

## قرار جمهوري بالقانون

رقم (5) لسنة ١٩٩٥ م

### بشأن قانون العمل

رئيس الجمهورية :-

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية .

و بناء على عرض مجلس الوزراء .

و بعد موافقة مجلس الوزراء .

قرر

### الباب الأول

#### أحكام عامة

مادة (١) : يسمى هذا القانون قانون العمل .

مادة (٢) : يقصد بالمصطلحات و العبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة

أمام كل منها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :-

- الجمهورية : الجمهورية اليمنية .

- الوزارة : وزارة التأمينات و الشئون الاجتماعية و العمل .

- الوزير : وزير التأمينات و الشئون الاجتماعية و العمل .

- الوزير المختص : الوزير الذي يأتي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق

اختصاصه .

- اللجان التحكيمية : لجان التحكيم المشكلة على مستوى أمانة العاصمة و

سائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل .

- ممثلي أصحاب العمل : الاتحاد العام للغرف التجارية و الصناعية .

- ممثلي 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 عاملاً أو أكثر لقاء أجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون .

- العامل : كل شخص يعمل لدى صاحب العمل و يكون تحت إدارته و لو كان عيماً عن نظارته لقاء أجر ووفق عقد مكتوب و يشمل ذلك الرجال و النساء و الأحداث و من كان قيد الاختبار و التدريب .

- الأجر الأساسي : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة و لا 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 نوعها .

- العمل : كل ما يبذله العمال من جهد ذهني أو عضلي أو كليهما بصفة دائمة أو مؤقتة لقاء أجر معين .

- 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 طبيعته إنجازاً مدة محددة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

مادة ( ٣ ) : أ - تسري أحكام هذا القانون علي جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون .

ب- لا يسري هذا القانون على الفئات التالية :-

١. موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام .
  ٢. شاغلي الوظائف القضائية و شاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي .
  ٣. الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية .
  ٤. الأجانب المعارون للعمل مع الدولة .
  ٥. الأجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية .
  ٦. الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم .
  ٧. العاملون في أعمال عرضية .
  ٨. الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أياً كانت درجة القرابة .
  ٩. خدم المنازل ومن في حكمهم .
  ١٠. الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة عدا :-
    - أ- الأشخاص الذين يعملون في الشركات المؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها .
    - 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 (٤): يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات ( ٧ ، ٩ ، ١٠ ) من المادة (٣) وفقاً لأحكام هذا القانون وتطبيق بعض أحكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير .
- مادة (٥) : العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظم الدولة بقدر الأمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني .

مادة (٦) تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيث ما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمائم أفضل تطبق على العمال أفضل الأحكام الواردة في هذا القانون أو في النظام الخاص .

مادة (٧) تكيف علاقات العمل وفق أحكام هذا القانون بموجب الأسس التالية :-  
١. عدم جواز تنازل أو إبراء أية حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفاً لأحكام هذا القانون .

٢. سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في هذا العقد بشروط أفضل .

٣. سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون إذا كانت أصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الانقاص من شروط العمل وحقوقه وحتى أن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون .

مادة (٨) 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 المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

مادة (٩) تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ( ٣٦٥ ) يوماً والشهر ( ٣٠ ) يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك .

مادة (١٠) 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 العربي ولغة أجنبية فإن المستند المحرر باللغة العربية هو وحدة الأساس في التفسير والتطبيق .

مادة (١١) ١. يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء 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 الحوافز وأي مستحقات أخرى .
- ج- التدريب والتأهيل المهني للعمال .
٢. يحدد قرار مجلس الوزراء أسماء أعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه .

## الباب الثاني

### قواعد التشغيل

مادة (١٢) على صاحب العمل أن يقدم للوزارة أو مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية :-

١. اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها .
٢. طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها .
٣. اسم الشخص المسئول عن إدارة المنشأة .
٤. أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مادة (١٣) ١- لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيده اسمه لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبرات السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بقيدها في سجلات خاصة بأرقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب دون مقابل شهادة قيد تثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى .

٢- على الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقيد لديه للأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على أن تراعي أسبقية القيد .

مادة (١٤) : ١- على كل صاحب العمل أن يبلغ الوزارة أو أيًا من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلّت أو أنشئت لديه أيًا كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها أيًا كان نوعها مع

بيان كل منها الأجر 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 لعملة - أن يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي أصدرتها مرفقاً بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة .

٢- لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة أو مكتبها المختص بالترشيح في الأعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقاً لأحكام الفقرة السابقة - أن يقوم بشغل هذه الأعمال من بين المتقدمين إليه والمتوافر فيهم شروط العمل على أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الأعمال .

٣- تحدد بقرار من الوزير المنشآت وأصحاب الأعمال الذين تسري بشأنهم أحكام هذه المادة .

مادة (١٥) يتولى أصحاب الأعمال بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة أو مكاتبها ما لا يزيد عن نسبة ٥% من حجم العمالة لصاحب العمل ويتم تشغيل للأعمال المهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون .

مادة (١٦) : يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل .

مادة (١٧) : يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الأعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها .

مادة (١٨) : تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمنيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية .

مادة (١٩) : ١- لا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً 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 حائزاً على ذلك الترخيص .

٢- تسري أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العالمين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون .

مادة (٢٠) : يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمنيين استيفاء الشروط التالية :-

١. حيازة ترخيص الإقامة والعمل .
٢. استيفاء شروط شغل المهنة وأن يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة.
٣. أن يزاول المهنة الرخص لها بمزاولتها .
٤. أن يكون حائزاً على ترخيص مزاولة المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها .
٥. أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوفر فيها الخبرات اليمنية.

مادة (٢١) لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل على ١٠% من إجمالي العمال اليمنيين وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقاً للاتجاهات التي يقرها مجلي الوزراء .

مادة (٢٢) أ- على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الاجانب أن يقدم طلباً للموافقة على استقدامهم وفقاً للنموذج الذي تحدده الوزارة على أن يتضمن الطلب البيانات التالية:-

١. اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي .
٢. اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضعه العائلي .
٣. نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق .
٤. المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها .
٥. بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك مع ذكر تاريخ مغادرته واسبابها .

٦. بيان مجموع عدد العمال الاجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامه ، وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه .

٧. أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

ت- يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية :-

١. شهادة من الوزير أو مكتبها المختص تفيد عدم توفر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الاجنبي من أجله.

٢. شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته مرفقة بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة أجنبية .

٣. صورة من مشروع عقد العمل المزمع ابرامه مع العامل موضحاً فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحاً كافياً .

٤. بيان بالمشاريع والأعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعماً بالوثائق والمستلزمات اللازمة .

٥. أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مادة (٢٣): أ- على صاحب العمل أن يتقد إلى الوزارة أو مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر .

ب- على الوزارة أو مكاتبها أكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقرة (أ) خلال فترة اسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد اقصى وفقاً لقانون.

مادة (٢٤) ١. يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل اقامته في الجمهورية .

٢. لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليها قاعدة المعاملة بالمثل .

٣. 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 لتلك الأغراض .



مادة (٢٥)

على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي :-

١. أن يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال اسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل .
٢. تعيين نظير يمني للعامل غير يمني متى توافر النظر المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره .
٣. تبليغ الوزارة أو مكتبها المختص فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين .

مادة (٢٦)

يحظر تشغيل غير اليمنيين في إحدى الحالات التالية :-

١. إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائياً .
٢. إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل أو الجهاز الإداري أو إحدى مؤسساته .
٣. إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل .
٤. إذا تحققت للوزارة امكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها .

## الباب الثالث

### عقود العمل

### الفصل الأول

### تنظيم عقد العمل

مادة (٢٧) عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد

العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر .

مادة (٢٨) عند توقيع عقد العمل يجوز اخضاع العامل لفترة اختيارية 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 .

- مادة (٢٩) ١ . تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين .
- ٢ . يعتبر عقد العمل سارياً لذات المدة السابقة إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين .
- ٣ . تعتبر خدمة العامل مستمرة أثناء سريان عقد العمل دون أن يقطع تواصلها ما يتخللها من اجازات قانونية بأجر أو بدونه أو أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون .
- مادة (٣٠) ١ . يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد ، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات .
- ٢ . يجب أن يحتوى عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته .
- ٣ . يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل ايضالاً بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات .
- ٤ . تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها .
- ٥ . يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذاً لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل .
- مادة (٣١) ١ . إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الاسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق الا إذا اتفق على خلاف ذلك .
- ٢ . إذا ابرام عقد العمل مقاول من الباطن فأن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك .
- مادة (٣٢) ١ . يجب ان يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل

ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها .

٢. تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي 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 .

٣. تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد .

٤. أ- لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها 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 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 .

٥. على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام .

٦. يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً للقوانين و اللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة .

مادة (٣٣) : ١. يجوز لأصحاب الأعمال و اللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك .

٢. يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال و اللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين و يقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقِعاً من الطرفين طالبي الانضمام .

٣. لكل منظمة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد و ذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

و يجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المر فوعه لصالحه كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن منظمته النقابية .

مادة (٣٤) : ١. يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكوم لكل طرف من المتعاقدين نسخة و نسخة للوزارة و للعمال أن يحصلوا على صورة منه و من و ثائق الانضمام إليه .  
٢. لا يكون العمل الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته و قيده لدى الوزارة أو مكتبها المختص و يجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض و ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقيها للعقد فإذا لم تعترض خلال هذه المدة أعتبر العقد نافذاً و يجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة و ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاعتراض .  
٣. تقوم الوزارة أو مكتبها المختص بالتأشيرات في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو انتهاء أو انقضاء .  
٤. لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك .

## الفصل الثاني

### انتهاء عقد العمل

مادة (٣٥) : 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 عليه القانون أو وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه .
- ه- إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل اثناء الفترة الاختبارية .
- و- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ز- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلالة العمال و العمل و تم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة معلنه بمكان ظاهر في محل العمل
- ح- إذا لم يقيم العامل بتأية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل .
- ط- إذا حمل سلاحاً نارياً في محل عمله بأستثناء من يتطلب عمله ذلك .
- ي- إذا أفشى العامل اسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو التي يطلع عليها بحكم عمله.
- ك- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لاحكام الفصل الاول من الباب الثاني عشر من هذا القانون أو في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون .
- ثانياً : يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بون ان يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية :-
- أ- إذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل
- ب- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالاداب نحو العامل أو أحد افراد أسرته .
- ج- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل .
- د- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر و لم يقم بتنفيذ التدابير المقرره أو التي تفرضها الجهة المختصة.
- ه- إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته في الموعد المحدد لها . ضها المحددة في العقد تجاه العامل .

و- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقته .  
ثالثاً : جوز إنها العقد بدون سابق اشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية:-

أ- إذا اتفق الطرفان كتابة على إنها العقد .  
ب- إذا إنتهت مدة العقد المحددة مالم يتجدد ضمناً بإستمرار علاقة العمل الفعلية .  
ج- إذا صدر حكم بات بإنها العقد .  
د- إذا توفى العامل .  
مادة (٣٦) : يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة أن يشعر الطرف الراغب في الانها الطرف الاخر في إحدى الحالات التالية :-

أ- إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الاخرى .  
ب- إذا إنتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة .  
ج- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لاسباب فنية و اقتصاية .  
د- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكر من ثلاثين يوماً متقطعه خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوماً متصلة على ان يسبق إنها العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الأولى و سبعة أيام في الحالة الثانية.  
ه- إذا بلغ العامل السن المقرر للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل .  
و- إذا اصبح العامل غير لائق للعمل بمقتضى قرار اللجنة الطبية المختصة .

مادة (٣٧) : لايجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد في الحالات التالية :-  
١ . اثناء تمتع العامل بأي إجازة ينص عليها في هذا القانون و اللوائح المنفذة له.  
٢ . عند النظر في النزاع القائم بينه و بين العامل على ألا تتجاوز مدة النظر في النزاع اربعة اشهر مالم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل .  
٣ . اثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائياً في القضية .

مادة (٣٨) : ١ . إذا أنهى العقد من قبل احد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (٣٦) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الاخر قبل إنها العقد بمدة متساوية للمدد المقررة لدفع الاجر او دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الاشعار.

٢. إذا رف أحد الطرفين استلام الإشعار بإنها العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها .

٣. يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (١) من هذه المادة على النحو التالي:-

أ- ثلاثون يوماً للمشتغلين بأجر شهري .

ب- خمسة عشر يوماً للمشتغلين بأجر نصف شهري .

ج- اسبوع للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة أو الساعة أو اليوم أو الاسبوع .

٣- إذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس الفقرات (ب) ، (ج) من البند (٣)

ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة وأجر الإشعار تتم على أساس ثلاثين يوماً .

مادة (٣٩) يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفقاً الأحكام الفقرة (ثانياً) من المادة (٣٥) وذلك بإضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذه له ، و في جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر .

مادة (٤٠) إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا تتجاوز ثلاثة أشهر وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته .

مادة (٤١) على صاحب العمل أن يمنح العامل مجاناً عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقة بالعمل تتضمن بياناً بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه .

الباب الرابع  
تنظيم عمل النساء والأحداث

الفصل الأول

تنظيم عمل النساء

مادة (٤٢) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز كما يجب تحقيق التكافؤ بينهما وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة .

مادة (٤٣) ١. تحديد 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 .

٢. يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس .

مادة (٤٤) لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع .

مادة (٤٥) ١. يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوماً.

٢. لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع .

٣. تعطي العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة

(١) وذلك في الحالتين التاليتين :-

أ- إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي .

ب- إذا ولدت توأم .

مادة (٤٦) أ- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة

صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً

لهذه الفقرة .



ب- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

مادة (٤٧) 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 (٤٨) ١. لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم أو ٤٢ ساعة في الأسبوع الأول وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل .

٢. جب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب أن لا يعمل الحدث عمل متواصل أكثر من أربع ساعات .

٣. يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية أو أعمال ليلية عدا تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

٤. تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية .

٥. لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات الأخرى .

مادة (٤٩) ١. لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختص بذلك.

٢. لا يجوز تشغيل الأحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران .

٣. على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأحداث وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير .

٤. يحظر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصناعات الضارة والأعمال ذات الخطرة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الاعمال والصناعات بقرار منه .

مادة (٥٠) ١. يستحق الحدث إجازة سنوية قدرها ثلاثون يوماً عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يوميين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية .

٢. على صاحب العمل أن يمنح الحدث إجازته السنوية في موعدها المحدد كاملة.

٣. لا يجوز للحدث أو ولي أمره أن يتنازل عن الإجازة السنوية أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه .

مادة (٥١) على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي :-

١. أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة .

٢. 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 .

٣. أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث .

مادة (٥٢) 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 .

مادة (٥٣) يستثنى من أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في 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

مادة (٥٤) تحدد اصناف وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية :-

١. طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات .
٢. المؤهلات والخبرات واللائمة للقيام بالعمل .
٣. أهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته .
٤. مردود العمل .
٥. ظروف العمل ومكانه .
٦. المجهود الذي يبذله العامل .

مادة (٥٥) ١. لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة .

٢. لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على اساس الانتاج او القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الاسبوع أو باليوم على اساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من اجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة.

مادة (٥٦) 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 ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمه مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل .

مادة (٥٧) ١ . يستحق العامل بدلاً قدره ١٥% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلياً.

٢ . يستحق العامل بدلاً قدرة ١٠% من الأجر الاساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات .

٣ . يكون العامل مستحقاً لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد عن عشرة أيام متصلة او متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات .

مادة (٥٨) يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيله داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل .

مادة (٥٩) مع مراعاة أحكام المادتين ( ٩٩ ) و ( ١٠٠ ) 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 ٥٠% من أجره الأساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حالة تأكد من براءته ، لصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات .

مادة (٦٠) لا يجوز نقل العامل المشتغل على اساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الانتاج أو القطعة إلا بعد موافقته .

مادة (٦١) تدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانوناً وفي إحدى ايام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي :-

١. تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري في موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي .

٢. تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر .

٣. تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بساعة أو اليوم أو الأسبوع .

٤. تدفع الأجور للمشتغلين على أساس الانتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.

مادة (٦٢) 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 (٦٣) لا يجوز الحجز على الاجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك إتفاق بين صاحب العمل و العامل خلافاً لذلك.

مادة (٦٤) مع مراعاة المادة (٩٩) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن ٢٥% من أجره الاساسي و ذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال .

مادة (٦٥) يؤدي الاجر في اليوم التالي من إنتها العقد ، و في حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الاجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل .

مادة (٦٦) ١. على صاحب العمل ان يضع المستندات اللازمة لدفع الاجور و توضح فيها تفاصيل اجر العامل و الاستقطاعات التي تمت فيه و صافي الاجر المدفوع و يجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية .

٢. لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقته من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في السمتند الموقع عليه .

مادة (٦٧) ١. تستحق المرأة العاملة أجر مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته .

٢. على صاحب الأعمال أن يساوا في الأجور بين العمال اليمنيين والعامل غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة .

## الفصل الثاني

### البدلات

مادة ( ٦٨ ) اذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عملة في داخل الجمهورية أو خارجها فأنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو غنتقاله أو إقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات .

مادة ( ٦٩ ) على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجمع معين الى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلا نقدياً عنها .

مادة ( ٧٠ ) يجب على صاحب العمل توفير المساكن و الأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.

### الباب السادس

#### أوقات العمل و الراحة والإجازات

#### الفصل الأول

#### تنظيم أوقات العمل

مادة ( ٧١ ) ٠١ لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل .

٠٢ لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.

٠٣ يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال و الصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضاره بالصحة ويحدد القرار تلك المهن و الأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

٤٠ يجب أن تتخلل ساعات الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في أداء الصلاة الطعام لاتزيد على ساعة ويراعي في تحديد هذه الفترة أ لاتزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل .

مادة ( ٧٢ ) إذا حضر العامل الى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب أعتبر أنه أدى عملاً فعلياً .

مادة ( ٧٣ ) ٠١ يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً و الخامسة صباحاً ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر .

٠٢ يكون في حكم العمل الليلي ساعات النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لاتقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي .

مادة (٧٤) ١- يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للجميع .

٢- يجب أن لاتزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثنتي عشر ساعة في اليوم الواحد .

مادة (٧٥) ١- مع مراعاة أحكام المادة (٥٦) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الاجر حسب المعدات التالية:-

أ- مرة نصف في ايام العمل العاديه .

ب- مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي

٢- على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة

الأسبوعية وأيام العطل والأجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر

مادة (٧٦) : على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.

## الفصل الثاني

### تنظيم الأجازات

مادة (٧٧): يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضيت ضرورة العمل ذلك .

مادة (٧٨) : يستحق العامل أجازته بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقا للقوانين المعمول بها.

مادة (٧٩) : ١- يستحق العامل أجازته لا تقل عن ثلاثين يوما بأجر كامل عن كل عام من خدمته الفعلية وبمعدل لا تقل عن يومين ونصف لكل شهر

٢- لا تحتسب من ضمن الأجازات السنوية أيام الأجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته .

٣- لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب أجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة .

٤- على صاحب العمل أن يمنع العامل أجازته المستحقة سنويا غير انه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحه أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي .

٥- يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الافضل .

٦- لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي

٧- لا يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الأجازة لبعض المهن وفئات العمال .

مادة ( ٨٠ ) : ١ . يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب و المعدلات التالية :-

- أ - إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول و الثاني من المرض .
- ب - إجازة مرضية بنسبة ٨٥ / من الاجر في الشهرين الثالث و الرابع من المرض .



ج - إجازة مرضية بنسبة ٧٥ / من الاجر في الشهرين السابع و الثامن من المرض .

٠٢ للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية الى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استنفدت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو تثبت عدم لياقة الصحية من قبل جهات المختصة .

٠٣ يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

مادة ( ٨١ ) : أ - يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي :-

٠١ أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك .

٠٢ أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلي طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه .

٠٣ أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي ينتدب أو ينقل إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها .

ب - يجوز لصاحب العمل اعتماد في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة .

مادة ( ٨٢ ) : ٠١ يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة .

٠٢ تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقا لاحكام الفقرة السابقة .

٠٣ لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر .

مادة ( ٨٣ ) : ٠١: يستحق العمل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عملة أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية .

٠٢: يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ( ٨٤ ) : لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في إجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج

متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته .

مادة ( ٨٥ ) : يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لالتزيد على عشرة ايام في العام .

مادة ( ٨٦ ) : يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء طلبه إجازة بدون أجره لأسباب والظروف التي يقدرها .

مادة ( ٨٧ ) : 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 لالتزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك .

مادة ( ٨٨ ) : يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتع بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداة من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل .

الباب السابع  
نظام العمل و الجزاءات  
الفصل الأول  
الواجبات

- مادة ( ٨٩ ) : يلزم صاحب العمل من خلال إدارته بتحقيق ما يلي :-
- ٠ ١ توفير ظروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمة وعقوده .
  - ٠ ٢ توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية و العملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل الى مهنة آخر لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقة .
  - ٠ ٣ وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني و الفني و الثقافي .
  - ٠ ٤ الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته .
  - ٠ ٥ وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع و الشروط التي تحددها الوزارة.
  - ٠ ٦ إعلام العمال بكافة شروط العمال وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها .
  - ٠ ٧ التقيد بأحكام هذا القانون و النظم المعمول بها عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمل .
  - ٠ ٨ التأكد من إن العامل المراد تشغيله قد أخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو إنه لم يسبق له العمل.
  - ٠ ٩ إشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي الى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم من خلال الاجتماعات التي يدعو إليها .
- مادة ( ٩٠ ) : يجب على العامل أن يلتزم بتحقيق الآتي:-

- ٠١ أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام وأن يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية و الالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسة في العمل.
- ٠٢ العمل على تنمية الإنتاج وصيانة إدارته وتحسين جودة المنتجات و الخدمات .
- ٠٣ التقيد بنظام العمل وقواعده وصوابه .
- ٠٤ المواظبة في العمل واحترام مواعيده .
- ٠٥ العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية و الفنية و الثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل.
- ٠٦ صيانة ممتلكات العمل من الآلات و الأدوات و المواد و السجلات و الملفات الموضوعية تحت تصرفه وأن يعيد عند انتهاء العمل مالمديه من أدوات أو مواد أولية غير مستهلكه .
- ٠٧ المحافظة على أسرار العمل .
- ٠٨ تقديم العون و المساعدة بإخلاص في حالات الأخطار و الكوارث التي تهدد سلامة العمل أو مقر العمل أو الإنتاج.
- ٠٩ الاستخدام الأمثل لوسائل العمل و الإنتاج الموضوعية تحت تصرفه و الاقتصاد السليم في استخدام الأموال و المواد الأخرى .
- ٠١٠ التقدم لإجراء الفحص الطبي متى منه صاحب العمل ذلك

## الفصل الثاني

### الجزاءات

مادة ( ٩١ ) : يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها علي أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ 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 أنقضت تلك المدة دون

موافقة  
الوزارة أو مكاتبها أو الاعتراض عليها كتابيا أصبحت نافذة .

مادة ( ٩٢ ) :١٠ تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشدها أصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم .  
٢ . بيان إجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق 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 مايلي :-

أ- أن تتضمن أنواع المخالفات و ما يقابلها من عقوبات العقوبة .

ج- توضيح إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار .

٣ . يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالا يقل عددهم عن

عشرة عمال أن يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقاً

للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة ( ٩٣ ) : يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون أو

في عقد العمل أن يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية :-

١ . لفت النظر الكتابي .

٢ . الإنذار الكتابي .

٣ . الخصم من الأجر بما لا يزيد على ٢٠ / من الأجر الأساسي .

٤ . الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقة في كافة المستحقات المنصوص

عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الأخرى .

مادة ( ٩٤ ) :١٠ يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين ( ٢١

( من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق أداري أما العقوبات الأخرى فلا

تطبيق الأبعد إجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة ( ٩٦ ) من هذا القانون .

٢ . على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة أن يراعي الآتي :-

أ- تناسب العقوبة مع حجم المخالفة .

ب- الظروف المحيطة بالعامل ومدى إنتاجية وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية و التدابير التي سبق أن اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل .

٠٣ 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 إدارته العامل من التهم المنسوبة إليه جنائيا أو إداريا .

ج-إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات

٠٤ لايجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٩٢) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل .

مادة (٩٥) :٠١ يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (١). (٢) من هذا القانون لاغيا مضي عام من تاريخ توقيعهما ويجوز لصاحب العمل إزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس العام .

٠٢ لصاحب العمل أن يخفض أو يلغي أي من العقوبات الأخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام .

مادة (٩٦) : على صاحب العمل عندما تستوجب جسامة المخالفة تطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها في البندين (٣). (٤) من المادة (٩٣) من هذا القانون أن يجري تحقيقا إداريا مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل أو ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية .

مادة (٩٧) :٠١ على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ مايلي :-

أ- القيام بالتحقيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة .

ب- انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لاتزيد على شهر .

ج- الاستماع الى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه و الى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم .

د- إجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه .

هـ- الاستماع الى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.

٠٢. للعامل أن يتظلم من نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لاتزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق .
- مادة ( ٩٨ ) : ٠١ لصاحب العمل أن يوقف العمل شفوياً مدة لاتزيد عن خمسة أيام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لاتزيد على ثلاثين يوماً عندما تستدعي مصلحة العمل أو التحقيق ذلك .
- ٠٢ على صاحب العمل مراعاة مايلى قبل اتخاذ قرار التوقيف :-
- أ- لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وإنما هو إجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق .
- ب- إعادة العامل إلى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة .
- ج- صرف الأجر المتبقي للعامل أو المخصوم منة في حالة البراءة .
- ٣- يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل أو تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف ٠/٠٥٠ من اجر العامل حتى يفصل في قضيته شريطة ألا تزيد الفترة على ثلاثة اشهر .
- ٤- لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي 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 كان حكم عليه بالإذانة .
- مادة (٩٩) : يستحق صاحب العمل من العمال فرادي وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضاً عن أي أضرار في وسائل العمل والإنتاج الناشئة عن تقصير أو إهمال من قبل العمال شريطة أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية وأربعين ساعة من علم صاحب العمل بوقوعه .
- مادة (١٠٠) : يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كلياً أو جزئياً أو أن يعدل في حجم المنشأة أو نشاطها بعد إبلاغ الوزارة أو مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لدية والاستغناء عنهم .

مادة (١٠١) : ١- على صاحب العمل تبليغ الوزارة أو مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في

حالة التوقيف كلياً أو جزئياً عن العمل أو عند مزاولة النشاط الموقوف .

٢- يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لدية أو الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً .

٣- يلتزم صاحب العمل في حالة إعادة نشاطه الموقوف إعطاء الأولوية للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء بشروط تقديمهم طلب للتشغيل لدية خلال فترة أقصاها شهر من تاريخ إعلان إعادة مزاولة النشاط مع إبلاغ الوزارة أو مكتبها المختص بذلك .

مادة (١٠٢) : يحق للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام لجنة التحكيم المختصة إذا تبين لهم إن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ويهدف إلى إحلال عمال آخرين بدلاً عنهم .

مادة (١٠٣) : إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى سارياً مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال أجراً كاملاً خلال تلك الفترة .

## الباب الثامن

### التدريب

#### الفصل الأول

#### التدريب المهني

مادة (١٠٤) : يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية أو تطبيقية أو كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة أو صناعة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية

مادة (١٠٥) : ١- لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لدية من المتدربين وفقاً للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية :-

أ- التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار .



ب- المشاركة في إنشاء مركز للتدريب مع أصحاب أعمال آخرين يمارسون نشاطا مماثلا لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار.

ت- المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة وتحسب هذه المساهمة بالاستناد الى عدد العمال لدى صاحب العمل ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل أجور جميع العمال.

٢- يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التي قضاها 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.

مادة (١٠٦) : تنظيم الوزارة شؤون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي: -  
أ- ١- الإشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها.

٢- تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه.

٣- الإشراف على وضع برامج التدريب والاختبار.

٤- تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته.

٥- تحديد الاحتياجات من المتدربين وإعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

٦- رسم سياسة القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني.

٧- تنسيق شؤون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق أقصى استفادة من إمكانياتها التدريبية.

٨- وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع خريجي معاهد  
المراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة  
بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

ت- الأشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في  
مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية .

مادة (١٠٧): للوزير أن يقرر إنشاء معاهد أو مراكز للتدريب المهني وفقا لما يراه مناسباً  
ويحدد القرار الصادر فيه كافة الأحكام الأزمنة لحسن سيره هذه المعاهد والمراكز  
ويجوز لأي صاحب عمل إنشاء معهد أو مركز تدريب ضمن نشاطه شريطة  
أخطار الوزارة بذلك .

مادة (١٠٨): 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 التدريب المتاحة .

مادة (١٠٩): ١- للوزير أن يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام  
وشروطها والجهات القائمة عليها .

٢ - للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة أو الخدمة أن يحصل على شهادة  
إثبات بذلك .

## الفصل الثاني

### التلمذة المهنية

مادة (١١٠): يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بأجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة  
لشخص يماني يقصد إكساب المهارات اللازمة لمزاولة المهنة او الصنعة خلال فترة  
زمنية محددة .

مادة (١١١): ١- يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه  
نوع المهنة ومدة التدريب مكافئة التلميذ أثناء فترة التدريب .

٢- يجب أن يبرم العقد صاحب العمل وولي أمر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حدثاً .

٣- أ- لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة مالم تتحقق إمكانية تعليمه 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 .

ت- إذا أنهى العقد من إحدى طرفية بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك .

مادة (١١٢): أ- تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة والحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية إذا استمر في العمل مدة لا تقل عن سنتين .  
ب- على صاحب العمل عند إنها التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية أن يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهاراته في المهنة وان تصادق الوزارة أو إحدى مكاتبها على ذلك .

#### الباب التاسع

#### السلامة والصحة المهنية

مادة (١١٣): على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية .

مادة (١١٤): على صاحب المهنية .

١- حفظ موقع العمل في حالة صحة ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية .

٢- تهوية أماكن العمل وإنارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق والمقاييس. التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة .

٣- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن غاز أو غبار أو دخان أية نفايات أو عوادم للصناعة .

٤- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانتهاز .

٥- اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .

٦- اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار .

٧- تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .

٨- توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولإستخدام العمال وتسهيل استعمالها .

٩- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل أفنيه لمكافحةها بما في أي وقت .

١٠- مسك سجل لحوادث العمل وامراض المهنة وبلغ الجهات المختصة بها ووضع الاحتياطات عن طلبها .

مادة (١١٥): على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخضع من أجورهم أية مبالغ لقاء مايلي:-

١- توفير ألا جهزه والمعدات والملابس والاقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية .

٢- ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضره بالصحة ووجبات غذائيه حسبما تقتضيها الظروف السلامة والصحة المهنية .

٣- ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان العمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

٤- توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل .

مادة (١١٦) : تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية :-

- أ- تقديم المشورة والنصح لأصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية .
  - ب-تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقف المتعلقة بألقابه من الحوادث
  - ج- تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين أقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت
  - د- تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث .
  - هـ- المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية .
  - و- دراسة وتحليل البيانات و المعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الإصابات و الأمراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها .
  - ز - تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث و الإصابات المهنية .
- مادة ( ١١٧ ) :١٠ تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة و الصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد القرار مهامها و القواعد المنظمة لعملها .
- ١٢ يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة و الصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات و الصناعات التي يراها على أن تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها و القواعد المنظمة لعملها .
- مادة ( ١١٨ ) :على صاحب العمل القيام بما يلي :-
- أ- إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل و المهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل .
  - ب- القيام باستمرار بالتوجيه و الرقابة على مراعاة العمال للسلامة و الصحة المهنية .
  - ج-إبراز التوجيهات و الإرشادات و الملصقات الموضحة لمخاطر العمل و المهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى .

- د- نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية و الوقاية الصحية و العمل على إشراكهم في الدورات التدريبية و الندوات المتعلقة بهذه الجوانب .
- ٢٠ في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل و العمال 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 و أن صاحب العمل لم يقم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم .
- ٣- لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين له أن القرار كان تعسفيا .

## الباب العاشر

### تأمينات الخدمة

مادة(١١٩)أ:- على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لدية وتشمل

الرعاية مايلي :-

- ١- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل .
- ٢- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكنا .
- ٣- أن 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 الأصالة ناجمة عن العمل إن بسببه .
- ٤- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقا للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة .
- ٥- تشغيل معرض مؤهل في موقع العمل أو منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عامل .

٦- أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لدية إذا زاد عن مائة عامل في موقع العمل أو منطقتة .

٧- 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 المتخصصة .

ت-يجوز لأصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال .

ت- 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

ث- .يجوز 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 الطبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة .

مادة(١٢٠): ١- يستحق العامل عند أنتها خدمته معاشا شهريا أو مكافئة مقطوعة وفقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقا لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه افضل للعامل .

٢- إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية إن أي نظام خاص به وفقا لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافئة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافئة على أساس اجر أواخر شهر تقاضاه العامل .

٣- لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط إي جزء منها في كافة حالات إنهاء عقد العمل .

مادة ( ١٢١ ) : يتحمل صاحب العمل مالم يكن مؤمنا المسؤولية المادية طبقا لهذا القانون و قانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق لهذا العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تاذية العمل أو بسببه .

## الباب الحادي عشر

### تفتيش العمل

مادة ( ١٢٢ ) : يجري التفتيش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون و عليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات و البيانات التي تطلب منهم لأغراض التفتيش .

مادة ( ١٢٣ ) : يختص مفتشو العمل بمايلي :-

٠١ مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمة وعقوده وكل ما يصد عن الوزارة من قرارات وتوجيه إشعارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم مخالفات وطلب إزالتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيداً لآحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة .

٠٢ إعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعمة بالآراء و المقترحات التي تساعد على تلاقي أوجه القصور أن وجدت .

٠٣ المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لاحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها .

مادة ( ١٢٤ ) : ٠١ يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة و القرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء .

و المهندسين و الفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء .

٠٢ 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 .

٠٣ يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد وإجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة و الجهات المعنية الأخرى .



٤. يزود مفتشو العمل و مفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم و يجب عليهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم و ابرازها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

٥. تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الإشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها .

مادة ( ١٢٥ ) : يؤدى مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه اليمين التالية : -

(( أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة و إخلاص و حياد تام و أن لا أبوح بالأسرار المهنية الصناعية و التجارية التي أطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفتي )) .

مادة ( ١٢٦ ) : يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية :-

٠١ دخول العمل في أي وقت من ساعات العمل و الاطلاع علي سير الأعمال الجارية و فحص الوثائق و العقود و السجلات المتعلقة بالعمل و التأكد من عدم وجود مخالفات لاحكام تشريعات العمل و نظمة و لوائحه .

٠٢ اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لاتزيد على أسبوع و على الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي .

٠٣ أخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة و السلامة المهنية و الاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل و العمال حين القيام بمهام التفتيش .

٠٤ أخذ عينات من وقع العمل و الحصول على أية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش .

مادة ( ١٢٧ ) : ٠١ على الوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم أو بعد الانتهاء منها وفقاً لما تراه كفيلاً بتحقيق ذلك .

٠٢ عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجما عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى

المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وان تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك .

٣٠ يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مجافاة يقررها الوزير.

## الباب الثاني عشر

### منازعات العمل والإضراب المشروع

#### الفصل الأول

##### تسوية منازعات العمل

مادة ( ١٢٨ ) : يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال و العمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية و الجماعية .

مادة ( ١٢٩ ) : ٠١ على الطرفين المتنازعين أو ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية .

٠٢ إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين بحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الحالة .

مادة ( ١٣٠ ) : عندما لتسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق ل احد الطرفين رفعة إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة .

مادة (١٣١) :تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم أو أكثر على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي :-

٠١ ممثل عن الوزارة رئيسا

٠٢ ممثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية و الصناعية  
عضوا

٠٣ ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات  
عضوا

على أن تتوفر ممثلي أصحاب الأعمال و العمال الخبرة الكافية في شئون العمل

مادة ( ١٣٢ ) : تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي : -

أ- المنازعات و الخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال و العمال فيما يتعلق  
بتطبيق هذا القانون ونظمة ولوائحه وعقود العمل .

ب- المخالفات المحالة عليها و المتعلقة بالتنفيذ على منشآت العمل .

ج- المسائل الآخر التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

مادة (١٣٣) : للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا

تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وأجراء المعاينة بما في ذلك  
الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجب النظر في النزاع .

ويجوز للجنة أن تندب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل الخبرة

كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية .

مادة ( ١٣٤ ) : ٠١ تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها .

٠٢ تكون قرارات لجنة التحكيم مسببة وموقعة من جميع الأعضاء وللعضو

المعترض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار.

مادة ( ١٣٥ ) : ٠١ تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية:-

أ- الدعاوى لا تتجاوز قيمتها ثلاثون ألف ريال .

ب- الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .

ج- الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين .

٠٢ لا يجوز للجان التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية .

مادة ( ١٣٦ ) : ٠١ تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى

اللجان التحكيمية .

٠٢ يجب أن تكون الدعاوى المرفوعة موقعة من أخذ طرفي النزاع أو المفوضين بتمثيلهم قانونا .

٠٣ يطبق في شأن رفع الدعوى وإجراءات المرافعة الأحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون .

٠٤ تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة .

٠٥ لا تقبل الدعوى العمالية بعد مروراً لفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة .

مادة (١٣٧) : ١ - يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة أقصاها عشرة أيام من تاريخ رفع الدعوى .

٢ - على اللجان التحكيمية أن النظر في الدعوى المرفوعة أليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة .

مادة (١٣٨) : يحلف كل من رئيس وأعضاء لجنة التحكيم أمام الوزير بان يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والأمانة والحيادة وذلك قبل مباشرته لمهامه .

مادة (١٣٩) : ١ - إذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة فأن عليه أن يقدم عريضة استئناف التحكيمية بذلك إلى شعبة العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد عن شهر من تاريخ تبليغة بالقرار .

٢ - يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد عن خمسة عشرة يوماً من إيداع صحيفة الاستئناف  
٣ - على شعبة قضايا العمل أن تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ اول جلسة تعقدها للنظر في النزاع .

مادة (١٤٠) : تنشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى أمانة العاصمة وسائر المحافظات الجمهورية وفقاً للقانون السلطة القضائية شعبة تسمى ( شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي:-

١- الفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادرة من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقاً لهذا القانون .

٢ - أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون او تشريعات العمل الأخرى .

مادة (١٤١): 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 وفقا لاحكام الشريعة الإسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة .

مادة (١٤٢): لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التسوية أمام اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية أن يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه أضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي منهم .

مادة (١٤٣): إذا تصالح الخصوم أو توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم النزاع وجب عليهم إثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظورة أمامها النزاع وعلى هذه الجهة أن تحكم بعد التصديق على المحضر يجعله في قوة السند الواجب النفاذ .

## الفصل الثاني

### الإضراب المشروع

مادة (١٤٤): ١- لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل الأبعد صيرورة قرار النزاع نهائيا وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (١٣٩) من هذا القانون آدا كان صادرا من لجان التحكيم أو لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة أيام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار .

٢- يحظر على ممثلي العمال أو اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب أو أغراض سياسية .

مادة (١٤٥): مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية الدعوة إلى الإضراب أو ممارسة الإضراب إلا بتوفر الشروط الآتية :-

١- عرض مقترح ممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لأقل عن (٦٠%) من إجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (٢٥%) منهم على الإضراب بالاقتراح السري .

٢- لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعني وتوقيع ثلثي أعضائها عليا وحصول اللجنة النقابية او ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية .

٣- أن يكون موضوع النزاع يخص اكثر من ثلث عدد العمال لدى صاحب العمل .

٤- على الجنة النقابية أو ممثلي العمال القيام بأشعار صاحب العمل والوزارة أو مكتبها المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لاتقل عن ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له .

مادة (١٤٦): يمارس الإضراب في المنشأة سلميا وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من القانون وذلك على النحو التالي:-

١- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة أشعار باعتزام للجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متتالية سابقة على البدء في مباشرته .

٢- التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشآت ولفترة محدودة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يسري التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انقضاء أربعة أيام متتالية .

٣- التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة ولفترة محدودة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء أسبوع من التاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفة .

مادة (١٤٧): على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال إلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار جسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (١٤٤) .

مادة (١٤٨) : ١- لا تنقطع علامات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب .  
٢- لا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب مما رستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام هذا القانون .

مادة (١٤٩): مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ، ويعد في 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 المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو إحداث إضرار بالممتلكات .

مادة (١٥٠): ١- ينظم حد أدنى من الخدمة إجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توفيق العمل فيها أثناء الأضرار إلى تعريض حياة المواطنين أو منهم أو صحتهم للخطر أو قد ينجم عنه ارمه اقتصادية ، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص مايلي:-

- أ- المستشفيات والمستوصفان والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات
- ب- المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والاداعه والتلفزيون
- ج- المصالح المرتبة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية .
- د- أعمال النظافة والصحة البيئه .
- هـ - أعمال البنوك والمصارف .
- و - مواقع العمل في المطارات وموقع الشحن والتفريغ في الموانئ البريه والبحرية والجوية والجمارك
- ز- الأعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والأعمال المتعلقة بالمخبز .

ط- الأعمال المتصلة بحضائر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقل الأسماك .

ي- الخدمات المتصلة بالسجون .

٢- لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزيران يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد ادنى من الخدمة النجازيه أو المهن التي يحظر ممارسة الإضراب فيها .

٣- يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الاجباريه ويعد رفض العامل أليها خطأ جسميا يعاقب عليه وليعفى من المسؤولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سببا في ذلك .

### الباب الثالث عشر

#### المنظمات النقابية

مادة (١٥١): ١- للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام أليها طواعية بغيه مراعاة مصالح والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم .

٢- للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحريه كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثيرات عليها .

مادة (١٥٢): مع مراعاة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في الجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقا لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح والمفندة لهما

### الباب الرابع عشر

#### العقوبات

مادة (١٥٢) : تطبيق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب وذلك دون إخلال بأي عقوبة اشد منصوص عليها في أي قانون اخر .



مادة (١٥٤): يعاقب بغرامة لاتقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تجاوز (٢٠٠٠) عشرين ألف ريال كل من يخالف حكما من الأحكام الواردة في الأبواب ( الثانية . الرابع والخامس . الثامن . التاسع . الحادي عشر ) من هذا القانون .

مادة (١٥٥): يعاقب بغرامة لاتقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال كل صاحب عمل خالف حكما من الأحكام الواردة في الأبواب ( الثالث . التاسع . العاشر ) من هذا القانون وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالف .

مادة (١٥٦): ١- يعاقب بغرامة مآليه لاتقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفين ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة لتي تدعو أليها الوزارة أو مكتبها المختص وكذا جلسات اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل .

٢- يعاقب بغرمه مآليه لاتقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تزيد على (١٠٠٠٠) عشرة ألف ريال كل من زود اللجان التحكيمية أو الوزارة أو مكتبها المختص بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة عن موضوع النزاع أو تسبب في وقف إجراءات التسوية أو الوساطة بالعنف أو التهديد به .

٣- يعاقب بغرامه مآليه لاتقل عن (٥٠٠٠) خمسه ألف ريال ولا تزيد على (١٥٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الأضرار أو ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون أو مارس أعمال التهديد أو العنف بهدف عرقلة العمل .

٥- يعاقب بغرامة مالية لاتزيد على (١٥٠٠٠) خمسه عشر ألف ريال كل صاحب عمل أو من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين إضرابا مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحوز توقيع هذا العقوبة في وجوب عودة هولاء العمال إلى اعمالهم .

الباب الخمس عشر

أحكام ختامية

- مادة (١٥٧) : تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقا لاحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال أو ممثلهم أو أسرهم في حالة الوفاة .
- مادة (١٥٨): تسرى الأحكام بمنظمه لسلامه والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لاحكام قانون خدمه المدنية وأي قانون اخر .
- مادة (١٥٩): على أصحاب الأعمال المساهمة في أحاطه العمال وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وسائر الأحكام الاساسيه المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والمنظم والقرارات المنفذة له .
- مادة (١٦٠): يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقا لاحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير .
- مادة (١٦١): يصدر الوزير كافة الاتطمه والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما ليعتارض مع احكامه .
- مادة (١٦٢): يلغى قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٧٠م الصادر في صنعاء قانون العمل رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨م الصادر في عدن كما يلغى كل نص أو حكم يعارض مع احكم هذا القانون .
- مادة (١٦٣): يعمل بهذا القرار بقانون من تاريخ صدوره ويشير في الجريدة الرسميه .

صدر برئاسة الجمهورية - صنعاء

بتاريخ: ٨ / شوال / ١٤١٥هـ

الموافق: ٩ / مارس / ١٩٩٥م

الفريق / علي عبدالله صالح

رئيس الجمهورية

عبد العزيز عبد الغني

رئيس مجلس الوزراء