

# **قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته بقرار جمهوري بقانون رقم 25 لسنة 1997**

1-قانون العمل

2-رئيس الجمهورية:

بعد الاطلاع على دستور الجمهورية وبناء على عرض مجلس الوزراء. وبعد موافقة مجلس الوزراء. قرر

**الباب الأول**

**أحكام عامة**

**مادة (1) :**

يسمى هذا القانون **قانون العمل**.

**مادة (2) :**

يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة أمام كل منها أدناه ما لم تدل القراءة على خلاف ذلك -  
الجمهورية : الجمهورية اليمنية .-الوزارة : وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل.-الوزير : وزير التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل.-الوزير المختص : الوزير الذي يأدي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق اختصاصه.-الجان التحكيم المشكلة على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل.-متى أصحاب العمل : الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية.-متى العمال : الاتحاد العام للنقابات أو النقابة العامة المعنية.-النقابة العامة : نقابة العمال ذات العلاقة.-اللجنة النقابية : اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل.-صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عملاً أو أكثر لقاء أجراً في مختلف قطاعات العمل الخاصة لأحكام هذا القانون.-العامل : كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت إدارته ولو كان بعيداً عن نظارته لقاء أجراً ووفقاً لعقد مكتوب أو غير مكتوب ويشمل ذلك الرجال والنساء والأحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.-الأجر الأساسي : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى من غير الأجر الأساسي أياً كان نوعها.-الأجر الكامل : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعه-  
العمل : كل ما يبذله العمال من جهد ذهني أو عضلي أو كليهما بصفة دائمة أو مؤقتة لقاء أجراً معيناً.-العمل العرضي : كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة إنجازه عن أربعة أشهر.-العمل الموسمي : كل عمل ينفذ بطبيعته أو بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة أشهر متواصلة -الحدث : كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر - العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه عن مدة محددة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

**مادة (3):** (أ) تسرى أحكام هذا القانون على الفئات التالية: موظفي الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام. شاغلي الوظائف القضائية وشاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلية. الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية. الأجانب المعارين للعمل مع الدولة. الأجانب العاملين في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية. الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ، ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم. العاملين في أعمال عرضية. الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعلوهم فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة. خدم المنازل ومن في حكمهم. الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة ، عدا: (أ) الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتوجاتها. (ب) الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم. (ج) الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.

#### **مادة (3) :**

أ- تسرى أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الإعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون .ب- لا يسرى هذا القانون على الفئات التالي:1-موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.2-شاغلي الوظائف القضائية وشاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلية.3-الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.4-الأجانب المعارين للعمل مع الدولة.5- الأجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية.6-الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم.7-العاملون في أعمال عرضية- 8.الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعلوهم فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة.9-خدم المنازل ومن في حكمهم.10-الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة عدا-.أ. الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتوجاتها. الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم.ج. الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.

#### **مادة (4)**

يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (7، 9، 10) من المادة (3) وفقا لأحكام هذا القانون وتطبيق بعض أحكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.

#### **مادة (5)**

العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرض وضمانات وحقوق متكافئة دون تميز بسبب أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني

**مادة (6)** تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمل وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات أفضل تطبق على العمال أفضل الأحكام الواردة في هذا القانون أو في النظام الخاص.

## **مادة (7)**

تكييف علاقات العمل وفق أحكام هذا القانون بموجب الأسس التالية.  
 1- عدم جواز تنازل أو إبراء أية حقوق متربة  
 للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفًا لأحكام هذا القانون - 2- سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون  
 على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل - 3- سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون  
 إذا كانت أصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الإنقصاص من شروط العمل وحقوقه وحتى إن كانت لا تقل عن الحد  
 الأدنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون.

## **مادة (8)**

يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتيازاً على جميع أموال صاحب  
 العمل المدين المنقولة وغير المنقولة وتستوفى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصاروفات القضائية والمبالغ  
 المستحقة للخزانة العامة.

## **مادة (9)**

تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.

## **مادة (10)**

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في  
 مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة أجنبية ولو كان موثقاً بتوقيع العامل وعندما يكون المستند محرراً باللغة العربية  
 هو وحده الأساس في التفسير والتطبيق.

## **مادة (11)**

يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال  
 وأصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية: . أ- مشروعات قوانين ونظم  
 العمل. ب- السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى. ت- التدريب والتأهيل المهني للعمال - 2- يحدد  
 قرار مجلس الوزراء أسماء أعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه.

### **الباب الثاني**

#### **قواعد التشغيل**

## **مادة (12)**

على صاحب العمل أن يقدم للوزارة أو مكتبه المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية - 1: اسم المنشأة ومكانها  
 وتاريخ تأسيسها - 2- طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها - 3- اسم الشخص  
 المسؤول عن إدارة المنشأة - 4- أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبه المختص .

### **مادة (13):**

لكل قادر على العمل وراغب فيه أن ينقدم لقيد اسمه لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائنته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بقيدها في سجلات خاصة بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة قيد تثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائل البيانات الضرورية الأخرى - 2 . على الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقدين لديه للأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحيتهم المهنية على أي تراعي أسبقيّة القيد.

### **مادة (14):**

- على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أيها من مكاتبها الذي يقع في دائنته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلت أو أنشئت لديه أياً كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها وعلى صاحب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله - أن يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي أصدرتها مرفقاً بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العمل في سجل قيد العمل بالمنشأة - 2 . لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة أو مكتبه المختص بالترشيح في الأعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تلقّيها بلاغ صاحب العمل وفقاً لأحكام الفقرة السابقة - أن يقوم بشغل هذه الأعمال من بين المتقدّمين إليه والمتوافر فيهم شروط العمل على أن يبلغ الوزارة أو مكتبه المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الأعمال - 3 . تحدد بقرار من الوزير المنشآت وأصحاب الأعمال الذين تسري بشأنهم أحكام هذه المادة.

### **مادة (15):**

يتولى أصحاب الأعمال بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة أو مكاتبها بما لا يزيد عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تناسب وقدراتهم وإمكانياتهم بحيث يتمتعون بكل حقوق المقررة في هذا القانون .

### **مادة (16) :**

يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل.

### **مادة (17) :**

يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها تشغيلهم ، وكذا الأعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها .

### **مادة (18) :**

تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمنيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية.

**مادة (19):** 1- لا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملا إلا إذا كان حاصلًا على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها ، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائز على ذلك الترخيص. 2- تسرى أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون.

**مادة (20):**

يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمنيين استيفاء الشروط التالية: 1- حيازة ترخيص بالإقامة والعمل. 2- استيفاء شروط شغل المهنة ، وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة . 3- أن يزاول المهنة المرخصة له مزاولتها . 4- أن يكون حائزًا على ترخيص مزاولة المهنة ، وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها. 5- أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية.

**مادة (21):**

لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العمال اليمنيين وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقاً للاحتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.

**مادة (22):**

"أ" على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الأجانب أن يقدم طلباً للموافقة على استقدامهم وفقاً للنموذج الذي تحدده الوزارة ، على أن يتضمن الطلب البيانات التالية: 1- اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي. 2- اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضعه العائلي. 3- نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق. 4- المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها. 5- بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك ، مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها. 6- بيان مجموع عدد العمال الأجانب المستخدمين لدى صاحب العمل ، مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامه، وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه. 7- أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبه المختص. ب): بحسب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية: 1- شهادة من الوزارة أو مكتبه المختص تفيد عدم توافر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الأجنبي من أجله. 2- شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته، مرفقة بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة أجنبية. 3- صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحاً فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحاً كافياً. 4- بيان بالمشاريع والأعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعاة بالوثائق والمستندات اللازمة. 5- أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة أو مكتبه المختص.

**مادة (23):**

"أ" على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة أو مكتبه المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر. ب) على الوزارة أو مكاتبها إكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقرة "(أ)" خلال فترة أسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى وفقاً للقانون.

**مادة (24):** 1-يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل إقامته في الجمهورية. 2-لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تتطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل. 3-يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد أو صورة منها وقيمة الاستثمارات المخصصة لذلكر الأغراض.

#### **(25)**

على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي: 1-أن يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال أسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل. 2-تعيين نظير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره 3-تبليغ الوزارة أو مكتبه المختص فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العامل غير اليمنيين.

#### **(26)**

يحظر تشغيل غير اليمنيين في إحدى الحالات التالية. 1-إذا كان سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائياً. 2-إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل أو الجهاز الإداري أو إحدى مؤسساته. 3-إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل. 4-إذا تحققت للوزارة إمكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها .

### **الباب الثالث**

#### **عقود العمل**

##### **الفصل الأول:**

##### **تنظيم عقد العمل**

#### **(27)**

عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر .

#### **(28)**

عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختبارية لا تزيد على ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة.

#### **(29)**

1-تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين. 2-يعتبر عقد العمل سارياً لذات المدة السابقة إذا انتهت مدة واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين. 3-تعتبر خدمة العامل مستمرة أثناء سريان عقد

العمل دون أن يقطع تواصلاها ما يتخللها من إجازات قانونية بأجر أو بدونه أو أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون.

#### مادة (30)

1- يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاثة نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص وتكون النسخ موقعة من طرف العقد ، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات. 2- يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته. 3-يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل إيصالا بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات. 4- تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها. 5- يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل.

#### مادة (31)

1-إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولا عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك. 2-إذا أبرم عقد العمل مقاول من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسؤولا بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالات الظروف دون ذلك.

#### مادة (32)

1- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا وفقا للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجر وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحاواز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقا للتشريعات المعمول بها. 2- تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزما لجميع العمال ويكون باطلأ أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال 3- تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد 4- . أ- لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخالفة بعده عقد العمل الجماعي. ب- لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي 5- على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقرحة من صاحب العمل في العقد على العمل في اجتماع عام 6- يقع باطلأ كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمان أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفًا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة (133)- يجوز لأصحاب الأعمال والجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك 2- يجوز لغير المتعاقددين من أصحاب الأعمال والجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى

عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويقد طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام -3 . لكل منظمة نقابية تكون طرفا في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك . ويجوز لها هذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمه النقابية.

#### مادة (34)

1- بعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ونسخة للوزارة وللعمل أن يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام إليه -2 . لا يكون عقد العمل الجماعي ملزما إلا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة أو مكتبه المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ تلقيتها للعقد فإذا لم تعتراض خلال هذه المدة يعتبر العقد نافذا ويجوز لأي من طرفين العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاعتراض -3 . تقوم الوزارة أو مكتبه المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو انتهاء أو انقضاء -4 . لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبه المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك .

#### الفصل الثاني

##### انتهاء عقد العمل

#### مادة (35) :

أولاً: يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات التالية: أ. إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة . ب. إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي بات . ج. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة . د. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر أثناء العمل أو بسببه اعتداءً يعاقب القانون عليه. أو وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين مكان العمل أو بسببه. هـ. إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل أثناء الفترة الاختبارية. و. إذا ارتكب العامل خطأ نشاً عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه. زـ. إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وملونة بمكان ظاهر في محل العمل. حـ. إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل. طـ. إذا حمل سلاحاً نارياً في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك. يـ. إذا أفسى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله. كـ. إذ امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لأحكام الفصل الأول من الباب الثاني عشر من هذا القانون أو في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون. ثانياً: يجوز للعامل أن ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية: أـ. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل. بـ. إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. جـ. إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل. دـ. إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامه العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا

الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.هـ. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتراتمهات المحددة في العقد تجاه العامل. و. إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقته.ثالثاً: يجوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية:أ. إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد. إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنياً باستمرار علاقة العمل الفعلية.ج. إذا صدر حكم بات بإنها العقد.د. إذا توفي العامل.

#### مادة (36):

يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة أن يشعر الطرف الراغب في إنهاء الطرف الآخر في إحدى الحالات التالية:أ. إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الأخرى.ب. إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة.ج. إذا حدث تقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية. إذا تعيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثة أيام متقطعة خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوماً متصلة على أن يسبق إنهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.د. إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.هـ. إذا أصبح العامل لائق صحياً للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة .

#### مادة (37):

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد في الحالات التالية:1- أثناء تمنع العامل بأي إجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له 2- عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على لا تتجاوز مدة النظر في النزاع أربعة أشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل 3- أثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائياً في القضية.

#### مادة (38):

1- إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبة أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة متساوية للمدد المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الإشعار- 2- إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما إيداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.3- يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي:أ. ثلاثة أيام للمشغلي بأجر شهري.ب. خمسة عشر يوماً للمشغلي بأجر نصف شهري.ج. أسبوع للمشغلي على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع.د. إذا كان احتساب أجر العامل يتم على أساس الفترات (ب) و (ج) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة وأجر الإشعار تتم على أساس ثلاثة أيام .

#### مادة (39):

يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفقاً لأحكام الفقرة (ثانيةً) من المادة (35) وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة ولو، وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدي أجر العامل لمدة ستة أشهر.

#### **مادة (40)**

إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدة المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدة تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا تتجاوز ثلاثة أشهر وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذا المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.

#### **مادة (41)**

على صاحب العمل أن يمنح العامل مجانا عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقته بالعمل تتضمن بيانا بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتلقاه.

#### **الباب الرابع**

##### **تنظيم عمل النساء والأحداث**

##### **الفصل الأول**

##### **تنظيم عمل النساء**

#### **مادة (42)**

تساوي المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل التأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

#### **مادة (43)**

-تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.2-يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة المرضع وحتى نهاية الشهر السادس.

#### **مادة (44)**

1-يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوما - 2 . لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.3-تعطى العاملة الحامل عشرين يوما إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين :أ-إذا كانت الولادة متعرجة ويثبت ذلك بقرار طبي.ب-إذا ولدت توأم.

#### **مادة (45)**

يحضر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضررة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة .ب-لا يجوز تشغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

## مادة (46)

على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

### الفصل الثاني

#### تنظيم عمل الأحداث

## مادة (47)

1-لا يجوز أن تزيد ساعات في اليوم أو 42 ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.2-يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب أن لا يعمل الحدث عملاً متواصلاً أكثر من أربع ساعات.3-يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية أو في أعمال ليلية عدا تلك الأعمال التي تحدده بقرار من الوزير.4-تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية.5-لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات الأخرى.

## مادة (48)

1- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقةولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختص بذلك.2-لا يجوز تشغيل الأحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.3-على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأحداث وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير.4-يحظر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصناعات الضارة والأعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الأعمال والصناعات بقرار منه.

## مادة (49)

-[يستحق الحدث إجازة سنوية قدرها ثلثون يوماً عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية.2-على صاحب العمل أن يمنح الحدث إجازته السنوية في موعدها المحدد كاملاً.3-لا يجوز للحدث أوولي أمره أن يتنازل عن الإجازة السنوية أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه.

## مادة (50)

على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:1-أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة.2-أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وأن يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية.3-أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث.

## مادة (51)

يلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث أجراً عادلاً مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة أن لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الأحوال وأن يسلم هذا الأجر إلى الحدث نفسه ويجوز لمجلس الوزراء

بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر لبعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الأحداث.

#### (52)

يستثنى من أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يعملون وسط عائلاتهم تحت إشراف رب الأسرة وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة.

الباب الخامس  
الأجور والبدلات  
الفصل الأول  
الأجور

#### (53)

تحدد أصناف وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية:  
1- طبيعة المهام والواجبات  
والمؤهلات 2- المؤهلات والخبرات الازمة للقيام بالعمل. 3- أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته. 4- مردود العمل. 5- ظروف العمل ومكانه. 6- المجهود الذي يبذله العامل.

#### (54)

1- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للأجر العامل عن الحد الأدنى للأجر في الجهاز الإداري للدولة. 2- لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتناقض أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتناقضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة.

#### (55)

تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية:  
أ- الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.  
ب- الساعة بساعتين من الأجر الأساسي من ساعات العمل الإضافية أثناء الليل و يوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل.

#### (56)

1- يستحق العامل بدلاً قدره 15% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلاً.  
2- يستحق العامل بدلاً قدره 10% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبيات.  
3- يكون العامل مستحقاً لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبيات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبيات.

**مادة (57)**

يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدتها صاحب العمل.

**مادة (58)**

مع مراعاة أحكام المادتين (99) و (100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة أن لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن 50% من أجره الأساسي ويكون صرف الجزء المتبقى من الأجر الكامل حال التأكد من براءته، ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات.

**مادة (59)**

لا يجوز نقل العامل المشغول على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمل الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.

**مادة (60)**

تدفع الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتدبول قانوناً وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي : 1- تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي . 2- تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر . 3- تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع . 4- تدفع الأجر للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين .

**مادة (61)**

لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة.

**مادة (62)**

لا يجوز الحجز على الأجر المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافاً لذلك.

**مادة (63)**

مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن 25% من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقدير أو إهمال.

**مادة (64)** يؤدي الأجر في اليوم التالي من انتهاء العقد ، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الأجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل .

#### **مادة (65)**

-1 على صاحب العمل أن يضع المستندات الالزمة لدفع الأجر وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الأجر المدفوع ويجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية.2-لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمه في المستند على مستحقاته من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه.

#### **مادة (66)**

-[ستتحقق المرأة العاملة أجر مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته]-  
2. على أصحاب الأعمال أن يساواوا في الأجر بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.

#### **الفصل الثاني**

#### **البدلات**

#### **مادة (67)**

إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فإنه يستتحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتنصيحة مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات.

#### **مادة (68)**

على كل صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلًا نقديا عنها.

#### **مادة (69)**

يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق بعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير

#### **الباب السادس**

#### **أوقات العمل والراحة والإجازات**

#### **الفصل الأول**

#### **تنظيم أوقات العمل**

#### **مادة (70)**

-1 لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.2-لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية

خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.  
3-يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيه ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.  
4-يجب أن تتحل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.

#### مادة (71)

إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبار أنه قد أدى عملاً فعلياً

#### مادة (72)

1-يعتبر العامل ليلاً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلاً متواصلاً لأكثر من شهر.  
2-يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتدخل في نهايتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.

#### مادة (73)

1-يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو انفائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو ثلبيّة المصلحة العامة للمجتمع.  
2-يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على أثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

#### مادة (74)

1-مع مراعاة أحكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:  
أ- مرة ونصف مرة في أيام العمل العادي.  
ب- مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي.  
2-على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجراءات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر.

#### مادة (75)

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمل وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولًا بيانيًا للإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.

#### **مادة (76)**

يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إيدال هذا اليوم ببوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

#### **مادة (77)**

يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.

#### **مادة (78)**

1- يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثة أيام بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر .2- لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته.3- لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة. 4- على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي. 5- يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل7- لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي .8- يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.

#### **مادة (79)**

1- يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسبة والمعدلات التالية.أ. إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض. ب. إجازة مرضية بنسبة 85% من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض. ج. إجازة مرضية بنسبة 75% من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض. د. إجازة مرضية بنسبة 50% من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.2- للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استنفذت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء أو ثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة.3- يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

#### **مادة (80)**

يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي :1-أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.2-أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.3-أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يندرج إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها.ب-يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعيينها لدى الجهات الطبية المختصة.

**مادة (81)** 1-يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة2- تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقاً لأحكام الفقرة

**السابقة.3-لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر.**

**(82) مادة**

1- يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية. 2- يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.

**(83) مادة**

كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكيد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

**(84) مادة**

يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام

**(85) مادة**

يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها.

**(86) مادة**

تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكميل فترة العدة إذا رغبت في بذلك.

**(87) مادة**

يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.

**الباب السابع**

**نظام العمل و الجرائم**

**الفصل الأول**

**الواجبات**

**مادة (88) يلزم صاحب العمل من خلال إدارته بتحقيق ما يلي .** 1- توفير ظروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمها وعقوده. 2- توجيهه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية

وكفائهم ويفعل مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقتها.3-وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستوى المهني والفكري والثقافي.4-الامتياز عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته.5-وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحدها الوزارة.6-إعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.7-القيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمل.8-التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد أخل طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل.9-إشراف العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعو إليها.

#### مادة (89)

يجب على العامل أن يلتزم بتحقيق الآتي:-1-أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام وأن يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسه في العمل.2-العمل على تنمية الإنتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات.3-القيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه.4-المواظبة في العمل واحترام مواعيده.5-العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل.6-صيانة ممتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعة تحت تصرفه وأن يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من أدوات أو مواد أولية غير مستهلكة.7-المحافظة على أسرار العمل.8-تقديم العون والمساعدة بإخلاص في حالات الأخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل أو مقر العمل أو الإنتاج.9-الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والإنتاج الموضوعة تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الأموال والمواد الأخرى.10-التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

#### الفصل الثاني الجزاءات

#### مادة (90)

يجب على صاحب العمل في المنشآة التي تستخدم خمسة عشرين عاملاً فاكثراً أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشآة ويجب لنفاد هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة أو مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو مكاتبها أو الاعتراض عليها كتباً أصبحت نافذة.

#### مادة (91)

-1-تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليترشد بها أصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم.2-على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر أن يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة وخصوصية النشاط الذي يقوم به ومع مراعاة ما يلي:أ. أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات.ب. بيان إجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق العقوبة.ج. توضيح

إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار .3-يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالا يقل عددهم عن عشرة عمال أن يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

#### مادة (92)

يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون أو في عقد العمل أن يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية: 1-لفت النظر الكتابي -2-الإنذار الكتابي -3-الخصم من الأجر بما لا يزيد على 20% من الأجر الأساسي -4-الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي شريعات العمل الأخرى.

#### مادة (93)

-1-يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق إداري أما العقوبات الأخرى فلا تطبق إلا بعد إجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (96) من هذا القانون -2-على أصحاب العمل قبل توقيع أي عقوبة أن يراعي الآتي: أ- تناسب العقوبة مع حجم المخالفة. ب- الظروف المحيطة بالعامل ومدى إنتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق أن اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل. 3-لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية: أ. بعد انقضاء خمسة عشر يوما على اكتشاف المخالفة. ب. إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوبة إليه جنائياً أو إدارياً. ج. إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات -4-لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (93) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل.

#### مادة (94)

-1-يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1) و(2) من المادة (93) من هذا القانون لاغي بعد مضي عام من تاريخ توقيعاتها ويجوز لصاحب العمل إزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس العام. -2-لصاحب العمل أن يخفض أو يلغى أيها من العقوبات الأخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام.

#### مادة (95)

على صاحب العمل عندما تستوجب جسامه المخالفة تطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها في البندين (3) و (4) من المادة (93) من هذا القانون أن يجري تحقيقاً إدارياً مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور مثل اللجنة النقابية في موقع العمل أو مثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية .

#### مادة (96)

-1-على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي: أ. القيام بالتحقيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة. ب. إنجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد على شهر. ج. الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم. د. إجراء التحقيق كتابة وتوجيه كافة الأطراف المشاركة فيه. هـ. الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها -2-للعامل أن يتظلم من

نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق.

#### مادة (97)

-الصاحب العمل أن يوقف العامل شفويًا مدة لا تزيد عن خمسة أيام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لا تزيد على الثلاثين يوماً عندما تستدعي مصلحة العمل أو التحقيق ذلك -2. على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوفيق: أ. لا يعتبر التوفيق عن العمل عقوبة بحق العامل وإنما هو إجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق. ب. إعادة العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوفيق في حالة ثبوت براعته صراحة. ج. صرف الأجر المتبقى للعامل أو المخصوص منه في حالة البراءة -3. يكون في حكم التوفيق فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل أو تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف 50 % من أجر العامل حتى يفصل في قضيته شريطة لا تزيد الفترة على ثلاثة أشهر -4. لا يعتبر في حكم التوفيق عن العمل تلك الفترات التي ياحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر أو جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل ولا يجوز فصله من الخدمة بسبب ذلك إلا إذا حكم عليه بالإدانة.

#### مادة (98)

يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت المسئولية تعويضاً عن أي أضرار في وسائل العمل والإنتاج الناشئة عن تقصير أو إهمال من قبل العمال شريطة أن يبلغ الوزارة أو مكتبيها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه.

#### مادة (99)

يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كلياً أو جزئياً أو أن يعدل في حجم المنشأة أو نشاطها بعد إبلاغ الوزارة أو مكتبيها المختص عندما يتربت على ذلك تخفيض عدد العمال لديه والاستغناء عنهم.

#### مادة (100)

-1. على صاحب العمل تبليغ الوزارة أو مكتبيها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كلياً أو جزئياً عن العمل أو عند مزاولة النشاط الموقف. -2. يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لديه أو الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئياً أو كلياً -3. يلتزم صاحب العمل في حالة إعادة نشاطه الموقف بإعطاء الأولوية للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء بشرط تقديمهم طلب للتشغيل لديه خلال فترة أقصاها شهر من تاريخ إعلان إعادة مزاولة النشاط مع إبلاغ الوزارة أو مكتبيها المختص بذلك.

#### مادة (101)

يحق للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء النظم أمام لجنة التحكيم المختصة إذا ثبّن لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ويهدف إلى إحلال عمال آخرين بدلاً عنهم .

## **(102) مادة**

إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى سارياً مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويتربّط عليه استحقاق العمال أجرًا كاملاً خلال تلك الفترة.

### **الباب الثامن**

#### **التدريب**

#### **الفصل الأول**

##### **التدريب المهني**

## **(103) مادة**

يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية أو تطبيقية أو كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة أو صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية.

## **(104) مادة**

- الصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقاً للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية:أ. التدريب في موقع العمل ووضع برنامج للتدريب والاختبار.ب. المشاركة في إنشاء مركز للتدريب مع أصحاب آخرين يمارسون نشاطاً مماثلاً لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار.ج. المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة وتحسب هذه المساهمة بالإضافة إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من جمل أجره جميع العمال -2 يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة متساوية للمدة التي قضاهما في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب أو بعضها إذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب.

## **(105) مادة**

تنظم الوزارة شؤون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي:1-الإشراف على معاهد ومراكز التدريب التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها -2. تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه -3.الإشراف على وضع برامج التدريب والاختبار - 4-تقدير مستويات التدريب ومناهجه و مجالاته -5-تحديد الاحتياجات من المتدربين وإعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة -6-رسم سياسة القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني -7-تنسيق شؤون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق أقصى استفادة من إمكانياتها التدريبية -8-وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع خريجي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة. ب- الإشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية.

**مادة (106)** للوزير أن يقرر إنشاء معاهد أو مراكز للتدريب المهني وفقاً لما يراه مناسباً ويحدد القرار الصادر فيه كافة الأحكام الازمة لحسن سير هذه المعاهد والمراكز ويجوز لأي صاحب عمل إنشاء معهد أو مركز تدريب ضمن نشاطه شريطة إخطار الوزارة بذلك.

**(107)**

للوزير وفقاً لإمكانيات التدريب المتاحة أن يحدد شروط مشاركة أصحاب الأعمال بتدريب وإعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لأغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً لإمكانيات التدريبية المتاحة.

**(108)**

- للوزير أن يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام وشروطها والجهات القائمة عليها -2. للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة أو الخدمة أن يحصل على شهادة إثبات بذلك.

**الفصل الثاني**  
**التلمذة المهنية**

**(109)**

يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة أو صنعة لشخص يعني بقصد إكسابه المهارات الازمة لمزاولة المهنة أو الصنعة خلال فترة زمنية محددة

**(110)**

- يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافأة التلميذ -أثناء التدريب -2 يجب أن يبرم العقد بين صاحب العمل وولي أمر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حداً 3.-أ- لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم تتحقق إمكانية تعليمية في مهنة أخرى لدى صاحب العمل .ب- للتلميذ المهني أن ينهي العقد بإرادته المنفردة بشرط أن لا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب .ج- إذا أنهى العقد من أحد طرفيه بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.

**(111)**

أ- تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة أو الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية إذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .ب- على صاحب العمل عند إنهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية أن يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة وأن تصادق الوزارة أو أحد مكاتبها على ذلك.

## الباب التاسع

### السلامة والصحة المهنية

#### مادة (112)

على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جدية أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكيد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

#### مادة (113)

على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية -1. حفظ موقع العمل في حالة صحية وتأمينه تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية .-2 تهوية أماكن العمل وإنارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقياس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية .-3 اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمل من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفاثات أو عوادم الصناعة .-4اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمل من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار .-5اتخاذ الاحتياطات الازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .-6اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة نسبة الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار .-7تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .-8توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها .-9اتخاذ الاحتياطات الازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منفذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .-10مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.

#### مادة (114)

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات الازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي :-1توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابة والأمراض المهنية .-2ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .-3ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريًا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .-4توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل .

#### مادة (115)

تولى الوزارة تنفيذ المهام التالية:أ. تقديم المشورة والنصائح لأصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية.ب. تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتقييف المتعلقة بالوقاية من الحوادث.ج. تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين أقسام السلامة والصحة في المنشآت.د. تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث.هـ المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية.و. دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الإصابات والأمراض المهنية واقتراح التدابير الازمة لمنع تكرارها.ز. تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية.

## مادة (116)

-تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها .-يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها على أن تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واحتياصاتها والقواعد المنظمة لعملها.

## مادة (117)

-على صاحب العمل القيام بما يلي:أ. إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل.ب. القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية.ج. إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى.د. نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.هـ. في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار أمر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر وعلى الوزير إحالة الأمر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي، إذا تبين بقاء الخطر وأن صاحب العمل لم يقم بإزالتها ويستحق العمال الذين توقيوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم.و. لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين له أن القرار كان تعسفياً.

## الباب العاشر

### تأمينات الخدمة

## مادة (118)

أ- على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي :ـ1ـإجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل .ـ2ـ نقل العامل إلى عمل يتاسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكنا .ـ3ـأن يوفر العمل المناسب للعامل ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وإمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجما عن المهنة أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه .ـ4ـتحمّل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقا للائحة الطبية لصاحب العمل التي تتوافق عليها الوزارة .ـ5ـتشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقته إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عامل .ـ6ـ أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عامل في موقع العمل أو منطقته .ـ7ـ أن يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم إليه من قبله وللعامل أن يحصل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة.ـ8ـيجوز لأصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال.ـ9ـ للوزير أن يلزم أصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة.

## مادة (119)

- يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشًا شهريًا أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقاً لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل .-2 إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل -3 لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء عقد العمل.

## مادة (120)

يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسئولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه.

### الباب الحادي عشر

#### تفتيش العمل

## مادة (121)

يجري التفتيش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لأغراض التفتيش.

## مادة (122)

يختص مفتشو العمل بما يلي : -1 مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيهات إشعارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب إزالتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيداً ل إحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة .-2 إعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعاة بالأراء والمقترنات التي تساعد على تلافي أوجه القصور إن وجدت .-3 المساهمة في ترسیخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها.

## مادة (123)

-1 يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء .-2 يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية أو جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على أسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد تركهم الخدمة .-3 يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد وإجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى .-4 يزود مفتشو العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها

أثناء قيامهم بمهامهم وإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء .-5 تنظيم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الإشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

#### مادة (124)

يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام وظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه اليدين التالية :".أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وحياد تام وأن لا أبوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي أطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفتي."

#### مادة (125)

يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية :-1دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الأعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه .-2 اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي .-3 أخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش .-4 أخذ عينات من موقع العمل والحصول على آية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش.

#### مادة(126)

-1على الوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها وفقاً لما تراه كفيلاً بتحقيق ذلك.-2 عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجماً عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وأن تتحمل كافة المسؤوليات المترتبة على ذلك .-3 يستحق مفتشو العمل مقابل الجهد الذي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير .

#### الباب الثاني عشر

#### منازعات العمل والإضراب المشروع

#### الفصل الأول

#### تسوية منازعات العمل

#### مادة (127)

يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية.

مادة (128) -1 على الطرفين المتنازعين أو ممثليها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية .-2 إذا تعذر التسوية الودية

بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبه المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة.

#### مادة (129)

عندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشر الوساطة.

#### مادة (130)

تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم أو أكثر على مستوى الأمانة العامة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي :  
1- ممثل عن الوزارة رئيساً .  
2- ممثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية عضواً .  
3- ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات عضواً على أن تتوفر في ممثلي أصحاب الأعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل.

#### مادة (131)

تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي:  
أ. المنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل.ب. المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.ج. المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

#### مادة (132)

للجنة التحكيمية كافة الصلاحيات الكافية بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وإجراء المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجهه النظر في النزاع، ويجوز للجنة أن تطلب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

#### مادة (133)

-تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها .  
- تكون قرارات لجنة التحكيم مسببة وموقعة من جميع الأعضاء وللعضو المعترض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار.

#### مادة (134)

- تكون قرارات لجنة التحكيم نهائية وغير قابلة للطعن في الدعوى التالية:  
أ. الدعوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثة ألف ريال.ب. الدعوى المتعلقة توقف قرارات الفصل من العمل.ج. الدعوى المتعلقة بتغيريم العاملين .  
يجوز للجنة التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية.

مادة (135) -تقديم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى لجنة التحكيمية .  
- يجب أن تكون الدعوى المرفوعة موقعة من أحد طرف في النزاع أو المفوضين بتمثيلهم قانونا .  
- يطبق في شأن رفع الدعوى

وإجراءات المرافعة الأحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .-4تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة .-5 لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة.

#### مادة (136)

-1يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة أقصاها عشرة أيام من تاريخ رفع الدعوى .-2على اللجان التحكيمية أن تنهي النظر في الدعوى المرفوعة إليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أو جلسة.

#### مادة (137)

يحل كل من رئيس وأعضاء لجنة التحكيم أمام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والأمانة والحياء وذلك قبل مباشرته لمهامه.

#### مادة (138)

-1إذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فإن عليه أن يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار .-2يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحفة الاستئناف .-3على شعبة قضايا العمل أن تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة تعقدها للنظر في النزاع.

#### مادة (139)

تشأ المحاكم الاستئناف على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقاً لقانونه السلطة القضائية شعبة تسمى ( شعبة قضايا العمل ) تختص بما يلي :-1الفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادرة من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقاً لهذا القانون .-2 أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون أو تشريعات العمل الأخرى.

#### مادة (140)

لا يجوز للجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

#### مادة (141)

لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التسوية أمام اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية أن يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يتربّ عليه أضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جراء على أي منهم .

## مادة (142)

إذا تصالح الخصوم أو توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم إثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع وعلى هذه الجهة أن تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ.

## الفصل الثاني

### الإضراب المشروع

## مادة (143)

- لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صدور قرار النزاع النهائي وغير قابل للطعن سواء لعدم استثنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون إذا كان صادراً من لجان التحكيم أو لصدره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة أيام على إبلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار - 2 يحظر على ممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب أو أغراض سياسية.

## مادة (144)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية الدعوة إلى الإضراب أو ممارسة الإضراب إلا بتوفير الشروط الآتية : - 1 عرض مقترن بممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدداً يقل عن (60%) من إجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (25%) منهم على الإضراب بالاقتراع السري . - 2 لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترن على النقابة العامة المعنية وتوجيه ثلاثي أعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية أو ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية . - 3 أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل . - 4 على اللجنة النقابية أو ممثل العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة أو مكتبه المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له .

## مادة (145)

يمارس الإضراب في المنشأة سلرياً وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط الازمة لتنفيذ الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي : - 1 وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة إشعاراً باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متالية سابقة على البدء في مباشرته . - 2 التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسري التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انتهاء أربعة أيام متالية . - 3 التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انتهاء أسبوع من تاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه .

مادة (146) على اللجنة النقابية أو ممثلي العامل إلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (144)

### **(147) مادة**

-1 لا تقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب .-2 لا يجز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام هذا القانون،

### **(148) مادة**

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه، وبعد حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربين يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل أو ممارسة نشاطهم المعتمد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال موقع العمل أو إحداث أضرار بالممتلكات.

### **(149) مادة**

-1 ينظم حد أدنى من الخدمة الإجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توقيف العمل فيها أثناء الإضراب إلى تعريض حياة المواطنين أو أي منهم أو صحتهم للخطر أو قد ينجم عنه أزمة اقتصادية، ويعتبر من قبل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي:أ. المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المنوابة والصيدليات.ب. المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون.ج. المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.د. أعمال النظافة وصحة البيئة.هـ. أعمال البنوك والمصارف.و. موقع العمل في المطارات وموقع الشحن والتغليف في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.ز. الأعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والأعمال المتعلقة بالمخابز.ح. الأعمال المتعلقة بحظائر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك.ط. الخدمات المتعلقة بالسجون.2- مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير أن يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة الإجبارية أو المهن التي يحظر ممارسة الإضراب فيها .-3 يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الإجبارية وبعد رفض العامل القيام بها خطأ جسيما يعاقب عليه ولا يعفى من المسئولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سببا في ذلك.

## **الباب الثالث عشر المنظمات النقابية**

### **(150) مادة**

1- للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طوعاً بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات وال المجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم .-2 للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شؤونها والتأثير عليها.

### **(151) مادة**

مع مراعاة أحكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون

## قرار جمهوري بقانون رقم (25) لسنة 1997م بشأن قانون العمل معدل (1)

### المادة (1):

تعديل المواد (24 ، 32 ، 33 ، 34 ، 36 ، 38 ، 45 ، 54 ، 95 ، 97 ، 98 ، 113 ، 124 ، 129 ، 135 ، 148 ، 149 ، 154 ، 156) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل على النحو التالي:

### مادة (24)

1— يمنح العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومدة ترخيصه ومحل إقامته في الجمهورية .- 2 لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل .- 3 يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد او صورة منها وقيمة الاستثمارات المخصصة لتلك الأغراض .

### مادة (31)

1— اذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الاسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة علي عقد العمل السابق الا اذا اتفق في العقد على خلاف ذلك .- 2 اذا ابرم عقد العمل مقاول من الباطن فان صاحب العمل الاصلی يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل اذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالات الظروف دون ذلك .

### مادة (32)

1— يجب ان يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأنية الاجور وطريقة دفعها واوقات العمل والراحة والحاوز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وآية شروط يتقى عليها صاحب العمل واللجنة النقابية او ممثلو العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها - 2 تقوم اللجنة النقابية او ممثلو العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال - 3 تسرى احكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد - 4 لا يجوز ابرام عقود عمل فردية بشروط مختلفة بعقد العمل وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي. بـ- لا تؤثر احكام هذه المادة في ابرام عقود العمل الفردية اثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة ان لا تقل شروط العمل في العقد الفردي عن الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وان لا تزيد مدة عن المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي .- 5 على اللجنة النقابية او ممثلي العمال عرض أي تعديلات او اضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام .- 6 يعد باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن او الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية او يكون مخالفًا للقوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بها او النظام العام او الآداب العامة.

### **مادة (33)**

1- يجوز لأصحاب الاعمال واللجان النقابية او النقابة العامة التي تمثل العمال في اكثر من موقع ابرام عقد عمل جماعي مشترك .- 2- يجوز لغير المتعاقدين من اصحاب الاعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة الى عقد العمل الجماعي المشترك بناءً على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الاصليين ويقدم طلب الانضمام الى مكتب الوزارة المختص موقعاً من الطرفين طالبي الانضمام

### **مادة (34)**

1- يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية يكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة منه ونسخه للوزارة ونسخة للنقابة العامة وللعمال ان يحصلوا على صوره منه ومن وثائق الانضمام اليه .- 2- لا يكون عقد العمل الجماعي ملزمًا الا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة او مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ تلقيتها للعقد فإذا لم تعتراض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض امام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاعتراض .- 3- تقوم الوزارة او مكتبها المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرا على العقود الجماعية من تعديل او انتام او تجديد او انهاء او انقضاء .- 4- لكل شخص شمله العقد الحق في ان يحصل من الوزارة او مكتبها المختص على صورة طبق الاصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام اليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك.

### **مادة (36)**

يجوز لأي من طرفي العقد انهاء شريطة ان يقوم الطرف الراغب في الانهاء بإشعار الطرف الآخر كتابة في احدى الحالات التالية: ١- اذا اخل احد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الاخرى. ب- اذا انتهى العمل كلياً او جزئياً بصفة دائمة. ج- اذا حدث تناقص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية وثبت ذلك. د- اذا تغير العامل بدون سبب مشروع اكثراً من ثلاثة أيام متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوماً متصلة على ان يسبق انتهاء العقد اذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الاولى وسبعة ايام في الحالة الثانية. ه- اذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل. و- اذا اصبح العامل غير لائق صحياً للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

### **مادة (38)**

اذا انهى العقد من قبل احد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سيئمه العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انتهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الاجر او دفع اجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الاشعار .- 2- اذا رفض احد الطرفين استلام الاشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة او احد مكاتبها .- 3- يكون احتساب مدة الاشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي: ١- ثلاثة أيام يوماً للمشغلين باجر شهري. ب- خمسة عشر يوماً للمشغلين باجر نصف شهري. ج- أسبوع للمشغلين على اساس الانتاج او القطعة او الساعة او اليوم او الاسبوع .- 4- اذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس الفقرات ( ب ، ج ) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فان احتساب مدة واجر فترة الاشعار تتم على اساس ثلاثة أيام.

#### **مادة (45)**

1- يحق للعاملة الحامل ان تحصل على اجازة وضع باجر كامل مدتها ستون يوماً - 2 . لا يجوز باي حال من الاحوال تشغيل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع - 3 . تمنح العاملة الحامل عشرين يوماً اضافة الى الايام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين: - ا- اذا كانت الولادة متعددة وثبت ذلك بقرار طبي. ب- اذا ولدت توأم.

#### **مادة (54)**

تحدد اصناف وفئات ومقدار الاجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية :  
 1- طبيعة المهام  
 والواجبات والمسؤوليات - 2 المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل - 3 اهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته - 4 مردود العمل - 5 ظروف العمل ومكانه - 6 المجهود الذي يبذله العامل.

#### **مادة (95)**

1- يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1 ، 2) من المادة (93) من هذا القانون لاغي بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويلزم صاحب العمل بإرالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعلياً في نفس العام - 2 لصاحب العمل ان يخفض او يلغى أي من العقوبات الاخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام.

#### **مادة (97)**

1- على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي: - ا- القيام بالتحقيق خلال فترة اقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة . ب- الاستماع الى اقوال العامل ودفاعه عن نفسه والى اقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم ج- اجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه . د- الاستماع الى اقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها . هـ- انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لا تزيد على شهر . 2 للعامل ان يتظلم من نتيجة التحقيق او ما ترتب عنه الى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ ابلاغه بنتائج التحقيق.

#### **مادة (98)**

1- لصاحب العمل ان يوقف العامل شفوياً مدة لا تزيد عن خمسة ايام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لا تزيد على ثلاثة يوماً اذا طلبت لجنة التحقيق ذلك لما فيه مصلحة العمل او التحقيق . 2 على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوفيق: - ا- لا يعتبر التوفيق عن العمل عقوبة بحق العامل وانما هو اجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق . ب- اعادة العامل الى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوفيق في حالة ثبوت براءته صرامة . ج- صرف الاجر المتبقى للعامل او المخصوص منه في حالة البراءة . 3 يكون في حكم التوفيق فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل او تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف 50% من اجر العامل حتى يفصل في قضيته . 4 لا يعتبر في حكم التوفيق عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل اجره المقرر او جزء منه الا بموافقة صاحب العمل ولا يجوز فصله من الخدمة .

#### **(113) مادة**

على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة ان يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

#### **(124) مادة**

1- يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ احكام هذا القانون والأنظمة والقرارات المنفذة له ، ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء - 2. يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية او جماعية ، ويجب على كل مفتش المحافظة على اسرار المنشآت التي يطعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائماً من بعد تركهم الخدمة . - 3 يمارس مفتشو الصحة والسلامة المهنية مراقبة مستوى تطبيق قواعد واجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية الى الوزارة والجهات المعنية الأخرى . - 4 يزود مفتشو العمل ومفتشو الصحة والسلامة المهنية ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم وابرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء . - 5 تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحrir محاضر الضبط المتعلقة بها.

#### **(129) مادة**

1- على الطرفين المتنازعين او ممثليهما عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة اقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية . - 2 اذا تعذر التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع الى الوزارة او مكتبهما المختص وعليها استدعاء اطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ الاحالة . - 3 لكل منظمة او لجنة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي ان ترفع جميع الدعوى الناشئة عن الاخلاص بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من اعضائها دون حاجة الى توكيل منه بذلك ، ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن منظمته او لجنته النقابية وفي حالة عدم رفع الدعوى من قبل نقابته.

#### **(135) مادة**

1- مع مراعاة قانون التحكيم تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :  
الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ستون الف ريال. ب- الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل. ج- الدعاوى المتعلقة بتغير임 العاملين . - 2 لا يجوز للجان التحكيمية ان تحكم بعقوبة سالبه للحرية.

#### **(148) مادة**

1- لا تقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال او من يمثلهم اثناء فترة الاضراب . - 2 لا يجوز فرض عقوبات على العمال او بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للأضراب او الدعوة اليه اذا كان قد تم وفق احكام هذا القانون.

### **مادة (149)**

مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ، ويعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربون يكون من شأنه ان يمنع أي عمال آخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتمد سواءً كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال موقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

### **مادة (154)**

مع عدم الاخلال باي عقوبة اشد في قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تتجاوز (20000) عشرين الف ريال كل من يخالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس والسابع والثامن والتاسع والعشر والحادي عشر) من هذا القانون.

### **مادة (156)**

— مع عدم الاخلال باي عقوبة اشد في أي قانون آخر يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) الفي ريال كل من تغيب من طرف النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلستي الوساطة الاولى والثانية التي تدعى اليهما الوزارة او مكتبهما المختص ، وكذا جلستي اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمل ، وفي حالة تخلفه عن حضور الجلسة الثالثة تزيد الغرامة من (5000 - 10.000) ريال من خمسة آلاف ريال الى عشرة آلاف ريال عن كل جلسة تخلف عنها 2- لتحكيمية او الوزارة او مكتبهما المختص بمعلومات غير صحيحة او وثائق مزورة عن موضوع النزاع او تسبب في وقف اجراءات التسوية او الوساطة بالعنف او التهديد به 3- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ريال ولا تزيد على (15.000) خمسة عشر الف ريال كل من يتسبب في الدعوة الى الاضراب او ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون او مارس اعمال التهديد او العنف بهدف عرقلة العمل 4-يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (15.000) خمسة عشر الف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلاً عن العمال المضربين اضراباً مشروعأً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ، ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال الى اعمالهم

### **المادة(2):**

تحذف المادتين (48 ، 155) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل.

### **المادة(3):**

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية