

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

المادة(1): تعدل المواد (24 ، 31 ، 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 اقامته في الجمهورية .

2- لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق 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 الاغراض .

مادة (31)

1. اذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لاي 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 الاصلي يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل اذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت 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 بتأدية الاجور وطريقة دفعها واوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد واية شروط يتفق 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 - تسري احكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد .

4 - ا . لا يجوز ابرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل وذلك بالنسبة للاعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي .

ب- 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 مدته عن المدة المقررة لانجاز العمل للاعمال 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 الاخلال بالامن او الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية او يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها او النظام العام او الآداب العامة .

مادة (33)

1. يجوز لاصحاب 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 صورته منه ومن وثائق الانضمام اليه .

2 - لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً الاً بعد مراجعته وقيدته لدى الوزارة او مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن باسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقيها للعقد . فاذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لاي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض امام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاعتراض .

3 - تقوم الوزارة او مكتبها المختص بالتاشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرا على العقود الجماعية من تعديل او اتمام او تجديد او انتهاء 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 لاي من طرفي العقد انهاءه شريطة ان يقوم الطرف الراغب في الانهاء باشعار الطرف الآخر كتابة في احدي الحالات التالية:

ا- اذا اخل احد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الاخرى .

ب- اذا انتهى العمل كلياً او جزئياً بصفة دائمة .

ج- اذا حدث تنقيص في عدد العمال لاسباب فنية واقتصادية وثبت ذلك .

د- اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوماً متصلة على ان يسبق انهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الاولى وسبعة ايام في الحالة الثانية .

هـ- 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)

1. اذا انهي العقد من قبل احد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الاجر او دفع اجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الاشعار .

- 2 - اذا رفض احد الطرفين استلام الاشعار بانهاء 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 :
- ا- ثلاثون يوماً للمشتغلين باجر شهري .
- ب- خمسة عشر يوماً للمشتغلين باجر نصف شهري .
- ج- اسبوع للمشتغلين 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 ثلاثين يوماً .
- 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 متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي .
- ب- اذا ولدت توام .

#### مادة (54)

تحدد اصناف وفئات ومقادير الاجور للاعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية :

- 1- طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات .
- 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 العقوبات المنصوص عليهما في البندين (1 ، 2) من المادة (93) من هذا القانون لاغياً بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويلزم صاحب العمل بازالتهما من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعلياً في نفس العام .
- 2 - لصاحب العمل ان يخفض او يلغي أي من العقوبات الاخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام .

#### مادة (97)

1. على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ مايلي :
- 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 ابلague بنتائج التحقيق .

#### مادة (98)

1. لصاحب العمل ان يوقف العامل شفويا مدة لا تزيد عن خمسة ايام لاغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً اذا طلبت لجنة التحقيق ذلك لما فيه مصلحة العمل او التحقيق .
- 2 - على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف :
  - أ- لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وانما هو اجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق .
  - ب- اعادة العامل الى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة .
  - ج- صرف الاجر المتبقي للعامل او المخصوم منه في حالة البراءة .
- 3 - يكون في حكم التوقيف 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 التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لاغراض 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 .

#### مادة (113)

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 .

#### مادة (124)

1- يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ احكام هذا القانون والانظمة والقرارات المنفذة له ، ويجوز الاستعانة بالاطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء .

- 2 - يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية او جماعية ، ويجب على كل مفتش المحافظة على اسرار المنشآت التي يطلعون 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 الاخرى .

4 - يزود مفتشو العمل ومفتشو الصحة والسلامة المهنية ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم وابرازها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

5 - تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها .

#### مادة (129)

1. على الطرفين المتنازعين او ممثلهما 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 تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع الى الوزارة او مكتبها 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 الدعاوى الناشئة عن الاخلال 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 .

#### مادة (135)

1. مع مراعاة قانون التحكيم تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :

أ- الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ستون ألف ريال .

ب- الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .

ج- الدعاوى المتعلقة بتغيير العاملين .

2 - لا يجوز للجان التحكيمية ان تحكم بعقوبة سالبه للحرية .

مادة (148)

1. لا تنقطع 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 للاضراب او الدعوة اليه اذا كان قد تم وفق احكام هذا القانون .

مادة (149)

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطا مهني جسيم يعاقب عليه ، ويعد في حكم ذلك كل فعل ياتي به العمال المضربون يكون من شأنه ان يمنع أي عمال آخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالملكات .

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 (20,000) عشرين الف ريال كل من يخالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس والسابع والثامن والتاسع والعاشر والحادي عشر) من هذا القانون .

مادة (156)

1. مع عدم الاخلال باي عقوبة اشد في أي قانون آخر يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) الف ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلستي الوساطة الاولى والثانية التي تدعو اليهما الوزارة او مكتبها 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 - يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000) الف ريال ولا تزيد على (10,000) عشرة آلاف ريال كل من زود اللجان التحكيمية او الوزارة او مكتبها 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 مشروعاً 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 .