

قانون رقم 14 لسنة 2019

قانون معدل لقانون العمل

المادة (1)

يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون العمل لسنة 2019) ويقرأ مع القانون رقم (8) لسنة 1996 المشار إليه فيما يلي بالقانون الأصلي وما طرأ عليه من تعديل قانوناً واحداً ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة (2)

تعديل المادة (2) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء عبارة (مجموعة من العمال أو) الواردة في تعريف (النزاع العمالي الجماعي) الوارد فيها.

ثانياً: بإضافة تعاريف (العمل المرن) و(التمييز في الأجور) و(العمل الجزئي) إليها بالنصوص التالية:

العمل المرن: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية.

التمييز في الأجور: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

العمل الجزئي: العمل الذي تقتضي طبيعته إنجاز ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (56) من هذا القانون.

المادة (3)

تعديل المادة (10) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء نص الفقرة (ب) منها والإستعاضة عنه بالنص التالي:

ب- مع مراعاة أحكام أي تشريع آخر، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام

واستقدام العمال غير الأردنيين في القطاعات التالية:

- 1- قطاع العاملين في المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم.
- 2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

ثانياً: بإضافة عبارة (أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص و) بعد عبارة (بما في ذلك) الواردة في الفقرة (ج) منها.

ثالثاً: بإضافة الفقرة (د) إليها بالنص التالي:

د- للوزير السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك.

المادة (4)

تعديل المادة (11) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإضافة عبارة (مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون) إلى مطلعها.

ثانياً: بإلغاء عبارة (مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار) الواردة فيها والإستعاضة عنها بعبارة (خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف وخمسمائة دينار).

ثالثاً: بإضافة عبارة (ولا تزيد على ستة أشهر) بعد عبارة (عن ثلاثين يوماً) الواردة فيها.

المادة (5)

تعديل المادة (12) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء عبارة (وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب) الواردة في آخر الفقرة (أ) منها والإستعاضة عنها بعبارة (وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة).

ثانياً: بإضافة عبارة (الصادر لهذه الغاية) إلى آخر البند (1) من الفقرة (ج) منها.

ثالثاً: بإلغاء عبارة (يخصص لصندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني الساري المفعول) الواردة في آخر البند (2) من الفقرة (ج) منها والإستعاضة عنها بعبارة (يخصص لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على أن يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت

وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة وأي جهة أخرى تستعين بها يتم صرفها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة).

رابعاً: بإضافة البند (3) إلى الفقرة (ج) منها بالنص التالي:

3- في حال عدم التزام أصحاب العمل بأحكام البند (1) من هذه الفقرة تفرض عليهم الغرامات المنصوص عليها بموجب نظام رسوم تصاريح العمل الصادر بمقتضى أحكام هذا القانون.

خامساً: بإضافة الفقرة (هـ) إليها بالنص التالي:

هـ 1 - يعفي أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

2- لمجلس الوزراء إصدار الأنظمة اللازمة لتنظيم عمل غير الأردنيين المقيمين في المملكة.

سادساً: بإلغاء عبارة (لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (150) دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون) الواردة في الفقرة (هـ) منها والاستعاضة عنها بعبارة (لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون، وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار).

سابعاً: بإعادة ترقيم الفقرات من (هـ) إلى (ز) الواردة فيها لتصبح من (و) إلى (ح) منها.

المادة (6)

يلغى نص المادة (13) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 13

على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم.

المادة (7)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (15) من القانون الأصلي باعتبار ما ورد فيها البند (1) منها وإضافة البند (2) إليها بالنص التالي:

2- إذا كان العامل لا يحمل جنسية عربية فيراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية معتمدة وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.

المادة (8)

تعديل المادة (21) من القانون الأصلي بإضافة الفقرة (د) إليها بالنص التالي:

د- إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة (9)

يلغى نص المادة (25) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 25

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

المادة (10)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (31) من القانون الأصلي بإلغاء كلمة (فورا) الواردة في آخرها والإستعاضة عنها بعبارة (قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص).

المادة (11)

تعديل المادة (32) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء عبارة (مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع) الواردة في مطلعها والإستعاضة عنها بعبارة (يحق للعامل غير الخاضع).

ثانياً: بإلغاء عبارة (ولا تزيد على شهر) الواردة في آخرها والإستعاضة عنها بعبارة (ولا يزيد أي منها على سنتين يوماً).

المادة (12)

تعديل المادة (39) من القانون الأصلي باعتبار ما ورد فيها الفقرة (أ) منها وإضافة الفقرة (ب) إليها بالنص التالي:

ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والإنضمام إليها وأي أمور

تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

المادة (13)

يلغى نص المادة (40) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 40

أ- يكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة فإذا عقد المدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز ثلاث سنوات حدا أقصى وإذا عقد لمدة غير محددة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لأي من طرفي العقد اتخاذ أي مما يلي:

- 1- طلب إنهاء العقد بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد للإنهاء.
- 2- طلب تعديل العقد كلياً أو جزئياً بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر وعلى أن يتم هذا التعديل خلال شهر من تاريخ تبليغ الإشعار.

ب- على مرسل الإشعار تبليغ الوزارة بنسخة منه فور إرساله.

المادة (14)

تعديل المادة (42) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء نص الفقرة (أ) منها والإستعاضة عنه بالفقرتين (أ) و(ب) التاليتين:

أ- يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي:

- 1- تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.
- 2- الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل.
- 3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ إنهائه إذا كانت مدته محددة.
- 4- إجراءات تعديله.
- 5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي أطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين أصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه.

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من:

- 1- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.

2- العمال المشمولين بأحكامه.

3- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

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

ثانياً: بإعادة ترقيم الفقرة (ب) منها لتصبح (ج) منها.

المادة (15)

يلغى نص المادة (44) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 44

أ- يجوز إجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى أن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل أو النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى أن يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره.

ب- على صاحب العمل والنقابة في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فاكثراً عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

المادة (16)

يلغى نص المادة (52) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 52

أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها.

ب- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.

ج- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

المادة (17)

يلغى نص المادة (53) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 53

يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة (18)

يلغى نص الفقرة (أ) من المادة (54) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

أ- للوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والإختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل.

2- إجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) ديناراً ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة.

المادة (19)

تعديل الفقرة (ب) من المادة (57) من القانون الأصلي بإضافة العبارة التالية إلى آخرها (بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة الواحدة).

المادة (20)

يلغى نص المادة (58) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 58

لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة أو خارجها.

المادة (21)

تعديل المادة (61) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء عبارة (إلا إذا وقعت خلالها) الواردة في الفقرة (أ) منها.

ثانياً: بإضافة عبارة (وفي حال رفض منح الإجازة وانقضت السنن يعاقب بغرامة مقدارها مائة دينار ويدفع للعامل بدل إجازته السنوية نقداً) إلى آخر الفقرة (ج) منها.

المادة (22)

تعديل المادة (65) من القانون الأصلي بإلغاء عبارة (وبنصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات) الواردة في آخرها والإستعاضة عنها بعبارة (بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية).

المادة (23)

تعديل المادة (66) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإضافة عبارة (أو الإتحاد العام لنقابات العمال) بعد كلمة (الوزارة) الواردة في البند (1) من الفقرة (أ) منها.

ثانياً: بإلغاء كلمة (الخدمة) الواردة في البند (2) من الفقرة (أ) منها والإستعاضة عنها بكلمة (خدمته).

ثالثاً: بإضافة الفقرة (ج) إليها بالنص التالي:

ج- يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

المادة (24)

يلغى نص المادة (72) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 72

أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن

خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

ب- للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

المادة (25)

يلغى نص المادة (98) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 98

أ- تؤسس النقابة من عدد من العاملين لا يقل عن خمسين عاملاً في الصناعة أو النشاط الإقتصادي الواحد أو الصناعات والأنشطة الإقتصادية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد.

ب- يحق لأصحاب العمل في أي صناعة أو نشاط اقتصادي لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصاً تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المتعلقة بأحكام هذا القانون.

ج- لا يجوز تأسيس أي نقابة للعمال أو لأصحاب العمل يكون من غاياتها أو أهدافها القيام بأي أنشطة على أسس عرقية أو دينية أو مذهبية كما يحظر عليها ممارسة أي من هذه الأنشطة بعد تأسيسها.

د- للوزير ومن خلال مسجل النقابات تصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقاً لأحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بحيث لا يكون لأي صناعة أو نشاط اقتصادي أكثر من نقابة واحدة تمثلهم مراعيًا في ذلك التصنيفات العربية والدولية.

هـ- يشترط في المؤسس لأي نقابة أو نقابة أصحاب عمل ما يلي:-

1- أن يكون اردنياً.

2- أن لا يقل عمره عن (18) سنة.

3- أن لا يكون محكوماً بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الامانة.

و- يشترط في العامل المنتسب لأي نقابة أن لا يقل عمره عن (18) سنة.

ز- إذا كان المؤسس أو المنتسب لأي نقابة من نقابات اصحاب العمل شخصاً اعتبارياً فيشترط أن يكون مسجلاً في المملكة وفقاً لأحكام التشريعات النافذة.

المادة (26)

يلغى نص المادة (99) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 99

تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية:

- أ- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل.
- ب. العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية.
- ج- المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها.
- د- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة.
- هـ- العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.
- و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتهسبها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية.

المادة (27)

تعديل المادة (100) من القانون الأصلي على النحو التالي:

أولاً: بإلغاء مطلعها والإستعاضة عنه بالمطلع التالي:

(يضع الإتحاد العام لنقابات العمال نظاماً داخلياً للنقابات بما لا يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ويصادق عليه مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل فور إقراره على أن يتضمن الأمور التالية).

ثانياً: بإلغاء نص الفقرتين (ج) و(د) الواردين فيها والإستعاضة عنهما بالنصين التاليين:

ج- شروط وإجراءات انتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها والشروط الواجب توافرها في المرشح لانتخابات الهيئة الإدارية أو أي من لجانها.

د. شروط تشكيل اللجان في النقابة ومهامها.

المادة (28)

يلغى نص الفقرتين (أ) و(ب) من المادة (102) من القانون الأصلي ويستعاض عنهما بالنصين التاليين:

أ- يقدم طلب تسجيل أي نقابة أو نقابة لأصحاب العمل موقعا من المؤسسين الى مسجل النقابات ونقابات

أصحاب العمل في الوزارة مرفقا به ما يلي:

- 1- النظام الداخلي لها مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها.
- 2- قائمة بأسماء الأعضاء المؤسسين والأوراق الثبوتية الخاصة بكل منهم.
- 3- أسماء أعضاء الهيئة الإدارية الأولى المنتخبة من قبل المؤسسين.
- 4- محضر اجتماع الهيئة التأسيسية.

ب- لمسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل أن يطلب من الهيئة الإدارية تزويده بأي وثائق إضافية يراها ضرورية لإتمام التسجيل.

المادة (29)

يلغى نص الفقرة (ب) من المادة (103) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

ب- على الإتحاد العام للنقابات أو النقابات أو أي من نقابات أصحاب العمل أن يُصادق على أي تعديل يطرأ على الأنظمة الداخلية للإتحاد أو للنقابات أو لنقابات أصحاب العمل من قبل مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل على أن لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ، ويسري مفعوله اعتبارا من تاريخ المصادقة عليه.

المادة (30)

يلغى نص المادة (107) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 107

تضع اللجنة الثلاثية الأسس والمعايير اللازمة لتمكين ممثلي نقابات العمال من القيام بمهامها بما في ذلك شروط تخفيض ساعات العمل أو تفرغهم للعمل النقابي وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة إمكانيات المؤسسة وعدد العاملين فيها.

المادة (31)

يلغى نص المادة (108) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 108

أ- لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطلان اتخاذ أي إجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل .

ب- في حال مخالفة صاحب العمل لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على مفتش العمل توجيه إنذار له بضرورة إزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبليغ الإنذار وفي حال استمرارها

يحرر مفتش العمل ضبطا بها ويحيل الأمر إلى المحكمة المختصة.

ج- يحق للعامل المطالبة بكل عطل او ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه خلافا لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته الى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته إليه واذا لم يتمكن العامل من العودة إلى عمله لأسباب تتعلق بصاحب العمل فله المطالبة بتعويض إضافي لا يقل عن أجور ستة أشهر ولا يزيد على اثني عشر شهرا وذلك إضافة إلى تعويض الفصل التعسفي وأي حقوق أخرى مترتبة له وفق أحكام هذا القانون.

المادة (32)

يلغى نص المادة (109) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 109

أ- لا يجوز إنفاق أموال النقابات والإتحاد العام لنقابات العمال ونقابات أصحاب العمل وأي أموال تخصصها الحكومة أو أي جهة أخرى لدعمها الا بما يحقق أهدافها وفقا لأحكام التشريعات النافذة وأنظمتها الداخلية وبما يتفق مع المعايير المحاسبية الدولية على أن تخضع هذه الأموال والمخصصات لرقابة ديوان المحاسبة.

ب- على النقابات قبل أربعة أشهر على الأقل من بداية كل سنة مالية تقديم موازنتها المالية اللاحقة الى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية.

المادة (33)

يلغى نص الفقرة (هـ) من المادة (110) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

هـ - تنظم شؤون الاتحاد العام لنقابات العمال بموجب نظام داخلي يضعه لهذه الغاية على ان يصدق من مسجل النقابات فور إقراره ويعمل به من تاريخ المصادقة عليه.

المادة (34)

يلغى نص المادة (113) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 113

يجب على كل نقابة أو الاتحاد العام لنقابات العمال او نقابة أصحاب عمل ان تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي تحددها اللجنة الثلاثية.

المادة (35)

يلغى نص المادة (115) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 115

للنقابة أن تشكل لجانا تابعة لها في أنحاء المملكة ويحدد النظام الداخلي للنقابات الأحكام والإجراءات المتعلقة بطرق تشكيلها والعلاقة بين النقابة وهذه اللجان.

المادة (36)

يلغى نص المادة (116) من القانون الأصلي ويستعاض بالنص التالي:

المادة 116

أ- إذا ارتكبت الهيئة الادارية لأي نقابة أو نقابة اصحاب العمل مخالفة لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه أو إذا تضمن النظام الداخلي لأي منها مخالفة للتشريعات النافذة فعلى الوزير توجيه إنذار خطي لها بإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً من تاريخ تبليغه.

ب. في حال استمرار المخالفة فللوزير بناء على تنسيب مسجل النقابات إصدار قرار بحل الهيئة الإدارية ويكون القرار قابلاً للطعن أمام المحكمة الإدارية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه.

ج- على الوزير وبالتشاور مع الاتحاد العام للنقابات العمالية فيما يتعلق بالنقابات تعيين هيئة ادارية مؤقتة لإدارة النقابة من الهيئة العامة وذلك لتسيير أعمال النقابة وإجراء الانتخابات لهيئة إدارية جديدة خلال مدة أقصاها (6) أشهر من تاريخ الحل.

المادة (37)

يلغى نص الفقرة (أ) من المادة (119) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

أ- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في النشاط النقابي باسم النقابة أو نقابة أصحاب العمل او الهيئة الإدارية لأي منها التي تم حلها.

المادة (38)

يلغى نص المادة (137) من القانون الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:

المادة 137

أ- تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور وفق أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.

ب- تتبع محكمة الصلح في نظرها الدعاوى المتعلقة بالأجور ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو اجور ساعات العمل الاضافية الإجراءات التالية:

1- يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء موحد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبليغه اوراق الدعوى، أن يقدم الى المحكمة جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفائه بالأجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها.

2- يجوز للمحكمة أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء او التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة او المتأخر دفعها اذا اقتنعت المحكمة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة او عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور او قبولها.

ج- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة ايام من تاريخ تفهيمه اذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجيهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

د- 1- تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

2- لا تسري أحكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها.