

# قرار جمهوري بقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل

رئيس الجمهورية:-

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.

وبناء على عرض مجلس الوزراء.

وبعد موافقة مجلس الوزراء.

## الباب الأول: احكام عامة

المادة(1): يسمى هذا القانون قانون العمل .

المادة(2): يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة امام كل منها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك: -

- الجمهورية: الجمهورية اليمنية .

- الوزارة: وزارة التامينات والشئون الاجتماعية والعمل .

- الوزير: وزير التامينات والشئون الاجتماعية والعمل .

- الوزير المختص: الوزير الذي ياتي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق اختصاصه .

- اللجان التحكيمية: لجان التحكيم المشكلة على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل .

- ممثلي اصحاب العمل: الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية .

- ممثلي العمال: الاتحاد العام للنقابات او النقابة العامة المعنية .

- النقابة العامة: نقابة العمال ذات العلاقة .

- اللجنة النقابية: اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل .

- صاحب العمل: كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لاحكام هذا القانون .

- العامل: كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت ادارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء اجر ووفق عقد

مكتوب او غير مكتوب ، ويشمل ذلك الرجال والنساء و الاحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب .

- الاجر الاساسي: ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة ولا يدخل في ذلك المستحقات الاخرى من غير الاجر الاساسي ايا كان نوعها .

- الاجر الكامل: ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها .

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

- العمل العرضي: كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة انجازه عن اربعة اشهر .

- العمل الموسمي: كل عمل ينفذ بطبيعته او بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة اشهر متواصلة .
- الحدث: كل ذكر او انثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر .
- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محددة او الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .
- المادة(3): ا . تسري احكام هذا القانون على جميع اصحاب الاعمال والعمال الا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون .
- ب . لا يسري هذا القانون على الفئات التالية: -
- 1 . موظفو الجهاز الاداري للدولة والقطاع العام .
- 2 . شاغلي الوظائف القضائية و شاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي .
- 3 . الافراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والامنانية .
- 4 . الاجانب المعارون للعمل مع الدولة .
- 5 . الاجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية .
- 6 . الاجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تاشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التاشيرات السياسية الممنوحة لهم .
- 7 . العاملون في اعمال عرضية .
- 8 . الاشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلا بصورة كاملة ايا كانت درجة القرابة .
- 9 . خدم المنازل ومن في حكمهم .
- 10 . الاشخاص الذين يعملون في المراعي او الزراعة عدا: -
- ا . الاشخاص الذين يعملون في الشركات المؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشات التي تقوم بتصنيع او تسويق منتوجاتها .
- ب . الاشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة او اعمال الري الدائم .
- ج . الاشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي .
- المادة(4): يجوز تنظيم اوضاع بعض الفئات في الفقرات (7،9،10) من المادة (3) وفقا لاحكام هذا القانون وتطبيق بعض احكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير .
- المادة(5): العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او اللون او العقيدة او اللغة وتنظم الدولة بقدر الامكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني .
- المادة(6): تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات افضل تطبق على العمال افضل الاحكام الواردة في هذا القانون او في النظام الخاص .
- المادة(7): تكيف علاقات العمل وفق احكام هذا القانون بموجب الاسس التالية: -
- 1 . عدم جواز تنازل او ابراء اية حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل اذا كان ذلك مخالفا لاحكام هذا القانون .
- 2 . سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط افضل .
- 3 . سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون اذا كانت اصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الانقاص من شروط العمل وحقوقه وحتى ان كانت لا تقل عن الحد الادنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون .
- المادة(8): يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتيازاً على جميع اموال

صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة وتستوفى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

- المادة(9): تعتبر السنة في تطبيق احكام هذا القانون (365) يوما والشهر (30) يوما ما لم ينص على خلاف ذلك .
- المادة(10): اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل باي مستند محرر بلغة اجنبية ولو كان موثقا بتوقيع العامل وعندما يكون المستند محررا باللغة العربية وبلغة اجنبية فان المستند المحرر باللغة العربية هو وحدة الاساس في التفسير والتطبيق .
- المادة(11): 1- يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال واصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية: -
- ا . مشروعات قوانين ونظم العمل .
  - ب . السياسة العامة للاجور والحوافز واي مستحقات اخرى .
  - ج . التدريب والتاهيل المهني للعمال .
- 2- يحدد قرار مجلس الوزراء اسماء اعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه .

### الباب الثاني: قواعد التشغيل

- المادة(12): على صاحب العمل ان يقدم للوزارة او مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية: -
- 1- اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تاسيسها .
  - 2- طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها .
  - 3- اسم الشخص المسئول عن ادارة المنشأة .
  - 4- اي بيانات اخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص .
- المادة(13): 1- لكل قادر على العمل وراغب فيه ان يتقدم لقيده اسمه لدى الوزارة او اي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل اقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم اليها الطلبات القيام بقيدها في سجلات خاصة بارقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب دون مقابل شهادة قيد تثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الاخرى .
- 2- على الوزارة او اي من مكاتبها ترشيح المقيد لديه للاعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على ان تراعى اسبقية القيد .
- المادة(14): 1- على كل صاحب عمل ان يبلغ الوزارة او ايا من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلت او انشئت لديه ايا كان نوعها مع بيان كل منها والاجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة ايام من تاريخ خلوها او انشائها وعلى صاحب العمل خلال عشرة ايام من تاريخ مباشرة العامل لعمله ان يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي اصدرتها مرفقا بها بيان بتاريخه المباشرة للعمل والاجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها امام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة .
- 2- لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة او مكتبها المختص بالترشيح في الاعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقا لاحكام الفقرة السابقة ان يقوم بشغل هذه الاعمال من بين المتقدمين اليه والمتوافر فيهم شروط العمل على ان يبلغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الايام التالية لشغل هذه الاعمال .
- 3- تحدد بقرار من الوزير المنشآت واصحاب الاعمال الذين تسري بشأنهم احكام هذه المادة .
- المادة(15): يتولى اصحاب الاعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة او مكاتبها

بما لا يزيد عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ويتم التشغيل في الاعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم و امكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون .

المادة(16): يحظر على اي شخص طبيعي او اعتباري ممارسة مهنة تشغيل او توريد العمال لاي صاحب عمل .

المادة(17): يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والظروف والشروط و الاحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الاعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها .

المادة(18): تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمينيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية .

المادة(19): 1- لا يجوز للعامل غير اليمني ان يزاول عملا الا اذا كان حاصلا على ترخيص عمل رسمي من الوزارة او احد مكاتبها ، كما يمنح اي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني الا اذا كان حائزا على ذلك الترخيص .

2- تسري احكام هذه المادة على العمال غير اليمينيين العاملين في القطاعات غير المشمولة باحكام هذا القانون .

المادة(20): يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمينيين استيفاء الشروط التالية: -

1- حيازة ترخيص بالاقامة والعمل .

2- استيفاء شروط شغل المهنة وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة .

3- ان يزاول المهنة المرخص له بمزاولتها .

4- ان يكون حائزا على ترخيص مزاوله المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها .

5- ان يكون التشغيل في حرفة او مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية .

المادة(21): لا يجوز ان يزيد عدد العمال غير اليمينيين لدى صاحب العمل على 10% من اجمالي العمال اليمينيين

وللوزير ان يزيد او يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقا للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء .

المادة(22): ا . على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الاجانب ان يقدم طلبا للموافقة على استقدامهم وفقا للنموذج

الذي تحدده الوزارة على ان يتضمن الطلب البيانات التالية: -

1- اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي .

2- اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته الاصلي ووضعه العائلي .

3- نوع العمل الذي سيقوم العامل بتاديته ونوع عمله السابق .

4- المدة المتوقع استخدام العامل خلالها .

5- بيان ما اذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك مع ذكر تاريخ مغادرته واسبابها .

6- بيان مجموع عدد العمال الاجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي

سيعمل فيها العامل المطلوب استقدامه وعدد العمال اليمينيين العاملين لديه .

7- اية بيانات اخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص .

ب . يجب ان يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية: -

1 . شهادة من الوزارة او مكتبها المختص تفيد عدم توفر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الاجنبي من اجله .

2 . شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته مرفقه بترجمة معتمدة الى اللغة العربية اذا كانت محررة بلغة اجنبية .

3 . صورة من مشروع عقد العمل المزمع ابرامه مع العامل موضحا فيه مقدار الاجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحا كافيا .

- 4 . بيان بالمشاريع والاعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة .
  - 5 . اية وثائق او بيانات تطلبها الوزارة او مكتبها المختص .
- المادة(23): ا . على صاحب العمل ان يتقدم الى الوزارة او مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر .
- ب . على الوزارة او مكاتبها اكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقرة (ا) خلال فترة اسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد اقصى وفقا للقانون .
- المادة(24): 1- يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل اقامته في الجمهورية .
- 2- لا يكون العامل غير اليمني ملزما بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليها 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 .
- المادة(25): على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني ان يقوم بما يلي: -
- 1- ان يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال اسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل .
  - 2- تعيين نظير يمني للعامل غير يمني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على ان تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره .
  - 3- تبليغ الوزارة او مكتبها المختص فورا عن اية متغيرات في اوضاع العمال غير اليمنيين .
- المادة(26): يحظر تشغيل غير اليمنيين في احدى الحالات التالية: -
- 1- اذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه او بالحكم عليه قضائيا .
  - 2- اذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل او الجهاز الاداري او احدى مؤسساته .
  - 3- اذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل .
  - 4- اذا تحققت للوزارة امكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها .

### الباب الثالث: عقود العمل

#### الفصل الأول: تنظيم عقد العمل

- المادة(27): عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل تحت ادارة صاحب العمل و اشرافه مقابل اجر .
- المادة(28): عند توقيع عقد العمل يجوز اخضاع العامل لفترة اختبارية لا تزيد على ستة اشهر لدى نفس صاحب العمل وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار اكثر من مره في نفس المهنة .
- المادة(29): 1- تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين .
- 2- يعتبر عقد العمل ساريا لذات المدة السابقة اذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين .
- 3- تعتبر خدمة العامل مستمرة اثناء سريان عقد العمل دون ان يقطع تواصلها ما يتخللها من اجازات قانونية باجر او بدونه او اي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون .

المادة(30): 1- يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الاصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخه لمكتب الوزارة المختص وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد ، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل ان يثبت حقوقه بجميع طرق الاثبات .

2- يجب ان يحتوي عقد العمل بصورة اساسية على مقدار الاجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته .

3- يجوز للعامل ان يطلب من صاحب العمل ابصالا بما اودعه لديه من وثائق او مستندات او شهادات .

4- تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها .

5- يجب ان تكون الاجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخه منها للعامل .

المادة(31): 1- اذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لاي سبب من الاسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولا عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق الا اذا اتفق على خلاف ذلك .

2- اذا ابرم عقد العمل مقاول من الباطن فان صاحب العمل الاصيلي يعتبر مسؤولا بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل اذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك .

المادة(32): 1- يجب ان يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا وفقا للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية

المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتادية الاجور وطريقة دفعها واوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط

حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد واية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية او ممثلي العمال طبقا للتشريعات المعمول بها .

2- تقوم اللجنة النقابية او ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزما لجميع العمال ويكون باطلا اي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال .

3- تسري احكام عقد العمل الجماعي على العمال المنتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد .

4- ا . لا يجوز ابرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي 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 على 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 اي تعديلات او اضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام .

6- يقع باطلا كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الاخلال بالامن او الاضرار بمصلحة البلاد

الاقتصادية او يكون مخالفا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها او النظام العام او الآداب العامة .

المادة(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 بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجه الى موافقة المتعاقدين الاصيلين ويقدم طلب الانضمام الى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام .

3- لكل منظمة نقابية تكون طرفا في عقد عمل جماعي ان ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الاخلال بهذا العقد وذلك

- لمصلحة اي عضو من اعضائها دون حاجه الى توكيل منه بذلك .
- ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمته النقابية .
- المادة(34): 1- يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ونسخه للوزارة وللعمال ان يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام اليه .
- 2- لا يكون عقد العمل الجماعي ملزما الا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة او مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن باسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تلقيها للعقد فاذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذا ويجوز لاي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض امام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوما 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 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 .

### الفصل الثاني: انتهاء عقد العمل

- المادة(35): اولاً: يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد من جانبه بدون اشعار كتابي او تحمل الاجر المقرر عن فترة الانذار في الحالات التالية: -
- ا- اذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته او قدم شهادات او وثائق مزورة .
- ب- اذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف او الامانة او الآداب العامة بحكم قضائي بات .
- ج- اذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر او تحت تاثير مادة مخدرة .
- د- اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او من يمثله او رئيسة المباشر اثناء العمل او بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون او وقع منه اعتداء جسماني على احد العالمين الآخرين في مكان العمل او بسببه .
- هـ- اذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل اثناء الفترة الاختبارية .
- و- اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية و اربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- ز- اذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم انذاره كتابة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل .
- ح- اذا لم يقم العامل بتادية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل .
- ط- اذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك .
- ي- اذا افشى العامل اسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه او تلك التي يطلع عليها بحكم عمله .
- ك- اذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لاحكام الفصل الاول من الباب الثاني عشر من هذا القانون او في حالة عدم التزام العمال باحكام هذا القانون .
- ثانياً: يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون ان يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في احدى الحالات التالية:
- 

- ا- اذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل .
- ب- اذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله امر مخرلاً بالآداب نحو العامل او احد افراد أسرته .

- ج- اذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل .
- د- اذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يتم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها .
- هـ- اذا لم يتم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل .
- و- اذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهريا دون موافقته .
- ثالثا: يجوز انتهاء العقد بدون سابق اشعار لاي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية:
- ا- اذا اتفق الطرفان كتابة على انتهاء العقد .
- ب- اذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنا باستمرار علاقة العمل الفعلية .
- ج- اذا صدر حكم بات بانتهاء العقد .
- د- اذا توفي العامل .

المادة(36): يجوز لاي من طرفي العقد انهاءه شريطة ان يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في احدى الحالات التالية: -

- ا- اذا اخل احد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الاخرى .
- ب- اذا انتهى العمل كليا او جزئيا بصفة دائمة .
- ج- اذا حدث تنقيص في عدد العمال لاسباب فنية واقتصادية .
- د- اذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من ثلاثين يوما متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوما متصلة على ان يسبق انتهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الاولى وسبعة ايام في الحالة الثانية .
- هـ- اذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل .
- و- اذا اصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة .
- المادة(37): لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية: -
- 1- اثناء تمتع العامل باي اجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له .
- 2- عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على الا تتجاوز مدة النظر في النزاع اربعة اشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة اخرى تستدعي الفصل .
- 3- اثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية .
- المادة(38): 1- اذا انتهى العقد من قبل احد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انتهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الاجر او دفع اجر تلك الفترة كاملا بدلا من الاشعار .

- 2- اذا رفض احد الطرفين استلام الاشعار بانتهاء 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 يوما للمشتغلين باجر شهري .
- ب . خمسة عشر يوما 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 الاشعار تتم على اساس ثلاثين يوما .

المادة(39): يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب انتهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية او اذا تم انتهاء العقد وفقا لاحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (35) وذلك بالاضافة الى ما يستحقه من اجر مقرر عن فترة الاشعار وسائر المستحقات الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له وفي جميع الاحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة ستة اشهر .

المادة(40): اذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده او تمديده فان مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد اقصى لا تتجاوز ثلاثة اشهر وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبه لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته .

المادة(41): على صاحب العمل ان يمنح العامل مجانا عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقته بالعمل تتضمن بيانا بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الاجر الذي كان يتقاضاه .

## الباب الرابع: تنظيم عمل النساء و الاحداث

### الفصل الأول: تنظيم عمل النساء

المادة(42): تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون اي تمييز كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي و الاجور والتدريب والتاهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل او المهنة .

المادة(43): 1- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات اذا كانت حامل في شهرها السادس او اذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس ويجوز تخفيض هذه المدة لاسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد .

2- يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء اجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس .

المادة(44): لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل اضافية اعتبارا من الشهر السادس للحمل وخلال الستة اشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها باجازة الوضع .

المادة(45): 1- يحق للعاملة الحامل ان تحصل على اجازة وضع باجر كامل مدتها ستين يوما .

2- لا يجوز باي حال من الاحوال تشغيل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع .

3- تعطى العاملة الحامل عشرين يوما اضافية الى الايام المذكور في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين: -

ا . اذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي .

ب . اذا ولدت توام .

المادة(46): ا . يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الاعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة .

ب . لا يجوز تشغيل النساء ليلا الا في شهر رمضان وفي تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

المادة(47): على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل ان يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء .

### الفصل الثاني: تنظيم عمل الاحداث

المادة(48): 1- لا يجوز ان تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم او 42 ساعة في الاسبوع وتوزع

ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحه باجر كامل .

- 2- يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب ان لا يعمل الحدث عمل متواصل اكثر من اربع ساعات .
- 3- يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل اضافية او في اعمال ليلية عدا تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير .
- 4- تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال اوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية .
- 5- لا يجوز تشغيل الحدث في اوقات الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية و الاجازات الاخرى .
- المادة(49): 1- لا يجوز تشغيل الحدث الا بموافقة ولي امره و اشعار مكتب الوزارة المختص بذلك .
- 2- لا يجوز تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران .
- 3- على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وامنه للاحداث وفقا للشروط والاوزاع التي يحددها الوزير .
- 4- يحظر تشغيل الحدث في الاعمال الشاقة والصناعات الضارة والاعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الاعمال والصناعات بقرار منه .
- المادة(50): 1- يستحق الحدث اجازة سنوية قدرها ثلاثون يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية .
- 2- على صاحب العمل ان يمنح الحدث اجازته السنوية في موعدها المحدد كاملة .
- 3- لا يجوز للحدث او ولي امره ان يتنازل عن الاجازة السنوية او اي جزء منها مقابل تعويض او بدونه .
- المادة(51): على صاحب العمل الذي يستخدم احداث ان يقوم بما يلي: -
- 1- ان يضع سجلا بالاحداث واوزاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي امره وتاريخ مباشرة العمل ومحل اقامته وايه بيانات اخرى تقررها الوزارة .
- 2- ان يقوم باجراء الفحص الطبي الاولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وان يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية .
- 3- ان يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الاحداث .
- المادة(52): يلزم صاحب العمل ان يقدم للحدث اجرا عادلا مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ان لا يقل عن ثلثي الحد الادنى لاجر المهنة في كافة الاحوال وان يسلم هذا الاجر الى الحدث نفسه ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل ان يحدد بقرار منه مستويات الحد الادنى للاجر لبعض المهن والاعمال التي يعمل فيها الاحداث .
- المادة(53): يستثنى من احكام هذا الفصل الاحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت اشراف رب الاسرة وعلى ان يتم العمل في هذه الاحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة .

## الباب الخامس: الأجر والبدايات

### الفصل الأول: الأجر

- المادة(54): تحدد اصناف وفئات الاجور للاعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقا 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 .
- المادة(55): 1- لا يجوز ان يقل الحد الأدنى لاجر العامل الحد الأدنى للاجور في الجهاز الاداري للدولة .
- 2- لا يجوز ان يقل متوسط الاجر اليومي للعامل على اساس الانتاج او القطعة عن الحد الأدنى المقرر للاجر اليومي للمهنة او الصناعة ويحسب الاجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى اجره بالشهر او الاسبوع او باليوم على اساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من اجور عن ايام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الاخيرة او خلال مدة عمله اذا كانت اقل من سنة .
- المادة(56): تحتسب اجور ساعات العمل الاضافي وفقا للمعدلات التالية: -
- ا . الساعة بساعة ونصف من الاجر الاساسي عن ساعات العمل الاضافية خلال ايام العمل العادية .
- ب . الساعة بساعتين من الاجر الاساسي من ساعات العمل الاضافية اثناء الليل ويوم الراحة الاسبوعية وايام العطل والاجازات الرسمية مضافا الى ما يستحقه من اجر عن تلك العطل .
- المادة(57): 1- يستحق العامل بدلا قدره 15% من الاجر الاساسي اضافة الى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا .
- 2- يستحق العامل بدلا قدره 10% من الاجر الاساسي اضافة الى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات .
- 3- يكون العامل مستحقا لبدل العمل الليلي او لبدل عمل بالنوبات اذا عمل لمدة تزيد على عشرة ايام متصلة او منقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات .
- المادة(58): يستحق العامل اجره الاساسي خلال التحاقه بدوره تدريبيية او تاهيلية داخل الجمهورية او خارجها يعتمدها صاحب العمل .
- المادة(59): مع مراعاة احكام المادتين (99) ، (100) من هذا القانون يستحق العامل اجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة ان لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن 50% من اجره الاساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الاجر الكامل حال التاكيد من براءته ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة ادانة العامل بحكم بات .
- المادة(60): لا يجوز نقل العامل المشتغل على اساس دفع الاجر الشهري الى سلك العمال الذين تحتسب اجورهم على اساس الاسبوع او اليوم او الساعة او الانتاج او القطعة الا بعد موافقته .
- المادة(61): تدفع الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانونا وفي احد ايام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي: -
- 1- تدفع مره في الشهر للمشتغلين باجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي .
- 2- تدفع مره في كل نصف شهر للمشتغلين باجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر .
- 3- تدفع مره كل اسبوع على الاقل للمشتغلين على اساس العمل بالساعة او اليوم او الاسبوع .
- 4- تدفع الاجور للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين .
- المادة(62): لا يجوز لصاحب العمل ان يفرض اي قيد على حرية تصرف العامل باجره او ان يلزم العمال بشراء اشياء من انتاجه او من اماكن محددة .
- المادة(63): لا يجوز الحجز على الاجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون الا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن

- هناك اتفاق بين صاحب العمل والعمال خلافا لذلك .
- المادة(64): مع مراعاة المادة (99) لا يجوز ان يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضا عما يكون قد سببه من اضرار او خسائر مادية لصاحب العمل عن 25% من اجره الاساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجما عن تقصير او اهمال .
- المادة(65): يؤدي الاجر في اليوم التالي من انتهاء العقد وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الاجر المستحق خلال ستة ايام من تاريخ ترك العمل .
- المادة(66): 1- على صاحب العمل ان يضع المستندات اللازمة لدفع الاجور وتوضح فيها تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الاجر المدفوع ويجب ان تكون هذه المستندات خالية من اي فراغ او شطب او تحشيه .
- 2- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الاجر الا بتوقيع العامل او ببصمته في المستند على مستحقاته من الاجر وملحقاته سواء ورد ذكرها او لم يرد في المستند الموقع عليه .
- المادة(67): 1- تستحق المرأة العاملة اجر مساويا لاجر الرجل العامل اذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته .
- 2- على اصحاب الاعمال ان يساوا بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة .

### الفصل الثاني: البدلات

- المادة(68): اذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية او خارجها فانه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيلية او انتقاله او اقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات .
- المادة(69): على كل صاحب عمل ان يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال اقامتهم او من مركز تجمع معين الى اماكن العمل او يصرف لهم بدلا نقديا عنها .
- المادة(70): يجب على صاحب العمل توفير المساكن و الاغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير .

### الباب السادس: أوقات العمل والراحة والإجازات

#### الفصل الأول: تنظيم أوقات العمل

- المادة(71): 1- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم او ثمانية و اربعين ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل .
- 2- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم او ستة وثلاثون ساعة في الاسبوع .
- 3- يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة او ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والاعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال واصحاب الاعمال .

4- يجب ان تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة او اكثر للراحة بما في ذلك اداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ان لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل .

المادة(72): اذا حضر العامل الى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك اسباب ترجع الى صاحب العمل اعتبر انه قد ادى عملا فعليا .

المادة(73): 1- يعتبر العمل ليليا اذا تم بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحا ولا يجوز تشغيل العامل عملا ليليا متواصلا لاكثر من شهر .

2- يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي .

المادة(74): 1- يجوز تشغيل العامل في اوقات الراحة اليومية والاسبوعية والعطل الرسمية اذا اقتضت الضرورة زيادة الانتاج او تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث او اتقائها او صيانة وسائل العمل او الانتاج او تلبية المصلحة العامة للمجتمع .

2- يجب ان لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية او الاضافيه على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد .  
المادة(75): 1- مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافيه تعويضا باوقات راحة مدفوعة الاجر حسب المعدلات التالية: -  
ا . مرة ونصف في ايام العمل العادية .

ب . مرتين في حالة العمل الليلي الاضافي .

2- على صاحب العمل ان يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الاسبوعية وايام العطل و الاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر .

المادة(76): على صاحب العمل ان يضع على الابواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولا ببيان الاغلاق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة و الاجازات .

### الفصل الثاني: تنظيم الإجازات

المادة(77): يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم آخر من ايام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم اذا اقتضت ضرورة العمل ذلك .

المادة(78): يستحق العامل اجازته باجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقا للقوانين المعمول بها .

المادة(79): 1- يستحق العامل اجازة لا تقل عن ثلاثين يوما باجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر .

2- لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاجازات والعطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته .

3- لا يجوز ان تقل الاجازة الممنوحة للعامل من حساب اجازته السنوية عن يومين على الاقل في المره الواحده .

4- على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنويا غير انه يجوز لاسباب تتعلق بمصلحة احد الطرفين ان يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي .

5- يستمر العمل بنسب ومعدلات الاجازة المكتسبه للعاملين بالشروط الافضل .

6- لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية مقابل تعويض نقدي .

7- يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الاجازة لبعض المهن وفئات العمال .

المادة(80): 1- يستحق العامل عند مرضه اجازة مرضية متصلة او منقطعة بالنسب والمعدلات التالية: -

- ا . اجازة مرضية باجر كامل في الشهرين الاول والثاني من المرض .
  - ب . اجازة مرضية بنسبة 85% من الاجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض .
  - ج . اجازة مرضية بنسبة 75% من الاجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض .
  - د . اجازة مرضية بنسبة 50% من الاجر في الشهرين السابع والثامن من المرض .
- 2- للعامل ان يستفيد من رصيد الاجازات السنوية الى جانب ما يستحقه من اجازات مرضية فاذا استنفذت جميعها منح العامل اجازة بدون اجر حتى يتمثل للشفاء او تثبت عدم ليقاته الصحية من قبل الجهات المختصة .
- 3- يكون في حكم الاجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

المادة(81): ا . يشترط لمنح الاجازة المرضية ما يلي: -

- 1- ان تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد اليه صاحب العمل بعلاج العمال او من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك .
- 2- ان تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل الى طبيب او مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه .
- 3- ان تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في اي مكان او من المستشفيات الاخرى في المنطقة التي يندب او ينقل اليها العامل او يقضي اجازته السنوية فيها .
- ب . يجوز لصاحب العمل في حالة منح الاجازة المرضية للعامل من قبل العيادات او المؤسسات الطبية الخاصة ان يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة .

المادة(82): 1- يجوز لصاحب العمل اعتماد الاجازة المرضية وعدم احتسابها من الاجازة السنوية في حالة مرض العامل اثناء الاجازة .

- 2- تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لاحكام الفقرة السابقة .
  - 3- لصاحب العمل ان يطلب اعتماد الاجازة من جهة طبية او من الطبيب المعتمد لديه اذا تجاوزت عشرة ايام فاكثر .
- المادة(83): 1- يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني او اصابة اثناء تادية عمله او بسببه اجازة مرضية باجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يثبت في حالته الصحية وفقا لقانون التامينات الاجتماعية .
- 2- يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وامكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال واصحاب الاعمال .

المادة(84): لكل عامل امضى في خدمة صاحب العمل اربع سنوات خدمة فعلية الحق في اجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوما لاداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الاضحى وتكون هذه الاجازة مره واحد طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من ان هذه الاجازة قد استخدمت للغرض ذاته .

- المادة(85): يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل اجازة عارضه مدفوعة الاجر لا تزيد على عشرة ايام في العام .
- المادة(86): يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل بناء على طلبه اجازة بدون اجر للسباب والظروف التي يقدرها .
- المادة(87): تستحق المرأة العاملة اجازة مدفوعة الاجر لمدة اربعين يوما في حالة وفاة الزوج بيدها احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوما لتكملة فترة العدة اذا رغبت في ذلك .
- المادة(88): يحظر على العامل ممارسة اي عمل باجر اثناء تمتعه باي اجازة من الاجازات المدفوعة الاجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل اثناء الاجازة ان يسترد ما اداه من اجر عنها شريطة ان لا يؤدي ذلك الى انتهاء خدمة العامل .

## الباب السابع: نظام العمل والجزاءات

### الفصل الأول: الواجبات

- المادة(89): يلزم صاحب العمل من خلال ادارته بتحقيق ما يلي: -
- 1- توفير ظروف وشروط وضمانات و احتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده .
  - 2- توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفائتهم وبحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة اي عامل الى مهنة اخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته الا بموافقته .
  - 3- وضع برامج لتدريب واعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية امام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي .
  - 4- الامتناع عن الاساءة الى شخص العامل وكرامته .
  - 5- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الاوضاع والشروط التي تحددها الوزارة .
  - 6- اعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وابرازها في مكان ظاهر عند صدورها .
  - 7- التقيد باحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الامور المتعلقة بالعمل .
  - 8- التأكد من ان العامل المراد تشغيله قد اخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق او انه لم يسبق له العمل .
  - 9- اشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي الى تطوير العمل وزيادة الانتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعو اليها .
- المادة(90): يجب على العامل ان يلتزم بتحقيق الآتي: -
- 1- اداء العمل بجدية وامانة وانتظام وان يخصص كامل وقت العمل لاداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل او من ينوب عنه او رئيسة في العمل .
  - 2- العمل على تنمية الانتاج وصيانة ادواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات .
  - 3- التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه .
  - 4- المواظبة في العمل واحترام مواعيده .
  - 5- العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفائته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الاخرين من زملائه في العمل .
  - 6- صيانة ممتلكات العمل من الآلات والادوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعة تحت تصرفه وان يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من ادوات او مواد اوليه غير مستهلكه .
  - 7- المحافظة على اسرار العمل .
  - 8- تقديم العون والمساعدة باخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل او مقر العمل او الانتاج .
  - 9- الاستخدام الامثل لوسائل العمل والانتاج الموضوعة تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الاموال والمواد الاخرى .
  - 10- التقدم لاجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك .

### الفصل الثاني: الجزاءات

المادة(91): يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملا فاكثرا ان يضع لائحة بالجزاء وشروط توقيعها او تطبيقها على ان يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرا عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية او ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة او مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها فاذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة او مكاتبها او الاعتراض عليها كتابيا اصبحت نافذة .

المادة(92): 1- تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشد بها اصحاب الاعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم .

2- على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال او اكثر ان يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة وخصوصية النشاط الذي يقوم به ومع مراعاة ما يلي: -

- ا . ان تتضمن انواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات .
- ب . بيان اجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق العقوبة .
- ج . توضيح اجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار .

3- يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالا يقل عددهم عن عشرة عمال ان يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقا للاحكام المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة(93): يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون او في عقد العمل ان يوقع بحقه احدى العقوبات التالية: -

1- لفت النظر الكتابي .

2- الانذار الكتابي .

3- الخصم من الاجر بما لا يزيد على 20% من الاجر الاساسي .

4- الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الاخرى .

المادة(94): 1- يجوز لصاحب العمل ان يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة السابقة بدون ان يستوجب ذلك تحقيق اداري اما العقوبات الاخرى فلا تطبق الا بعد اجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (96) من هذا القانون .

2- على صاحب العمل قبل توقيع اي عقوبة ان يراعي الآتي: -

ا . تناسب العقوبة مع حجم المخالفة .

ب . الظروف المحيطة بالعامل ومدى انتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق ان اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل .

3- لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع بحق العامل اي عقوبة في الحالات الآتية: -

ا . بعد انقضاء خمسة عشر يوما على اكتشاف المخالفة .

ب . اذا لم تثبت ادانة العامل من التهم المنسوب اليه جنائيا او اداريا .

ج . اذا لم تكن المخالفة وارادة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات .

4- لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (93) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل .

المادة(95): 1- يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة (93) من هذا القانون لاغيا بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويجوز لصاحب العمل ازلتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس

العام .

2- لصاحب العمل ان يخفض او يلغي اي من العقوبات الاخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام .

المادة(96): على صاحب العمل عندما تستوجب جسامة المخالفة تطبيق احدى العقوبات المنصوص عليها في البندين

(4،3) من المادة (93) من هذا القانون ان يجري تحقيقا اداريا مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة

النقابية في موقع العمل او ممثل عن العمال اذا لم تكن هناك لجنة نقابية .

المادة(97): 1- على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي: -

ا . القيام بالتحقيق خلال فترة اقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة .

ب . انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لا تزيد على شهر .

ج . الاستماع الى اقوال العامل ودفاعه عن نفسه والى اقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم .

د . اجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه .

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

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 .

المادة(98): 1- لصاحب العمل ان يوقف العامل شفويا مدة لا تزيد عن خمسة ايام لاغراض التحقيق ويجوز لصاحب

العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابيا مدة لا تزيد على ثلاثين يوما عندما تستدعي مصلحة العمل او التحقيق ذلك .

2- على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف: -

ا . 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 شريطة الا تزيد الفترة على ثلاثة

اشهر .

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 بسبب ذلك الا اذا حكم عليه بالادانة .

المادة(99): يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضا عن اي اضرار في وسائل

العمل والانتاج الناشئة عن تقصير او اهمال من قبل العمال شريطة ان يبلغ الوزارة او مكتبها المختص والجهات المعنية

بذلك الضرر خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه .

المادة(100): يجوز لصاحب العمل ان يوقف العمل كليا او جزئيا او ان يعدل في حجم المنشأة او نشاطها بعد ابلاغ

الوزارة او مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لديه والاستغناء عنهم .

المادة(101): 1- على صاحب العمل تبليغ الوزارة او مكتبها المختص واي جهة معنية اخرى في حالة التوقف كليا او

جزئيا عن العمل او عند مزاوله النشاط الموقوف .

2- يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لديه او الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئيا او كليا .

3- يلتزم صاحب العمل في حالة اعادة نشاطه الموقوف اعطاء الاولوية للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء بشرط

تقديمهم طلب للتشغيل لديه خلال فترة اقصاها شهر من تاريخ اعلان اعادة مزاوله النشاط مع ابلاغ الوزارة او مكتبها

المختص بذلك .

المادة(102): يحق للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء التظلم امام لجنة التحكيم المختصة اذا تبين لهم ان اجراء صاحب العمل كان مجحفا ويهدف الى احلال عمال آخرين بدلا عنهم .

المادة(103): اذا توقف العمل لفترة مؤقتة لاسباب تعود الى صاحب العمل فان عقد العمل يبقى ساريا مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال اجرا كاملا خلال تلك الفترة .

## الباب الثامن: التدريب

### الفصل الأول: التدريب المهني

المادة(104): يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية او تطبيقية او كلاهما لاكتساب المهارات في اي مهنة او صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال اثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية .

المادة(105): 1- لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقا للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وباحدى الوسائل التالية: -

ا- التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار .

ب- المشاركة في انشاء مركز للتدريب مع اصحاب اعمال آخرين يمارسون نشاطا مماثلا لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار .

ج- 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 اجور جميع العمال .

2- يلتزم العامل المتدرب بان يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التي قضاه في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة اذا كان التدريب خارج الجمهورية ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب او بعضها اذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب .

المادة(106): تنظم الوزارة شؤون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي: -

- 1 . ا- الاشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها .
  - 2- تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه .
  - 3- الاشراف على وضع برامج التدريب والاختبار .
  - 4- تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته .
  - 5- تحديد الاحتياجات من المتدربين واعداد وتاهيل 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 اقصى استفادة من امكانياتها التدريبية .
  - 8- وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع جريحي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .
- ب . الاشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة باحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية .

المادة(107): للوزير ان يقرر انشاء معاهد او مراكز للتدريب المهني وفقا لما يراه مناسبا ويحدد القرار الصادر فيه كافة

الاحكام اللازمة لحسن سير هذه المعاهد والمراكز ويجوز لاي صاحب عمل انشاء معهد او مركز تدريب ضمن نشاطه شريطه اخطار الوزارة بذلك .

- المادة(108): للوزير وفقاً للامكانيات التدريبية المتاحة ان يحدد شروط مشاركة اصحاب الاعمال بتدريب واعادة تاهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لاغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للامكانيات التدريبية المتاحة .
- المادة(109): 1- للوزير ان يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام بها وشروطها والجهات القائمة عليها .
- 2- للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة او الخدمة ان يحصل على شهادة اثبات بذلك .

### الفصل الثاني: التلمذة المهنية

- المادة(110): يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل باجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة لشخص يماني بقصد اكسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة او الصنعة خلال فترة زمنية محددة .
- المادة(111): 1- يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافاة التلميذ اثناء فترة التدريب .
- 2- يجب ان يبرم العقد بين صاحب العمل وولي امر التلميذ المهني اذا كان التلميذ المهني حدثاً .
- 3- ا . لصاحب العمل ان ينهي العقد اذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم تتحقق امكانية تعليمه في مهنة اخرى لدى صاحب العمل .
- ب . للتلميذ المهني ان ينهي العقد بارادته المنفردة بشرط ان لا يكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب .
- ج . اذا انهي العقد من احد طرفيه بخلاف الشروط والاوزاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الاخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك .
- المادة(112): ا . تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة او الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية اذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .
- ب . على صاحب العمل عند انتهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية ان يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة وان تصادق الوزارة او احد مكاتبها على ذلك .

### الباب التاسع: السلامة والصحة المهنية

- المادة(113): على صاحب العمل عند تشغيل اي منشأة جدية ان يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية .
- المادة(114): على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية: -
- 1 . حفظ موقع العمل في حالة صحية وامونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية .
  - 2 . تهوية اماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقرها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية .
  - 3 . اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن اي غاز او غبار او دخان او اية نفايات او عوادم للصناعة .
  - 4 . اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الاجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في

ذلك مخاطر الانهيار .

- 5 . اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر و الاضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .
  - 6 . اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاعة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة او الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار .
  - 7 . تشييد دورات للمياه في اماكن يسهل الوصول اليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .
  - 8 . توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها .
  - 9 . اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في اي وقت .
  - 10 . مسك سجل لحوادث العمل و امراض المهنة وابلغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل و الامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها .
- المادة(115): على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الاخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز ان يخصم من اجورهم اية مبالغ لقاء ما يلي :-

- 1 . توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للاصابات والامراض المهنية .
- 2 . ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .
- 3 . ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي اي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

4 . توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل .

المادة(116): تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية: -

- ا- تقديم المشورة والنصح لاصحاب الاعمال في مجال السلامة المهنية .
  - ب- تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث .
  - ج- تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين اقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت .
  - د- تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث .
  - هـ- المساعدة في تصميم الوسائل الايضاحية في مجال السلامة المهنية .
- و- دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الاصابات والامراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها .
- ز- تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث والاصابات المهنية .
- المادة(117): 1- 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 .
- 2- يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها على ان تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها والقواعد المنظمة لعملها .

المادة(118): 1- على صاحب العمل القيام بما يلي: -

- ا- ارشاد واحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها اثناء العمل .
- ب- القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية .

ج- ابراز التوجيهات والارشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة و اساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الاخرى .

د- نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب .

2- في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار امر من الوزير بايقاف الالة مصدر الخطر لمدة اسبوع حتى تزال اسباب الخطر وعلى الوزير احالة الامر الى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الايقاف الجزئي او طلب الايقاف الكلي ، اذا تبين بقاء الخطر وان صاحب العمل لم يقم بازالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم .

3- لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالاييقاف الجزئي او الكلي اذا تبين له ان القرار كان تعسفيا .

### الباب العاشر: تأمينات الخدمة

المادة(119): ا . على صاحب العمل ان يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي: -

- 1- اجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل .
  - 2- نقل العامل الى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكنا .
  - 3- ان يوفر العمل المناسب للعامل ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وامكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية اذا كان المرض ناجما عن المهنة او كانت الاصابة ناجمة عن العمل او بسببه .
  - 4- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقا للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة .
  - 5- تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل او منطقتة اذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عامل .
  - 6- ان يعهد الى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه اذا زاد عددهم عن مائة عامل في موقع العمل او منطقتة .
  - 7- ان يؤمن حفظ الاوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم اليه من قبله وللعامل ان يحصل على صورة من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة الى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة .
- ب . يجوز لاصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة ان يعهدوا الى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال .

ج . للوزير ان يلزم اصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل او ان يعهدوا بعلاجهم الى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة او الشاقة .

المادة(120): 1- يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشا شهريا او مكافاة مقطوعة وفقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية او وفقا لاي نظام خاص اخر اذا كانت شروطه افضل للعامل .

2- اذا لم يكن العامل مشمولا باحكام قانون التأمينات الاجتماعية او اي نظام خاص به وفقا لاحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافاة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الاقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافاة على اساس اجر اخر شهر تقاضاه العامل .

3- لا يجوز باي حال من الاحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة او اسقاط اي جزء منها في كافة حالات انتهاء عقد العمل .

المادة(121): يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمنا المسؤولية المادية طبقا لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من امراض مهنية او اصابات اثناء تادية العمل او بسببه .

## الباب الحادي عشر: تفتيش العمل

المادة(122): يجرى التفتيش على جميع القطاعات واصحاب الاعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لاغراض التفتيش .

المادة(123): يختص مفتشو العمل بما يلي: -

1- مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه اشعارات كتابية لاصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب ازلتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيدا لاحالتها الى اللجنة التحكيمية المختصة .

2- اعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعمة بالاراء والمقترحات التي تساعد على تلافي اوجه القصور ان وجدت .

3- المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال واصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لاحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها .

المادة(124): 1- يجرى 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 قائما حتى بعد تركهم الخدمة .

3- يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد و اجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية الى الوزارة والجهات المعنية الاخرى .

4- يزود مفتشوا العمل ومفتشو وزارة الصحة 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 .

المادة(125): يؤدي مفتشوا العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم امام الوزير او من يفوضه اليمين التالية: -

( اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبات وظيفتي بكل امانة واخلاص وحياد تام وان لا ابوح بالاسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها اثناء ممارستي لوظيفتي ) .

المادة(126): يتمتع مفتشوا العمل بالصلاحيات الآتية: -

1- دخول اماكن العمل في اي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الاعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لاحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه .

2- اتخاذ الاجراءات الاحتياطية في توقيف الالة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على اسبوع وعلى الوزير الاحالة الى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة او طلب الايقاف الكلي .

3- اخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش .

4- اخذ عينات من موقع العمل والحصول على اية وثائق او صور منها يتطلبها التفتيش .

المادة(127): 1- على الوزارة ان توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل اثناء ممارستهم لمهامهم او بعد الانتهاء منها وفقا لما تراه كفيلا بتحقيق ذلك .

2- عند تعرض مفتشي العمل لاي اعتداء او ضرر جسدي او معنوي ناجما عن تاديتهم لمهام التفتيش على الوزارة ان

تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى الى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وان تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك .

3- يستحق مفتشوا العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقرها الوزير .

## الباب الثاني عشر: منازعات العمل والإضراب المشروع

### الفصل الأول: تسوية منازعات العمل

المادة(128): يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين اصحاب الاعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق احكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الاخرى وعقود العمل الفردية والجماعية .

المادة(129): 1- على الطرفين المتنازعين او ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا 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 .

المادة(130): عندما لا تسفر الوساطة الى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لاحد الطرفين رفعه الى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة اقصاها اسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة .

المادة(131): تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم او اكثر على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي: -

1- ممثل عن الوزارة رئيسا

2- ممثل عن اصحاب العمل يرشحه الاتحاد

العام للغرف التجارية والصناعية عضوا

3- ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات عضوا

على ان تتوفر في ممثلي اصحاب الاعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل .

المادة(132): تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي: -

ا . المنازعات والخلافات الناشئة بين اصحاب الاعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل .

ب . المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل .

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

المادة(133): للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة باحضار اي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد

تحليفهم اليمين القانونية واجراء المعاينة بما في ذلك الدخول الى اي مكان من اماكن العمل يستوجبه النظر في النزاع،

ويجوز للجنة ان تندب احد اعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة باهل الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع

المستندات او اي بيانات تراها ضرورية .

المادة(134): 1- تصدر قرارات لجان التحكيم باغلبية اعضائها .

2- تكون قرارات لجنة التحكيم مسببه وموقعه من جميع الاعضاء وللعضو المعترض طلب تدوين اعتراضه في مسودة

القرار .

المادة(135): 1- تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية: -

- ا . الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثون الف ريال .
- ب . الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .
- ج . الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين .
- 2- لا يجوز للجان التحكيمية ان تحكم بعقوبة سالبة للحرية .
- المادة(136): 1- تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل ايا كان نوعها الى اللجان التحكيمية .
- 2- يجب ان تكون الدعاوى المرفوعة موقعه من احد طرفي النزاع او المفوضين بتمثيلهم قانونا .
- 3- يطبق في شان رفع الدعوى و اجراءات المرافعة الاحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .
- 4- تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة .
- 5- لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة .
- المادة(137): 1- يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد اول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة اقصاها عشر ايام من تاريخ رفع الدعوى .
- 2- على اللجان التحكيمية ان تنهي النظر في الدعوى المرفوعة اليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة .
- المادة(138): يحلف كل من رئيس واعضاء لجنة التحكيم امام الوزير بان يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والامانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه .
- المادة(139): 1- اذا رغب احد اطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فان عليه ان يقدم عريضة استئناف بذلك الى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار .
- 2- يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الاولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع صحيفة الاستئناف .
- 3- على شعبة قضايا العمل ان تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة تعدها للنظر في النزاع .
- المادة(140): تنشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقا لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي: -
- 1- الفصل نهائيا وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادر من اللجان التحكيمية المقدمة اليها وفقا لهذا القانون .
- 2- اي دعاوى اخرى تختص بها بموجب هذا القانون او تشريعات العمل الاخرى .
- المادة(141): لا يجوز للجان التحكيمية او 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 الاسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة .
- المادة(142): لا يجوز لصاحب العمل اثناء السير في اجراءات التسوية امام اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية ان يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه اضرار بالعمال او ان يطرد او يوقع جزاء على اي منهم .
- المادة(143): اذا تصالح الخصوم او توصلوا الى تسوية النزاع وجب عليهم اثبات ذلك في محضر امام الجهة المنظور امامها النزاع وعلى هذه الجهة ان تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ .

## الفصل الثاني: الاضراب المشروع

المادة(144): 1- لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية دعوة العمال للاضراب والتوقف عن العمل الا بعد صيرورة قرار النزاع نهائيا وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنائه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون اذا كان صادرا من لجان التحكيم او لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة ايام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار .

2- يحظر على ممثلي العمال او اللجان النقابية دعوة العمال للاضراب او التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب او اغراض سياسية .

المادة(145): مع عدم الاخلال باحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية الدعوة الى الاضراب او ممارسة الاضراب الا بتوفر الشروط الآتية: -

1- عرض مقترح ممارسة الاضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن (60%) من اجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (25%) منهم على الاضراب بالاقتراع السري .

2- لا يتم الاعلان عن الاضراب او ممارسته الا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي اعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية او ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية .

3- ان يكون موضوع النزاع يمس اكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل .

4- على اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام باشعار صاحب العمل والوزارة او مكتبها المختص قبل الشروع في الاضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة اسابيع من التاريخ المحدد له .

المادة(146): يمارس الاضراب في المنشأة سلميا وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي: -

1- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة اشعارا باعتزام اللجوء الى الاضراب لمدة ثلاثة ايام متتالية سابقة على البدء في مباشرته .

2- التوقف عن العمل في بعض اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الاقسام بعد انقضاء اربعة ايام متتالية .

3- التوقف عن العمل في كافة اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يؤدي ذلك الى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة باكملها بعد انقضاء اسبوع من تاريخ ممارسة الاضراب اذا لم يظهر ما يؤدي الى وقفه .

المادة(147): على اللجنة النقابية او ممثلي العمال الغاء الدعوة الى الاضراب او وقف ممارسته فورا اذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقا لاحكام المادة (144) .

المادة(148): 1- لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال 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 .

المادة(149): مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ويعد في حكم ذلك كل فعل ياتي به العمال المضربين يكون من شأنه ان يمنع اي 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 بالممتلكات .

المادة(150): 1- ينظم حد ادنى من الخدمة الاجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توقف العمل فيها اثناء الاضراب الى تعريض حياة المواطنين او امنهم او صحتهم للخطر او قد ينجم عنه ازمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي: -

- ا- المستشفيات و المستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات .
- ب- المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية و الاذاعة والتلفزيون .
- ج- المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية .
- د- اعمال النظافة وصحة البيئة .
- هـ- اعمال البنوك والمصارف .
- و- مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك .
- ز- الاعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والاعمال المتعلقة بالمخابز .
- ح- الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الاسماك .
- ط- الخدمات المتصلة بالسجون .

2- لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير ان يحدد مجالات اخرى يلزم فيها بتوفير حد ادنى من الخدمة الاجبارية او المهن التي يحظر ممارسة الاضراب فيها .

3- يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الاجبارية ويعد رفض العامل القيام بها خطأ جسيماً يعاقب عليه ولا يعفى من المسؤولية اعضاء اللجنة النقابية او ممثلي العمال ويسالون بصفاتهم الشخصية اذا كانوا سببا في ذلك .

### الباب الثالث عشر: المنظمات النقابية

المادة(151): 1- للعمال واصحاب الاعمال الحق في تكوين منظماتهم و الانضمام اليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم .

2- للنقابات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتاثير عليها .

المادة(152): مع مراعاة احكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل او اي عقوبة اخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقا لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما .

### الباب الرابع عشر: العقوبات

المادة(153): تطبق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب وذلك دون اخلال باي عقوبة اشد منصوص عليها في اي قانون آخر .

المادة(154): يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) الف ريال ولا تتجاوز (20.000) عشرين الف ريال كل من خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والرابع والخامس والثمان والتاسع و الحادي عشر) من هذا القانون .

المادة(155): يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (1000) الف ريال كل صاحب عمل خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثالث والتاسع و العاشر) من هذا القانون ، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة .

المادة(156): 1- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) ألفي ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة التي تدعو اليها الوزارة او مكتبها المختص وكذا جلسات اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمل .

2- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000) الف ريال ولا تزيد على (10.000) عشرة الف 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 الف 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 (15000) خمسة عشر الف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين اضرابا مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال الى اعمالهم .

#### الباب الخامس عشر: احكام ختامية

المادة(157): تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقاً لاحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال او ممثليهم او اسرهم في حالة الوفاة .

المادة(158): تسري الاحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لاحكام قانون الخدمة المدنية واي قانون آخر .

المادة(159): على اصحاب الاعمال المساهمة في احاطة العمال وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وسائر الاحكام الاساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له .

المادة(160): يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقاً لاحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير .

المادة(161): يصدر الوزير كافة الانظمة والقرارات والتعليقات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه .

المادة(162): يلغى قانون العمل رقم (5) لسنة 1970م الصادر في صنعاء وقانون العمل رقم (14) لسنة 1978م الصادر في عدن ، كما يلغى كل نص او حكم يتعارض مع احكام هذا القانون .

المادة(163): يعمل بهذا القرار بقانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .