

قانون العمال الزراعيين

المادة الاولى:

أ- تخضع لأحكام هذا القانون المؤسسة الزراعية التي تعتبر كلها مشروعا زراعيا او الجزء من المؤسسة الذي يعمل في الزراعة او تربية الحيوانات بما في ذلك انتاج الماشية ورعايتها، والغابات وزراعة البساتين، وتربية النحل، ومشاتل الاشجار المثمرة ونباتات الزينة ومزارع ازهار القطف وانتاج الشتول بالأنسجة وانتاج الخضار، ومفرخات الدواجن، ومزارع تربية الاسماك في المياه العذبة والبحيرات، والعاملين على المعدات الزراعية، واكمال تحضير المواد الاولى للمنتجات الزراعية على يد العاملين في الارض او اي شكل آخر من اشكال النشاط الزراعي.

ب- يستثنى من تطبيق احكام هذا القانون:

١- المكلفون بإدارة المشروعات الزراعية

٢- افراد اسرة صاحب العمل الذين يعملون دون اجر في نطاق الاسرة.

ج- لا تعتبر مشروعا زراعيا ولا تخضع لأحكام هذا القانون المؤسسة الزراعية سواء اكانت ملكيتها فردية او جماعية، خاصة او عامة، علمانية او دينية التي تتعاطى التجارة او الصناعة وتستخدم بأية صفة كانت اجراء مقابل أجر حتى لو كان هذا الاجر عينا او نصيبا من الارباح.

المادة الثانية:

العامل الزراعي هو كل رجل او امرأة او حدث يعمل بأجر عند صاحب عمل في الاحوال المبينة في الفقرة الاولى من المادة السابقة بموجب عقد عمل فردي او جماعي خطيا كان ام شفويا.

—

المادة الثالثة:

يقسم العمال الزراعيون الى:

أ- العامل الدائم وهو الذي يعمل في مؤسسة زراعية او مشروع زراعي وفق احكام الفقرة الاولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود ولا تقل عدد ايام عمله عن مائتي وستين يوما خلال السنة التعاقدية الواحدة.

ب- العامل الموسمي وهو الذي يعمل لموسم زراعي لا يقل عن ستة اشهر متواصلة في السنة الواحدة.

ج- العامل الزراعي غير المنظم وهو الذي يعمل لدى اصحاب عمل متعددين.

المادة الرابعة:

يكون عقد العمل المشار اليه في المادة الثانية من هذا القانون لمدة غير محددة او لمدة محددة او لموسم معين.

ان عقد العمل المحدد المدة هو عقد خطي ومنظم باللغة العربية ولا تزيد مدته عن سنتين، حتى اذا تجاوزها اضحى عقدا غير محدد المدة.

المادة الخامسة :

للعامل الزراعي ان يثبت العلاقة التعاقدية بطرق الاثبات كافة.

المادة السادسة:

على كل مؤسسة زراعية او مشروع زراعي يستخدم عددا من العمال دائمين كانوا او موسميين ان يصرح عنهم الى وزارة العمل خلال ثلاثة اشهر من نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

المادة السابعة:

تطبق على العمال الزراعيين الذين يعملون بعقد عمل غير محدد المدة احكام المادة ٥٠ من قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ ايلول ١٩٤٦، مع مراعاة احكام الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة فيما يتعلق بفترة التجربة والانذار والصرف من العمل. لا يصح تعيين العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.

المادة الثامنة:

- يحظر استخدام الاحداث في المشاريع الزراعية قبل اكمالهم سن الثالثة عشر، وفي الاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (١) و (٢) الملحقين بقانون العمل اكمالهم سن الخامسة عشر.
- تطبق على استخدام الاحداث في المشاريع الزراعية احكام المادة /٢٢/ المعدلة من قانون العمل، وعلى استخدام الاحداث في الاعمال المرهقة او المضرة بالصحة احكام المادة /٢٣/ المعدلة من القانون ذاته.

المادة التاسعة:

يحظر تشغيل الاحداث الذين يقل عمرهم عن الثامنة عشر اكثر من ست ساعات يوميا يتخللها ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوز العمل ثلاث ساعات متواصلة كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين الساعة الثانية عشر نهارا والرابعة بعد الظهر صيفا، وما بين الفترة الممتدة من الساعة ليلا حتى الخامسة صباحا.

يمنح الحدث 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 الرسمية.

للحدث اجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما بأجر كامل شرط ان يكون قد عمل منذ سنة على الاقل لدى صاحب العمل ذاته، على ان يستفيد من ثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل، وما بقي منها خلال السنة ذاتها، التي استفاد خلالها من الاجازة الجزئية.

المادة العاشرة:

يحظر على صاحب المشروع الزراعي التمييز بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما خص نوع العمل ومقدار الاجر.

المادة الحادية عشر:

يحق للنساء العاملات ان ينلن اجازة امومة لمدة عشرة اسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والمدة التي تليها وذلك بإبرازهن شهادة طبية تبين تاريخ الولادة المحتملة.

المادة الثانية عشر:

يدفع الاجر كاملا للمرأة أثناء اجازة الامومة، كما يحق لها الاستفادة من اجازتها السنوية العادية ويحظر صرفها من الخدمة اثناء اجازة الولادة او يوجه اليها الانذار بالصرف خلال مدة الولادة ما لم يثبت انها استخدمت لدى صاحب العمل آخر خلال مدة الاجازة المذكورة.
لا يوجه الانذار بالصرف من الخدمة:

١- الى العاملة الحامل

٢- الى العاملة المجازة بداعي الولادة

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

يصبح صاحب العمل بطل من هذه الموانع اذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال تلك المدة.

المادة الثالثة عشر:

في حال خالف صاحب العمل الاحكام المتعلقة بالإنذار وجب عليه ان يدفع اجر الايام الداخلة في مدة الانذار او الايام التي لا يجوز ان يوجه الانذار خلالها.

المادة الرابعة عشر:

- يتوجب على صاحب العمل تأمين بيئة العمل اللائق بمعايير وشروط الوقاية والسلامة والصحة المهنية المحددة في النصوص القانونية ذات الصلة.
- يحظر على صاحب العمل تشغيل الاحداث والنساء في رش المبيدات الزراعية خلافا للقوانين والانظمة المرعية الاجراء الموضوعة لمثل هذه الاعمال.

المادة الخامسة عشر:

يستفيد العامل المعرف عنه في المادة الثالثة من هذا القانون من:

- ١- احكام مراسيم الحد الادنى الرسمي للأجور وزيادات غلاء المعيشة التي تشمل العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل.
- ٢- احكام قانون العمل المتعلقة بالراحة اليومية والاسبوعية والاجازات المرضية والاجور وتنظيم العمل والوقاية والسلامة المهنية.

٣- احكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المتعلق بطوارئ العمل.

٤- احكام قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

المادة السادسة عشر:

ان الحد الاقصى لساعات العمل الاسبوعية هي ٤٨ ساعة بمعدل ثماني ساعات يوميا، ويحدد بقرارات تصدر عن وزير العمل نظام ساعات العمل اليومية او الاسبوعية التي يخضع لها العامل الزراعي والحالات الاستثنائية التي يجوز فيها تجاوز الحد الاقصى المشار اليه، ونسبة الزيادة في الاجر عن العمل في الساعات الاضافية في النهار وفي الليل.

المادة السابعة عشر:

يحق للعامل الزراعي:

- ١- اجازة بأجر كامل لمدة اسبوع بسبب زواجه.
- ٢- اجازة بأجر كامل مدتها:
 - اسبوع في حال وفاة الاب او الام او الزوج او الزوجة او احد الاولاد او الاحفاد او الاخ او الاخت او الجد او الجدة.
 - ثلاثة ايام في حال وفاة العم او العمة او الخال او الخالة او حماء او حماته.
 - يوم واحد في حال وفاة احد الاقرباء الآخرين حتى الدرجة الرابعة.
- ٣- اجازة ابوة ثلاثة ايام بأجر كامل اذا رزق مولودا.
- ٤- يستفيد العامل بالإضافة الى عيدي العمل والاستقلال من اجازة اعياد رسمية او اقفال رسمي بأجر كامل.
- يجوز في المشاريع التي تضطرها طبيعة عملها الاستمرار في العمل ايام الاعياد تشغيل عمالها، على ان يدفع لهم تعويض اضافي يوازي اجرهم العادي.

المادة الثامنة عشر:

- ١- لكل عامل زراعي مضى على استخدامه في المشروع الزراعي سنة على الاقل الحق بإجازة سنوية مدفوعة الاجر لمدة لا تقل عن ثلاثة اسابيع في السنة . تزداد هذه المدة كلما زادت مدة خدمة العامل بمعدل يوم كل خمس سنوات حتى خدمة خمسة عشر سنة.

- ٢- لصاحب العمل ان يحدد تاريخ الاجازة السنوية وفقا لمقتضيات العمل.
- ٣- يعتبر باطلا كل اتفاق مؤداه التنازل عن الاجازة السنوية.
- ٤- لا تحتسب ضمن الاجازة السنوية بأجر:
- ايام الاعياد الرسمية والعطل المعتمدة في المشروع الزراعي.
 - ايام الانقطاع عن العمل بسبب اجازة الولادة او المرض او طارئ العمل او الاجازات العائلية.
- ٥- لا تجوز تجزئة الاجازة السنوية الا باتفاق الفريقين على ان لا يقل الجزء الاول منها عن نصف الاجازة بصورة متواصلة قبل انتهاء السنة التي تستحق عنها الاجازة.
- ٦- لا يجوز تراكم الاجازات السنوية الا بموافقة العامل ولحد اقصاه سنتان.
- ٧- لا يحق للعامل اثناء اجازته السنوية القيام بعمل مأجور شبيه بالعمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل.
- ٨- لا تستحق الاجازة السنوية اذا فسخ العقد قبل انقضاء سنة على بدء تنفيذه اما اذا حصل الفسخ من قبل صاحب العمل وكانت مدة خدمة العامل اقل من سنة استحق اجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط ان يكون قد امضى ستة اشهر في خدمة صاحب العمل. كما لا تستحق للعامل اجازة سنوية عن الجزء من السنة التعاقدية اذا تسبب بخطأ يبرر فسخ العقد. تستحق لكل عامل يفصل من العمل بسبب يرجع لصاحب العمل اجازة سنوية نسبية عن السنة التعاقدية الاخيرة غير المكتملة تبدل حكما بتعويض نقدي اذا تعذر افادته منها. يتوجب على صاحب العمل ان يعتمد سجلا يثبت تاريخ دخول كل عامل في خدمته ومدة الاجازة السنوية التي يستحقها واجرها وتواريخها.

المادة التاسعة عشر:

الى ان يخضع جميع العمال الزراعيين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ، يتوجب على صاحب المشروع الزراعي ان يدفع للعامل غير الخاضع حاليا لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والمصروف من الخدمة لأي سبب من الاسباب غير الملحوظة في المادة ٧٤ من قانون العمل، تعويض صرف وفقا لأحكام المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

يعتمد الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل والذي يشمل اجره الاساسي مضافة اليه جميع اللواحق الثابتة والمستمرة.

المادة عشرون:

ينتهي عقد العامل الزراعي في الاحوال التالية عند:

- ١- انتهاء مدة العقد اذا كان عقد العمل محدد المدة.
- ٢- بلوغ العامل الزراعي الرابعة والستين من العمر مكتملة.
- ٣- الاستقالة.
- ٤- اتفاق الطرفين.
- ٥- الصرف من جانب صاحب العمل.
- ٦- ترك العمل من جانب العامل.
- ٧- عجز العامل عن العمل.
- ٨- وفاة العامل.

يحق للعامل الذي امضى في خدمة المشروع الزراعي ذاته مدة عشرين سنة مستمرة ان ينهي عقد عمله وان يستفيد من تعويض نهاية خدمته شرط اعلام صاحب العمل ضمن المهلة المحددة في المادة السابعة من هذا القانون.

المادة الواحدة والعشرون:

يحق لكل من صاحب العمل والعامل انتهاء عقد العمل دون انذار سابق اذا ارتكب كل من العامل وصاحب المؤسسة احدى المخالفات والافعال الواردة في المادتين ٧٤ و ٧٥ من قانون العمل.

المادة الثامنة والعشرون:

في حال وفاة العامل يستفيد ورثته من التعويضات المستحقة له وفق احكام القانون الصادر بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢ (تعيين اصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة).

المادة الثالثة والعشرون:

تطبق احكام قوانين العمل في أي نزاع قد ينشأ عن تطبيق احكام هذا القانون.

المادة الرابعة والعشرون:

يتولى تفتيش العمل في وزارة العمل مراقبة تنفيذ احكام هذا القانون ونصوصه التطبيقية واتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة في حال المخالفة.

المادة الخامسة والعشرون:

تحدد دقائق تطبيق هذا القانون، عند الاقتضاء، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

المادة السادسة والعشرون:

تلغى جميع الاحكام القانونية والتنظيمية المخالفة لأحكام هذا القانون او غير المتفقة مع مضمونه.

المادة السابعة والعشرون:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

—

الاسباب الموجبة

لما كان قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ قد استثنى من احكامه العمال الزراعيين وفق ما جاء في الفقرة الثانية من المادة السابعة منه:

"٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص"

وحيث انه لم يصدر اي تشريع خاص بالعمال الزراعيين، وان الزراعة التي تشكل حوالي ٩% من الناتج المحلي قد تطورت ولم تعد تقتصر على مفهومها التقليدي بل اصبح هناك بيوت بلاستيكية، ومزارع للحيوانات الاليفة من ابقار واغنام وغيرها، الى مربي النحل، ومفرخات الدواجن الى طيور الفري والحجل وغيرها، الى مزارع تربية الاسماك....

كان لا بد من تنظيم عمل هذه الفئة من العمال، بعد الاستئناس والاقتباس من قانون العمل والمرسوم الاشتراعي رقم ٩٣/١٣٦ وتعديلاته المتعلقة بطوارئ العمل.

كان لا بد ايضا من تمكين هؤلاء العمال من الاستفادة من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، اسوة بزملائهم العمال الذين يعملون في المؤسسات الزراعية ذات الطابع التجاري والصناعي.

ولما كانت المادة العاشرة من قانون الضمان الاجتماعي قد اخضعت في المرحلة الثانية جميع العمال اللبنانيين عمالا ومستخدمين، متدربين وמתمرنين، العاملين على الاراضي اللبنانية في مؤسسة زراعية لحساب صاحب عمل واحد او اكثر لبناني او اجنبي،

ولما كان القانون رقم ٧٤/٨ تاريخ ١٩٧٤/٣/٢٥ ينص على تحديد بدء تاريخ تنفيذ مجمل فروع الضمان الاجتماعي على العمال الزراعيين الدائمين الذين يعملون في مؤسسة زراعية ضمن الاراضي اللبنانية،

وبما انه وفق هذا القانون يجري تحديد مفهوم العامل الزراعي وتوصيف عمل هؤلاء العمال، كان وضع هذا القانون لتعميم فائدته على الاجراء الزراعيين كافة ومراقبة دوام عملهم وعلاقتهم بأصحاب

عملهم من قبل تفتيش العمل في وزارة العمل وتأمين حقوقهم ومستحقاتهم وفق اتفاقيات العمل الدولية
والعربية التي ترعى شؤون هذه الفئة من الاجراء.
راجين اقراره تمهيدا لإحالته الى مجلس النواب.
