

نحو الحسن بن طلال نائب ملك المملكة العربية السعودية

بمقتضى المادة ٣١ - من الدستور
وبناء على ماقرره مجلس الاعيان والنسب
نصادق على القانون الاتي ، ونامر بأصداره
واضافته الى قوانين الدولة

قانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٦

قانون العمل

الفصل الأول

- المادة ١ - يسمى هذا القانون (قانون العمل لسنة ١٩٩٦) ويعمل به بعد مرور ستين يوماً على تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
- المادة ٢ - يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:
- | | |
|-------------------|--|
| الوزارة | وزارة العمل |
| الوزير | وزير العمل |
| الأمين العام | الأمين العام للوزارة |
| صاحب العمل | كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر. |
| الجمعية | الهيئة التي تمثل أصحاب العمل |
| العامل | كل شخص ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. |
| العمل | كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي. |
| العمل العرضي | العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر. |
| العمل المؤقت | العمل الذي تقتضي طبيعته انجازه مدة محدودة. |
| العمل الموسمي | العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر. |
| عقد العمل الجماعي | اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو نقابة من جهة أخرى. |

<p>اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد للعامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين.</p>	عقد العمل
<p>كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي.</p>	الأجر
<p>كل شخص ذكرأ كان أو انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة.</p>	الحدث
<p>الجهة التي تقدم خدمات أو تحمل في إنتاج السلع أو توزيعها الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير الاصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (١) أو الاصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقين بهذا القانون.</p>	<p>المؤسسة المراجع الطبي المرض المهني</p>
<p>اصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.</p>	اصابة العمل
<p>المنتفع أوالمنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.</p>	المستحق
<p>تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون. الهيئة الادارية للنقابة</p>	<p>النقابة الهيئة الادارية</p>
<p>كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو الجمعية من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.</p>	النزاع العمالي الجماعي

المادة ٣- تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :-

- أ - الموظفين العمامين وموظفي البلديات.
- ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر.
- ج- خدم المنازل وبساتينها وطهااتها ومن في حكمهم.
- د- عمال الزراعة ما عدا اثنين يقرر مجلس الوزراء بتسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون.

المادة ٤ - أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي

قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.



الفصل الثاني
التفتيش على العمل

المادة ٥ - تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ٦ - يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالتقسم بأن يؤدي عمله بأمانة واخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله.

المادة ٧ - تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافاتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية.

المادة ٨ - على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي :-

- أ - أن يرسل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مياثرتة العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة.
- ب - أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمندربين منهم.

المادة ٩ - ١ - يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك.

- ب - للمفتش الطلب من صاحب العمل إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبلغه ائذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر إغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها.
- ج - تحكم المحكمة على المخالف بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة.

الفصل الثالث

التشغيل والتوجيه المهني

المادة ١٠-أ- تتولى الوزارة مهام تنظيم سوق العمل، والتوجيه المهني، ووضع التعليمات اللازمة لتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها بالتعاون مع الجهات المختصة.

ب- يجوز إنشاء مكاتب خاصة للتشغيل بترخيص من الوزير وتحدد شروط إنشاء هذه المكاتب وأهدافها ومهامها وطريقة إدارتها وكيفية إشراف الوزارة عليها بموجب نظام يصدر لهذه الغاية، وللوزير أن يحدد البدل الذي تتقاضاه هذه المكاتب مقابل خدماتها.

المادة ١١- لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة للتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالته إلى المحكمة ومعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو بكليهما العقوبتين وإفقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

المادة ١٢-أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب.

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد.

ج- تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل صرف تصريح العمل لكل عامل غير أردني أو تجديده ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة ويحدد مقدار هذا الرسم بموجب نظام.

د- للوزير بناءً على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي المعوق شديد الاعاقة أو ولي أمره أو وصية من دفع رسم تصريح العمل لعامل غير أردني واحد اذا كان المعوق بحاجة ماسة دائمة الى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وإذا كانت مهام العامل غير الأردني تقتصر على تقديم العمور للمعوق.

هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب.

و- يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة.

المادة ١٣- على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيّاً بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو انشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن ٢٪ (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيّاً وأجر كل منهم.

المادة ١٤- إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة.

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة ١٥ - ينظم عقد للعمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

ب- يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر أنه مستمر في عمله خلال تلك المدة.

ج- إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرقاته في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام.

د- يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محدودة.

هـ- ١- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقابلة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى.

٢- ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى.

٣- للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالإمتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تراحمهم بنسبة حق كل منهم.

المادة ١٦ - يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

المادة ١٧- لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل.

المادة ١٨- لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل.

المادة ١٩- على العامل :-

- أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة.
- ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.
- ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر التوازم الخاصة بعمله.
- د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

المادة ٢٠- ١- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه أثناء عمله على أن تعطى الأولوية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل.

ب- إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (٥٠٪) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمعونات والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل.

المادة ٢١- ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

- أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.
- ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
- ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

المادة ٢٢- لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل.

المادة ٢٣- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة ٢٤- مع مراعاة ما ورد في المادة (٣١) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتعلق بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه.

المادة ٢٥- إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسقياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الامتياز واستحقاقاته الأخرى المنصوص عنها في المادتين (٣٢) و (٣٣) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويخصب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

المادة ٢٦-أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو إنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون بحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون.

ب- إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبة بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.

المادة ٢٧-أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

- ١- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.
- ٢- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.
- ٣- العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للتحقاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من التمدد المنصوص عليها في تلك الفقرة.

- المادة ٢٨-** لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية:
- أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره.
 - ب- إذا لم يقدّم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
 - ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.
 - د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمل رغم إنذاره كتابة مرتين.
 - هـ- إذا تعيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
 - و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.
 - ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
 - ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.
 - ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

المادة ٢٩- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

- أ- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً يبيّن عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في تلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون.
- ب- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.
- ج- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
- د- تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (١٤) من هذا القانون.
- هـ- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
- و- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.
- ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيّد بتلك الأحكام.
- المادة ٣٠-** على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات.
- المادة ٣١-أ-** يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة، كلها أو بعضها، أو تعليقها، إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء أو التعليق، كتقليص حجم العمل، أو استبدال نظام الإنتاج بأخر، أو التوقف نهائياً عن العمل شريطة إشعار الوزارة بذلك.
- ب- لوزير العمل تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من سلامة الاجراءات.
- ج- يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ،ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل.
- د- يحق للعامل الذي علق عقده عن عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة.

المادة ٣٢- مع مراعاة أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لفئة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحسنة على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعتدى عن كمبود السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تم حسبه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كنه أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري كما تقاضاه العامل خلال الأشهر العشر السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فليتموسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر التواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كئنها مدة استخدام منصفة عند حساب المكافأة.

المادة ٣٣- أ- بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاص بالأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإذخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة.

ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير.

المادة ٣٤- إذا توفي العامل تؤول إبنه ورثته الشرعيين جميع حقوقه في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا القانون كما لو تم إنهاء خدمته من قبل صاحب العمل وذلك بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (٣٣) من هذا القانون.

المادة ٣٥- أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفايته وامكاناته للقيام بالعمل المطلوب وبشروط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للكجور.

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون اشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحتسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

الفصل الخامس عقد التدريب المهني

المادة ٣٦-أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتشر في الجريدة الرسمية ويعقى العقد من رسوم الطوابع.

ج- يتولى المدرب الذي أمه الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه ونبيه أو وصية.

المادة ٣٧- تحدد في عقد التدريب منته ومرآحله المتعاقبة والأجور المسندة للمنتدب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وأن لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الانتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتشر في الجريدة الرسمية.

المادة ٣٨- يجوز انتهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية:

أ- إذا ارتكب احدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه.

ب- إذا تم يتم احدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

ج- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن ارادة أحد الفريقين.

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المدرب أو يضر بمصلحته ولا يجوز للمنتدب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.

هـ- إذا كان استمرار المدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفقش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.

الفصل السادس عقد العمل الجماعي

المادة ٣٩- ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص، ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة.

المادة ٤٠- يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق انتهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الإشعار.

المادة ٤١-١- إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تعديده أو مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً.
ب- إن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم.

المادة ٤٢-١- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً للقطاعات التالية:-

- ١- أصحاب العمل وخلفهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو عند اندماجها بغيرها.
- ٢- العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الاتحاد والذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضواً في الاتحاد وقت إبرام العقد.
- ٣- عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

٤- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط يخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

المادة ٤٣- للوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل أو العمال وبعد اجراء دراسة مناسبة تشمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من أصحاب العمل والعمال المعنيين أن يقرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنتشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية.

المادة ٤٤- يصدر الوزير تعليمات تحدد كيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والالتزام إليها واستخراج صور عنها وغير ذلك من الأمور التنظيمية المتعلقة بهذه العقود ويتم تعليق بيان يشير إلى وجود العقد الجماعي وإلى طرفي العقد وتاريخه ومكان اجرائه داخل المؤسسة وفي أماكن العمل.

الفصل السابع

حملة الأجور

المادة ٤٥ - يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للمعرف فإذا لم يوجد المعرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.

المادة ٤٦ أ- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون.
ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

المادة ٤٧ - لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية :-
أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠٪) من الأجر.
ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.
ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.
د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار.
هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المتفق عليها بين الطرفين.
و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي.
ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة ٤٨ - لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي :-

- أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه. وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مقتضى العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.
- ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.
- ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير.

المادة ٤٩ - إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المعقودة أو المثلثة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها.

المادة ٥٠ - إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لايعزى إليه وليس في وسعه دفعة فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة .

المادة ٥١-أ- على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصطفى أو وكيل التخليص للعامل أو ورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التخليص أو التصفية.

المادة ٥٢-أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بال نقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

ب- تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها للأجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها.

المادة ٥٣- يعاقب صاحب العمل أو من يتوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة ٥٤-١- لمجلس الوزراء بناء على تسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يعض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط قللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة.

ب- لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الاجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :-

١- دعوة أي شخص لسماع شهادته بعد القسم واحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور.

٢- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى.

ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة.

د- يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لايتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لايلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتضت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.

هـ- تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعى وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للإستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مئة دينار.

و- يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لاتخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم.

ز- يعفى من الرسوم والطوابع الإدعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

ح- تصرف للسلطة والموظفين العاملين معها المكافآت التي يقرها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها ويشترط في ذلك أن تقوم السلطة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي.



الفصل الثامن تنظيم العمل والاجازات

- المادة ٥٥-** على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والاسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدبير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير ويعمل به من تاريخ تصديقه.
- المادة ٥٦-** تكون ساعات العمل العادية ثماني ساعات في اليوم على أن لا تزيد ساعات العمل عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع توزع على ستة أيام على الأكثر لا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة ولا يجوز أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون .
- المادة ٥٧-** يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية العادية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :
- أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة واعداد الميزانية والحسابات الختامية والإستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.
- ب- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.
- المادة ٥٨-** لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الاشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها.

المادة ٥٩-أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل العادية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد.

المادة ٦٠-أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلة الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

ج- يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.

المادة ٦١-أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها.

ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.

ج- يجوز تأجيل إجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الإجازة الموعدة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على إجازته.

د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل.

- المادة ٦٢- إذا لم تؤخذ الاجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن ستة ايام في اي مرة.
- المادة ٦٣- إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة.
- المادة ٦٤- يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتساؤل العامل عن اجازته السنوية أو عن أي جزء منها.
- المادة ٦٥- لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات وينصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات.
- المادة ٦٦- أ- لكل عامل الحق في اجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:
- ١- إذا التحق بذورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.
 - ٢- لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل. ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.
- ب- يحق للعامل الحصول على اجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.
- المادة ٦٧- للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على اجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

- المادة ٦٨ -** نكل من الزوجين العاملين الحصول على اجازة لمرة واحدة دو أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.
- المادة ٦٩ -** تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:
- أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.
- ب- الأوقات التي لايجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.
- المادة ٧٠ -** للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.
- المادة ٧١ -** للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.
- المادة ٧٢ -** على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.
- المادة ٧٣ -** مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور.
- المادة ٧٤ -** لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة او المرهقة او المضرة بالصحة وتحدد هذه الاعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

المادة ٧٥ - يحظر تشغيل الحدث :

- أ - أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.
 ب- بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً
 ج- في أيام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الاسبوعية.

المادة ٧٦ - على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية :

- أ - صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .
 ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.
 ج- موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه واجره ولجأته.

المادة ٧٧ - يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من احكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاء بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التفسيرية المخففة.

الفصل التاسع السلامة والصحة المهنية

المادة ٧٨ - أ - يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

- ١- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.
 - ٢- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة كالملابس، والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وارشادهم الى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.
 - ٣- احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الانظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.
 - ٤- توفير وسائل واجهزة الاسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.
- ب- لا يجوز تحميل العمال اي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ٧٩ - بحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي :

- أ- الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها او توفيرها في جميع المؤسسات او في اي منها لحماية العمال والمؤسسات من اخطار العمل وامراض المهنة.
- ب- الاجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات او في اي منها لحماية العاملين فيها من اخطار العمل وامراض المهنة ووقايتهم منها.
- ج- الاسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة، وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير.

المادة ٨٠ - على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعمالين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات المنظمات الرسمية المختصة.

المادة ٨١ - لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بإدخال أي نوع من الخمر أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة إلى أماكن العمل أو أن يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول إلى تلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير.

المادة ٨٢ - يجب على العمال في أي مؤسسة التقيّد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستخدام الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الأحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو لحق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

المادة ٨٣ - لمؤزير بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه لتأكد من نياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميين وفي الجريدة الرسمية.

المادة ٨٤ - أ - إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزول صاحب العمل المخالفة.

ب - يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها.

- ج- يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل أو إيقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق أو الإيقاف.
- د- للوزير احالة المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمئة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لاي سبب من الاسباب.

المادة ٨٥ - يصدر مجلس الوزراء بناء على تسميب الوزير الانظمة اللازمة في الامور التالية:

- أ - تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها.
- ب- العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات اصحاب العمل في توفيرها وكيفية انشاء الوحدات الطبية المشتركة بين اكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والاجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال.
- ج- الوقاية والسلامة من الالات والماكينات الصناعية ومواقع العمل.

الفصل العاشر

اصابات العمل وامراض المهنة

المادة ٨٦ - تطبق احكام هذا الفصل المتمثلة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.

المادة ٨٧ - ١ - اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادثة وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (٤٨) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته.

ب- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.

المادة ٨٨ - يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض المهنة ناشئ عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي.

المادة ٨٩ - مع مراعاة ما ورد في اي قانون او تشريع آخر لا يحق للمصاب او للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق باصابات العمل الا اذا كانت الاصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل.

المادة ٩٠ - ١- اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار.

ب- اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (٧٥٪) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك خلال مدة المعالجة بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل الى (٦٥٪) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة.

- ج- اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون.
- د- اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني، واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي.

المادة ٩١ - يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله.

- المادة ٩٢ - أ - يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل او العامل او المستحقين عنه، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الامين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعاوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة.
- ب- لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها.
- ج- لا تسمع اي دعوى امام اي محكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون اذا كان الطلب قد قدم بشأنه الى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه.

المادة ٩٣ - لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل مالم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الاصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الاصابة.

المادة ٩٤ - ١ - مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب

في البديل اليومي والتعويض النقدي على أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه

الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله والقول:

المصاب عندما تصمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية :

١- إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو أعمال جسيمين من المصاب.

٢- إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية.

٣- إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الإصابة.

ب- لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الإصابة

ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب

أو اصاب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (٣٠٪) ويصرف للمصاب فيها

أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال.

المادة ٩٥ - لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى

احكام هذا القانون أو الحجز عليه الا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ

التعويض كما لا يجوز احواله الى اي شخص آخر غير العامل أو المستحقين

عنه أو الادعاء بتقاضي التعويض المستحق بعد وفاة العامل.

المادة ٩٦ - مع مراعاة احكام المادة (٩٥) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة

العامل على المستحقين عنه وفقاً للانصبة المعينة في الجدول رقم (٣) الملحق

بهذا القانون.

الفصل الحادي عشر نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل

المادة ٩٧ - أ - للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعمال في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية.
ب- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق يحق له لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل.

المادة ٩٨ - أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبط بعضها ببعض في إنتاج واحد.
ب- للوزير أن يصدر قراراً بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وأن يحدد في قراره مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم تماثلها أو المرتبط بعضها ببعض أو اشتراكها في إنتاج واحد أو متكامل وأن يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة.

المادة ٩٩ - أ - تعارض النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية :
١- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.
٢- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم.
٣- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال.
ب- للنقابة فتح فروع لها في المملكة وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بالعلاقة بين النقابة وفروعها بموجب نظامها الداخلي.

المادة ١٠٠- يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي الوزارة نظاماً داخلياً

للاتحاد والنقابات على ان يتضمن النظام الداخلي للنقابات الامور التالية :

- أ - اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.
- ب - الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من اجلها.
- ج - اجراءات انتماء الاعضاء للنقابة وفصلهم منها.
- د - كيفية تأسيس فروع النقابة في اتحاء العمالة وشروط تشكيل اللجان فيها واجراءاتها.
- هـ - عدد اعضاء الهيئة الادارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعيينه الشواغر في عضويتها وصلاحياتها.
- و - الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.
- ز - الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المعاهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين.
- ح - شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة واجراءاتها وانهاء خدماتهم.
- ط - كيفية حفظ اموال النقابة ومسك دوائرها وقيودها المالية.
- ي - اجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة الى اجتماعاتها العادية وغير العادية.

المادة ١٠١- أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأنها مسجلة بمقتضاء.

ب- تعتبر نقابات اصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون بمثابة جمعيات مسجلة بمقتضاء.

ج- على نقابات العمال وجمعيات اصحاب العمل المذكورة اعلاه توفيق اوضاعها وانظمتها وتسمياتها مع احكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز ستة اشهر من تاريخ نفاذه.

المادة ١٠٢- أ - يقدم طلب تأسيس اي نقابة للعمال أو لجمعيات اصحاب العمل موقفاً من قبل المؤسسين الى مسجل النقابات والجمعيات في الوزارة مرفقاً بما يلي :

١- النظام الداخلي للنقابة أو الجمعية مدرجاً فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها.

٢- أعضاء الهيئة الإدارية الأولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين.

ب- لمسجل النقابات والجمعيات ان يكثف الهيئة الادارية تزويده بأي تفاصيل اضافية يراها ضرورية لدراسة الطلب واتمام اجراءات تسجيل النقابة أو الجمعية.

ج- يترتب على مسجل النقابات والجمعيات ان يصدر قراره بشأن طلب تسجيل اي نقابة أو جمعية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليه فاذا وافق على الطلب اصدر شهادة بتسجيل النقابة أو الجمعية وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار.

د- يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل اي نقابة أو جمعية الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

١-١- تعتبر النقابة أو الجمعية قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الاعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لاحكام هذا القانون والانظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

١- نشر قرار مسجل النقابات والجمعيات بتسجيل النقابة أو الجمعية في الجريدة الرسمية.

٢- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بالغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو الجمعية.

٣- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (١٠٢) من هذا القانون.

ب- على النقابة أو الجمعية تزويد مسجل النقابات والجمعيات بأي تغيير او تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اجرائه.

المادة ١٠٤- ترسل جميع المراسلات والاشعارات للنقابة أو الجمعية الى عنوانها المسجل ويجب ان يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة ايام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات والجمعيات لدى المسجل والا اعتبر العنوان للمسجل اصلاً قائماً.

المادة ١٠٥- يقوم المجلس بإلغاء شهادة تسجيل النقابة أو الجمعية إذا ثبت له أنها أصبحت غير قائمة أما حلها اختيارياً أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي.

المادة ١٠٦- تحل النقابة أو الجمعية اختيارياً بموافقة ثلثي أعضائها المسددين لاستراكاتهم في اجتماع غير عادي تعده الهيئة العامة للنقابة أو الجمعية لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية أموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لأحكام النظام الداخلي ويجب اشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المادة ١٠٧- أ- إذا تخلفت النقابة أو الجمعية عن تقديم أي اشعار أو كشف أو ميزانية عمومية أو أي من الحسابات أو المستندات التي يوجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاء تقديمها إلى الوزارة فتعاقب النقابة أو الجمعية أو من يمثلها قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لأي سبب من الأسباب.

ب- إذا خالفت النقابة أو الجمعية أحكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر إما بنفسها أو بطلب من الوزارة أو الاتحاد العام لنقابات العمال فإذا لم يتم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير أو من ينيبه إلى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من أجل تلك المخالفة وللمحكمة أن توقف النقابة أو الجمعية عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى.

المادة ١٠٨- أ- يحق لأصحاب العمل في أي مهنة تأسيس جمعية لهم لرعاية مصالحهم المهنية في ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون.

ب- تؤسس جمعية أصحاب العمل من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن ثلاثين شخصاً من أصحاب العمل في بناء مهنة واحدة أو في مهنة متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد وتحدد هذه المجموعات المهنية بقرار من الوزير بالاتفاق مع ممثلي الجمعية ولصاحب العمل في أي مهنة الحق في الانتماء إلى الجمعية التي تمثل مهنته أو الامتناع عن ذلك.

- ج- يشترط في المؤسس لأي جمعية من جمعيات أصحاب العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتماء اليها ما يلي:
- ١- ان يكون أردني الجنسية.
 - ٢- ان لا يقل عمره عن ٢٥ سنة.
 - ٣- ان يكون غير محكوم بجناية او جنحة مخلة بالشرف والاداب العامة.

المادة ١٠٩ - لا يجوز اتفاق أموال نقابة العمال الا في الغايات المنسروعة والمتعلقة

بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي :

- ١- الرواتب والعلاوات والنقبات للموظفين العاملين فيها وللأعضاء المعترعين للعمل فيها.
- ب- نفقات ادارة النقابة بما في ذلك اجور تدقيق حساباتها.
- ج- رسوم الدعاوى القضائية التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ونفقاتها اذا كانت هي أو أي عضو من اعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من اجل تأمين أي حقوق للنقابة أو حمايتها أو كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل.
- د- نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بعضو من أعضائها .
- هـ- تعويض الأعضاء عن أي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي.
- و- الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عائلاتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة أو الحوادث التي تقع لهم.
- ز- نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء.

المادة ١١٠ - أ- تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية

اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة.

- ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة.

- ج- يحق لنقائين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منها على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وأن تحيط المسجل عاماً بذلك خطياً.
- د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام إلى أي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة.
- هـ- تتكلم شؤون الاتحاد العام والاتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية.

المادة ١١١- لا يعاقب أي موظف في أي نقابة للعمال أو أي عضو فيها ولا تتخذ أي اجراءات قانونية أو قضائية بحقه بسبب اتفاق أبرم بين أعضاء النقابة بشأن أي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على أن لا يخالف الاتفاق القوانين واللائحة المعمول بها.

المادة ١١٢- لا تعتبر أي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن نية من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة.

المادة ١١٣-١- يجب على كل نقابة عمال أن تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي يقررها الوزير.

ب- لمفتش العمل الأصلاح في أي وقت على دفاتر حسابات أي نقابة وعلى غيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة وعلى قوائم الاعضاء فيها كما بحق لأي موظف في النقابة ولاي عضو فيها الاصلاح على تلك الدفاتر والسجلات وعلى تلك القوائم وذلك في الاوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على أن تجري تلك الاجراءات في مقر النقابة.

المادة ١١٤- لا يجوز ان ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الادارية لأي نقابة الا اذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفريغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة اذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والاداب العامة.

المادة ١١٥- للنقابة ان تفتح فروعاً لها في جميع انحاء المملكة، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال.

المادة ١١٦-أ- للوزير ان يتقدم بدعوى الى محكمة البداية طالباً فيها حل اي نقابة في اي من الحالات التالية:

- ١- اذا ارتكبت اي مخالفة لاحكام هذا القانون على ان يكون قد وجه انذاراً خطياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها ازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب.
- ٢- التحريض على ترك العمل او الامتناع عنه او الامتناع او التظاهر في الحالات التي يحظر فيها القيام بهذه الاعمال بمقتضى هذا القانون وسائر التشريعات المعمول بها.
- ٣- استعمال القوة او العنف او التهديد او التدابير غير المشروعة في الاعتداء او الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل او على حق اخر من حقوقه.

ب- يجوز استئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة الى محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تهيئته اذا كان واجهياً ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الواجهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً.

المادة ١١٧- اذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لاي سبب من الاسباب فتدفع اموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال الى ان تأسس نقابة جديدة للمهنة او للمهن نفسها فاذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الاولى فتزول اموالها المنقولة وغير المنقولة الى الاتحاد العام لنقابات العمال.

المادة ١١٨-أ- يجب على كل نقابة عمال ان ترسل الى المسجل قبل اول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الاصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول وللمسجل النقابات ان يطلب من النقابة تزويده ببيانات او ايضاحات اضافية للميزانية.

ب- يرفق بنسخة الميزانية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن اسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي اجرتها عليهم وعلى اوضاعهم خلال السنة التي تعود اليها الميزانية.

المادة ١١٩- أ- اذا تخلفت اي نقابة عمال عن تقديم اي اشعار او كشف او بيان او ميزانية
عمومية او اي مستند اخر مما تتطلبه احكام هذا القانون او يطلب الوزير او
المسجل تزويده به فيعاقب الموظف او الشخص الملزم بتقديمه او ارساله
بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد
على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالتقياس الى حده الاعلى اذا تكررت
المخالفة.

ب- كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة او اشترك
في ذلك او اجرى اي تزوير في النظام الداخلي للنقابة او في اي تعديل فيه أو
اشترك في ذلك او اخلل ادراج اي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة
دينار ولا تزيد على ألف دينار او بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد
على سنة وتضاعف العقوبة بالتقياس الى حدها الاعلى في حالة تكرار المخالفة.



الفصل الثاني عشر
تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة ١٢٠- للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة.

المادة ١٢١- أ - إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلي مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بحقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .

ب - إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

ج - إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :

- ١- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو جمعيات أصحاب العمل.
- ٢- عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة ١٢٢- أ - إذا أجل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسمية الموقعة بين الطرفين.

ب - إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم انتهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج - يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي اجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه.

المادة ١٢٣- لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق.

المادة ١٢٤- أ - إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاه نظاميين يتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها اعلام في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية واصدار القرار فيها.

ب - يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً ، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو ادارية.

ج - تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعى في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة.

المادة ١٢٥- يكون للمحكمة العمالية وللمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية :

- أ - سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم .
- ب- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

المادة ١٢٦- للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته وذلك بناء على طلب الوزير أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها ، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الاغلاط أو الأخطاء الكتابية أو الحسنية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي.

المادة ١٢٧- تعقد جلسات المحكمة العمالية ومجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها.

المادة ١٢٨- أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار.
ب- ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار.

المادة ١٢٩- يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

المادة ١٣٠- تكون التسمية التي تم التوصل إليها' بنتيجة اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية :-
أ - لأطراف النزاع العمالي.

ب - لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع .

ج - لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسمية أو لقرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة ١٣١ - أ - ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.

ب- يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها.

المادة ١٣٢ - لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق

أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :

أ - تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب - فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

المادة ١٣٣ - أ - إذا خالف أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية

الملازم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

ب- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملازم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

المادة ١٣٤ - لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلّق مؤسسته في أي

من الحالات التالية :

أ - إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب أو الإغلاق يتعلّق بالمسائل المشعونة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

المادة ١٣٥- ١ - لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.
ب- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً للعامل بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.
ج - تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.

المادة ١٣٦- ١ - إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.
ب- إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها.

المادة ١٣٧- ١ - تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوي المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.
ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (١) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تهيئة إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيه ويترقب على المحكمة أن تفصل في الإستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج- تعفى الدعاوي التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.
د- تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوي العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون.

المادة ١٣٨-١ - لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه.

ب- لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور.

المادة ١٣٩- كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عنها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون.

المادة ١٤٠- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة ١٤١- يلغى (قانون العمل) رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والتعديلات التي أدخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ١٤٢- رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون.

الحسن بن طلال

١٩٩٦/٣/٢

رئيس الوزراء ووزير الخارجية ووزير الدفاع عبدالكريم الكباريتي	وزير التعليم العالي الدكتور عبدالله السور	وزير الداخلية الدكتور عوض خليفات
وزير الإسكان العامة والأسكان المهندس عبدالهادي المجالي	وزير اعمال عبدالكريم الدغمي	وزير المياه والري المهندس سمير قعوار
وزير الصناعة والتجارة المهندس علي أبو الراغب	وزير السياحة والآثار الدكتور صالح أرشيدات	وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئة الدكتور عبدالرزاق طيشغت
وزير الصحة الدكتور عارف البيطانية	وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية الدكتور عبدالسلام العبادي	وزير التخطيط الدكتورة ريماء خلف
وزير الطاقة والثروة المعدنية الدكتور هاشم الدباسي	وزير دولته للشؤون البرلمانية محمد القويب	وزير دولته لشؤون رئاسة الوزراء هاشم القبل
وزير التنمية الاجتماعية المهندس حماد أبو جاموس	وزير التحسين المهندس منير صوبر	وزير دولته مفلح الرحيمي
وزير الثقافة الدكتور أحمد القضاة	وزير الزراعة الدكتور مصطفى شنيكات	وزير السياحة محمد داووديه
وزير دولته محمد عودة نجادات	وزير التربية والتعليم الدكتور منقر المصري	وزير دولته مروان عوض
وزير الاعلام الدكتور مروان العشر	وزير التنمية الادارية الدكتور كمال ناصر	وزير التنقل المهندس ناصر السوزي

جدول رقم (١)

فئة الأمراض الصناعية التي يترقب عليها تعويض

وصف المرض	وصف العملية
١ - مرض الجعرة الحبيبية (انثراكس) (Anthrax)	معالجة الصوف أو الشعر أو العلود الخام وجميع الأعمال التي تستخدم الاتصال بالحيوانات المصابة بهذا المرض.
٢ - التسمم بالزرنيخ أو ملحقاته	معالجة الزرنيخ أو مستحضراته أو مركباته.
٣ - التسمم بالاسيست	معالجة أو تصنيع الاسيست أو المواد التي تحتوي عليه.
٤ - ١ - التسمم بالبنزين ومشتقاته (Benzene) ب - (التسمم بنيترو البنزين أو نيترا امبيوالبنزين أو مشتقاتهما (تراينيترولين - ائين وغيرهما أو ملحقاتهما Micro Benzene Para amino benzene Tri - nitrobenz - ethylene	معالجة البنزين أو أي من مشتقاته أو اللطام باية عملية من عمليات صنعها أو تطوي على استعمالها ومعالجة الثريونين أو اميدو المتزين أو مشتقاتها أو اللطام باية عملية من عمليات صنعها أو تطوي على استعمالها مع ملحقاتها.
٥ - التسمم بكاربون البيسلفايد أو ملحقاته Carbon-bisulfide	اية عملية تطوي على استعمال كبريت البيسلفايد أو مستحضراته أو مركباته.
٦ - اصابة مبيض عمال الزجاج بالماء الأزرق. (Cataract)	اية عملية من عمليات الزجاج تطوي على التعرض لوهيج الزجاج الذائب
٧ - اصابة العيون بالماء الأزرق نتيجة للتعرض لاشعة المعدن المشهور أو المعدن لدرجة الاحمرار في أثناء صنع الحديد أو الفولاذ بما في ذلك المادة تجمية الحديد أو الفولاذ وبرمه.	اية عملية تطوي عادة على التعرض للاشعة المنبثقة من المعدن المشهور أو المعدن لدرجة الاحمرار في أثناء صنع الحديد أو الفولاذ بما في ذلك المادة تجمية الحديد أو الفولاذ وبرمه.
٨ - التفرح بالكروم أو ملحقاته.	اية عملية تطوي على استعمال خامس الكروميك أو المايكروميك أو الامونيوم (الشار) أو اليوناسيوم أو الصوديوم أو مستحضراتها

وصف العملية	وصف المرض
اية عملية تجري في الهواء المضغوط.	٩ - مرض الهواء المضغوط. (Draught Disease) (Caisson Disease)
اية عملية ينتج عنها غبار او سوائيل تسبب التهاب الجلد وتآكدهم.	١٠ - مرض التهاب الجلد الناشيء عن الغبار او السوائيل التي تستخدم في الصناعة. (Dermatosis)
معالجة او استعمال الزفت او القار او القطران او الصجر او الزيت المعدني او البرافين او ابي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او راسب من رواسيها.	١١ - ١ - السرطان النهاربي او قروح الجلد الناشيء عن الزفت او القار او القطران او الصجر او الزيت المعدني او البرافين او ابي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او راسب من رواسيها. ٢ - قروح قرنية العين الخارجي الناشيء عن الزفت او القار او القطران او الصجر او الزيت المعدني او البرافين او ابي منتوج مركب من اية مادة من هذه المواد او رواسيها.
اية عملية تنطوي على استعمال الفلورين او مستحضراته او مركباته.	١٢ - التسمم بالفلورين
التهنئة باي حيوان من فصيلة الخيل مصاب بمرض السقاوة ومعالجة جثة ذلك الحيوان.	١٣ - مرض السقاوة (Glanders)
معالجة الرصاص او مستحضراته او مركباته.	١٤ - التسمم بالرصاص او ملحقاته
اية عملية تنطوي على استعمال الرنبيذ او مستحضراته او مركباته.	١٥ - التسمم بالرنيذ
معالجة المنغنيز او المواد التي تحتوي على المنغنيز.	١٦ - التسمم بالمنغنيز
اية عملية تنطوي على استعمال الكسفر او مستحضراته او مركباته.	١٧ - التسمم بالكسفر او ملحقاته
اية عملية يستنتج فيها ثاني اكسيد السيليكا.	١٨ - تخریب الرئة (سيليكوس) (Silicosis)

وصف المرض	وصف العملية
١٩ - تشح عمال التفراف.	استعمال الآلات التفراغية.
٢٠ - التسمم بترافيكوريدين أو دايكلوريتلين أو دايكلورايد الآتين أو ملحقاتها Trichlorethene Dichloride Ethylene (Trichlorethylene)	أية عملية تجري في سياق صنع التراكوريدين أو الدايكلوريتلين و الدايكلورايد الآتين وشمعوي هل استعمال أي منها.
٢١ - التسمم بالانثيموان ومضاعفاته	استعمال أو تداول الانثيموان أو مركباته
٢٢ - التسمم بالكبريت	استعمال أو تداول الكبريت.
٢٣ - التأثير بالنيكل أو ما ينشأ عنه من مضاعفات وفروج	تحضير أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته.
٢٤ - التسمم بأول أكسيد الكربون	كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون.
٢٥ - التسمم بعناصر السيانور	تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته.
٢٦ - التسمم بالكلور والبروم أو مشتقاتهما.	تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو البروم أو مركباتهما
٢٧ - الأمراض والاعراض الناشئة عن الراديوم أو أنواع ذات النشاط الإشعاعي أو أشعة (α) أو أشعة (β) أو أشعة (γ)	كل عمل يستدعي التعرض للراديوم وأية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو أشعة (α) أو أشعة (β) أو أشعة (γ)
٢٨ - أمراض الحميات المعدية والوبائية	العمل في المستشفيات المعصنة لعلاج الحميات المعدية والأمراض الوبائية.
٢٩ - الاعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي	كل عمل يستدعي التعرض المفاجيء أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل الفاجيء في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة.

وصف العملية	وصف المرض
كل عمل يستدعي تداول أو استعمال البترول أو غازاته أو مشتقاته وكذا أي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.	٢٠ - التسمم بالبرول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته
أي عمل يستدعي التعرض لغير حديث التولد مادة السيليكا أو المواد التي تحتوي على مادة السيليكا بنسبة تزيد عن ٥٪ كالمعمل في المناجم أو المناجر أو تحت الأحجار أو طمسها أو في صناعة المسننات الحجرية أو تصنيع المسنن بقرمل أو أية عمليات أخرى تستدعي نفس التعرض.	٢١ - امراض نفيير الرئة ١ - نفيير الرئة (Pneumoconioses)
أي عمل يستدعي التعرض لغير الاسبتوس.	ب - نفيير الرئة بالاسبتوس (Asbestosis)
أي عمل يستدعي التعرض لغير القطن.	ج - نفيير الرئة بقضار القطن. (Bessinosis)

جدول رقم (٢)

قائمة بالأصابع المهنية وتقدير نسب العجز الذي ينشأ عنها

النسبة المئوية المشمولة	النسبة يعين	الأطراف عضو أو جزء من العضو
		(الأطراف العليا) اليد والساعد والعضد
٨	١٥	فقد سلامة الإبهام
١٢	١٥	فقد سلامة ونصف
٢٠	٢٥	فقد جميع السلاميات
٢٤	٣٠	فقد جميع السلاميات وعضلة مشط الإبهام
١٢	١٥	فقد السبابة
١٠	١٢	فقد الوسطى
٧	٩	فقد البنصر
٦	٨	فقد الخنصر
٢٢	٤٥	فقد الإبهام والسبابة
١٨	٢٢	فقد انسيانة والوسطى
١٥	١٨	فقد الوسطى والبنصر
١٨	٢٢	فقد الخنصر والبنصر
٢٠	٤٥	فقد الوسطى والخنصر
٢٢	٤٥	فقد الإبهام والبنصر والوسطى
٢٥	٢٥	فقد البنصر والوسطى والسبابة
٢٧	٢٢	فقد الوسطى والبنصر والخنصر
٢٦	٤٥	فقد السبابة والخنصر والبنصر
٢٦	٤٥	فقد الإبهام والسبابة والخنصر
٢٢	٤٥	فقد السبابة والوسطى والخنصر
٢٢	٤٥	فقد الإبهام والبنصر والخنصر
٤٥	٥٥	فقد الإبهام والسبابة والوسطى والبنصر
٤٥	٥٥	فقد جميع الأصابع ما عدا الإبهام
٤٥	٥٥	فقد جميع الأصابع ما عدا السبابة
٥٥	٦٠	فقد أصابع اليد جميعها
٦٠	٦٥	فقد اليد جميعها
١٥ - ٥	١٥ - ٥	انكروز جزئي في الرسغ
١٨	٢٥	انكروز تام في الرسغ
٦٠	٧٠	نتر الساعد أسفل المرفق
٦٦	٧٥	نتر الساعد من المرفق
٦٦	٧٥	نتر نصف العضد
٧٥	٨٠	نتر الذراع من الكتف
١٠٠	١٠٠	نتر الذراعين
٤٠ - ٢٠	٥٠ - ٤٠	انكروز تام في الكتف
٢٥ - ٢٠	٢٥ - ٢٥	انكروز غير تام في الكتف

النسبة المئوية يمين شمال	الاطلسراف عمسو او جزء من العضسوسو
٣٠	٣٠
٣٥	٣٥
١٥	١٥
٥	٥
٣٠	٣٠
٣٥	٣٥
٤٠	٤٠
٤٠	٥٠
٣٥	٤٠
٣٥	٣٠
٤٠	٥٠
١٥	٣٥
٥	١٥
٤٠	٥٠
١٠	١٢
١٢	١٥
٢٠	٣٥
(الاطراف السفلى) القدم والسفلى والغخذ	
٨	٨
١٢	١٢
١٢	١٢
٢٠	٢٠
٧	٧
٣	٣
٣٠	٣٠
٣٥	٣٥
٣٥	٣٥
٥٠	٥٠
٦٥	٦٥
١١ ٢/٣	١١ ٢/٣
٧٥	٧٥
٨٠	٨٠
٥٠	٥٠
٣٠	٣٠
١٢	١٢
٨	٨
٥٠	٥٠
٢٠	٢٥
١٥	١٥

النسبة المئوية		الإطراف
يمين	شمال	عضو أو جزء من العضو
٣٠	٣٠	كسر غير ملتئم بالرضفة مع ضغط شديد بالقبض
٢٠	٢٠	كسر غير ملتئم بالرضفة مع ضغط بالقبض
٢٥	٢٥	التواء مفصلي وكبي تشوهي
٥٠	٥٠	كسر غير ملتئم في الساق
٢٠	٢٠	كسر مزروح في الساق بشكل (X)
٢٠	٢٠	انكسور رسغ القدم في زاوية القائمة (احسن وضع)
٢٢ ١/٢	٢٢ ١/٢	انكسور رسغ القدم في زاوية ١٠٠
٥٠	٥٠	انكسور في الكعب مع رفع القدم لأعلى
١٥	١٥	القدم المفروطة نتيجة كسر العظام
١٥	١٥	تيبس لمهام القدم مع تعطيل حركة القدم
١٥	١٥	انكسور في اسلمع القدم في وضع جيد
٥٠	٥٠	صك نام جنوفالجيم Generalgem
٢٥	٢٥	بوالي مع تقرح

العضلات

		١ - فقد جزء من العضلات سواء عضلة واحدة او عدة عضلات مضمون بالمتناسق منسج مع الجدار او ما تحته من الأنسجة.
		٢ - تمزق كامل أو جزئي لعضلة واحدة
٣٠	٣٠	٢ - تمزق كامل أو جزئي لوتر مسجوب بضمور العضلات
٢٠	٢٠	(أ) ضمور عضلات الفخذ كلها
٢٠	٢٠	(ب) ضمور عضلات الجزء الامامي للفخذ
١٠	١٠	(ج) ضمور الساق جميعها
٤٠	٤٠	(د) ضمور عضلات الجزء الامامي للساق
		(هـ) ضمور عضلات الطرف السفلي

الاعصاب

		شلل نخيصة اصليّة اعصاب الاطراف
٧٥	٢٠	شلل العصب الزندي (أصابة العصب في مستوى المرفق)
١٥	٢٠	شلل العصب الزندي (الأصابة عند اليد)
٤٠	٥٠	شلل العصب الكعبري (أصابة العصب أهل الذراع للعضلة المثقبة الرؤوس)
٦٥	٧٥	شلل الثلاثة اعصاب الوسطى والزندي والكعبري
٨	١٠	شلل عصب تحت اللوح
١٥	٢٠	شلل العصب الدائري
٥٥	٧٠	شلل تام باعصاب الطرف العلوي
٥٠	٥٠	شلل تام باعصاب الطرف السفلي
٢٠	٢٠	شلل العصب الوريكي القابضي الوحشي

النسبة المئوية		الإعصاب
شمال	يمين	
٢٠	٢٠	شلل العصب الوركي الخامس الانسي
٦٠	٦٠	شلل العصب الوركي الخامس الوحشي مصحوب بالعم
٤٠	٤٠	شلل العصب الوركي الخامس الوحشي والانس
٥٠	٥٠	شلل العصب الفخذي
٥٠	٥٠	التهاب العصب الوركي الثام
٢٠	٢٠	شلل العصب الشظوي

النسبة المئوية		الاعوية الدموية
شمال	يمين	
		١ - الاصابة او المرض اما ان تشفى بالتدخل الجراحي او ينشأ عنها عاهة تتوقف درجتها على درجة العجز الناتج عنها.
		٢ - انسداد الاعوية الدموية احسن
		انسداد الشرايين جواحي عمودى
٪٤٠	٪١٠	(أ) ضمور طرف مع تيبس بالمفاصل
		(ب) اصابة احد الاعصاب
		(ج) عنقرين بالاطراف
		٣ - انسداد الوريد:
٪٢٠	٪١٠	(أ) اوزيما مزمنة
٪٥٠	٪٢٠	(ب) انسداد بالطرفين السفليين مع اوزيما مزمنة تؤثر على المشي والوقوف

نوالي السائلين

		ان وجود الدوالي لا ينشأ عنها عجز يمكن تقدير نسبته المئوية
		مضاعفات الدوالي
		يمكن شفاؤها بتدخل جراحي او يتسبب عنها
٪٢٠	٪٢٠	قرحة متسعة
		اوزيما متسعة
		انظر للسداد الوريدي

النسبة المئوية للعجز		الدماغ
٪١٥	٥	فقد حتمى يشمل الصفيحة الخارجية والداخلية اتساعه اصغر من
٪٢٠	٥	مساحة ٥ سم ^٢

النسبة المئوية للمجز

الدماغ

Z	٨	فقد عظمي ٢ سم ^٢
Z١٠	٨	فقد عظمي = ٢% سم
Z١٢	١٠	فقد عظمي ٢ = ٢ سم
Z٢٠	١	فقد عظمي ١ = ٢ سم
Z٢٠	١٠	فقد عظمي ١ = ٢% سم
Z١٠	٢٠	فقد عظمي اكبر انشاعا من مساحة سم ^٢ وشاملا لمعظمي العظام الداخلية والخارجية مع وجود نضبات المخ.
Z٢٠	٥	اصابة الدماغ مصصوبة او غير مصصوبة يكسر عظام الرأس مع صداع ومرض لثمة في الكلام وامراض دماغية
Z	١٠٠	اصابة الدماغ مثل السابفة - ولكن مع بعض نقص في القسوى العقلية
Z٨٠	٤٠	قد تصل الى درجة المنور العام
Z٢٠	٢٠	نوبات صرعية متعددة
		نوبات صرعية قليلة او نادرة
		شلل الطرفين العلويين
Z	٧٠	شلل تام بالذراع الايمن
Z	٦٠	شلل تام بالذراع الايسر
Z٥٠	٢٠	شلل غير تام بالذراع الايمن
Z٢٠	١٥	شلل غير تام بالذراع الايسر
		شلل الطرفين السفليين
Z٤٠	٢٠	شلل الطرف السفلي مع القدرة على المشي
Z١٠٠	٧٠	شلل نصفي عام مصصوب بتوتر العضلات
Z٦٠	١٠	شلل نصفي غير تام او غير مصصوب بتوتر العضلات
Z٦٠	١٨	شلل نصفي ايمن غير تام
Z٤٠	٨	شلل نصفي ايسر غير تام
Z٨٠	٦٠	الماريا واسعة
Z	١٠٠	الماريا مع شلل نصفي غير تام
Z٢٠	١٠	الماريا بسيطة
Z	١٠٠	نزيف مخي مصصوب بشلل نصفي غير قابل للشفاء
Z٦٠	٤٠	ارتجاج دماغي مع دوخة
Z٦٠	٢٠	حراج بالمخ مع صداع شديد وصرع
Z٦٠	٢٠	مرض بالدماغ مصصوب او غير مصصوب بكسر بالجمجمة مع دوخة وطنين
		وسداع تغيرات في الوظائف العقلية
Z١٠٠	١٠	مرض عظمي حاد
Z٨٠	١٠	مرض عظمي مزمن
		المرض العظمي الاصلي عقب الارتجاج الدماغي او اصليته بالمخ:

النسبة المئوية	تأثير تغييرات في الوظائف العقلية
٪	١ - تستدعي علاج المساب بمستشفى الامراض العقلية ١٠٠
٪	٢ - لا تستدعي علاجه او مراقبته ٨٠
٪	٣ - حالة ذات امراض متخوليا او متاعفة ١٠
٪٣٠	ارتعاشات انفعالية
٪٥٠	ارتعاشات نتيجة ارتجاج المخ
٪١٠	ميل العمق الشنصمي

النسبة المئوية للمعجز	العينين	ضعف في قوة ابصار العين لخلية الثلث
٪١٠	صفر	

- ١ - فقد الابصار غير قابل للعلاج يدخل في هذا الباب اعدام او ضمور مقلّة العينين - العتامات المنسية عن اثر الالتئام شاملة اغلب القرنية - الضمور التام للعصب البصري - التلف الناشيء عن اثر الالتئام بالعصب الخلفي للعشيمة الشبكية وانفصال الشبكية ١٠
- ويحتمر من الناحية المقلّة فالفد الابصار عندما لا يتعدى الابصار المركزي نصف متر اي يمكن تمييز اصابع اليد على مسافة نصف متر ويكون ميدان النظر اقل من نصف متر او منعدما من الناحية الاخرى.
- ٢ - فقد ابصار احدى العينين مع سلامة العين الاخرى يجب ان تميز حالات فقد الابصار بدون تلف ظاهر وحالات التطويه (استئصال او ضمور مقلّة العين وحمية منسفة)
- (أ) فقد الابصار بدون تشويه ظاهر ٢٥ ٪
- (ب) استئصال مقلّة العين او ضمورها مع تشويه ظاهر ٢٠ ٪
- لا يمنع من وضع عين صناعية
- (ج) استئصال مقلّة العين مع اثر التئام يمنع من وضع عيرصناعية ٪١٠
- ٢ - الابصار المركزي - نقص او فقد ميدان النظر بالعينين.
- ١ - ضيق ميدان النظر الى ٣٠ درجة:
- (أ) لعين واحدة صفر ٪
- (ب) بعينين ٢٠ ٪
- ٢ - ضيق ميدان النظر لال من ١٠ درجات:
- (أ) في عين واحدة ١٠ ٪
- (ب) في عينين ٧٠ ٪
- ٢ - اسكوتوما (Scotoma) مركزية حسب الساعيا:
- (أ) عين واحدة ١٥ ٪
- (ب) بعينين ٧٠ ٪

النسبة المئوية يعين شغل	العينان
	١ - فقد التصديق المتماثلين (Hemiplegia) في ميدان النظر مع الاحتفاظ بقوة الابصار المركزية: (أ) فقد ميدان النظر الرأس: (ب) نصف الميدان المتماثل اليمن وايسر بالعينين (ج) فقد ميدان النظر الاثني (د) فقد نصف ميدان النظر الصدفي (هـ) فقد ميدان النظر الاثني طرفي سطحي للربيع (و) ازدواج البصر (Diplopia) اسباب اخرى بالعينين
Z ٢٥	
Z ١٠	
Z ٤٠	
Z ٤٠	
Z ٥٠	
Z ١٠	
Z ٢٥	
النسبة المئوية	
Z ١٠ - ٧٥	١ - خلل للتكيف وشغل العضلة المقابضة للقرنية: (أ) الخلل الداخلي التكيفي للعين الواحدة (ب) الخلل الداخلي التكيفي للعينين ٢ - كثار كتفا اصابية عندما تكون قوة ابصار العين اقل من السليمة عما يسبب عدم اندماج الصورتين يزداد بحيث لا تتعدى درجة العامة ٢٥ / يميل العامة المتخلطة من فقد ابصار العين الواحدة، فستلا - (أ) قوة ابصار - العين اليمنى السليمة ١/٦ وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ١/٦ الى ١/١٢ ب ١٠ ديوبتر تتكون العامة (ب) قوة ابصار العين اليسرى السليمة وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ١/٦٠ او اقل فتكون العامة وان خلع العدسة او ذريف داخل العين او انفصال الشبكية قليل للتغيرات والنظرات وذلك تقدر العامة حسب درجة الابصار فقد العدسة في عين واحدة فقد العدستين معا عظم العجاج (أ) تلف عظم العجاج وبعض مضموناته (مقلة العين والجيوب حولها والمفردة الاتنية) مصحوب بنشوء لا يمكن اصلاحه او وضع عين مساعية (ب) الاصابة المحركة. خلل حيلة او اكثر نتج عنه ازدواج البصر (ج) اعصاب الحساسية. التهاب باطراف الاعصاب مع خزل او تقلص عضلات الوجه مصحوبة بالغم
Z ٢٠	
Z ١٠ - ٢٠	
Z ١٠	
Z ٧٠ - ٥٠	
Z ٢٥	
Z ٢٠ - ١٥	

النسبة المئوية للعجز يعين		العيب
٪٣٠	- ١٠	(د) شلل العصب القوامي الثلاثي (العصب الخامس)
٪٦٠	- ٢٠	(هـ) تعبيرات الأربعة الدمية - انبوهذم وأورام ناحية الجماع المعفون
١ - انحراف حافة الجفن (تداخل أو الخارج) أو الشفرة أو انحراف الرديئة أو التصاق اللشمة الجمعية بملتزمة المقله سواء كانت كلية أو جزئية		
٪١٠	- صفر	حسب أوضاعها
٢ - عدم القدرة على غلق جفني العين بسبب شلل العصب الوجهي		
٪٢٠	- ١٠	(أ) عين واحدة حسب المصاعف
٪٥٠	- ٣٠	(ب) عيني حسب المصاعف المسالك الدمعية
٪٢٠		زيادة الدموع
٪١٠		ناسور دمعي مع اصناعات متسعة بالمشم من ناحية من ناحيتين
الأنف		
امتشويه		
	٪١٥	كسر عظم الأنف مع صيق الغياشيم
٪١٠	- ٪٢٠	فقد الأنف بدون صيق الغياشيم
	٪١٠	فقد اذنية الأنف
٪٢٠	- ٪١٠	فقد حرتي بالأنف بدون صيق الغياشيم
٪٥٠	- ٣٠	فقد بالأنف مصحوب بصيق الغياشيم
		صيق الأنف بدون فقد
٪٢٥	-	١ - إذا لم يعالج الصيق تتراوح درجة العجز ما بين *
/	-	٢ - شلل تام لعصب الشم دون اصناعات ظاهرة بأعمل الصفرة الانفية
الاذن		
الاذن الخارجة		
٪٥		لفقد أو تشويه صيوان الأذن بدون إصابة المجري السمي:
٪٥		اذن واحدة
٪١٠		اذنان
لفقد صيوان الأذن مصحوب بصيق المجري السمي:		
بضاب لدرجة العجز المزم منها بعلية درجة العجز بسبب ضعف السمع أو انعدامه		
الاذن الوسطى		
٪١٠	- ٪٥	صمم غير كامل من ناحية واحدة
٪١٠	- ٪١٥	صمم من الناحيتين
	٪٢٠	صمم كامل من ناحية واحدة
	٪٦٠	صمم من الناحيتين

النسبة المئوية للعجز	الإنتان
٢٠٪ - ٤٠٪	صمم كامل من ناحية وغير كامل من ناحية الأخرى التهاب عظمي نخاعي التهاب عظمي نخاعي فبصر بالصدغي مصحوب نتاسور فإذا لم يشف يتداخل جراحي بإعتراف تقرير العامة حسب درجة الانتهاب العظمي النخاعي
٢٠٪ - ٤٠٪	التهاب عظمي ذرني بالصدغي
٢٠٪ - ٤٠٪	الدوخة الشديدة المستمرة
٤٠٪ - ٦٠٪	صمم اذن واحدة
٤٠٪ - ٦٠٪	صمم اذن وحيدة
	الامستنان
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد لعاية ثلاثة اسنان
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد نصف الاسنان مع امكان تركيب طقم صناعي
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد نصف الاسنان مع عدم امكان تركيب طقم صناعي
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد الاسنان جميعها مع امكان تركيب طقم صناعي
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد الاسنان جميعها مع عدم امكان تركيب طقم صناعي
	الوجوه
	تشوهات الوجه
٤٠٪ - ٦٠٪	احساء الفك العلوي وتشوه الانف (حسب حالة الانسجة الرخوة)
٤٠٪ - ٦٠٪	احساء الفك العلوي مع تشوه الوجه
٤٠٪ - ٦٠٪	احساء الفك السفلي باكملة او معددا لا يبقي خلاف العرج الصاعد مع تشوه الوجه
	الفك العلوي
٤٠٪ - ٦٠٪	المضغ غير ممكن
٤٠٪ - ٦٠٪	المضغ ممكن ولكنه محدود
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد بسلف العلق
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد بسلف العلق يتحسن بالعلاج الجراحي
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد بسلف العلق متصل بالحفرة الانفية مع تشوه بالوجه
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد بسلف العلق متصل بالحفرة الانفية يتحسن بالعلاج
٤٠٪ - ٦٠٪	لفد بسلف العلق متصل بالحفرة الانفية وجيب الهواء الفكلي
	الفك السفلي
٤٠٪ - ٦٠٪	المضغ غير كاف او غير ممكن
٤٠٪ - ٦٠٪	المضغ ممكن نوعا
٤٠٪ - ٦٠٪	قطع بالمحصل الفكلي الصدغي ولا يمكن رده
٤٠٪ - ٦٠٪	قطع بالمحصل الفكلي الصدغي يتحسن بالعلاج

الرقم السطر	الصفحة الختوية للمعجم
٢٢٠	ضيق الدم بسبب انكوز الفكين
٢٢٥	ضيق الدم بسبب انكوز الفكين بحيث لا يتناول غير السوائل
اللسان	
٢٤٠	نخر اللسان حسب اتساعه والاتصالات وجلة الكلام
٤٠	ناسور لعابي ثم يتمخض بالملاح الجراحي
العنقود الفكري	
٢٥٠	انحراف الراس والحنك
٢٥٠	سكوليزم 'اوردوز او كيجوز مع قيد الحركات
٢٢٠	بروز او انحناف موضعي مصحوب بالام ولقد بالحركات
٢١٠	شلل الطرفين السفليين
٢٧٠	شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي غير ممكن
٢٧٠	شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي ممكن معكاز او عصا
٢٤٠	التهاب عطسي مفصلي تشوهي
٢٨٠	التهاب عطسي مفصلي تشوهي مع تيبس مفاصل
٢٦٠	التهاب عطسي تشوهي مع سلامة النخاع الشوكي
٢٥٠	مرض موت غير مصحوب بخراج درني
٢٢٠	مرض بوت مصحوب بخراج درني
٢٧٠	تكيف الصبل الشوكي
٢٨٠	ضمور العضلات المترد
٢٧٠	تليف الجهاز العصبي المركزي المنشود
الاصابع	
٢٢٠	الام مع صدمة المشي والحركة
٢٤٠	قصر الطرف السفلي وانحراف بصوره
العنق	
٢٢٠	انشاء العنق للامام نتيجة شد العضلات أو اثره الثام مننصقة
٢٦٠	انشاء العنق بحيث تصل الذنن لاهل عظم القص
الحنجرة	
ضيق الحنجرة:	
٢٢٠	بحة الصوت
٢٦٠	ضيق التنفس عقب المجهود
٢٣٠	ضيق التنفس بدون اجراء المجهود

النسبة المئوية للمعجز		الحنجرة
	/١٠	ضيق التنفس يستدعي وضع الأنبوبة حنجرية
/٦٠	/٦٦	بعض الصور مصغرة بضيق تنفس
	/٢٠	دور الحنجرة
	/٥٠	انعدام الصوت مع تلف محدود بالآوتار الصوتية
	/٨	صعوبة البلع مع أو بدون انعدام الصوت
	/١٠٠	ضيق التنفس والحنجرة مع لثمة حنجرية
الحنجرة		
		ضيق الحلق السفلي والعلوي
/٢٠	/٦٠	ضيق الحلق يعيق البلع
/٥٠	/٢٠	ضيق البلعوم
/٢٠	/٦٠	ناسور البلعوم مصحوب بضيق غير قابل للشفاء بمراجعة
		ضيق أو انسداد الحلق العلوي
/١٠	/٦٥	مزيج خلقي للعلوي من التشنج خلف الحلق بالجدار الخلفي
	/٦٠	مزيج خلقي مصحوب بحمم
القصص الصدري		
	/٦٠	كسر منظم القصص غير مصحوب بأصابة خشوية
/٢٠	مفرد	كسر حنجري
الربو		
		الدرن الربوي
		درن ربوي نتيجة عدوى مهنية أو عقب إصابة
/٢٠	/٦٠	الحالات البسيطة
/٢٠	/٢٠	الحالات المتوسطة
/٢٠	/٢٠	الحالات المتقدمة
		التهاب الشعبتي المزمن
	/٦٠	التهاب شعبي مزمن - مصاحف بانفريما ولشل القلب وريو
/٢٠	/٥	التهاب شعبي بسيط
/٢٠	/٥	ارتشاح بلوري بسيط
/٢٠	/٥	انسكاب دموي بلوري
/٥٠	/٦٠	انسكاب صديدي بلوري
القلب والأورطي		
		التشنج بششاء القلب أو إصابة بسام القلب أو التهاب بعضلات القلب
/٦٠	/٦٠	والقلب متكاثراً
/٦٠	/٢٠	مع اعراض بتاهمة
	/٨٠	مع عدم تكافؤ القلب
/٦٠	/٢٠	تأثير القلب والكليتين نتيجة حدوث عدوى أو نسم
/٨٠	/٦٠	استخدام الأورطي

النسبة المئوية للحجز	البطن
	المعدة:
٧٥٠	قرحة مزمنة
٧٨٠	قرحة مزمنة مصحوبة بنسوق الربو وتعدد المعدة وبالعالة
٧١٠	قرحة مزمنة مع التضيق مزمنة
٧٩٠	قرحة مزمنة مع ناسور معدني لم يسعف بالعلاج الجراحي
٧٢٠	قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء الدقاق لم تشف بالعلاج - ناسور صلب
٧٧٠	قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء - ناسور مشع في البطن منخفض
٧٩٠	قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء - ناسور في وضع مرتفع
	ناسور بالامعاء الغلظة لم يشف بالعلاج الجراحي
٧٢٠	١ - ناسور شيق/يسمح بخروج الغاز ويحض السوائل
٧١٠	٢ - ناسور يسمح بخروج بعض مواد برازية والتبرز عادي
٧٩٠	٣ - شرح صناعي / يخرج منه جميع محتويات الامعاء والتبرز معدوم
	ناسور شرطي حسب موضعه خارج او داخل المصفاة العاصرة
٧١٠	مع عدم القدرة على حجز البراز او احتباس المواد البرازية نتيجة اصابة المصفاة العاصرة
	مع عدم اصابة المصفاة العاصرة او فتحة الشرج مصعوب او غير مصعوب بسقوط الشرج
٧٧٠	مع التهاب عموي
٧٢٠	مع دسنتاريا مؤلمة
٧٥٠	مع التهاب بريتنوني دوني
٧٧٠	الفتق الاصليبي
٧٢٠	١ - فتق اربي
٧٢٠	٢ - فتق فمدي
٧٢٠	٣ - فتق مزدوج
٧٢٠	٤ - فتق سري
	جدار البطن
٧٢٠	اثره التثام مصحوبة بفتق
٧٢٠	اثره التثام مصحوبة بفتق محدود
٧٦٠	اثره التثام مصحوبة بفتق (بفتق جراحي)
٧٤٠	فتق او تفتق (Eventration) بدون اثره التثام
٧٢٠	فتق جراحي (Incisional Hernia)
٧٦٠	٧*

النسبة المئوية	جدار البطن
٢٠٪	فتق جراحي بطني مصحوب أو غير مصحوب يشغل جزئي لمضلات البطن
	الكبد
٦٠٪ - ٧٠٪	ناسور مراري أو حديدي أصلي أو طب جراحة
	الطحال
٢٠٪ - ٣٠٪	استئصال الطحال
	المسالك البولية
٢٠٪ - ٦٠٪	التهاب باحدي الكليتين
٥٠٪ - ٦٠٪	التهاب باحدي الكليتين مع التهاب بحوض الكلية
٨٠٪ - ٩٠٪	التهاب كلوي بسبب حصى أو تسمم
٨٠٪ - ٩٠٪	التهاب بحوض الكليتين
	استئصال الكلية
٧٠٪ - ٦٠٪	استئصال الكلية مصحوب بفتق جراحي
٦٠٪ - ٦٠٪	ناسور بطني بولي
	ناسور بالمخالب
٦٠٪ - ٨٠٪	كلية متحركة
	درن بكلية واحدة
٨٠٪ - ٦٠٪	درن بالكليتين
٢٠٪ - ٢٠٪	درن بالمثانة مع سلامة الكليتين
	المفغنية
٥٠٪ - ٦٠٪	انثقاق جدار المثانة بالارتفاق الثاني بسبب كسر
	ناسور أسفل منطقة العانة
	ناسور بولي
	ناسور مثاني شعوي
٩٠٪ - ٩٠٪	ناسور مثاني شرعي
	التهاب مثاني مزمن أصلي أو نتيجة ادخال ميسن متكرر أو جرح
٤٠٪ - ٢٠٪	بالمتانة استدهى تثبيث قسطره
	التهاب مثاني مع التهاب بحوض كلية واحدة
٦٠٪ - ٧٠٪	التهاب مثاني مع التهاب بحوض كليتين
	انقباض كلي بالبول نتيجة أصابة النضاج الشركي
	اصحاب جزئي بالبول
٩٠٪ - ٥٠٪	اصحاب جزئي بالبول مصحوب بالتهاب كلية واحدة أو كليتين
٢٠٪ - ٢٠٪	عدم القدرة على صجر البول

النسبة المئوية	قناة مجرى البول
----------------	-----------------

قناة مجرى البول الخلقي

٪١٥	ضيق كامل نتيجة تضيق قناة مجرى البول الخلقي
٪٨٠	ضيق نسيجية تضيق جزئي
٪٤٠ - ٪٢٠	ضيق يمكن توسيعه بعملية جراحية
٪٨٠ - ٪٦٠	ضيق مصحوب بانسداد متصل ما بين الشرج وقناة مجرى البول
٪٨٠ - ٪٩٠	ضيق مصحوب بانعدام العضلة العاصرة للشرج وعدم القدرة على حجز البراز

قناة مجرى البول الامامي

٪٢٠ - ٪٣٠	ضيق احصائي يمكن توسيعه
٪٤٠ - ٪٢٠	ضيق يصعب توسيعه
٪٢٠	انسداد بولي
٪٧٠	انسداد قناة مجرى البول الامامي مع فتحة بالصجان
٪٤٠	انسداد قناة مجرى البول الامامي مع فتحة ما بين الصرة والمثانة

اعضاء القطنيل

٪٦٠	فقد القضيب
٪٧٠	فقد القضيب مع ضيق بفتحة مجرى البول
٪٣٠	انسداد جزئي بالجسم الاسفنجي
صفر ٪	اثر التام بالقضيب لا تمنع الانتصاب
٪٢٥	فقد ثمرة القضيب
٪٩٠	فقد الغضيب مع قناة مجرى البول الامامي والسفلي مع الضميتين
٪١٠	فقد خصية مع مظاهر نفس الهرمونات
٪٢٢ ١/٣	فقد خصية قبل البلوغ
٪٢٠	فقد خصية لعاية سن الاربعةين
٪٩٠	فقد خصية في سن ٤٠ - ٦٠ سنة
٪٦٠	فقد خصيتين للمراهق
٪٣٥	فقد خصيتين للبالغ
٪١٠	فقد خصيتين بعد سن الستين
٪١٠	فيلة ماثية حسب الحجم والمضاعفات
٪١٥ - ٪١٠	فيلة دسوية اصحابية
٪١٥ - ٪١٠	درن البرنج وخصية واحدة
٪٤٠ - ٪٢٠	درن البرنج وخصيتين
٪٥٠ - ٪١٠	درن البرنج من ناحية او ناحيتين مع احياة البيروستاتا
٪٣٠	والحوصلة المتوية
٪٢٠	فقد الرحم
صفر / ٪٥	تغيير في وضع الرحم
صفر / ٪٥	سقوط الرحم او الفهيل حالة خفيفة

النسبة المئوية		اثر الالتئام
اثر الالتئام مقيدة لحركة الطرف العلوي		
٢٥ - ٢٠٪	٣٠ - ٤٠	العضد ملتصق بالجسم
٢٥ - ١٥٪	٣٠ - ٢٠	الكب ١٠ درجات الى ٤٥ درجة
١٥٪	٢٠	الكب من ٤٥ درجة الى ٩٠ درجة
٨٪	١٠ -	الكب لغاية ٩٠ درجة ولكن مع عدم القدرة على رفع الذراع
اثر الالتئام المرفق مقيدة حركة البسط		
٨٪	١٠٪	لزاوية ١٢٥ درجة
١٥٪	٢٠٪	لزاوية ٩٠ درجة
٢٥٪	٤٠٪	لزاوية ١٥ درجة
٤٠٪	٥٠٪	لا تقل من ٤٥ درجة يكون الساعد في حالة شني لزاوية حادة
اثر الالتئام بخلفية الركبة مقيد حركة البسط		
١٠٪	٢٠٪	من ١٢٥ الى ١٧٠ درجة
٢٠٪	٥٠٪	من ٩٠ الى ١٣٥ درجة
٦٠٪	٥٠٪	من ٩٠ درجة او اقل
٤٠٪	١٠٪	واثر الالتئام براحة القدم محدثة انحراف حافته حسب الاتساع
٢٥٪	٥٠٪	اثر الالتئام مؤلمة ومتفرقة حسب الموضع والاتساع
انتهاب نخاعي عظمي موزن		
٢٠٪	٢٠٪	ناسور واحد او متعدد ومتكرر
٤٠٪	٢٠٪	التهاب عظمي درني
التهاب عظمي مع ناسور حسب الموضع		
الاورام		
عدد درنية:		
٢٠٪	صفر٪	١ - عدد درنية متقيدة محدثة مضطبا والاما بسيطة
٤٠٪	٢٠٪	٢ - عدد درنية متقيدة مسهوبة بنواسير
الاورام الخبيثة:		
تقدر العامة حسب العجز الناشيء من التداخل الجراحي العلاجي بسبب اثر		
الاصابع او طرف او بسبب انتكاس العانة عقب العملية		
١٠٪	١٠٪	اوعدم امسكان اجراء العملية
الزهري		
الزهري كمرض مهني		

ملاحظة

- براعي عند تقدير النسب المئوية لدرجات العجز الناشئة عن الاصابات ان هذا التقدير يختلف باختلاف عدة عوامل وهي:
- ١ - سن المصاب.
 - ٢ - الشهة او العرفة.
 - ٣ - وجود حالة مرضية سابقة بالعضو المصاب.
 - ٤ - العاهات المسبوبة بتشويه ينص في الفرار الصادر ان هذه النسبة قاصرة على العامة دون التشويه

جدول رقم (٣)

رقم	الانصبة المستحقة في المعاش	الحالة
	الأرامل	المستحقون
١	$\frac{1}{4}$ (نصف)	ارملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد
٢	$\frac{1}{4}$ (نصف) $\frac{1}{4}$ (اثنان) سدس للواحد أو الاثنتين	ارملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد والدين
٣	$\frac{1}{4}$ (نصف) $\frac{1}{4}$ ثلث	ارملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد
٤	$\frac{1}{4}$ (نصف) سدس للواحد أو الاثنتين	ارملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد والدين مستحقين
٥	$\frac{1}{4}$ (نصف) سدس لكل منهما	ارملة أو أرامل أو زوج مستحق والدين مع عدم وجود أولاد
٦	$\frac{1}{4}$ (نصف) سدس للواحد	أكثر من ولد والدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق
٧	$\frac{1}{4}$ (نصف) سدس لكل منهما	وجود أرملة أو زوج مستحق وولد واحد والدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق
٨	$\frac{1}{4}$ (نصف) سدس للواحد أو الاثنتين	والدان مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق
٩	$\frac{1}{4}$ سدس	أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين
١٠	$\frac{1}{4}$ ثلث بالتساوي	أكثر من أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين

ملاحظات:

- ١ - في حالة زواج أو وفاة أرملة بعد استحقاقها معاشاً يزول نصيبها إلى أولاد صاحب المعاش الذي يتقاضون معاشات وقت زواجها أو وفاتها ويوزع بينهم بالتساوي ويشترط ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) ويسري هذا الحكم عن الزوج المستحق في حالة وفاته
- ٢ - إذا قل ما يمنح للوالدين في حالة رقم (٤) عن السمس نتيجة وجود دخل يرد الباقي إلى الأرملة
- ٣ - عند وفاة أحد الوالدين في الحالة رقم (٤) يزول نصيبه إلى الأرملة فإذا كانت قد تزوجت أو تزوجت إلى هذا النصيب إلى الأولاد على ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦)