصندوق كما اشارت اليه المادة /١٠٢/ الحالية.</p>	-	<p><u>المادة ١٤٨</u> - ينتخب اعضاء المجلس من بينهم، في اول اجتماع يعقدونه هيئة مجلس النقابة وبالاقتراع السري وبالاكثرية المطلقة الرئيس ونائبه وامين السر وامين الصندوق والمحاسب. وعند تعادل الاصوات يطبق ما نص عليه النظام الداخلي.</p> <p>رئيس المجلس هو رئيس النقابة. يحدد في النظام الداخلي للنقابة صلاحيات المجلس والرئيس ونائبه واميني السر والصندوق والمحاسب وبقية الاعضاء وواجبات كل منهم.</p>	<u>المادة ١٠١</u> - ينتخب اعضاء المجلس من بينهم في اول اجتماع يعقدونه رئيسا وامينا للسر وامينا للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.
<p><u>ان المادة /١٠٢/ الحالية</u> الغيت بسبب ادراج نصها، كما ذكر، في المادة /١٤٨/ من المشروع.</p>	-	-	<u>المادة ١٠٢</u> - تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس واميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.
<p><u>ان المادة /١٠٣/ الحالية</u> الغيت بسبب ترك موضوع الهبات الى النظام الداخلي للنقابة.</p>	-	-	<u>المادة ١٠٣</u> - لا يجوز للمجلس ان يعقد قرضا ما او ان يقبل هبات تزيد على الف ليرة لبنانية الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل.
<p><u>ان المادة /١٠٤/ الحالية</u> الغيت بعد ان اصبح النظام الداخلي يتضمن في ما يتضمن الاشارة الى سجلات النقابة.</p>	-	-	<u>المادة ١٠٤</u> - تتخذ النقابة سجلا تقيد فيه اسماء افرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحلّتهم ومكان عملهم وسجلا اخر تبين فيه الواردات والمصاريف.
<p><u>ان المادة /١٤٩/ من المشروع</u> مأخوذة من مضمون الفقرة الاولى من المادة (٣) من</p>	-	<p><u>الاعمال الانتخابية</u></p> <p><u>المادة ١٤٩</u> - يعين مجلس النقابة موعد</p>	-

<p>المرسوم ٨٢٧٥ تاريخ ١٩/٤/٩٦ الذي الغي المادة (٣) من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣ المتعلق بتنظيم النقابات، مع ادخال التعديلات التالية على المادة /١٤٩/:</p> <p>- استبدال مصلحة النقابات بوزارة العمل.</p> <p>- طلبات الترشيح يجب ان ترفق بالمستندات المطلوبة.</p> <p>- يقفل باب الترشيح نهائيا قبل موعد الانتخابات بثلاثة ايام عمل.</p> <p>- صياغة جديدة للمادة.</p> <p>وجاءت هذه التعديلات لوضع اطار واضح للاجراءات العائدة الى العملية الانتخابية.</p>		<p>الانتخابات ويبلغه الى وزارة العمل قبل خمسة عشر يوما على الاقل.</p> <p>تقدم طلبات الترشيح للنقابة، مرفقة بالمستندات المطلوبة والمحددة في النظام الداخلي، ويقفل باب الترشيح نهائيا قبل موعد الانتخابات بثلاثة ايام عمل، ولا يقبل أي اعتراض بعد انقضاء مهلة الترشيح.</p>	
<p><u>ان المادة /١٥٠/ من المشروع</u> مستمدة من المادة (٥) من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣. اما في ما يتعلق بصلاحيه وزارة العمل ، فجاءت المادة /١٥٠/ تحصر هذه الصلاحيه بمراقبة العملية الانتخابية للثبوت من تقيدها بالقوانين والانظمة المرعية الاجراء وحسب، انطلاقا من مبدأ اعطاء النقابة حرية ادارة اعمالها وشؤونها الداخلية من منطلق اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل.</p>	-	<p><u>المادة ١٥٠</u> - يشرف على الاعمال الانتخابية مكتب اقتراح مؤلف من اعضاء يعينهم مجلس النقابة، ويحق لكل فئة من المرشحين تعيين مراقب له حق الدخول الى مكتب الاقتراح.</p> <p>تعين وزارة العمل مندوبا يتولى مراقبة العملية الانتخابية للثبوت من تقيدها بالقوانين والانظمة المرعية الاجراء.</p>	-
<p><u>ان المادة /١٥١/ من المشروع</u> مستمدة من المادة (٦) من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣، كما اضيف الى المادة /١٥١/ توقيع مندوب وزارة العمل على محضر نتيجة الفرز ومع تسجيل ملاحظات على المحضر عند الاقتضاء. كما اعطي للمعترضين على نتيجة الاقتراح الحق بمراجعة القضاء المختص، وذلك زيادة في تأمين اعطاء الصيغة القانونية لنتائج الانتخابات في حال حصل اعتراض عليها.</p>	-	<p><u>المادة ١٥١</u> - بعد فرز الاصوات يوقع مكتب الاقتراح ومندوب وزارة العمل محضرا بنتيجة الفرز مع تسجيل الملاحظات عند الاقتضاء.</p> <p>تسلم نسخة من هذا المحضر الى مندوب وزارة العمل.</p> <p>يحق للمعترضين على نتيجة الاقتراح مراجعة القضاء المختص في مهلة اقصاها شهرا من تاريخ اعلان النتيجة.</p>	-
<p><u>ان المادة /١٥٢/ من المشروع</u> اخذت من المبدأ الوارد في المادة (٧) من المرسوم رقم ٥٢/٧٩٩٣ مع تحديد فترة زمنية لا تتعدى العشرة ايام لمصادقة وزارة العمل على نتيجة الانتخابات اذا كانت قد جرت وفقا للقوانين</p>	-	<p><u>المادة ١٥٢</u> - تصادق وزارة العمل، خلال فترة اقصاها عشرة ايام، على نتيجة الانتخابات اذا كانت قد جرت وفقا للقوانين المرعية الاجراء والنظام الداخلي للنقابة.</p> <p>لا يعتبر الانتخاب نهائيا ما لم يقترن بهذا</p>	-

<p>المرعية الاجراء وللنظام الداخلي للنقابة. وذلك بهدف تجنب أي تأخير غير مبرر في التصديق على نتائج هذه الانتخابات.</p>		<p>التصديق.</p>	
<p>ان المادة /١٥٣/ من المشروع حلت مكان المادة /١٥٥/ الحالية، ونصت على الامور الجديدة التالية:</p> <p>(١) - حلت الجمعية العمومية للنقابة مكان الحكومة في موضوع حل مجلس النقابة اذا اخل بالواجبات المفروضة عليه.....</p> <p>(٢) - اوجبت تأمين الاكثريّة المطلقة من اعضاء الجمعية العمومية لحل مجلس النقابة في جميع جلساتها.</p> <p>وقد جاء مضمون المادة /١٥٣/ ليتوافق مع الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة، وتطبيقا لما ورد في المادة /١٣٦/ من المشروع التي اوكلت الى النظام الداخلي للنقابة النص على اجراءات حل مجلس النقابة، وسقوط عضوية الاعضاء.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٨٠: لا يجوز حل النقابات الا بحكم قضائي او للأسباب التي تنص عليها انظمتها الاساسية.</p>	<p>حل مجلس النقابة</p> <p>المادة ١٥٣ - اذا اخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملا لا يدخل في اختصاصه، حق للجمعية العمومية للنقابة ان تحل هذا المجلس بالاكثريّة المطلقة من اعضائها. في هذه الحالة يجب ان تتأمن هذه الاكثريّة المطلقة في جميع جلسات الجمعية العمومية.</p> <p>يجري انتخاب المجلس الجديد ضمن مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل.</p>	<p>الفصل الخامس احكام ختامية</p> <p>المادة ١٠٥ - اذا اخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه او اتى عملا لا يدخل في اختصاصه، حق للحكومة ان تحل هذا المجلس على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة اشهر من تاريخ الحل واذا قام بهذه الامور احد افراد المجلس فللحكومة ان تطلب استبداله وان تلاحقه امام القضاء عند الاقتضاء.</p>
<p>ان المادة /١٥٤/ من المشروع اعطت ايضا للجمعية العمومية للنقابة حق حلها بأكثريّة ثلثي اعضائها، كما جعلت تصفية اموالها يتم وفقا لما هو مذكور في نظامها الداخلي، في حين كان المرسوم ٥٢/٧٩٩٣ قد كلف في مادته /١٤/ مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية اموال النقابة وفقا لنظامها الداخلي.</p>	<p>-</p>	<p>حل النقابة</p> <p>المادة ١٥٤ - يعود للجمعية العمومية حل النقابة بناء لقرار تتخذه اكثرية ثلثي اعضائها وتجرى تصفية اموالها وفقا لما هو مذكور في نظامها الداخلي.</p>	<p>-</p>
<p>ان المادة /١٥٥/ من المشروع اعطت الحق للقضاء في حل النقابة في حالتين: مخالفة الانتظام العام، واحكام المادة /١٣٢/ من المشروع، وذلك تماشيا مع نص المادة /٨٠/ من الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة /٨٠/: لا يجوز حل النقابات الا بحكم قضائي او للأسباب التي تنص عليها انظمتها الاساسية.</p>	<p>المادة ١٥٥ - يحق للقضاء المختص حل النقابة في حال مخالفتها الانتظام العام واحكام المادة (١٣٢) من هذا القانون.</p>	<p>-</p>
<p>ان المادة /١٥٦/ من المشروع مستمدة من المادة /١٠٦/ الحالية ومن اتفاقية العمل العربية</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة /٧٩/: يحق لنقابات العمال ان تكون</p>	<p>الاتحادات</p>	<p>المادة ١٠٦ - للنقابات ان تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على ان</p>

<p>رقم (١) المبرمة في مادتيها /٧٩/ و /٨٢/ ومن الشريعة الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة ب من المادة ٨ منها).</p> <p>المادة /٨٢/: يحق لمنظمات اصحاب الاعمال ان تكون في ما بينها اتحادات اقليمية او نوعية....</p> <p>الشريعة الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:</p> <p>المادة ٨ (فقرة ب): حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية او تعاونيات، وحق هذه الاخيرة بتكوين منظمات نقابية دولية او الانضمام اليها.</p>		<p>المادة ١٥٦ – للنقابات المكونة وفقا لاحكام هذا الباب، الحق في تكوين اتحادات وفي الانضمام اليها. كما يحق لاي من هذه النقابات والاتحادات الانضمام الى اتحادات ومنظمات دولية واقليمية.</p>	<p>يرخص لها من وزارة العمل وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.</p>
<p>ان المادة /١٥٧/ من المشروع هي جديدة، وجاء مضمونها تكريسا للواقع والممارسة على هذا الصعيد. كما ان المشروع والاجتهاد لم يفرضوا على اتحاد النقابات ان يكون جميع اعضائه ممن يمارسون مهنة واحدة او مهنة متشابهة (مثل النقابات)، فيمكن ان تكون النقابات التي ترغب بالانضمام الى هذا الاتحاد ممثلة لمهن مختلفة - classeur - juris (travail F. 13 n 12) .</p>	-	<p>المادة ١٥٧ – يمكن ان ينضم الى الاتحاد نقابات من مهن متشابهة.</p>	-
<p>ان المادة /١٥٨/ من المشروع هي جديدة وجاء مضمونها قياسا على عدد مؤسسي النقابة سندا للمادة /١٣٤/ من المشروع.</p>	-	<p>المادة ١٥٨ – يجب ان لا يقل عدد النقابات المؤسسة للاتحاد عن خمسة.</p>	-
<p>ان المادة /١٥٩/ من المشروع مستمدة من المادة /١٠٦/ الحالية، ومن احكام المادتين /٧٩/ و /٨٢/ من الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة اللتين فرضتا تطبيق نفس النصوص القانونية على النقابات وعلى اتحاداتها. كما ان هيئة الاستشارات في وزارة العدل ابدت في رأيها القانوني رقم /٩٨٨/ تاريخ ٩٣/١١/٨ انه "... يقتضي تطبيق الشروط القانونية والانظمة وسائر النصوص القانونية المرعية الاجراء</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة /٧٩/: وتخضع الاتحادات في انشائها وحلها لنفس الاجراءات التي تخضع لها النقابات. كما ان المادة /٨٢/ تكلمت عن نفس الموضوع في ما خص اتحادات منظمات اصحاب الاعمال.</p>	<p>المادة ١٥٩ – تطبيق على الاتحادات سائر النصوص القانونية المطبقة على النقابات.</p>	-

المنطقة على النقابات على الاتحادات النقابية في شتى المجالات...".			
	-	-	-
	-	-	-
<p>ان الباب الخامس الحالي من قانون العمل المتعلق بالعقوبات والذي يتضمن المواد /١٠٧/ و /١٠٨/ (الملغتان والمستبدلتان بموجب القانون الصادر في ٦٢/٩/١٧ والمرسوم الاشتراعي رقم ٩٨١٦ تاريخ ٦٨/٥/٤) والمادة /١٠٩/، اصبح مكان مضمونه في الباب السابع من مشروع القانون.</p>	-	-	<p>الباب الخامس في العقوبات</p> <p>المادة ١٠٧ والمادة ١٠٨ - الغي نص المادتين ١٠٧ و ١٠٨ بموجب قانون ١٩٦٢/٩/١٧ واستبدلنا بالاحكام التالية، بعد تعديلها بموجب المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤.</p> <p>المادة ١ - تلغى المادتان ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ ايلول سنة ١٩٤٦ وتستبدل بالمواد التالية:</p> <p>المادة ٢ - كل مخالفة لاحكام هذا القانون والمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين ١٠٠ ليرة و ١٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.</p> <p>(اضيفت الفقرة التالية الى نص المادة ٢ بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤): لا يجوز منح الاسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتبكة من مخالف سبق انذاره او انذار من يقوم مقامه خطيا بتصحيح اوضاعه ويحكم في كل مخالفة على حدة تعدد بتعدد الاجراء ولا يجوز ادغام العقوبات.</p>

المادة ٣ -

(عدل نص المادة ٣ بموجب المادة الثانية من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ على الوجه التالي):
لا يلاحق المخالف امام المحاكم اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تنظيم محضر الضبط الحد الادنى للغرامة المنصوص عنها في المادة ٢ من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة.

المادة ٤ -

عدل نص المادة ٤ بموجب المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ ثم عدلت قيمة الغرامات الواردة في المادة ٤ بموجب المادة ٦ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ على الوجه التالي:
اذا تعرض احدهم للموظف المولج بضبط المخالفة اثناء قيامه بوظيفته او بسببها، او عرقل اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالاضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة.

المادة ٥ - اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الانذار الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا، لمدة لا تتجاوز عشرة ايام على ان تدفع اجور الاجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

المادة ٦ - تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس.
(الى هنا ينتهي قانون ١٩٦٢/٩/١٧ المتعلق بتعديل المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل).
المادة ١٠٩ - تعين في الحكم المهلة التي

			<p>يجب ان تنفذ خلالها اعمال السلامة والوقاية الصحية واذا لم تنفذ هذه الاعمال ضمن المهلة المعينة فالمحكمة ان تقضي باقفال المؤسسة.</p>
<p>ان الباب السادس الحالي من قانون العمل المتعلق بمكاتب الاستخدام والذي يتضمن المادتين /١١٠/ المعدلة و /١١١/ الغي من مشروع القانون المقترح باعتبار ان موضوع الاستخدام ومكاتب الاستخدام اصبحا من صلاحيات المؤسسة الوطنية للاستخدام المنشأة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم /٨٠/ تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٧٧.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>الباب السادس في مكاتب الاستخدام</p> <p>المادة ١١٠ - على البلديات في مركز كل محافظة ان تنشئ مكتبا للاستخدام يعمل تحت ادارة رئيس البلدية واشراف وزارة العمل - مصلحة النقابات. ويجوز ان تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات اخرى بقرار من وزير العمل.</p> <p>اضيفت الفقرات الثلاث التالية الى نص المادة ١١٠ بموجب القانون رقم ٧١/٣٩ تاريخ ١٩٧١/٦/١٤:</p> <p>- تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص من وزير العمل وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور هذا القانون ان تتقدم خلال ثلاثة اشهر بطلب الترخيص المذكور.</p> <p>- يحق لوزير العمل الغاء الترخيص المذكور في حال عدم تقيد صاحب مكتب الاستخدام بالهدف الذي انشئ المكتب من اجله او الحاقه الضرر بمصلحة اصحاب العلاقة او المصلحة العامة.</p> <p>- يشترط للموافقة على طلب الترخيص:</p> <p>١ - اذا كان طالب الترخيص شخصا طبيعيا:</p> <p>أ - ان يكون قد اتم الحادية والعشرين من العمر.</p> <p>ب - ان يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وغير محكوم عليه بجناية او جنحة شائنة او جريمة من جرائم المخدرات.</p> <p>٢ - اذا كان الشخص معنوياً:</p> <p>أ - ان يكون منشأ وفقاً للقوانين المرعية الاجراء.</p> <p>ب - ان تجيز له انظمته ممارسة هذا العمل.</p> <p>٣ - تحدد بقرار يصدر عن وزير العمل</p>

			<p>شروط انشاء مكاتب الاستخدام الخاصة.</p> <p>المادة ١١١ - مكاتب الاستخدام تختص:</p> <p>١ - 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.</p> <p>٢ - بتسهيل ايجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.</p> <p>٣ - بتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب احوالهم الخاصة وبطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة الى مهنة او من منطقة الى منطقة.</p> <p>٤ - تنظيم احصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الاوقات التي تعينها وزارة العمل.</p>
<p><u>ان الباب السابع الحالي من قانون العمل المتعلق باحكام نهائية والذي يتضمن المواد: /١١٢/ و /١١٣/ و /١١٤/، نقل مضمونه الى الباب الثامن من مشروع القانون المقترح مع ادخال التعديلات المناسبة.</u></p>	-	-	<p>الباب السابع احكام نهائية</p> <p>المادة ١١٢ - تشمل احكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق احكامه في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد ٨٣ وما يليها من هذا القانون.</p> <p>ان الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية تبت فيها المحاكم الواضعة يدها عليها.</p> <p>المادة ١١٣ - تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق احكام هذا القانون.</p> <p>المادة ١١٤ - الغيت جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه.</p>
<p>ان الملحقين رقم (١) ورقم (٢) لم يطرأ عليهما</p>	-	-	ملحق رقم ١

يحظر تشغيل الاولاد والاحداث والنساء في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المواد ٢٢ و ٢٣ و ٢٧:

- ١ - العمل تحت سطح الارض في المناجم والمقالع وكل عمل لاستخراج الحجارة.
- ٢ - العمل في الافران الصناعية المعدة لتذويب وتصفية وطبخ المنتجات المعدنية.
- ٣ - تفضيض المرايات بطريقة الزئبق.
- ٤ - صنع المتفجرات ومعالجتها بالايدي.
- ٥ - سبك الزجاج وتبريده في الفرن الخاص.
- ٦ - لحام القطع المعدنية بتذويبها الجزئي.
- ٧ - صنع الكحول وسائر المشروبات الكحولية.
- ٨ - الدهان بطريقة الديكو.
- ٩ - تقليب ومعالجة او تحويل الرماد المحتوي على رصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٠ - تركيب مزيج اللحم او امزجة معدنية محتوية على اكثر من ١٠ بالمئة من الرصاص.
- ١١ - صنع الليتارج والماسيكو والالمنيوم والسيروز واورنج او سلفات او كربونات او سيليكات الرصاص.
- ١٢ - عملية الميح والمعالجة بالطرطير في صنع الخزانات الكهربائية او اصلاحها.
- ١٣ - تنظيف المعامل التي تجري فيها الاعمال المنصوص عليها تحت الارقام ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢.
- ١٤ - قيادة الالات ذات المحركات الكبرى.
- ١٥ - اصلاح او تنظيف الالات ذات المحركات اثناء دورانها.
- ١٦ - صنع الاسفلت.
- ١٧ - اعمال الدباغة.
- ١٨ - العمل في مستودعات الاسمدة

أي تعديلات، باعتبار انه ورد في اكثر من مادة من مواد هذا المشروع، ان الاعمال الخطرة او المضرة بالصحة والاخلاق بالنسبة لعمل واستخدام الاحداث والنساء ستحدد بمراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل. كما ان المرسوم رقم /٧٠٠/ تاريخ ١٩٩٩/٥/٢٥ المتعلق بحظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن السادسة عشرة او السابعة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على الحياة او الصحة او الاخلاق هو بحاجة الى تعديل بعد ان ابرم لبنان اتفاقية العمل الدولية رقم /١٨٢/ بشأن اسوأ اشكال عمل الاطفال.

			<p>المستخرجة من البراز والزيت والعظم او الدم. ١٩ - سلخ جلود الحيوانات. ان قبول الاحداث في احدى المصانع او المعامل بقصد التعليم او الاعداد الفني لا يعتبر بمثابة استخدام، شرط ان يكون المصنع او المعمل قد استحصل من اجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة.</p>
-	-	-	<p>ملحق رقم ٢</p> <p>الصناعات التي يخضع استخدام الاحداث فيها لتقديم شهادة طبية</p> <p>يحظر تشغيل الاولاد ويخضع لترخيص تشغيل الاحداث في الصناعات والاشغال الاتية وفقا لاحكام المادتين ٢٢ و ٢٣ من قانون العمل:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١ - طبخ الدم. ٢ - طبخ العظام. ٣ - طبخ الصابون. ٤ - طبخ الشحم. ٥ - طبخ الاسمدة. ٦ - كل عملية ذات علاقة بصنع الجلود. ٧ - صنع الغراء. ٨ - السمنتو. ٩ - قطاف القطن (العمل في محلات قطف الالات). ١٠ - صنع الزجاج. ١١ - صنع السكر. ١٢ - كيس القطن. ١٣ - الطباعة. ١٤ - نسل الخرق وصناعتها. ١٥ - صنع القنب والكتان والصوف. ١٦ - نقش وتقصيب الرخام وسائر الحجارة. ١٧ - حرفة النحاس. ١٨ - صناعة التبغ.

			<p>١٩ - غزل ونسيج وحياسة الحرير والقطن والكتان بواسطة الآلات.</p> <p>٢٠ - أشغال البناء ويستثنى من ذلك الابنية في الارياض التي لا يتجاوز علوها الاقصى ثمانية امتار.</p> <p>٢١ - تركيب الدهان والدهان اللميع.</p> <p>٢٢ - الحدادة.</p> <p>٢٣ - نقل المسافرين او البضائع على الطرق العادية والحديدية والنهرية وتعاطي نقل البضائع ضمن المستودعات والعنابر وعلى الجسور والارصفة.</p>
<p>ان الباب الرابع من المشروع والمتعلق بتفتيش العمل اخذ بمضمون اتفاقية العمل الدولية رقم /٨١/ المبرمة بشأن تفتيش العمل. ثم جاء المرسوم رقم ٣٢٧٣ تاريخ ٢٦/٦/٢٠٠٠ المتعلق بتفتيش العمل ليطبق احكام هذه الاتفاقية.</p>	-	<p>الباب الرابع تفتيش العمل</p> <p>المادة ١٦٠ - يطبق نظام تفتيش العمل على جميع اصحاب العمل والاجراء الخاضعين لاحكام هذا القانون.</p>	<p>مرسوم رقم ٣٢٧٣ صادر في ٢٦ حزيران سنة ٢٠٠٠ تفتيش العمل</p> <p>يلغى: المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ ١٩٤٩/٠٥/٠٢ يرسم ما يأتي:</p> <p>المادة الاولى - يطبق نظام تفتيش العمل على جميع اصحاب العمل والاجراء الخاضعين لاحكام قانون العمل.</p>
<p>ان المادة ١٦١ من المشروع اخذت مضمون المادة /٢/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ وادخلت التعديلات التالية:</p> <p>(١) - اضافة اتفاقيات العمل العربية التي تمت المصادقة عليها الى جانب اتفاقيات العمل الدولية الى المهام والصلاحيات المناطة بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل في مراقبة تنفيذها.</p> <p>(٢) - الغاء الفقرة (٣) من المادة (٢) الحالية واستبدالها بالفقرة (٣) من المادة /١٦١/ من المشروع لتتلاءم احكامها مع ما ورد في الباب الثالث من المشروع المتعلق بالنقابات لجهة الغاء المراقبة على شؤون النقابات وترك امر</p>	-	<p>المادة ١٦١</p> <p>- يعهد الى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الاشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والانظمة المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك احكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تمت المصادقة عليها، وبصورة خاصة:</p> <p>(١) - تأمين تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بهذا العمل مثل الاحكام الخاصة بساعات العمل وساعات الراحة والاجور والسلامة والصحة والرعاية والامراض المهنية والحوادث الصناعية وطوارئ العمل</p>	<p>المادة ٢ - يعهد الى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الاشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والانظمة المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك احكام اتفاقيات العمل الدولية التي تمت المصادقة عليها، وبصورة خاصة:</p> <p>(١) - تأمين تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف وبشروط العمل وحماية الاجراء اثناء قيامهم بهذا العمل مثل الاحكام الخاصة بساعات العمل وساعات الراحة والاجور والسلامة والصحة والرعاية والامراض المهنية والحوادث الصناعية وطوارئ العمل</p>

<p>ادارتها الى مجلس النقابة الذي يتحمل نتائج ادارته لها، وحصر دور التفيتش في التحقيق بالشكاوى التي قد ترد اليه من النقابات والاتحادات على مختلف مستوياتها.</p>		<p>المهنية والحوادث الصناعية وطوارئ العمل واستخدام الاحداث وغير ذلك من امور منوطة بمفتشي العمل. (٢) - تقديم المعلومات التقنية والمشورة لاصحاب العمل والاجراء المعنيين في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة من اجل اعتماد اكثر وسائل الالتزام بالاحكام القانونية فعالية. (٣) - التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالنقابات والاتحادات على مختلف مستوياتها. (٤) - مراقبة اجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الاسرية خصوصا لجهة الاعمال التي تمثل بحكم طبيعتها او بحكم الظروف التي تجري فيها خطرا على حياة او صحة او اخلاق المستخدمين فيها. (٥) - الاشراف على مكاتب الاستخدام الخاصة والسهر على سير العمل فيها وذلك بالتنسيق مع المؤسسة الوطنية للاستخدام.</p>	<p>واستخدام الاحداث وغير ذلك من امور منوطة بمفتشي العمل. (٢) - تقديم المعلومات التقنية والمشورة لاصحاب العمل والاجراء المعنيين في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة من اجل اعتماد اكثر وسائل الالتزام بالاحكام القانونية فعالية. (٣) - مراقبة النقابات والاتحادات المهنية على مختلف مستوياتها للتثبت من انها لا تتجاوز في اعمالها الحدود التي يجيزها القانون ونظامها الداخلي وقانونها الاساسي. (٤) - مراقبة اجراءات الوقاية والسلامة في المؤسسات الاسرية خصوصا لجهة الاعمال التي تمثل بحكم طبيعتها او بحكم الظروف التي تجري فيها خطرا على حياة او صحة او اخلاق المستخدمين فيها. (٥) - الاشراف على مكاتب الاستخدام الخاصة والسهر على سير العمل فيها وذلك بالتنسيق مع المؤسسة الوطنية للاستخدام.</p>
<p><u>ان المادة /١٦٢/ من المشروع</u> اخذ مضمونها من المادة /٣/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣، واستبدلت عبارة "المصلحة المختصة في وزارة العمل" بعبارة "الوحدة الادارية المختصة" وذلك بهدف ان يحصل الابلاغ الى الوحدة الادارية المختصة بالموضوع.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٦٢ -</u> على مفتشي العمل ان يجمعوا المعلومات عن المؤسسات في كل ما يختص بشؤون العمل وتنسيقها، وابلاغ الوحدة الادارية المختصة في وزارة العمل عن جوانب النقص والثغرات التي لا تغطيها بصورة محددة الاحكام النافذة او عن سوء تطبيق هذه القوانين. على مفتشي العمل تقديم تقارير سنوية بنتيجة اعمالهم وتقارير خاصة كلما دعت الحاجة الى ذلك. تعد هذه التقارير بالمواضيع وبالطريقة التي يقررها مدير عام وزارة العمل.</p>	<p><u>المادة ٣ -</u> على مفتشي العمل ان يجمعوا المعلومات عن المؤسسات في كل ما يختص بشؤون العمل وتنسيقها، وابلاغ المصلحة المختصة في وزارة العمل جوانب النقص والثغرات التي لا تغطيها بصورة محددة الاحكام النافذة او عن سوء تطبيق هذه القوانين. على مفتشي العمل تقديم تقارير سنوية بنتيجة اعمالهم وتقارير خاصة كلما دعت الحاجة الى ذلك. تعد هذه التقارير بالمواضيع وبالطريقة التي يقررها مدير عام وزارة العمل.</p>
<p><u>ان المادة /١٦٣/ من المشروع</u> جاء مضمونها مطابقا لمضمون المادة /٤/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٦٣ -</u> لا يجوز ان تتعارض أي مهام اخرى تسند الى مفتشي العمل مع ادائهم الفعال لمهامهم الاساسية، او ان تخل باي حال بالسلطة والحياد اللازمين</p>	<p><u>المادة ٤ -</u> لا يجوز ان تتعارض أي مهام اخرى تسند الى مفتشي العمل مع ادائهم الفعال لمهامهم الاساسية، او ان تخل باي حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في</p>

		للمفتشين في علاقاتهم باصحاب العمل والاجراء.	علاقاتهم باصحاب العمل والاجراء.
ان المادة /١٦٤/ من المشروع جاء مضمونها مطابقا لمضمون المادة /٥/ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣.	-	المادة ١٦٤ - على مفتشي العمل قبل المباشرة بوظائفهم ان يخلفوا امام رئيس المحكمة البدائية في المحافظة اليمين التالية: "اقسم بالله العظيم بأنني اقوم بواجب وظيفتي بكل امانة واخلاص وان لا ابوح باسرار الصناعة او بطرق الاستثمار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي".	المادة ٥ - على مفتشي العمل قبل المباشرة بوظائفهم ان يخلفوا امام رئيس المحكمة البدائية في المحافظة اليمين التالية: "اقسم بالله العظيم بأنني اقوم بواجب وظيفتي بكل امانة واخلاص وان لا ابوح باسرار الصناعة او بطرق الاستثمار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي".
ان المادة /١٦٥/ من المشروع مستمدة من المادة /٦/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ مع اضافة العبارة التالية في البند (ب) " ... المتعلقة بظروف العمل" زيادة في التوضيح.	-	المادة ١٦٥ - يخول مفتشو العمل السلطات التالية: ١ - الدخول بحرية ودون اخطار سابق الى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبتهم اثناء وخارج فترات العمل في المؤسسة، والى أي موقع عمل فيها. وعليهم عند قيامهم بمهمة تفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودهم ما لم يروا ان هذا الابلاغ قد يضر بادائهم لواجباتهم. ٢ - اجراء أي بحث او اختبار او تحقيق قد يروونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للاحكام القانونية النافذة، وبوجه خاص: أ - توجيه الاسئلة الى صاحب العمل او الى اجراء في المؤسسة على انفراد او امام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الاحكام القانونية النافذة. ب - طلب الاطلاع، بالطريقة التي تقررها القوانين والانظمة، على أي دفاتر او سجلات او وثائق اخرى تقضي القوانين بامساکها، للتحقق من توافقها مع الاحكام القانونية واخذ صور او مستخرجات من هذه الوثائق. ج - اخذ او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات لاغراض التحليل، بشرط ابلاغ صاحب العمل او ممثله بالعينات او المواد التي اخذت او اقتطعت لهذه الاغراض. د - اتخاذ الخطوات الرامية الى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات او	المادة ٦ - يخول مفتشو العمل السلطات التالية: (١) - الدخول بحرية دون اخطار سابق الى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبتهم اثناء فترات العمل في المؤسسة، والى أي موقع عمل فيها. وعليهم عند قيامهم بزيارة تفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودهم ما لم يروا ان هذا الابلاغ قد يضر بادائهم لواجباتهم. (٢) - اجراء أي بحث او اختبار او تحقيق قد يروونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للاحكام القانونية النافذة. وبوجه خاص: أ) - توجيه الاسئلة الى صاحب العمل او الى الاجراء في المؤسسة على انفراد او امام شهود عن أي مسألة تتعلق بتطبيق الاحكام القانونية النافذة. ب) - طلب الاطلاع، بالطريقة التي تقررها القوانين والانظمة، على أي دفاتر او سجلات او وثائق اخرى تقضي القوانين بامساکها، للتحقق من توافقها مع الاحكام القانونية واخذ صور او مستخرجات من هذه الوثائق. ج) - اخذ او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات لاغراض التحليل، بشرط ابلاغ صاحب العمل او ممثله بالعينات او المواد التي اخذت او اقتطعت لهذه الاغراض. د) - اتخاذ الخطوات الرامية الى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات او

		<p>د - اتخاذ الخطوات الرامية الى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات او التخطيطات او اساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بانها تشكل تهديدا لصحة الدوائر المختصة في الوزارة لاتخاذ ما يلزم.</p> <p>تمكيناً لمفتشي العمل من اتخاذ هذه الخطوات، ومع المحافظة على حق صاحب العمل في المراجعة امام أي هيئة قانونية او ادارية يقررها القانون، يتوجب على هؤلاء ابلاغ السلطة المختصة في الوزارة باستصدار الاوامر بطلب ادخال تعديلات على الاجهزة او التركيبات ضمن الفترة الزمنية اللازمة لضمان سلامة الاجراء. او الطلب من هذه السلطة اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم.</p>	<p>التخطيطات او اساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للاعتقاد بانها تشكل تهديدا لصحة الاجراء وسلامتهم وابلاغ الدوائر المختصة في الوزارة لاتخاذ ما يلزم.</p> <p>تمكيناً لمفتشي العمل من اتخاذ هذه الخطوات، ومع المحافظة على حق صاحب العمل في المراجعة امام أي هيئة قانونية او ادارية يقررها القانون، يتوجب على هؤلاء ابلاغ السلطة المختصة في الوزارة باستصدار الاوامر بطلب ادخال تعديلات على الاجهزة او التركيبات ضمن الفترة الزمنية اللازمة لضمان سلامة الاجراء. او الطلب من هذه السلطة اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم.</p>
<p>ان المادة /١٦٦/ من المشروع مستمدة من المادة /٧/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ مع اضافة العبارة التالية "مراعاة احكام المادة السابقة" في مطلع المادة، كما اضيفت كلمة "الاجراء" الى جانب اصحاب العمل او ممثليهم لكي يتعاونوا هم ايضا مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه. ثم اضيفت عبارة "اذا دعت الحاجة الى ذلك" في نهاية المادة.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٦٦ -</u> مع مراعاة احكام المادة السابقة، على اصحاب العمل او ممثليهم والاجراء ان يقدموا الى مفتشي العمل جميع المعلومات التي يطلبونها منهم والتي من شأنها تسهيل مهمتهم. ويجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل او ممثله او أي اجير في المؤسسة التي يقوم بالتنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم.</p>	<p><u>المادة ٧ -</u> على اصحاب العمل او ممثليهم ان يقدموا الى مفتشي العمل جميع المعلومات التي يطلبونها منهم والتي من شأنها تسهيل مهمتهم. ويجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل او ممثله او أي اجير في المؤسسة التي يقوم بالتنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحتهم وسلامتهم.</p>
<p>ان المادة /١٦٧/ من المشروع جاء مضمونها مطابقاً لمضمون المادة /٨/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٦٧ -</u> مع مراعاة الاستثناءات التي تقررها القوانين والمراسيم والانظمة النافذة:</p> <p>١ - يحظر على مفتشي العمل ان تكون لديهم مصلحة مباشرة او غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لاشرفاهم.</p>	<p><u>المادة ٨ -</u> مع مراعاة الاستثناءات التي تقررها القوانين والمراسيم والانظمة النافذة:</p> <p>(١) - يحظر على مفتشي العمل ان تكون لديهم مصلحة مباشرة او غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لاشرفاهم.</p>

		<p>٢ - يلزم مفتشو العمل، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، بعدم افشاء أي اسرار تكون قد نمت الى علمهم في مجرى ادائهم لواجباتهم، والا تعرضوا للعقوبات التأديبية والقانونية المناسبة.</p> <p>٣ - يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكوى تقدم لهم. وعليهم الا يبوحوا لصاحب العمل او لممثله بمصدر الشكوى او المعلومات التي ادت الى القيام بالتفتيش.</p>	<p>(٢) - يلزم مفتشو العمل، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، بعدم افشاء أي اسرار تكون قد نمت الى علمهم في مجرى ادائهم لواجباتهم، والا تعرضوا للعقوبات التأديبية والقانونية المناسبة.</p> <p>(٣) - يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكوى تقدم لهم. وعليهم الا يبوحوا لصاحب العمل او لممثله بمصدر الشكوى او المعلومات التي ادت الى القيام بالتفتيش.</p>
<p><u>ان المادة /١٦٨/ من المشروع</u> جاء مضمونها مشابها لمضمون المادة /٩/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ مع اضافة عبارة "وزارة العمل" في نهاية الفقرة الثانية من المادة /١٦٨/ وذلك زيادة في التوضيح.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٩٦٨</u> - يتعرض من يخالف الاحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، او يغفل تطبيقها لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق انذار ما لم تنص القوانين واللائحة على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه انذار سابق بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائية.</p> <p>ينظم محضر الضبط على ثلاث نسخ، يبلغ صاحب العلاقة واحدة منها وترسل الثانية الى المرجع القضائي المختص وتبقى الثالثة محفوظة في ملف المؤسسة في وزارة العمل.</p> <p>يكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية الى ان يثبت العكس.</p>	<p><u>المادة ٩٦٨</u> - يتعرض من يخالف الاحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل او يغفل تطبيقها لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق انذار، ما لم تنص القوانين واللائحة على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه انذار سابق بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائية.</p> <p>ينظم محضر الضبط على ثلاث نسخ، يبلغ صاحب العلاقة واحدة منها وترسل الثانية الى المرجع القضائي المختص وتبقى الثالثة محفوظة في ملف المؤسسة.</p> <p>يكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية الى ان يثبت العكس.</p>
<p><u>ان المادة /١٦٩/ من المشروع</u> جاء مضمونها مشابها لمضمون المادة /١٠/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ مع تعديل في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٦٩</u> - كل مخالفة للاحكام القانونية المنوط مراقبة تنفيذها بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل او كل من يعرقل مهمة مفتشي العمل عن اداء واجباتهم يعاقب وفقا لاحكام قانون ١٩٦٢/٩/١٧ ولاحكام المادة ١٠٩ من قانون العمل ولاحكام قانون العقوبات.</p>	<p><u>المادة ١٠</u> - كل مخالفة للاحكام القانونية المنوطه بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة او كل من يعرقل مهمة مفتشي العمل عن اداء واجباتهم يعاقب وفقا لاحكام قانون ١٩٦٢/٩/١٧ ولاحكام المادة ١٠٩ من قانون العمل ولاحكام قانون العقوبات.</p>
<p><u>ان المادة /١٧٠/ من المشروع</u> جاء مضمونها مطابقا لمضمون المادة /١١/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٧٠</u> - تتخذ السلطة المختصة تسهيلات النقل اللازمة لاداء مفتشي العمل واجباتهم، كما تتخذ الترتيبات الضرورية لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصاريف عارضة قد تلزم لاداء واجباتهم.</p>	<p><u>المادة ١١</u> - تتخذ السلطة المختصة تسهيلات النقل اللازمة لاداء مفتشي العمل واجباتهم، كما تتخذ الترتيبات الضرورية لرد ما يتحمله المفتشون من نفقات ومصاريف عارضة قد تلزم لاداء واجباتهم.</p>

<p>ان المادة /١٧١/ من المشروع جاء مضمونها مشابها لمضمون المادة /١٢/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ مع اضافة العبارة التالية ".... عندما يطلب منهم ذلك" الى نهاية المادة /١٧٣/.</p>	-	<p>المادة ١٧١ - على موظفي الادارة ورجال الامن ان يساعدوا مفتشي العمل بالمهمة الموكولة اليهم عندما يطلب منهم ذلك.</p>	<p>المادة ١٢ - على موظفي الادارة ورجال الامن ان يساعدوا مفتشي العمل بالمهمة الموكولة اليهم.</p>
<p>الغيت المادة /١٣/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ باعتبار ان الباب الثامن من المشروع تضمن نصا شاملا بالغاء جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكامه او التي لا تتفق مع مضمونه.</p>	-	-	<p>المادة ١٣ - يلغى المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ ٢ ايار ١٩٤٩ المتعلق بتعيين مفتشي العمل وتحديد اختصاصهم.</p>
<p>الغيت المادة /١٤/ من المرسوم الحالي رقم ٢٠٠٠/٣٢٧٣ باعتبار ان الباب الثامن من المشروع (احكام نهائية) نص على نشر القانون (المقترح) في الجريدة الرسمية وان يعمل به فور نشره.</p>	-	-	<p>المادة ١٤ - ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة.</p>
<p>ان مجالس العمل التحكيمية هي من الركائز الاساسية لتحقيق التشاور والتعاون بين اطراف الانتاج الثلاثة في معالجة قضايا العمل والنزاعات التي قد تحصل في مجتمع العمل. وهذان التشاور والتعاون هما من المبادئ الهامة التي تتمسك بها منظمتي العمل الدولية والعربية وتشجعان الدول الاعضاء على تعزيزهما في شتى ميادين العمل. من هذا المنطلق اصرت اللجنة الثلاثية الاطراف التي وضعت هذا المشروع على الابقاء على مجالس العمل التحكيمية الى جانب اكثر من لجنة ثلاثية التمثيل قائمة، لدور هذه اللجان والمجالس في تحقيق السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات المهنية.</p>	-	-	<p>مجالس العمل التحكيمية مشروع قانون منفذ بمرسوم مرسوم رقم ٣٥٧٢ صادر في ١٢ تشرين الاول سنة ١٩٨٠</p> <p>صلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يعدل: قانون العمل الصادر في ١٩٤٦/٩/٢٣</p> <p>يرسم ما يأتي: المادة الاولى - وضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ١٨٨٢ تاريخ ١٩٧٩/٤/٥ المتعلق بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، التالي نصه:</p>
<p>ان مضمون المادة الاولى من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١ تشرين</p>	-	-	<p>المادة الاولى - تخضع لاحكام هذا القانون، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:</p>

<p>الاول ١٩٨٠ والمتعلق بمجالس العمل التحكيمية نقل الى المادة /١٧٦/ من المشروع.</p>			<p>١ - نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة اولى من قانون الموجبات والعقود. ٢ - الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي.</p>
<p>ان المادة ١٧٢ من المشروع مستمدة من المادة /٢/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ وتضمنت التعديلات التالية: انشاء مجالس العمل التحكيمية اصبح في كل محافظة ولم يعد محصورا في مركز هذه المحافظة. وذلك بهدف توسيع انتشار هذه المجالس لتغطي كافة مناطق تجمعات النشاطات الاقتصادية. وهذا ما يسهل المراجعات من قبل اصحاب العلاقة ويخفف الضغط عن مجالس عمل قليلة العدد ومحصورة في بقعة جغرافية يقع فيها مركز المحافظة، مما يجعل هذه المجالس عاجزة عن البت "بالطريقة المستعجلة"، (كما هو مطلوب منها قانونا) في النزاعات التي تنتظر فيها. (٢) - اصبح تعيين ممثلي اصحاب العمل والاجراء ورديفيهما لمدة اربع سنوات، وذلك بهدف تأمين الاستمرارية لفترة معقولة. وهذه الاستمرارية لها انعكاسات ايجابية اكيده على سير العمل في هذه المجالس. (٣) - اصبح تعيين مفوضي الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في وزارة العمل، بعد ان كان هذا التعيين جانزا من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة الاخرى. وهذا التعديل جرى ادخاله بحكم ان موظفي وزارة العمل هم الاكثر معرفة وخبرة بمعالجة قضايا العمل وشجونه، كما ان هذا الموضوع يدخل في صلب صلاحيات ومهام وزارة العمل. (٤) - اوجب النص الجديد المقترح للمادة /١٧٤/ استمرار اعضاء مجالس العمل التحكيمية المعينون والردفاء في مهامهم بعد انتهاء مدة</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة: المادة ٩٩: تنشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل ويكون التقاضي امامها على درجتين ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها ونظام العمل بها.</p>	<p>الباب الخامس مجالس العمل التحكيمية المادة ١٧٢ - ينشأ في كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة (١٧٦) من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد او اكثر يؤلف على الوجه التالي: - قاض من الدرجة السادسة وما فوق رئيسا، يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الاعلى. - ممثل عن اصحاب العمل وممثل عن الاجراء عضوين يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل لمدة اربع سنوات. يعين ايضا عضوان ملازمان واحد عن ارباب اصحاب العمل واخر عن الاجراء لمدة اربع سنوات ليقوم كل منهما مقام الممثل الاصيل عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يعين لدى مجلس العمل التحكيمي مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة على الاقل في وزارة العمل على ان يكون حائزا على شهادة الاجازة في الحقوق وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يستمر الاعضاء المعينون والردفاء في مهامهم المذكورة اعلاه بعد انتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بديل عنهم.</p>	<p>المادة ٢ - الغي نص المادة ٧٧ من قانون العمل واستعيض عنه بالنص التالي: ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد او اكثر يؤلف على الوجه التالي: - قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق، رئيسا، يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الاعلى. - ممثل عن ارباب العمل وممثل عن الاجراء، عضوين، يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يعين ايضا عضوان ملازمان واحد عن ارباب العمل واخر عن الاجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الاصيل عند غيابه او تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة على ان يكون حائزا على شهادة الاجازة في الحقوق. تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها.</p>

<p>تعيينهم حتى يصدر مرسوم بتعيين بديل عنهم. والهدف من وراء ذلك عدم تعطيل اعمال مجالس العمل عند انتهاء ولاية هؤلاء، وبالتالي تأخير البت بدعاوى تستدعي طابع الاستعجال.</p>			
<p>ان المادة /١٧٣/ من المشروع مأخوذة من المادة /٧٨/ الحالية من قانون العمل مع تعديل في الصياغة واستبدال عبارة "الجريمة شائنة" بعبارة "جنحة شائنة".</p>	-	<p>المادة ١٧٣ - يشترط في ممثلي اصحاب العمل والاجراء الاصليين والردفاء: - ان يكونوا لبنانيين. - ان يكونوا اتموا الثالثة والعشرين من العمر. - ان يكونوا غير محكوم عليهم لجناية او لجنحة شائنة. - ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل.</p>	-
<p>ان المادة /١٧٤/ من المشروع مأخوذة من المادة الاولى من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ مع اضافة الى صلاحية مجالس العمل التحكيمية النظر بالنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون العمل والمراسيم المتعلقة به، وهي اضافة مستمدة من المادة /٧٩/ فقرة (٣) الحالية من قانون العمل. كما اعطى لهذه المجالس النظر بالنزاعات الناشئة عن تطبيق المراسيم المتعلقة بقانون الضمان الاجتماعي. وجميع هذه الاضافات كانت بهدف زيادة توضيح صلاحية مجالس العمل.</p>	-	<p>المادة ١٧٤ - يختص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في: ١ - نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة (٦٢٤) فقرة اولى من قانون الموجبات والعقود. ٢ - النزاعات الناشئة عن تطبيق قانون العمل والمراسيم المتعلقة به. ٣ - النزاعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون طوارئ العمل وقانون الضمان الاجتماعي والمراسيم المتعلقة بهما.</p>	-
<p>ان المادة /١٧٥/ من المشروع مستمدة: (١) - فقرتها (١) من المادة /٣/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ (٢) - فقرتها (٢) من المادة /٤/ من المرسوم ذاته. (٣) - اما الفقرة (٣) منها بتحديد مهلة لمجالس العمل للبت بالدعاوى المقامة امامها، انطلقت من المبدأ المذكور في المادة /٥٠/ فقرة (ب) الحالية من قانون العمل. اما تحديد هذه المهلة بستة اشهر فجاء قياسا على المهلة المعطاة</p>	<p>اتفاقية العمل المبرمة رقم (١) المبرمة: المادة ١٠٠: تراعى البساطة في اجراءات دعاوى العمل وتنتظر على وجه السرعة، ويحق لكل من طرفي الخصومة الحضور شخصيا او اناية كل منهما من يمثله من المحامين.</p>	<p>المادة ١٧٥ - ١ - تعفى جميع الدعاوى التي تقدم امام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم القضائية، ومن رسم الطابع دون النفقات. ٢ - يجوز تقديم الدعاوى والمثول امام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام. ٣ - تبت مجالس العمل التحكيمية في القضايا الناظرة بها بالطريقة المستعجلة في مهلة اقصاها ستة اشهر.</p>	<p>المادة ٣ - تعفى جميع الدعاوى التي تقدم امام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات.</p>

<p>لمحكمة التمييز سندا للفقرة (٣) من المادة /٦/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢، (٤) - فقرتها (٤) من المادة /٨/ فقرة (٢) من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ مع اضافة عبارة الاستفادة من تعويض يحدد بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. (٥) - فقرتها (٥) مستمدة من المادة /٨/ فقرة (١) من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢.</p>		<p>٤ - تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العدل والعمل، اصول وقواعد التحقيق من قبل وزارة العمل في الدعاوى المحالة عليها عند الاقتضاء من قبل مجالس العمل التحكيمية.</p>	
<p>ان مضمون المادة /٤/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ ورد في الفقرة (٢) من المادة /١٧٧/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٤ - يجوز تقديم الدعاوى والمثول امام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام.</p>
<p>ان المادة ٧٨ الحالية ورد مضمونها في المادة /١٧٥/ من المشروع مع تعديل في الصياغة.</p>	-	-	<p>المادة ٧٨: يشترط في ممثلي ارباب العمل والاجراء الاصليين والملازمين: ١ - ان يكونوا لبنانيين. ٢ - ان يكونوا اتموا الواحدة والعشرين من العمر. ٣ - ان يكونوا غير محكوم عليهم لجناية او لجريمة شائنة. ٤ - ان يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الاقل.</p>
<p>ان المادة /٧٩/ الحالية ورد مضمونها في المادة /١٧٤/ من المشروع مع بعض التعديلات (يرجى مراجعة الاسباب الموجبة للمادة /١٧٤/).</p>	-	-	<p>المادة ٧٩: يختص المجلس التحكيمي: ١ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الادنى للاجور. ٢ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم /٢٥/ الصادر في ٤ ايار سنة ١٩٤٣، ٣ - بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين ارباب العمل والاجراء عن تطبيق احكام هذا القانون.</p>
<p>ان المادة /٨٠/ الحالية وردت فقرتها الاولى</p>	-	-	<p>المادة ٨٠: ينظر المجلس التحكيمي في</p>

<p>في الفقرة (٣) من المادة /١٧٥/ من المشروع. وفقرتها الثانية في الفقرة (١) من المادة ذاتها مع جعل الاعفاء يشمل ايضا <u>رسم الطابع</u>.</p>			<p>القضايا المرفوعة اليه بالطريقة المستعجلة. تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر.</p>
<p><u>ان المادة /٨١/ الحالية</u> ورد مضمونها في الفقرة الاولى من المادة /١٧٦/ من المشروع.</p>	-	-	<p><u>المادة ٨١:</u> (عدل نص المادة /٨١/ ضمنا بموجب المادة /٥/ من المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/١٠/١٩٨٠، على الوجه التالي): <u>المادة ٥ -</u> ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقا للاصول المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الاحكام الخاصة الواردة في المواد التالية:</p>
<p><u>ان المادة /١٧٦/ من المشروع</u> اخذت فقراتها (١) و (٢) و (٣) و (٤) و (٥) و (٦) من المادتين /٦/ و /٧/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢ مع تعديلات طفيفة في الصياغة.</p>		<p><u>المادة ١٧٦ -</u> ان الاحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقا للاصول 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 يوما، وتسري هذه المهلة بالنسبة للاحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي وبالنسبة للاحكام 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 الفقرة السابقة لاصدار القرار التمييزي. عند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ وخلافا لاحكام المادة ٧٥ من قانون التنظيم القضائي الصادر بموجب المرسوم رقم ٧٨٥٥ تاريخ ١٠/١٠/١٩٦١ يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة. ٥ - يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل ان تتقدم تلقائيا او بناء على طلب وزير العمل</p>	<p><u>المادة ٦ -</u> ١ - تعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات. ٢ - ان مهلة الطعن امام محكمة التمييز هي ثلاثون يوما وتسري هذه المهلة بالنسبة للاحكام الوجيهة من تاريخ تبليغ الحكم النهائي وبالنسبة للاحكام 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 استدعاء النقض لا يوقف الحكم. ولمحكمة التمييز ان تقرر وقف التنفيذ في مهلة اقصاها خمسة ايام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على ان لا يتعدى وقف التنفيذ في الفقرة السابقة لاصدار القرار التمييزي. عند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ وخلافا لاحكام المادة ٧٥ من قانون التنظيم القضائي الصادر بموجب المرسوم رقم ٧٨٥٥ تاريخ ١٠/١٠/١٩٦١ يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة. ٥ - يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل ان تتقدم تلقائيا او بناء على طلب وزير العمل</p>

		<p>في الفقرة السابقة لاصدار القرار التمييزي. عند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، وخلافا لاحكام المادة ٧٥ من قانون التنظيم القضائي الصادر بموجب المرسوم رقم ٧٨٥٥ تاريخ ١٦/١٠/١٩٦١، يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة.</p> <p>٥ - يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل ان تتقدم تلقائيا او بناء 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.</p> <p>٦ - اذا رفض المحكوم عليه او ارجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانقضت عشرة ايام من تاريخ تبليغه انذارا بذلك من قبل دائرة التنفيذ تسري بحقه حكما غرامة اكراهية قدرها واحد بالمائة من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلا عن تطبيق احكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه وتقوم دائرة التنفيذ التي يجري التنفيذ امامها بتصفية الغرامة المذكورة.</p>	<p>والشؤون الاجتماعية 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.</p> <p>المادة ٧ - اذا رفض المحكوم عليه او ارجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانقضت عشرة ايام من تاريخ تبليغه انذارا بذلك من قبل دائرة الاجراء تسري بحقه حكما غرامة اكراهية قدرها واحد بالمائة من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلا عن تطبيق احكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه وتقوم دائرة الاجراء التي يجري التنفيذ امامها بتصفية الغرامة المذكورة.</p>
<p><u>من المادة ٨/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢</u> ورد مضمونها في الفقرة (٤) من المادة ١٧٥/ من المشروع.</p> <p><u>ان احكام المادة ٩/ من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢</u> وضعت حينها لتأمين استمرارية</p>	-	-	<p>المادة ٨ - تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل والعمل والشؤون الاجتماعية اصول وقواعد اجراء التحقيق من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الدعاوى المحالة عليها عند الاقتضاء من قبل مجالس العمل التحكيمي. لمجالس العمل ان تجري التحقيق او ان تتوسع فيه خارج اوقات الدوام الرسمي بواسطة رئيسها.</p> <p>المادة ٩ - تستمر المحاكم والهيئات القضائية الصالحة بموجب القوانين السابقة، في النظر</p>

النظر بالدعاوى العالقة وفقا للاصول المتبعة لدى المحاكم والهيئات القضائية الصالحة بموجب القوانين السابقة.			بالدعاوى العالقة امامها بتاريخ العمل بهذا القانون وفقا للاصول المتبعة لديها غير ان الاحكام النهائية الصادرة بعد التاريخ المذكور تكون قابلة للنقض وفقا لما ينص عليه هذا القانون.
<u>ان المادتين /١٠/ و /١١/ والمادة (٢) من المرسوم رقم ٨٠/٣٥٧٢</u> توضع مبادئها في كل قانون او مرسوم.	-	-	<u>المادة ١٠</u> - تلغى جميع النصوص القانونية او النظامية التي تتعارض واحكام هذا القانون او لا تتلاءم ومضمونه.
-	-	-	<u>المادة ١١</u> - يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.
-	-	-	<u>المادة ٢</u> - ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة ويعمل به فور نشره في الجريدة الرسمية.
<u>ان المادة /١٧٧/ من المشروع</u> مستمد بعض مضمونها من المادة /٨٢/ الحالية من قانون العمل، انما كرست حق استفادة رؤساء مجالس العمل التحكيمية ومفوضو الحكومة لديها من تعويض لقاء عملهم، وهذا التعويض محدد حاليا بموجب مرسوم.	-	<u>المادة ١٧٧</u> - يتقاضى رؤساء مجالس العمل التحكيمية ومفوضو الحكومة لديها واعضاؤها تعويضا يحدد بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.	<u>المادة ٨٢</u> : يتقاضى اعضاء المجلس التحكيمي تعويضا يحدد بمرسوم.
<u>ان لبنان ابرم اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٨/</u> ، بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، بموجب المرسوم الاشتراعي رقم /٧٠/ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٥. وقد نصت هذه الاتفاقية في مادتها الرابعة على ان "تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لاجراءات التفاوض الارادي بين اصحاب العمل او منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم احكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية". ان بعض الاحكام المقترحة في الباب السادس من هذا المشروع والمتعلقة بالمفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم مستمدة من هذه الاتفاقية المبرمة.	-	الباب السادس عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم	عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم مشروع قانون منفذ بمرسوم مرسوم رقم ١٧٣٨٦ صادر في ٢ ايلول سنة ١٩٦٤ قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم يرسم ما يأتي: <u>المادة الاولى</u> - يوضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ١٥٣٥٢ تاريخ ١٩٦٤/٢/٥ وهذا نصه:
<u>ان المادة /١٧٨/ من المشروع</u> هي مادة جديدة	-		-

<p>تعرف المفاوضات الجماعية لسد الثغرة في تشريعنا الحالي الذي يفتقر الى هذا التعريف، علما ان المفاوضات الجماعية هي الوسيلة لتنظيم علاقات العمل وتحسين ظروفه وشروطه بعقود عمل جماعية بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي في البلد.</p>		<p>الفصل الاول المفاوضة الجماعية وطبيعة وصحة عقد العمل الجماعي</p> <p>المادة ١٧٨ - المفاوضات الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين طرف يمثل نقابة واحدة او اكثر، او اتحادا واحدا او اكثر من نقابات او اتحادات نقابات الاجراء، وبين طرف اخر يكون صاحب العمل منفردا او اكثر من صاحب عمل او ممثل هيئة مهنية او اكثر او ممثل اتحاد او اكثر من اتحاد مهني لاصحاب العمل من اجل:</p> <p>(أ) - تنظيم وتحسين شروط وظروف العمل. (ب) - تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والاجراء.</p>	
<p>ان المادة /١٧٩/ من المشروع مستمدة من المادة الاولى من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الصياغة بما يتناسب مع المادة /١٧٠٨/ من المشروع لجهة الاطراف المشتركة في عقد العمل الجماعي.</p>	<p>(١) - اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٨/ المبرمة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:</p> <p>المادة ٤: تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية... بغية تنظيم احكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.</p> <p>(٢) - اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة بشأن مستويات العمل:</p> <p>المادة /٨٥/: يقوم اصحاب العمل، او منظماتهم، ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه... وعليهم ان يحاولوا بقدر الامكان الوصول الى ابرام عقد عمل مشترك.</p>	<p>المادة ١٧٩ - عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين الاطراف المذكورين في المادة /١٧٠/ من هذا القانون.</p>	<p>الباب الاول في العقود الجماعية</p> <p>الفصل الاول في طبيعة وصحة عقد العمل الجماعي</p> <p>المادة الاولى- عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة او اكثر من نقابة او اتحادا او اكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف اخر يكون رب عمل منفردا او اكثر من رب عمل او ممثل هيئة مهنية او اكثر من هيئة، او اتحاد او اكثر من اتحاد مهني لارباب العمل.</p>
<p>ان مضمون المادة /٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ نقل الى المادة /١٨٠/ من المشروع في فقرتها الاخيرة.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢ - يعتبر باطلا حكما كل بند يتضمنه العقد الجماعي ويكون مخالفا للانتظام العام.</p>

<p>ان المادة /١٨٠/ من المشروع مستمدة من المادتين /٢/ و/٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع ادخال التعديلات التالية على النص الجديد المقترح:</p> <p>(١) - خفضت نسبة تفويض ممثلي الاجراء لمناقشة عقد عمل جماعي من ٦٠% الى ٥١% بهدف تشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لاجراءات التفاوض الارادي بين اصحاب العمل ونقابات الاجراء، وذلك تطبيقا لما نصت عليه المادة /٤/ من اتفاقية العمل الدولية رقم /٩٨/ المبرمة.</p> <p>(٢) - في ما يتعلق بطرق التثبيت من صحة التفويض المذكور اعلاه، أصبحت بموجب قرار يصدر عن وزير العمل بدلا من مرسوم تطبيقي، وذلك بهدف تسهيل عملية المفاوضة الجماعية وتسريعها.</p> <p>(٣) - حصلت ايضا بعض التعديلات في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١٨٠ - لمناقشة عقد عمل جماعي بصورة صحيحة، يجب ان يحوز تفويض ممثلي الاجراء على ٥١ بالمئة (واحد وخمسين) على الاقل من الاجراء المعنيين. تحدد طرق التثبيت من صحة التفويض بقرار يصدر عن مدير عام وزارة العمل. يعتبر باطلا حكما كل بند يتضمنه عقد العمل الجماعي ويكون مخالفا للانتظام العام.</p>	<p>المادة ٣ - لمناقشة عقد جماعي بصورة صحيحة، يجب ان يحوز تفويض ممثلي الاجراء على ٦٠ بالمئة (ستين بالمائة) على الاقل من الاجراء اللبنانيين المعنيين. تحدد في المرسوم التطبيقي العائد لهذا القانون طرق التثبيت من صحة التفويض المنصوص عنه اعلاه.</p>
<p>ان المادة /١٨١/ من المشروع مستمدة من المادة /٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، مع ادخال التعديلات التالية:</p> <p>(١) - اصبحت الموافقة على عقد العمل الجماعي بأغلبية ثلثي الاعضاء المشاركين في جلسات الجمعيات العمومية بدلا من اغلبية ثلثي اعضاء الجمعية العمومية، وذلك بهدف تسهيل التصديق على عقد العمل الجماعي من جهة ولتخاشي أي تفسير خاطيء لمفهوم نسبة الموافقين من اعضاء الجمعية العمومية على هذا العقد.</p> <p>(٢) - بالنسبة لموضوع توفير النصاب في جلسات الجمعيات العمومية ادخلت الى نص المادة /١٨١/ من المشروع عبارة "المنتسبين</p>	<p>المادة ١٨١ -</p> <p>يشترط تحت طائلة الابطال ان يكون عقد العمل الجماعي:</p> <p>١ - خطيا.</p> <p>٢ - مرفقا بمحضر جلسة يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي الاعضاء المشاركين في جلسات الجمعيات العمومية للنقابات او الهيئات المهنية التي هي طرف فيه. يجب لتوفر النصاب في جلسات الجمعيات العمومية المشار اليها في البند ٢ اعلاه من هذه المادة حضور اكثر من نصف</p> <p>اعضاء الهيئات المهنية او الاعضاء المنتسبين للنقابة.</p> <p>اما اصحاب العمل الذين لا تمثلهم هيئة</p>	<p>المادة ٤ - يشترط تحت طائلة الابطال:</p> <p>١ - ان يكون عقد العمل الجماعي خطيا.</p> <p>٢ - ان يكون عقد العمل الجماعي مرفقا بمحضر جلسة يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي اعضاء الجمعية العمومية للنقابات او الهيئات المهنية التي هي طرف فيه، اما ارباب العمل الذين لا تمثلهم هيئة مهنية او نقابة فيوقعون على العقد بصورة منفردة.</p> <p>يجب لتوفر النصاب في جلسات الجمعيات العمومية المشار اليها في البند ٢ من الفقرة الاولى من هذه المادة حضور اكثر من نصف</p>	<p>الاعضاء.</p>

<p>للنقابة" لتصبح اكثر وضوحا. ٣) - جرى تعديل طفيف في صياغة النص الجديد المقترح.</p>		<p>مهنية او نقابة فيوقعون على العقد بصورة منفردة.</p>	
<p>ان المادة /١٨٢/ من المشروع مأخوذة من المادة (٥) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>	-	<p>المادة ١٨٢ - ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ اصلية يحتفظ كل طرف بنسخة وتودع بنسخة وتودع الثالثة لدى وزارة العمل للتسجيل.</p>	<p>المادة ٥ - ينظم عقد العمل الجماعي في ثلاث نسخ اصلية يحتفظ كل طرف بنسخة وتودع نسخة لدى وزارة العمل للتسجيل.</p>
<p>ان المادة /١٨٣/ من المشروع مأخوذة من المادة (٦) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦. وقد اضيف الى النص المقترح للمادة /١٨٣/ عبارة "الذي اعيد النظر فيه"، كما اضيفت ايضا كلمة "مجددا" وذلك زيادة في التوضيح.</p>	-	<p>المادة ١٨٣ - لا يكون عقد عمل جماعي ملزما الا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل او بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها. لوزارة العمل ان تطلب من الطرفين في عقد عمل جماعي اعادة النظر فيه بما هو مخالف للنظام والقوانين النافذة قبل نشره. وفي هذه الحالة لا يصبح العقد، الذي اعيد النظر فيه، ملزما الا بعد نشره او بعد انقضاء شهر واحد من تاريخ تسجيله مجددا لدى وزارة العمل.</p>	<p>المادة ٦ - لا يكون عقد عمل جماعي ملزما الا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل او بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها. لوزارة العمل ان تطلب من الطرفين في عقد عمل جماعي اعادة النظر فيه قبل نشره وفي هذه الحالة لا يصبح العقد ملزما الا بعد نشره او بعد انقضاء شهر واحد من تاريخ تسجيله لديها.</p>
<p>ان المادة /١٨٤/ من المشروع ادخلت تعديلات جوهرية على المادة /٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦: (١) - الغت عقود العمل لمدة غير معينة. (٢) - حددت مدة عقد العمل الجماعي بثلاث سنوات على الاكثر بدلا من سنتين مع اجازة تجديده لمدة مماثلة. وقد وضعت هذه التعديلات بموافقة جميع الفرقاء الذين اشتركوا في وضع مشروع هذا القانون.</p>	-	<p>المادة ١٨٤ - يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة لا تتجاوز الثلاث سنوات، ويجوز تجديده لمدة مماثلة بموافقة الطرفين وبذات الاجراءات.</p>	<p>المادة ٧ - يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة او لمدة غير معينة. عندما يكون العقد الجماعي لمدة معينة لا يمكن ان تتجاوز هذه المدة السنتين ويجوز تجديده لمدة معينة اخرى لا تتجاوز السنتين. عندما يكون العقد الجماعي لمدة غير معينة لا يمكن ايقاف مفعوله الا بعد انقضاء ستة اشهر على الاقل من التاريخ الذي اصبح فيه ملزما.</p>
<p>ان المادة /١٨٥/ من المشروع مستمدة من المادة /٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل بسيط في الصياغة شمل: - كلمة "والمدة" الواردة في المادة /٨/ التي استبدلت بكلمة "والمدد". - الغيت عبارة "في حال الالغاء" الواردة في مطلع الفقرة (٢) من المادة /٨/ بهدف استقامة</p>	-	<p>المادة ١٨٥ - تلحظ في عقد العمل الجماعي الاصول والمدد والمهل التي يمكن بموجبها تجديده او الغاؤه او اعادة النظر فيه. يبقى عقد العمل الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد عمل جماعي جديد.</p>	<p>المادة ٨ - تلحظ في العقد الجماعي الاصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده او الغاؤه او اعادة النظر فيه. في حال الالغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد.</p>

<p>معنى هذه الفقرة. <u>ان المادة /١٨٦/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٩/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في اسم وزارة العمل بعد انشاء وزارة خاصة للشؤون الاجتماعية.</p>	-	<p><u>المادة ٩ -</u> تبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، من قبل الطرفين او احدهما، عن كل تجديد او الغاء او تعديل لعقد العمل الجماعي.</p>	<p><u>المادة ٩ -</u> تبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، من قبل الطرفين او احدهما، عن كل تجديد او الغاء او تعديل لعقد العمل الجماعي.</p>
<p><u>ان المادة /١٨٧/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة (١٠) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الصياغة.</p>	-	<p><u>المادة ١٨٧ -</u> كل نقابة او هيئة مهنية او صاحب عمل لا يكون فريقا في عقد عمل جماعي يستطيع الانضمام اليه باتفاق الطرفين طالبي الانضمام دونما حاجة الى موافقة المتعاقدين في الاساس وتطبق على طالبى الانضمام شروط المادتين (١٨٠) و (١٨١) من هذا القانون. يقدم طلب الانضمام خطيا الى وزارة العمل موقعا من المعنيين.</p>	<p><u>المادة ١٠ -</u> كل نقابة او هيئة مهنية او رب عمل لا يكون فريقا في عقد عمل جماعي يستطيع الانضمام اليه باتفاق الطرفين طالبي الانضمام دونما حاجة الى موافقة المتعاقدين في الاساس وتطبق على الطرفين طالبي الانضمام شروط المادة ٣ و ٤ من هذا القانون. يقدم طلب الانضمام خطيا الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية موقعا من الطرفين طالبي الانضمام.</p>
<p><u>ان المادة /١٨٨/ من المشروع</u> مستمدة من المادة (١١) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الفقرة الاولى من المادة (١١) الحالية بحذف عبارة "يدرج على هامش التسجيل" من النص المقترح للمادة /١٨٨/. كما اضيفت الى هذه المادة العبارة التالية: "يقدم الى وزارة العمل مع النص الاساسي" باعتبار ان التسجيل قد تم في وزارة العمل وكل تعديل او انضمام او الغاء للعقد الجماعي يجب ان يقدم اليها لانها المرجع الذي سينشر أي ملحق للعقد الجماعي في الجريدة الرسمية.</p>	-	<p><u>المادة ١٨٨ -</u> كل ما يطرأ على عقد عمل جماعي من تجديد او تعديل او انضمام او الغاء يقدم الى وزارة العمل مع النص الاساسي. ينشر في الجريدة الرسمية ملحق بذلك من قبل وزارة العمل. تراعى احكام المادة (١٨٣) من هذا القانون عند حصول التجديد والتعديل والانضمام.</p>	<p><u>المادة ١١ -</u> يدرج على هامش التسجيل كل ما يطرأ على عقد عمل جماعي من تجديد او تعديل او انضمام او الغاء. ينشر في الجريدة الرسمية ملحق بذلك من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. تراعى احكام المادة السادسة من هذا القانون حين التجديد والتعديل والانضمام.</p>
<p><u>ان المادة /١٨٩/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /١٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل طفيف في الصياغة.</p>	-	<p><u>المادة ١٨٩ -</u> يخضع لاحكام عقد العمل الجماعي: ١ - اعضاء الهيئات المهنية ونقابات الاجراء واتحاداتها واصحاب العمل واتحاداتها واصحاب العمل الموقعون على</p>	<p><u>المادة ١٢ -</u> تخضع لاحكام عقد العمل الجماعي: ١ - نقابات الاجراء واتحاداتها، ونقابات ارباب العمل واتحاداتها وارباب العمل الموقعون على العقد وقت ابرامه او الذين ينضمون اليه بعد</p>

		<p>العقد وقت ابرامه او الذين ينضمون اليه بعد ابرامه، وكذلك الفرقاء الذين يحلون محل الفرقاء المتعاقدين الاساسيين.</p> <p>٢ - الاجراء المنضمون لنقابة تكون طرفا في عقد العمل الجماعي او لنقابة انضمت اليه بعد ابرامه.</p> <p>ان الاجراء الذين تسري عليهم احكام هذه المادة خاضعون لاحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد.</p> <p>تطبق احكام هذه الفقرة على اصحاب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات او الاتحادات او الهيئات المهنية التي هي طرف في عقد العمل الجماعي اذا كانوا منضمين اليها وقت ابرامه.</p>	<p>ابرامه. وكذلك النقابات والاتحادات التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ومن يحل محل ارباب العمل المتعاقدين.</p> <p>٢ - الاجراء المنضمون لنقابة تكون طرفا في عقد العمل الجماعي او لنقابة انضمت اليه بعد ابرامه. ان الاجراء الذين تسري عليهم احكام هذه المادة خاضعون لاحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد.</p> <p>وتشمل احكام هذه الفقرة ارباب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات او الاتحادات او الهيئات المهنية التي هي طرف في العقد الجماعي اذا كانوا منضمين اليها وقت ابرامه.</p>
<p><u>ان المادة /١٩٠/ من المشروع مأخوذة من المادة (١٣) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ١٩٠ -</u> يسري عقد العمل الجماعي على جميع اجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا اعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الاجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة اذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للاجراء.</p>	<p><u>المادة ١٣ -</u> يسري عقد العمل الجماعي على جميع اجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا اعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الاجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة اذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للاجراء.</p>
<p><u>ان المادة /١٩١/ من المشروع مستمدة من المادة /١٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الصياغة، والغاء رغبة وزير العمل بتوسيع عقود العمل الجماعية في النص المقترح للمادة /١٩١/ تأكيدا على اعطاء النقابات حقها في معالجة امر توسيع عقود العمل الجماعية او عدمه. كما اضيفت الفقرة التالية: "وكذلك كل تعديل او تجديد لتوسيع عقد عمل جماعي" وهي مأخوذة من المادة /١٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u></p>	<p>-</p>	<p>الفصل الثاني توسيع عقود العمل الجماعية</p> <p><u>المادة ١٩١ -</u> يمكن بناء على طلب مقدم الى وزارة العمل من نقابة اجراء او هيئة مهنية لاصحاب العمل جعل كل او بعض احكام عقود العمل الجماعية التي مضى على تنفيذها سنة على الاقل والتي تشمل اغلبية الاجراء العاملين في المهنة التي يتعلق بها عقد العمل الجماعي الزامية لجميع اصحاب العمل والاجراء من ذوي المهنة الواحدة او لفئة منهم او ضمن نطاق</p>	<p>الفصل الثاني في توسيع عقود العمل الجماعية</p> <p><u>المادة ١٤ -</u> يمكن جعل كافة او بعض احكام عقود العمل الجماعية التي مضى على تنفيذها سنة على الاقل وتشمل اغلبية الاجراء العاملين في المهنة التي يتعلق بها العقد الجماعي الزامية لجميع ارباب العمل والاجراء من ذوي المهنة الواحدة او لفئة منهم او ضمن نطاق منطقة معينة سواء اكانوا منتسبين، الى نقابة وهيئة مهنية ام غير منتسبين، وذلك بناء لطلب مقدم من نقابة اجراء او هيئة مهنية لارباب العمل او</p>

		منطقة معينة سواء اكانوا منتسبين الى نقابة او هيئة مهنية او غير منتسبين. يقدم طلب التوسيع الى وزارة العمل التي تقوم بعرضه على المؤسسات غير الخاضعة لعقد العمل الجماعي اصلا لتأخذ رايها قبل عرضه على اللجنة العليا للعقد الجماعية.	بناء لرغبة وزير العمل والشؤون الاجتماعية. يتم التوسيع بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد اخذ رأي ايجابي معلل تعطيه اللجنة العليا للعقود الجماعية المنصوص عنها في هذا القانون. يقدم طلب التوسيع الى وزارة العمل وعلى هذه الاخيرة ان تعرضه على المؤسسات غير الخاضعة للعقد الجماعي اساسا لاخذ رايها قبل عرضه على اللجنة العليا للعقود الجماعية.
ان المادة /١٩٢/ من المشروع مأخوذة من المادة /١٥/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.	-	المادة ١٩٢ - يجري توسيع عقد العمل الجماعي في المدة وضمن الشروط المنصوص عليها في العقد المذكور. وفي حال الغاء عقد العمل الجماعي يبقى قرار التوسيع ساري المفعول وفقا للمادة (١٨٥) من هذا القانون.	المادة ١٥ - يجري توسيع العقد الجماعي في المدة وضمن الشروط المنصوص عنها في العقد المذكور، وفي حال الغاء عقد العمل الجماعي يبقى قرار التوسيع ساري المفعول وفقا للمادة ٨ من هذا القانون.
الغيت المادة /١٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ لان مضمونها وضع في الفقرة الاخيرة من المادة /١٩٣/ من المشروع كما سبق ذكره.	-	-	المادة ١٦ - كل تعديل او تجديد لتوسيع عقد عمل جماعي يكون موضوع قرار يتخذه وزير العمل بناء لرأي معلل ايجابي للجنة العليا للعقود الجماعية.
ان المادة /١٩٣/ من المشروع مأخوذة من المادة /١٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.	-	المادة ١٩٣ - ينشر في الجريدة الرسمية كل قرار بتوسيع عقد عمل جماعي كلياً او جزئياً وكل قرار يتعلق بانتهاء توسيع عقد عمل جماعي او بعض احكامه.	المادة ١٧ - ينشر في الجريدة الرسمية كل قرار بتوسيع عقد عمل جماعي كلياً او جزئياً وكل قرار يتعلق بانتهاء توسيع عقد عمل جماعي او بعض احكامه.
ان المادة /١٩٤/ من المشروع مستمدة من المادة /١٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع استبدال "المدير العام لوزارة الاقتصاد والتجارة" الوارد ذكره في نص المادة /١٨/ الحالية "بالمدير العام للوزارة المعنية او من يوازيه رتبة في المؤسسة العامة المعنية او من ينتدب من قبل احدهما". باعتبار انه قد لا يخضع نشاط اطراف عقد العمل الجماعي لوزارة الاقتصاد، بل لوزارات اخرى او	-	المادة ١٩٤ - تتألف اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية على الوجه الاتي: - المدير العام لوزارة العمل او من ينتدبه، رئيساً - المدير العام للوزارة المعنية او من يوازيه رتبة في المؤسسة العامة المعنية او من ينتدب من قبل احدهما، عضواً - ممثلان عن اصحاب العمل وممثلان ملازمان، عضوين	المادة ١٨ - تتألف اللجنة العليا للعقود الجماعية على الوجه التالي: - المدير العام لوزارة العمل او من ينتدبه، رئيساً. - المدير العام لوزارة الاقتصاد والتجارة او من ينتدبه، عضواً. - ممثلان عن ارباب العمل وممثلان ملازمان، عضوين. - ممثلان عن الاجراء وممثلان ملازمان،

عضوين.	- ممثلان عن الاجراء وممثلان ملازمان، عضوين	مؤسسات عامة معنية بهذا النشاط. كما جرى تعديل طفيف في الصياغة.
المادة ١٩ - يعين ممثلو ارباب العمل والاجراء لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير العمل استنادا الى لائحة تعددها الهيئات المهنية او النقابات المختصة.	المادة ١٩٥ - يعين ممثلو اصحاب العمل والاجراء لمدة اربع سنوات بقرار من وزير العمل استنادا الى لائحة تعددها الهيئات المهنية او النقابات المختصة الاكثر تمثيلا ويستمررون بأداء مهامهم لحين تعيين بديل عنهم.	ان المادة /١٩٥/ من المشروع مستمدة من المادة /١٩/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، وقد ادخل على النص الجديد المقترح التعديلات التالية: (١) - اصبح تعيين الاعضاء لمدة اربع سنوات بدلا من ثلاثة. (٢) - اصبحت اللائحة باسماء ممثلي اصحاب العمل والاجراء تعد من قبل الهيئات المهنية او النقابات المختصة "الاكثر تمثيلا" كي يكون التمثيل في اللجنة العليا اكثر واقعية وشمولية. (٣) - اعطي الحق لاجراء اللجنة العليا "بالاستمرار باداء مهامهم لحين تعيين بديل عنهم"، وذلك بهدف استمرارية عمل اللجنة باعتبارها مرفقا عاما.
المادة ٢٠ - ان راي اللجنة العليا للعقود الجماعية في طلب التوسيع هو على سبيل الاستطلاع ولا يلزم وزير العمل الا في حال رفض التوسيع.	-	ان المادة /٢٠/ الحالية من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ الغيت باعتبار ان جزءا من مضمونها ورد في الفقرة الاخيرة من المادة /١٩٨/ من المشروع.
المادة ٢١ - تجتمع اللجنة العليا للعقود الجماعية، بناء على دعوة من رئيسها او ممثله كلما دعت الحاجة الى ذلك. ولا تكون اجتماعاتها قانونية الا بحضور نصف اعضائها على الاقل. تتخذ اللجنة قراراتها بالاكثرية وعند تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.	المادة ١٩٦ - تجتمع اللجنة العليا لعقود العمل الجماعية، بناء على دعوة من رئيسها او ممثله كلما دعت الحاجة الى ذلك. ولا تكون اجتماعاتها قانونية الا بحضور اكثر من نصف اعضائها. تتخذ اللجنة قراراتها بالاكثرية، وعند تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا. ان رأي اللجنة في طلب التوسيع لا يلزم وزير العمل الا في حال رفض التوسيع.	ان المادة /١٩٦/ من المشروع مستمدة من نص المادتين /٢١/ و /٢٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، مع تعديل طفيف في الصياغة.
الفصل الثالث في تنفيذ عقد العمل الجماعي	الفصل الثالث تنفيذ عقد العمل الجماعي	ان المادة /١٩٧/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.
المادة ٢٢ - يحظر، تحت طائلة العقوبة، على كل شخص طبيعي او معنوي مرتبط بعقد عمل جماعي القيام بأي فعل من شأنه عرقلة تنفيذ	المادة ١٩٧ - يحظر تحت طائلة العقوبة، على كل شخص طبيعي او معنوي مرتبط بعقد عمل جماعي القيام بأي فعل من شأنه	

<p>ان المادة /١٩٨/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل طفيف في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١٩٨ - يجوز للأشخاص الطبيعيين او المعنويين المرتبطين بعقد عمل جماعي ان يقيموا دعوى عطل وضرر باسمهم الشخصي على المجموعات او على الاشخاص المرتبطين بالعقد والذين يخالفون التعهدات المتفق عليها.</p>	<p>المادة ٢٣ - يستطيع الاشخاص الطبيعيون والمعنويون المرتبطين بعقد عمل جماعي اقامة دعوى عطل وضرر باسمهم الشخصي على المجموعات الاخرى، او على كل شخص اخر مرتبط بالعقد يخالف التعهدات المتفق عليها.</p>
<p>ان المادة /١٩٩/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل طفيف في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ١٩٩ - يجوز للنقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون افرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي اقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح افرادها دونما حاجة الى تفويض من صاحب العلاقة، شرط اعلامه بالامر ودون اعتراض من قبله. ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائما في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية او المهنية. عندما تقام دعوى ناشئة عن عقد عمل جماعي سواء اكان من قبل شخص معنوي او طبيعي، تستطيع كل نقابة او هيئة مهنية لها حق التقاضي ويكون اعضاؤها مرتبطين بعقد العمل الجماعي عينه، ان تتدخل في الدعوى المقامة اذا كان لحل الخلاف تأثير على مصلحة افرادها الجماعية.</p>	<p>المادة ٢٤ - تستطيع النقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون افرادها مرتبطين بعقد عمل جماعي اقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح افرادها دونما حاجة الى تفويض من صاحب العلاقة، شرط ان يكون هذا الاخير قد اعلم ولم يتقدم باعتراض لها. ويستطيع صاحب العلاقة، التدخل دائما في الدعوى المقامة من قبل الهيئة النقابية او المهنية. عندما تقام دعوى ناشئة عن عقد عمل جماعي، سواء اكان من قبل شخص معنوي او طبيعي، تستطيع كل نقابة او هيئة مهنية لها حق التقاضي يكون اعضاؤها مرتبطين بالعقد الجماعي ذاته، ان تتدخل دائما في الدعوى المقامة اذا كان لحل الخلاف تأثير على مصلحة افرادها الجماعية.</p>
<p>ان المادة /٢٠٠/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٥/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٦٨٣.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٠٠ - يجب تعليق بيان بشير الى وجود عقد العمل الجماعي وطرفيه وتاريخه ومكان اجرائه داخل المؤسسات الخاضعة لتنفيذه اساسا او بعد توسيعه في اماكن العمل وفي دوائر التوظيف وعلى بابها. تضع المؤسسة نسخة عن عقد العمل الجماعي تحت تصرف الاجراء.</p>	<p>المادة ٢٥ - يجب تعليق بيان بشير الى وجود عقد العمل الجماعي والى طرفيه وتاريخه ومكان اجرائه داخل المؤسسات الخاضعة لتنفيذه اساسا او بعد توسيعه في اماكن العمل وفي دوائر التوظيف وعلى بابها. تضع المؤسسة نسخة عن العقد الجماعي تحت تصرف الاجراء،</p>

<p>ان المادة /٢٠١/ من المشروع مأخوذة من المادة /٢٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٦٨٣.</p>	<p>-</p>	<p>الفصل الرابع المراقبة والعقوبات</p> <p>المادة ٢٠١ - يكلف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة باحكام عقود العمل الجماعية.</p>	<p>الفصل الرابع المراقبة والعقوبات</p> <p>المادة ٢٦ - يكلف تفتيش العمل في وزارة العمل بالسهر على تطبيق وضبط المخالفات المتعلقة باحكام عقود العمل الجماعية التي تكون موضوع قرار بالتوسيع.</p>
<p>ان المادة /٢٠٢/ من المشروع مستمدة من الفقرة الاولى من المادة /٢٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٦٨٣ مع تعديل في قيمة الغرامة باعتماد الحد الادنى الرسمي للاجور بتاريخ ارتكاب المخالفة. فالغرامة الحالية المذكورة في المادة /٢٧/ لم تعد ذات قيمة نتيجة لتدني سعر صرف الليرة اللبنانية.</p> <p>كما كلف جهاز تفتيش العمل في وزارة العمل بمراقبة تطبيق احكام هذه المادة.</p> <p>اما في ما يتعلق بمضمون الفقرة الاخيرة من المادة /٢٧/ الحالية، فقد ورد في نص المادة /٢٠٤/ من المشروع، مع الغاء عقوبة السجن. وقد جرى ايضا تعديل طفيف في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٠٢ - يعاقب كل مخالف للاحكام المتعلقة بالاعلان عن عقد العمل الجماعي الواردة في المادة (٢٠٠) من هذا القانون بغرامة توازي الحد الادنى الرسمي للاجور بتاريخ ارتكاب الفعل.</p> <p>يكلف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة بمراقبة تطبيق احكام هذه المادة.</p>	<p>المادة ٢٧ - كل مخالفة للاحكام المتعلقة بطرق الاعلان عن العقد الجماعي الواردة في المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون يعاقب مرتكبها بغرامة تتراوح بين خمسمائة و الف ليرة لبنانية.</p> <p>وفي حال تكرار المخالفة للمحكمة المختصة ان تحكم، فضلا عن الغرامة بالسجن من يوم الى خمسة ايام.</p> <p>يحصل التكرار اذا كان المخالف قد عوقب بسبب المخالفة ذاتها خلال الاثني عشر شهرا السابقة للمخالفة الراهنة.</p>
<p>ان المادة /٢٠٣/ من المشروع مستمدة من الفقرة الاولى من المادة /٢٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٦٨٣ مع تعديل في الصياغة بما يتناسب مع تسلسل مواد المشروع.</p> <p>كما حذفت الفقرة (٢) من المادة /٢٨/ الحالية لعدم صوابية وضعها في هذه المادة من جهة، ولان مثير الاضطرابات يطبق حكما بحقه قانون العقوبات دون الحاجة الى ذكر ذلك في هذا القانون.</p> <p>اما في ما يتعلق بالفقرة (٣) من المادة /٢٨/ الحالية فقد ورد مضمونها في الفقرة الثانية من المادة /٢٠٦/ من المشروع.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٠٣ - كل مخالفة لاحكام عقد العمل الجماعي، وكل رفض لمراقبة تفتيش العمل سندا للمادة (٢٠٢) من هذا القانون، يطبق بحق المخالف احكام المادة (٢٤١) وما يليها من هذا القانون.</p>	<p>المادة ٢٨ - كل مخالفة لاحكام قرار توسيع عقد عمل جماعي، وكل رفض لمراقبة تفتيش العمل تعاقب وفقا لقانون ١٧ ايلول ١٩٦٢ المتعلق بالغاء المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الصادر في ٢٣ ايلول ١٩٤٦.</p> <p>وكل مثير للاضطرابات تطبق بحقه العقوبات المنصوص عنها في القانون الجزائي.</p> <p>وفي حال تكرار المخالفات تطبق العقوبة بعدد المرات التي تسجل فيها مخالفات جديدة.</p>
<p>ان المادة /٢٠٤/ من المشروع مستمد مضمون فقرتها الاولى من الفقرة الثانية من المادة /٢٧/ الحالية، وفقرتها الثانية من الفقرة الثالثة من</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٠٤ - في حال تكرار المخالفة تضاعف الغرامة.</p> <p>يحصل التكرار اذا كان المخالف قد عوقب</p>	<p>-</p>

المادة ذاتها ومن الفقرة الثالثة من المادة /٢٨/ الحالية.		بسبب المخالفة عينها خلال الاثني عشر شهرا السابقة للمخالفة الراهنة. وتطبق العقوبة بعدد المرات التي تسجل فيها مخالفات جديدة.	
<p>ان المادة /٢٠٥/ من المشروع مستمدة من المادة /٢٩/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦. وقد ادخل على النص الجديد المقترح للفقرة (٢) من /٢٠٥/ عبارة "أي مصلحة لها طابع نموذجي مبدئي" بهدف تعريف المصلحة الجماعية سندا لاجتهاد ثابت صادر عن اللجنة التحكيمية الناظرة بنزاعات العمل الجماعية، ولتحاشي الوقوع في تفسيرات مختلفة لمفهوم المصلحة الجماعية.</p>	-	<p>الفصل الخامس الوساطة والتحكيم</p> <p>احكام عامة</p> <p>المادة ٢٠٥ - يعتبر نزاع العمل جماعيا اذا توفر فيه الشرطان التاليان: ١ - ان يكون احد طرفي النزاع جماعة من الاجراء او نقابة او اتحاد نقابات. ٢ - ان يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية، أي مصلحة لها طابع نموذجي مبدئي، سواء اكان ذلك في شأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها او في شأن القضايا التي لم تتطرق اليها القوانين والانظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالايجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين او انظمة او عقود عمل جماعية، او كذلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وباعادة النظر في عقود العمل الجماعية.</p>	<p>الباب الثاني في الوساطة والتحكيم</p> <p>الفصل الاول احكام عامة</p> <p>المادة ٢٩ - يعتبر نزاع العمل جماعيا اذا توفر فيه الشرطان التاليان: ١ - ان يكون احد طرفي النزاع جماعة من الاجراء. ٢ - ان يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء اكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها، ام بشأن القضايا التي لم تتطرق اليها القوانين والانظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالايجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين او انظمة او عقود جماعية، او كذلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وباعادة النظر بالعقود الجماعية.</p>
<p>ان المادة /٢٠٦/ من المشروع مأخوذة من المادة /٣٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>	-	<p>في الوساطة</p> <p>المادة ٢٠٦ - تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة واصولها.</p>	<p>الفصل الثاني في الوساطة</p> <p>المادة ٣٠ - تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة واصولها.</p>
<p>ان المادة /٢٠٧/ من المشروع مأخوذة من المادة /٣١/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>	-	<p>المادة ٢٠٧ - الغاية من الوساطة هي محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.</p>	<p>المادة ٣١ - الغاية من الوساطة هي محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.</p>
<p>ان المادة /٢٠٨/ من المشروع مأخوذة من</p>	-	<p>المادة ٢٠٨ - يقوم بدور الوسيط رئيس</p>	<p>المادة ٣٢ - يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة</p>

<p>المادة /٣٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>		<p>مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل او من ينتدبه، وفي حال غيابه، من ينوب عنه حسب الانظمة المرعية او من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل.</p>	<p>العامل والعلاقات المهنية في وزارة العمل او من ينتدبه، وفي حال غيابه، من ينوب عنه حسب الانظمة المرعية او من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل.</p>
<p><u>ان المادة /٢٠٩/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٣٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع اضافة العبارة التالية الى فقرتها الاولى: "وان يعين من يمثله بموجب تفويض خطي وفقا للاصول"، وذلك بهدف صحة التمثيل.</p>	-	<p><u>المادة ٢٠٩</u> - لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي ان يبادر الى طلب الوساطة وان يعين من يمثله بموجب تفويض خطي وفقا للاصول. لمدير عام وزارة العمل ان يأخذ المبادرة بعرض نزاع العمل الجماعي على الوساطة اذا كانت الوزارة قد اعلمت عن وجود النزاع واستتكف الطرفان عن طلب الوساطة.</p>	<p><u>المادة ٣٣</u> - لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي ان يبادر الى طلب الوساطة. لمدير عام وزارة العمل ان يأخذ المبادرة بعرض النزاع على الوساطة اذا كانت الوزارة قد اعلمت عن وجود النزاع واستتكف الطرفان عن طلب الوساطة.</p>
<p><u>ان المادة /٢١٠/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٣٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>	-	<p><u>المادة ٢١٠</u> - يعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل ائصال الى وزارة العمل.</p>	<p><u>المادة ٣٤</u> - يعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل ائصال الى وزارة العمل.</p>
<p><u>ان المادة /٢١١/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٣٥/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع ادخال التعديلات التالية على النص المقترح للمادة /٢١١/: اضيفت عبارة "او علم الوزارة به" تطبيقا للمادة /٢٠٩/ من المشروع. كما اضيفت العبارة: "وعلى الوسيط بعد التأكد من ان النزاع هو نزاع عمل جماعي وفقا لاحكام المادة /٢٠٥/ من المشروع" وذلك قبل توجيه الدعوة الى فرقاء النزاع، لتحاشي المباشرة بوساطة تخالف مفهوم المادة /٢٠٧/ من هذا المشروع وبالتالي، تكون خارجة عن صلاحيات اللجنة التحكيمية الناظرة بالنزاعات الجماعية، وما قد ينتج عن ذلك من ضرر لفريقي النزاع.</p>	-	<p><u>المادة ٢١١</u> - خلال ثلاثة ايام من ايداع طلب عرض النزاع المقدم من احد الطرفين او علم الوزارة به. على الوسيط بعد التأكد من ان النزاع هو نزاع عمل جماعي وفقا لاحكام المادة (٢٠٧) ان يوجه الى فرقاء النزاع دعوة للاجتماع في مكان يراه مناسباً وخلال مهلة اقصاها اسبوع. ولا تشتترط في الدعوة وتبليغها أي صيغة خاصة.</p>	<p><u>المادة ٣٥</u> - خلال اربع وعشرين ساعة من ايداع طلب عرض النزاع المقدم من احد المتنازعين على الوسيط ان يوجه الى المتنازعين دعوة للاجتماع في مكان معين وخلال مهلة اقصاها اسبوع. ولا تشتترط في الدعوة وتبليغها اية صيغة خاصة.</p>
<p><u>ان المادة /٣٦/ الحالية من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦</u> الغيت لان مضمونها ورد في المادة /٢١١/ من المشروع.</p>	-	-	<p><u>المادة ٣٦</u> - اذا طلب المدير العام لوزارة العمل عرض النزاع على الوساطة، فعلى الوسيط ان يوجه ورقة دعوة بموجب كتاب مضمون مع اشعار بالوصول الى ممثل كل</p>

			طرف في النزاع.
<u>ان المادة ٢١٣ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٣٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الصياغة.	-	<u>المادة ٢١٢</u> - اذا تخلف احد طرفي النزاع عن حضور الجلسة يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية ايام الى جلسة اخرى. واذا تخلف احد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية تطبق في حقه العقوبات المنصوص عليها في المادة (٢٤١) وما يليها من هذا القانون، ولا يؤثر التخلف على عمل الوساطة.	<u>المادة ٣٧</u> - اذا تخلف احد طرفي النزاع عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية ايام الى جلسة اخرى. واذا تخلف احد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية يستمر عمل الوساطة دون ان يؤثر ذلك على العقوبات المنصوص عنها في ما يتعلق بالأشخاص الذين يعرفون تطبيق هذا القانون.
<u>ان المادة /٢١٣/ من المشروع</u> مستمدة من المادة (٣٨) من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في الصياغة.	-	<u>المادة ٢١٣</u> - يجب حضور أي من الطرفين شخصيا او بواسطة ممثل قانوني في جميع اطوار الوساطة. ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.	<u>المادة ٣٨</u> - يجب ان يكون كل طرف في النزاع حاضرا او ممثلا في جميع اطوار الوساطة ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.
<u>ان المادة /٢١٤/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٣٩/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.	-	<u>المادة ٢١٤</u> - يقدم كل من طرفي النزاع للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية في جميع اطوار الوساطة، وتبلغ صور عنها الى الطرف الاخر.	<u>المادة ٣٩</u> - يقدم كل من طرفي النزاع للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية في جميع اطوار الوساطة، وتبلغ صور عنها الى الطرف الاخر.
<u>ان المادة /٢١٥/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٤٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.	-	<u>المادة ٢١٥</u> - للوسيط ان يستعين بمن يشاء لمساعدته في اداء مهمته، وله ان يجري التحقيقات التي يراها ضرورية في محاولته حل النزاع، وعلى طرفي النزاع ان يقدموا اليه المعلومات التي يطلبها.	<u>المادة ٤٠</u> - للوسيط ان يستعين بمن يشاء لمساعدته في اداء مهمته، وله ان يجري التحقيقات التي يراها ضرورية في محاولته حل النزاع وعلى طرفي النزاع ان يقدموا اليه المعلومات التي يطلبها.
<u>ان مضمون المادة /٤١/ من المرسوم</u> رقم ٦٤/١٧٣٨٦ ورد في المادة /٢٢٢/ من المشروع.	-	-	<u>المادة ٤١</u> - يضع الوسيط محضرا يبين فيه سير ونتائج الوساطة.
<u>ان المادة /٢١٦/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٤٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.	-	<u>المادة ٢١٦</u> - يستمع الوسيط الى وجهة نظر طرفي النزاع ويدقق في ملاحظتهما ومذكراتهما ومستندتهما ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.	<u>المادة ٤٢</u> - يستمع الوسيط الى وجهات نظر طرفي النزاع ويدقق في ملاحظتهما ومذكراتهما ومستندتهما ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.
<u>ان المادة /٢١٧/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٤٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦. وقد اضيفت في نهاية المادة /٢١٧/ الفقرة التالية: "		<u>المادة ٢١٧</u> - في حال التوصل في مرحلة الوساطة الى حل يرضى عنه طرفا النزاع، بدون الاتفاق في المحضر ويوقعه الوسيط	<u>المادة ٤٣</u> - في حال التوصل في مرحلة الوساطة الى حل يرضى عنه طرفا النزاع، بدون الاتفاق في المحضر ويوقعه الوسيط مع

<p>وله قوة الحكم القضائي" وذلك تطبيقا للمادة /٩٢/ من الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة.</p>	<p>القضائية...</p>	<p>مع اصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لاحكامه. والقضائي المبرم.</p>	<p>اصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لاحكامه.</p>
<p><u>ان المادة /٢١٨/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٤٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦. وقد اضيفت الى نص المادة /٢١٨/ الفقرة التالية: "ويكون له قوة الحكم القضائي" بعد عبارة "... عقد يخضع له طرفا النزاع"، وذلك تطبيقا للمادة /٩٢/ من الاتفاقية العربية رقم (١) المبرمة.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢١٨</u> - في حال عدم الوصول الى اتفاق او في حال الوصول الى اتفاق جزئي حول النزاع المعروف، يدون كل ذلك ايضا في المحضر ويوقعه الوسيط واصحاب العلاقة، ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع ويكون له قوة الحكم القضائي المبرم، وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب اصول التحكيم عند الاقتضاء.</p>	<p><u>المادة ٤٤</u> - في حال عدم الوصول الى اتفاق او في حال الوصول الى اتفاق جزئي حول النزاع المعروف، يدون كل ذلك ايضا في المحضر ويوقعه الوسيط واصحاب العلاقة ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب اصول التحكيم عند الاقتضاء.</p>
<p><u>ان المادة /٢١٩/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٤٥/ الحالية مع ادخال التعديلين التاليين الى النص المقترح للمادة /٢١٩/: (١) - انتهاء مرحلة الوساطة في "مدة لا تتجاوز الشهر" بدلا من اسبوعين. (٢) - تمديد مدة الوساطة لشهر واحد بناء على طلب الوسيط والهدف من هذا التمديد هو اعطاء فرصة اكبر لانجاح الوساطة، فالمهل الحالية كانت غير كافية لانهاء الوساطة.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢١٩</u> - يجب انهاء مرحلة الوساطة في مدة لا تتجاوز الشهر اعتبارا من تاريخ عقد الجلسة الاولى. ويجوز تمديد هذه المدة اذا اتفق على ذلك الطرفان او بناء على طلب الوسيط. وفي الحالة الاخيرة يجب الا يتجاوز التمديد شهرا.</p>	<p><u>المادة ٤٥</u> - يجب انهاء مرحلة الوساطة بمدة لا تتجاوز اسبوعين اعتبارا من تاريخ عقد الجلسة الاولى. ويجوز تمديد هذه المدة اذا اتفق على ذلك الطرفان او بناء لطلب الوسيط. وفي الحالة الاخيرة يجب الا يتجاوز التمديد اسبوعا واحدا.</p>
<p><u>ان المادة /٢٢٠/ من المشروع</u> ورد مضمونها في المادة /٤١/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ كما سبق ذكره. وقد وضعت في المكان الصحيح في مشروع القانون المقترح.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٢٠</u> - يضع الوسيط محضرا يبين فيه سير الوساطة ونتائجها.</p>	<p>-</p>
<p><u>ان المادة /٢٢١/ من المشروع</u> مأخوذة من المادة /٤٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٢١</u> - لكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الاصل عن محاضر الوساطة.</p>	<p><u>المادة ٤٦</u> - لكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الاصل عن محاضر الوساطة.</p>
<p><u>ان المادة /٢٢٢/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٤٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦. وقد ادخل على النص الجديد المقترح التعديلات التالية: (١) - <u>في ما يتعلق بالبند اولا</u>: ترك امر اجراءات تسوية النزاع الجماعي اولا لاتفاق الطرفين في عقد العمل الجماعي وذلك اما</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٢٢</u> - <u>في التحكيم</u> اولا: في حال فشل الوساطة كليا او جزئيا يجب ان يسوى النزاع الجماعي بواسطة الحكم الخاص او الهيئة التحكيمية المختارة من قبل فريق عقد العمل الجماعي. وفي</p>	<p><u>الفصل الثالث</u> <u>في التحكيم</u> <u>المادة ٤٧</u> - <u>اولا</u> - في حال فشل الوساطة كليا او جزئيا، يجب ان يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في المادة التاسعة والاربعين من هذا القانون.</p>

أ - فور انتهاء عملية الوساطة اذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة او في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة او لحسابها الخاص كما سيحددها مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء لاقترح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ب - في أي وقت كان بناء لطلب او اتفاق الطرفين المتنازعين، وتبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ج - بعد انقضاء خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناء لطلب احد الطرفين المتنازعين. تبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الثاني من تبلغ الطرف الاخر طلب التحكيم.

ثانيا - باستثناء الحالة الواردة في البند (أ) من الفقرة الاولى من هذه المادة يجوز الاتفاق، ضمن العقود الجماعية او بعقود خاصة، على حل خلاف جماعي بواسطة حكم خاص او هيئة تحكيمية مختارة غير اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون.

يكون لقرارات الحكم والهيئات التحكيمية الخاصة المختارة بالاتفاق، ذات المفاعيل والقوة القانونية التي تكون لقرارات اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون، ولا تخضع لاصول التحكيم المنصوص عنها في القانون العام. الا انه يمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري على امكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة او الحكم المختار امام اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في هذا القانون وذلك ضمن الشروط والاصول التي يجب ان تكون محددة في عقد التحكيم الاختياري.

حال عدم لحظهما في العقد يسوى النزاع بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢٢٤) من هذا القانون:

أ - في أي وقت كان بناء على اتفاق الطرفين المتنازعين، وتبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب الى وزارة العمل.

ب - بعد انقضاء خمسة ايام من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناء على طلب احد الطرفين المتنازعين. تبتدىء مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الثاني من تبلغ الطرف الاخر طلب التحكيم فور اعلان فشل الوساطة.

ج - فور اعلان فشل الوساطة اذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة او في المؤسسات المكلفة ادارة المرافق العامة لحساب الدولة او لحسابها الخاص، يعود للجنة التحكيمية لدى تبلغها قرار فشل الوساطة كليا او جزئيا من قبل احد الطرفين ان تقرر وفقا للاصول المستعجلة وخلال مدة اقصاها ثلاثة ايام وقف الاضراب اذا كان من شأنه تعريض حياة او السلامة الشخصية او صحة السكان او قسم منهم للضرر او اذا كان الاضراب من شأنه ان يولد ازمة اقتصادية حادة.

ثانيا: باستثناء الحالة الواردة في البند (ج) من الفقرة الاولى من هذه المادة يجوز الاتفاق ضمن العقود الجماعية او بعقود خاصة على حل خلاف جماعي بواسطة حكم خاص او 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

المادة ٩٣: ينظم القانون حق الاضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام.

بواسطة حكم خاص او الهيئة التحكيمية المختارة من قبلهما. وفي حال لم يذكر ذلك في العقد الجماعي يسوى النزاع بواسطة اللجنة التحكيمية المذكورة في هذا القانون. وقد جرى هذا التعديل استنادا الى احكام المادة /٨٨/ من الاتفاقية العربية المبرمة.

(٢) - **في ما يتعلق بالفقرة (أ) من البند اولا:** ان مضمون هذه الفقرة مأخوذ من الفقرة (ب) من المادة /٤٧/ الحالية، مع تعديل طفيف في الصياغة.

(٣) - **في ما يتعلق بالفقرة (ب) من البند اولا:** ان مضمون هذه الفقرة مستمد من الفقرة (ج) من المادة /٤٧/ الحالية مع تعديل في مدة التوقف الجماعي عن العمل بحيث اصبحت خمسة ايام بدلا من خمسة عشر يوما، وذلك بهدف الاسراع في عرض النزاع على الهيئات التحكيمية للفصل به والتخفيف من الاضرار التي قد تنجم عن التوقف الطويل عن العمل.

(٤) - **في ما يتعلق بالفقرة (ج) من البند اولا:** ان مضمون هذه الفقرة مستمد من الفقرة (أ) من المادة /٤٧/ الحالية مع ادخال التعديلات التالية:

- اعطى الحق للمصالح والمؤسسات المذكورة فيها بالاضراب في حال حصول نزاع فيها. وهذا الحق كان غير معترف به في القانون الحالي، بحيث كانت اجراءات التحكيم تبدأ فور انتهاء عملية الوساطة. بذلك يتساوى جميع الاجراء في حق اعلان الاضراب.

- اعطى الحق للجنة التحكيمية لدى تبلغها قرار فشل الوساطة في هذه المصالح والمؤسسات ان تقرر خلال مدة اقصاها ثلاثة ايام وقف الاضراب اذا كان من شأنه تعريض حياة او السلامة الشخصية... او يولد ازمة اقتصادية.

اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:
المادة ٨٨: يجب ان تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير عقد العمل المشترك لاجراءات خاصة بتسويتها عن طريق اتفاق الطرفين، او عن طريق القضاء، وفقا للطريقة الملائمة للاحوال الخاصة بكل دولة.

اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:
المادة ٩٢: تعطى محاضر الصلح التي تتم

<p>اما اذا بقي الاضراب بعيدا عن هذه الامور، فيمكن ان يستمر لغاية الخمسة ايام المذكورة في الفقرة (ب) من البند اولا من المادة /٢٢٢/.</p> <p>- الغي النص الوارد في الفقرة (أ) من المادة /٤٧/ والمتعلق بصدور مرسوم يحدد المؤسسات والمصالح الخاضعة لوصاية الدولة او المكلفة بادارة المرافق العامة لعدم جدوى ذلك باعتبار ان انظمة هذه المصالح والمؤسسات تحدد طبيعة عملها . كما الغي بالتالي المرسوم رقم ٣٩٢٥ تاريخ ١٠/١٠/١٩٦٥ الذي حدد هذه المؤسسات.</p> <p>(٥) - في ما يتعلق بالبند ثانيا من المادة /٢٢٢/ من المشروع: ان مضمون هذا البند مأخوذ من البند ثانيا من المادة /٤٧/ من المرسوم رقم ١٧٣٨٦/٦٤.</p>	<p>عن طريق هيئات التوفيق قوة الاحكام القضائية.</p>	<p>التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢٢٤) من هذا القانون ولا تخضع لاصول التحكيم المنصوص عليها في القانون العام الا انه يمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري على امكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة او الحكم المختار امام اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادة (٢٢٤) من هذا القانون وذلك ضمن الشروط والاصول التي يجب ان تكون محددة في عقد التحكيم الاختياري.</p>	
<p>ان المادة /٢٢٣/ من المشروع مأخوذة من المادة /٤٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل في ترتيب الفقرات.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٢٣ - يحيل الوسيط ملف النزاع الى لجنة التحكيم المنصوص عليها في المادة التالية في مهلة ٢٤ ساعة تلي:</p> <p>١ - تبليغه طلب التحكيم في الحالتين (أ) و (ب) من الفقرة اولا من المادة السابقة.</p> <p>٢ - نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند (ج) من الفقرة اولا من المادة السابقة.</p>	<p>المادة ٤٨ - يحيل الوسيط ملف النزاع الى لجنة التحكيم المنصوص عنها في المادة التالية في مهلة ٢٤ ساعة تلي:</p> <p>١ - نهاية مرحلة الوساطة في الحالة المذكورة في البند (أ) من الفقرة الاولى من المادة السابقة.</p> <p>٢ - تبليغه طلب التحكيم في الحالات الاخرى.</p>

<p>ان المادة /٢٢٤/ من المشروع مستمدة من المادة /٤٩/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع ادخال التعديلات التالية على النص الجديد المقترح:</p> <p>(١) - اصبح رئيس اللجنة التحكيمية قاض من الدرجة السابعة وما فوق بدلا من الدرجة العاشرة، مع تعيين عضو ملازم له يحل محله في حال غيابه او تعذر حضوره، وذلك لاستمرارية اعمال اللجنة.</p> <p>(٢) - اصبحت مدة تعيين الاعضاء المذكورين في الفقرة (ب) اربع سنوات بدلا من ثلاثة.</p> <p>(٣) - استمرار الاعضاء الاصليين والملازمين في مهامهم بعد انتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بدل عنهم.</p> <p>ان زيادة مدة تعيين الاعضاء واستمرارية عملهم بعد انتهاء مدة تعيينهم كان بهدف ان لا تتوقف اعمال اللجنة ويتأخر البت بالنزاعات الجماعية وبالتالي مصالح الفرقاء المتنازعين.</p> <p>(٤) - جرى تعديل في الصياغة لجهة اسم وزارة العمل.</p>	<p>اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة:</p> <p>المادة ٩٠:.... وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة واصحاب الاعمال والعمال من ذوي المستوى العالي في الدراسة والخبرة بشؤون العمل، والصناعة، والقانون.</p>	<p>المادة ٢٢٤ – يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية الى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة اعضاء:</p> <p>أ – اعضاء معينون حكما:</p> <p>١ – قاض من الدرجة السابعة وما فوق وعضو ملازم يعينهما وزير العدل بعد موافقة مجلس القضاء الاعلى، رئيسا.</p> <p>٢ – مدير عام وزارة العمل، نائبا اول للرئيس .</p> <p>٣ – مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين الممتازين، نائبا ثانيا للرئيس.</p> <p>يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الاقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الاخير او تعذر حضوره.</p> <p>ب – اعضاء يعينون لمدة اربع سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات واتحاد النقابات والهيئات المهنية:</p> <p>١ – ثلاثة ممثلين عن اصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم.</p> <p>٢ – ثلاثة ممثلين عن الاجراء وعضو ملازم لكل منهم.</p> <p>يقوم العضو الملازم مقام العضو الاصيل في حال غياب هذا الاخير، او تعذر حضوره.</p> <p>يستمر الاعضاء الاصليون والملازمون في</p>	<p>المادة ٤٩ – يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية الى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة اعضاء:</p> <p>أ – اعضاء معينون حكما:</p> <p>١ – قاضي من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل رئيسا</p> <p>٢ – مدير عام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نائب رئيس</p> <p>٣ – مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين الممتازين نائب رئيس</p> <p>يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الاقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الاخير او تعذر حضوره.</p> <p>ب – اعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية:</p> <p>١ – ثلاثة ممثلين عن ارباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.</p> <p>٢ – ثلاثة ممثلين عن الاجراء وعضو ملازم لكل منهم.</p> <p>يقوم العضو الملازم مقام العضو الاصيل في حال غياب هذا الاخير، او تعذر حضوره.</p>

		مهامهم بعد انتهاء مدة تعيينهم ريثما يصدر مرسوم بتعيين بدل عنهم.	
<u>ان المادة /٢٢٥/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u>	-	<u>المادة ٢٢٥</u> - يحدد تعويض اعضاء اللجنة الاصليين والملازمين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.	<u>المادة ٥٠</u> - يحدد تعويض اعضاء اللجنة الاصليين والملازمين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.
<u>ان المادة /٢٢٦/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥١/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u>	-	<u>المادة ٢٢٦</u> - يكون مركز امانة سر اللجنة التحكيمية في مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، وعلى المصلحة المذكورة تأمين اعمال امانة السر.	<u>المادة ٥١</u> - يكون مركز امانة سر اللجنة التحكيمية في مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى المصلحة المذكورة تأمين اعمال امانة السر.
<u>ان المادة /٢٢٧/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u>	-	<u>المادة ٢٢٧</u> - على اللجنة التحكيمية ان تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع.	<u>المادة ٥٢</u> - على اللجنة التحكيمية ان تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع.
<u>ان المادة /٢٢٨/ من المشروع مستمدة من المادة /٥٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع اضافة عبارة "العضو الملازم له" في الفقرة الاخيرة من النص الجديد المقترح، سندا للمادة /٢٢٤/ من المشروع.</u>	-	<u>المادة ٢٢٨</u> - تتعقد اللجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقر وزارة العمل وتكون جلساتها قانونية بحضور ستة من اعضائها.	<u>المادة ٥٣</u> - تتعقد اللجنة التحكيمية بدعوة من رئيسها في مقر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور ستة من اعضائها. وفي حال غياب الرئيس يدير الجلسة نائب الرئيس الاكبر رتبة او سنا عند التساوي بالرتبة.
<u>المادة /٢٢٩/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u>	-	<u>المادة ٢٢٩</u> - يدعو رئيس اللجنة التحكيمية طرفي النزاع للحضور امام اللجنة خلال اسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع. واذ لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الاولى، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية، وذلك خلال اسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الاولى. لا تشترط اية صيغة خاصة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها.	<u>المادة ٥٤</u> - يدعو رئيس اللجنة التحكيمية طرفي النزاع للحضور امام اللجنة خلال اسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع. واذ لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الاولى، يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية، وذلك خلال اسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الاولى. لا تشترط اية صيغة خاصة في توجيه دعوة الحضور ولا في تبليغها.
<u>ان المادة /٢٣٠/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٥/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u>	-	<u>المادة ٢٣٠</u> - تراعى ذات الاصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين وبتقديم وتبادل الاوراق ومحاضر الجلسات وباللجوء الى خبراء.	<u>المادة ٥٥</u> - تراعى ذات الاصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين وبتقديم وتبادل الاوراق ومحاضر الجلسات وباللجوء الى خبراء.
<u>ان المادة /٢٣١/ من المشروع مأخوذة من</u>	-	<u>المادة ٢٣١</u> - يجب ان تصدر قرارات اللجنة	<u>المادة ٥٦</u> - يجب ان تصدر قرارات اللجنة

<p>المادة/٥٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ .</p>		<p>اللجنة التحكيمية في مدة شهر اعتبارا من تاريخ الجلسة الاولى، وللجنة ان تمدد هذه المهلة اسبوعين. ويجب ان تكون قراراتها معللة.</p>	<p>التحكيمية في مدة شهر اعتبارا من تاريخ الجلسة الاولى، وللجنة تمديد هذه المهلة اسبوعين. ويجب ان تكون قراراتها معللة.</p>
<p><u>ان المادة /٢٣٢/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، مع تعديل واحد طفيف في الصياغة اضافة العرف.</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٣٢ -</u> في حال النظر في نزاع يتعلق بتفسير القوانين او المراسيم او الانظمة المرعية الاجراء او عقود العمل الجماعية او الانظمة الداخلية او تنفيذها، تفصل اللجنة التحكيمية وفقا للنصوص وبلاستناد اليها. واذ كان النزاع متعلقا بقضايا لم يتطرق اليها القانون او المراسيم او الانظمة المرعية الاجراء او عقود العمل الجماعية او الانظمة الداخلية او العرف فتحكم اللجنة بمقتضى العرف او الانصاف.</p>	<p><u>المادة ٥٧ -</u> في حال النظر بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها، تفصل اللجنة التحكيمية وفقا للنصوص وبلاستناد اليها. واذ كان النزاع متعلقا بقضايا لم يتطرق اليها القانون او المراسيم او الانظمة المرعية او العقود الجماعية او الانظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الانصاف.</p>
<p><u>ان المادة /٢٣٣/ من المشروع مستمدة من المادة /٥٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، مع تعديل في عدد الاعضاء الحاضرين لاتخاذ القرارات. فبدلا "من اغلبية خمس اصوات على الاقل" كما هو حاليا، اصبحت تتخذ القرارات "باكثرية الاعضاء الحاضرين".</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٣٣ -</u> تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأكثرية الاعضاء الحاضرين وفي حال تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.</p>	<p><u>المادة ٥٨ -</u> تتخذ قرارات اللجنة التحكيمية بأغلبية خمس اصوات على الاقل وفي حال تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.</p>
<p><u>ان المادة /٢٣٤/ من المشروع مأخوذة من المادة /٥٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٣٤ -</u> يجري تبليغ قرار اللجنة التحكيمية الى الطرفين بكتاب مضمون. ويحق لكل منهما الحصول على صور طبق الاصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.</p>	<p><u>المادة ٥٩ -</u> يجري تبليغ قرار اللجنة التحكيمية الى الطرفين بكتاب مضمون. ويحق لكل منهما الحصول على صور طبق الاصل عن محتويات المحاضر الموضوعة خلال مرحلة التحكيم.</p>
<p><u>ان المادة /٢٣٥/ من المشروع مأخوذة من المادة /٦٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦.</u></p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٣٥ -</u> يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرما ونافذا من تاريخ صدوره. وهو غير قابل لاي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية.</p>	<p><u>المادة ٦٠ -</u> يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرما ونافذا من تاريخ صدوره. وهو غير قابل لاي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية.</p>
<p><u>ان المادة /٢٣٦/ من المشروع مستمدة من المادة /٦١/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ ومن المادة /٢٢٢/ من المشروع لجهة شمول قرارات الحكم والهيئات التحكيمية، الخاصة ذات المفاعيل والقوة القانونية لقرارات اللجنة</u></p>	<p><u>اتفاقية العربية رقم (١) المبرمة:</u> <u>المادة ٩٢: ... كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الاحكام النهائية.</u></p>	<p><u>المادة ٢٣٦ -</u> لقرار اللجنة التحكيمية ولقرارات الحكم والهيئات التحكيمية الخاصة المذكورة في هذا القانون والمتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء وعقود العمل الجماعية</p>	<p><u>المادة ٦١ -</u> ان لقرار اللجنة التحكيمية المتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والانظمة المرعية الاجراء والعقود الجماعية والانظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة.</p>

<p>التحكيمية وهذا ما سبق وذكرته المادة /٤٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ فقرة (٢) من البند (ثانياً).</p>		<p>والانظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكوم بها.</p>	
<p>ان المادة /٢٣٧/ من المشروع مستمدة من المادة /٦٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديل واحد طفيف في الصياغة باعتماد عبارة "مجلس العمل التحكيمي" بدلا من عبارة "المحكمة المختصة بقضايا العمل".</p>	-	<p>في التنفيذ والعقوبات</p> <p>المادة ٢٣٧ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار اللجنة التحكيمية، فان الطرف المتضرر يستطيع اقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف امام مجلس العمل التحكيمي.</p>	<p>الفصل الرابع التنفيذ والعقوبات</p> <p>المادة ٦٢ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار اللجنة التحكيمية، فان الطرف المتضرر يستطيع اقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف امام المحكمة المختصة بقضايا العمل.</p>
<p>ان المادة /٢٣٨/ من المشروع مستمدة من احكام المادة /٦٣/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، مع التعديلات التالية التي ادخلت على النص الجديد المقترح:</p> <p>البند (١): هذه الفقرة هي مطابقة للفقرة (١) من المادة /٦٣/ مع تعديل طفيف في الصياغة.</p> <p>البند (٢): طرأ تعديل على قيمة الغرامة المذكورة في المادة /٦٣/ باعتماد الحد الأدنى الرسمي للاجور مقياسا لهذه الغرامة وفقا لما اعتمد في مشروع هذا القانون بشأن الغرامات. كما الغيت عقوبة السجن. وجرى ايضا الفصل بين عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة وقرار التحكيم في النص الجديد للمادة /٢٣٨/ من المشروع.</p> <p>البند (٣): مستمد من الفقرة (٢) من المادة /٦٣/ الحالية مع اعتماد الحد الأدنى الرسمي للاجر مقياسا للغرامة، وزيادة قيمتها في حال استمرار صاحب العمل في رفض تنفيذ قرار التحكيم. بالاضافة الى تعديل في الصياغة.</p> <p>اما الفقرة الاخيرة من البند (٣) والمتعلقة بعدم الاجازة لصاحب العمل بفرض جزاءات على الاجراء لمشاركتهم في اضرابات شرعية تنطوي على الزامهم بالعمل تعويضا عن ايام الاضراب، (وهي مادة جديدة ادخلت على</p>	-	<p>المادة ٢٣٨ -</p> <p>١ - يكون غير شرعي كل توقف عن العمل، من قبل الاجراء او اصحاب العمل بسبب نزاع عمل جماعي، قبل واثناء مرحلة الوساطة واثناء مرحلة التحكيم.</p> <p>ويعتبر غير شرعي ايضا كل توقف عن العمل من قبل الاجراء او اصحاب العمل بعد صدور قرار التحكيم يكون سببه معاكسة القرار او الاحتجاج عليه.</p> <p>٢ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة من قبل صاحب العمل يعاقب هذا الاخير بغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للاجور وعشرين ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل.</p> <p>٣ - في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل صاحب العمل يعاقب هذا الاخير بالسجن من شهرين الى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للاجور وعشرين ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل او باحدى هاتين العقوبتين.</p> <p>وفي حال استمرار صاحب العمل خلال اسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم</p>	<p>المادة ٦٣ -</p> <p>١ - يكون غير شرعي كل توقف عن العمل، من قبل الاجراء او ارباب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل واثناء مرحلة الوساطة واثناء مرحلة التحكيم.</p> <p>ويعتبر ايضا غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الاجراء او ارباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار او الاحتجاج عليه.</p> <p>٢ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار التحكيم من قبل رب العمل، يعاقب هذا الاخير بغرامة تتراوح بين الف وعشرة الاف ليرة لبنانية وبالسجن من شهرين الى سنة، او باحدى هاتين العقوبتين.</p> <p>وفي حال استمرار رب العمل خلال اسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم في رفض التنفيذ، يعاقب عن كل يوم يلي هذين الاسبوعين بغرامة قدرها خمسمائة ليرة لبنانية. تدفع هاتان الغرامتان الى صندوق الدولة وتخصصان للمشاركة الاجتماعية التي يحددها وزير العمل.</p> <p>في حال اقدام رب العمل على توقيف الاجراء عن العمل بصورة غير شرعية يظل حق هؤلاء في قبض اجورهم محفوظا طوال مدة</p>

<p>مشروع القانون)، فأنها مستوحاة من اتفاقية العمل الدولية رقم /١٠٥/ المبرمة المتعلقة بالغاء العمل الجبري، ومن رأي لجنة الخبراء الدوليين في اطار منظمة العمل الدولية حول هذه الاتفاقية، والقاضي "بضمان عدم فرض جزاءات على المشاركة في اضرابات تنطوي على الزام بالعمل".</p> <p>البند (٤): ان مضمون هذا البند مأخوذ من مطلع الفقرة (٣) من المادة /٦٣/ الحالية وقد حذفت الفقرة المتعلقة بكيفية دفع الغرامة لتنتقل الى البند (٥) من المادة /٢٣٨/.</p> <p>البند (٥): ان مضمون هذا البند مأخوذ ايضا من الفقرة (٣) من المادة /٦٣/ الحالية، مع ادخال التعديلات التالية على النص المقترح للبند (٥): عدلت الغرامة باعتماد الحد الأدنى للاجور مقياسا لها (وبقيت عقوبة السجن كما هي). كما الغيت عبارة "دون ان يؤثر ذلك على تطبيق المادة /١٠٥/ من قانون العمل الحالي". اما في ما يتعلق بكيفية دفع الغرامة فأعتمد النص الوارد في الفقرة (٢) من المادة /٦٣/ الحالية مع تعديل في الصياغة.</p> <p>البند (٦): ان مضمون هذا البند مأخوذ من الفقرة (٤) من المادة /٦٣/ الحالية.</p>		<p>في رفض التنفيذ يعاقب عن كل يوم يلي هذين الاسبوعين بغرامة قدرها مايتان وخمسون الف ليرة لبنانية.</p> <p>وفي حال اقدم صاحب العمل على توقيف الاجراء عن العمل بصورة غير شرعية يظل حق هؤلاء في قبض اجورهم محفوظا طوال مدة التوقيف.</p> <p>لا يحق لصاحب العمل فرض جزاءات على الاجراء لمشاركتهم في اضرابات شرعية تنطوي على الزامهم بالعمل تعويضا عن ايام الاضراب.</p> <p>٤ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة من قبل الاجراء يتعرض المخالف لاحكام القوانين والانتظمة المرعية الاجراء.</p> <p>٥ - في حال عدم تنفيذ قرار التحكيم من قبل الاجراء يعاقب المخالفون بالسجن من شهرين الى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف الحد الأدنى الرسمي الشهري للاجور وخمسة عشر ضعف هذا الحد بتاريخ ارتكاب الفعل او باحدى هاتين العقوبتين.</p> <p>تدفع الغرامات المذكورة في هذه المادة الى صندوق خزينة الدولة.</p> <p>وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الاجراء يفقد هؤلاء كل حق في قبض اجورهم عن مدة التوقف عن العمل.</p> <p>٦ - تطبيق احكام هذه المادة حتى في حال حل نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الاختياري.</p>	<p>التوقيف.</p> <p>٣ - في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة او قرار التحكيم من قبل الاجراء يعاقب المحرضون على ذلك بغرامة تتراوح بين الف وخمسة الاف ليرة لبنانية، وبالسجن من شهرين الى سنة، او باحدى هاتين العقوبتين، دون ان يؤثر ذلك على تطبيق المادة (١٠٥) من قانون العمل. وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الاجراء، يفقدون كل حق في قبض اجورهم عن مدة التوقف عن العمل.</p> <p>٤ - تطبيق احكام هذه المادة حتى في حل نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الاختياري.</p>
<p>ان المادة /٢٣٩/ من المشروع مستمدة من المادة /٦٤/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ مع تعديلات في الصياغة.</p>	<p>-</p>	<p>المادة ٢٣٩ -</p> <p>أ - يناط بالمحاكم الجزائية امر النظر في المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون.</p> <p>تجري الملاحقة امام هذه المحاكم من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير</p>	<p>المادة ٦٤ - أ - ان جميع العقوبات المنصوص عنها في المادة السابقة هي من اختصاص المحاكم الجزائية ذات الصلاحية.</p> <p>تجري الملاحقة امام هذه المحاكم من قبل النيابة العامة الاستئنافية بطلب من وزير العمل.</p>

		العمل. ب - لا تحول احكام المواد السابقة المتعلقة بالعقوبات دون تطبيق احكام المواد (٣٤٠) الى (٣٤٣) من قانون العقوبات.	ب - لا تحول احكام هذا الفصل المتعلق بالعقوبات دون تطبيق احكام المواد ٣٤٠ الى ٣٤٣ من قانون العقوبات.
<u>ان المادة /٢٤٠/ من المشروع مأخوذة من المادة /٦٥/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦، باستثناء الغاء كلمة "ضبط" من النص الحالي للمادة /٦٥/، وذلك بهدف التفريق بين محاضر الجلسات ومحاضر الضبط التي تنظم بحق المخالفين والتي لا علاقة لها بهذه المادة.</u>	-	اعفاءات <u>المادة ٢٤٠ -</u> تعفى من رسم الطابع ومن أي رسم اخر مهما كان نوعه الاستدعاءات والمذكرات والوثائق التي تقدم او تبرز في مراحل الوساطة والتحكيم وكذلك صور طبق الاصل عن المحاضر والاتفاقات التي تحرر او تجري اثناء الوساطة والتحكيم.	الفصل الخامس احكام نموذجية <u>المادة ٦٥ -</u> تعفى من رسم الطابع ومن أي رسم اخر مهما كان نوعه، الاستدعاءات والمذكرات والوثائق التي تقدم او تبرز في مراحل الوساطة والتحكيم وكذلك صور طبق الاصل من محاضر الضبط والاتفاقات التي تحرر او تجري اثناء الوساطة والتحكيم.
<u>ان المادة /٦٦/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ الغيت من النص المقترح لانها تتعلق بصورة مباشرة بالمرسوم المذكور اعلاه ولم يعد لها من مفعول او فائدة.</u>	-	-	الباب الثالث احكام نهائية <u>المادة ٦٦ -</u> خلال ستة اشهر تلي العمل بهذا القانون تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل ويعدل ملاك هذه الوزارة تبعا لهذا التنظيم بما يتلاءم مع تطبيق هذا القانون.
<u>ان المادة /٦٧/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ نقل مضمونها الى المادة /٢٤٩/ من المشروع.</u>	-	-	<u>المادة ٦٧ -</u> تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية طرق تنفيذ هذا القانون.
<u>ان المادة /٦٨/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ نقل مضمونها الى المادة /٢٥١/ من المشروع.</u>	-	-	<u>المادة ٦٨ -</u> يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.
<u>ان المادة /٢/ من المرسوم رقم ٦٤/١٧٣٨٦ هي مادة توضع في كل المراسيم التنظيمية.</u>	-	-	<u>المادة ٢ -</u> ينشر ويبلغ هذا المرسوم حيث تدعو الحاجة.
<u>ان المادة /٢٤١/ من المشروع ادخلت تعديلات على القانون الصادر في ١٩٦٢/٩/١٧ والمتعلق بالغاء المادتين /١٠٧/ و /١٠٨/ من قانون العمل الحالي واستبدالهما بالمواد (١) و</u>	-	الباب السابع العقوبات <u>المادة ٢٤١ -</u> مع الاحتفاظ بالاحكام	قانون صادر في ١٩٦٢/٩/١٧ الغاء المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل

<p>(٢) و (٣) و (٤) و (٥) و (٦) من هذا المشروع. وهذه التعديلات هي:</p> <p>(١) - احتفظت المادة /٢٤١/ من المشروع بالاحكام الخاصة المتعلقة بالعقوبات والواردة فيه، بعد ان جمع هذا المشروع قوانين متعلقة بالعمل في قانون موحد، ووضعت لهذه القوانين عقوبات خاصة بها.</p> <p>(٢) - استبدلت الغرامة الحالية بغرامة مرتبطة بالحد الادنى الرسمي للاجور تطبيقا للمبدأ المعتمد في هذا المشروع.</p>		<p>الخاصة المتعلقة بالعقوبات والواردة في هذا القانون، كل مخالفة لاحكامه وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه يعاقب مرتكبها عن كل فعل بمفرده بالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر وبغرامة تتراوح بين الحد الادنى الرسمي الشهري للاجور بتاريخ ارتكاب الفعل وعشرة اضعاف هذا الحد او باحدى هاتين العقوبتين.</p> <p>تضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.</p>	<p>الصادر في ٢٣ ايلول سنة ١٩٤٦</p> <p>المادة ١ - تلغى المادتان ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ ايلول سنة ١٩٤٦ وتستبدل بالمواد التالية:</p> <p>المادة ٢ - (كما تعدلت بموجب المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ والقانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ والقانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤):</p> <p>كل مخالفة لاحكام هذا القانون وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال الى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين ١٠٠٠٠ ليرة و ١٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة.</p> <p>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 تعدد بتعدد الاجراء ولا يجوز ادغام العقوبات.</p>
<p>ان المادة /٣/ الحالية ورد مضمونها في المادة /٢٤٣/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٣ - (كما تعدلت بموجب المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤):</p> <p>لا يلاحق المخالف امام المحاكم اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تنظيم محضر ضبط الحد الادنى للغرامة المنصوص عنها في المادة (٢) من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال مدة سنة.</p>
<p>ان المادة /٤/ الحالية ورد مضمونها في المادة /٢٤٤/ من المشروع.</p>	-	-	<p>المادة ٤ - (كما تعدلت بموجب المرسوم رقم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ والقانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ والقانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤):</p> <p>اذا تعرض ادهم للموظف المولج بضبط المخالفة اثناء قيامه بوظيفته او بسببها او عرقل</p>

			اعماله، او منعه من القيام بها، يعاقب بالاضافة الى الاحكام المنصوص عنها بقانون العقوبات بغرامة تتراوح بين ٥٠٠٠٠ و ١٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين على ان لا تمنح الاسباب المخففة ولا وقف التنفيذ، وتضاعف العقوبة عند تكرار الجريمة.
<u>ان المادة /٥/ الحالية</u> ورد مضمونها في الفقرة الاولى من المادة /٩٣/ من المشروع.	-	-	المادة ٥ - اذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الانذار الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ان يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتا، لمدة لا تتجاوز عشرة ايام على ان تدفع اجور الاجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.
<u>ان المادة /٦/ الحالية</u> ورد مضمونها في المادة /٢٤٧/ من المشروع.	-	-	<u>المادة ٦</u> - تقوم دائرة تفتيش العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون وللنصوص التطبيقية المتعلقة به، ويكون للمحاضر المنظمة القوة الثبوتية حتى يثبت العكس.
<u>ان المادة /٧/ الحالية</u> هي مادة ترافق كل القوانين والمراسيم من الناحية الشكلية.	-	-	<u>المادة ٧</u> - يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.
<u>ان المادة /٢٤٢/ من المشروع</u> ورد جزء من مضمونها في الفقرة الثانية من المادة /٢/ من القانون الصادر في ١٩٦٢/٩/١٧. والجديد في المادة /٢٤٤/ هو عدم منح الاسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة لاحكام الفصل المتعلق باستخدام او عمل الاحداث.	-	-	<u>المادة ٢٤٢</u> - لا يجوز منح الاسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة لاحكام الفصل المتعلق باستخدام او عمل الاحداث وفي المخالفات المرتكبة من مخالف سبق انذاره خطيا او انذار من يقوم مقامه بتصحيح اوضاعه، ويحكم في كل مخالفة على حدة ولا يجوز ادغام العقوبات.
<u>ان المادة /٢٤٣/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٣/ من القانون الصادر في ١٩٦٢/٩/١٧، وقد اضيفت الى المادة /٢٤٥/ عبارة "او استمرارها بعد انقضاء مهلة الخمسة عشر يوما المشار اليها" وذلك زيادة في	-	-	<u>المادة ٢٤٣</u> - لا يلاحق المخالف اذا دفع خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تنظيم محضر الضبط الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في المادة (٢٤١) من هذا القانون الا في حالة تكرار المخالفة خلال

التوضيح وازالة المخالفة خلال هذه المدة تحديدا.		مدة سنة واحدة، او استمرارها بعد انقضاء مهلة الخمسة عشر يوما المشار اليها.	
<u>ان المادة /٢٤٤/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /٤/ من القانون الصادر في ١٩٦٢/٩/١٧ المعدلة وقد استبدلت الغرامة الحالية بغرامة مرتبطة بالحد الادنى الرسمي للاجور. كما جرى تعديل طفيف في الصياغة.	-	<u>المادة ٢٤٤ -</u> كل من تعرض للموظف المولج بضبط المخالفات اثناء قيامه بوظيفته او بسببها او عرقل اعماله او منعه من القيام بها، عوقب، بالاضافة الى الاحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، بالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر وبغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف الحد الادنى الرسمي الشهري للاجور بتاريخ ارتكاب الفعل وستة اضعاف هذا الحد او باحدى هاتين العقوبتين. في هذه الحالة لا يجوز منح الاسباب التخفيفية ولا وقف التنفيذ وتضاعف العقوبة عند التكرار.	-
<u>ان المادة /٢٤٥/ من المشروع</u> مستمدة من المادة (٦) من القانون الصادر في ١٩٦٢/٩/١٧، وقد اضيفت الى نص المادة /٢٤٧/ عبارة "وفقا لاحكام الباب الرابع" من هذا المشروع المتعلق بتفتيش العمل.	-	<u>المادة ٢٤٥ -</u> يقوم جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل بضبط المخالفات لاحكام هذا القانون والنصوص التطبيقية له وفقا لاحكام الباب الرابع.	-
<u>ان المادة /٢٤٦/ من المشروع</u> مستمدة من احكام المادة /١١٢/ من قانون العمل الحالي.	-	الباب الثامن احكام نهائية <u>المادة ٢٤٦ -</u> تشمل احكام هذا القانون العقود الجاري تنفيذها بتاريخ نشره. ان الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم المختصة تبت فيها المحاكم الواضحة يدها عليها.	الباب السابع احكام نهائية <u>المادة ١١٢:</u> تشمل احكام هذا القانون العقود الجاري العمل بموجبها بتاريخ نشره وتطبق احكامه في خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نشره على جميع الهيئات النقابية المنصوص عليها في المواد ٨٢ وما يليها من هذا القانون. ان الدعاوى قيد النظر لدى المحاكم العادية تبت فيها المحاكم الواضحة يدها عليها.
<u>ان المادة /٢٤٧/ من المشروع</u> مستمدة من احكام المادة /١١٣/ من قانون العمل الحالي، مع تعديل طفيف في الصياغة.	-	<u>المادة ٢٤٧ -</u> تنظم عند الاقتضاء طرق تطبيق احكام هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.	<u>المادة ١١٣:</u> تنظم بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء طرق تطبيق احكام هذا القانون.

<p><u>ان المادة /٢٤٨/ من المشروع</u> مستمدة من المادة /١١٤/ من قانون العمل الحالي مع تعديلات تتناسب مع ابواب هذا المشروع.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٤٨ -</u> تلغى جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكام هذا القانون او التي لا تتفق مع مضمونه، ولا سيما قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ ايلول ١٩٤٦ وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ ٢ ايلول ١٩٦٤ وقانون طوارئ العمل الصادر بتاريخ ١٦ ايلول ١٩٨٣.</p>	<p><u>المادة ١١٤:</u> الغيت جميع القوانين والانظمة المخالفة لاحكام هذا القانون والتي لا تتفق مع مضمونه.</p>
<p><u>ان المادة /٢٤٩/ من المشروع</u> هي مادة توضع في نهاية كل قانون او مرسوم.</p>	<p>-</p>	<p><u>المادة ٢٤٩ -</u> ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به فور نشره.</p>	<p>-</p>