

كُتِيب توعوي حول:

قانون العمل

اللبناني وحقوق

الأجراء



جدول المحتويات

02	مقدمة	<u>01</u>
03	الخاضعون لأحكام قانون العمل	<u>02</u>
04	حقوق الأجراء في قانون العمل	<u>03</u>
05	مدة العمل والإجازات	<u>04</u>
06	السن القانوني لتشغيل الأطفال وساعات العمل	<u>05</u>
07	الأعمال المحظورة قانوناً بحق المرأة العاملة	<u>06</u>
08	الأجر القانوني وشروط دفعه	<u>07</u>
09	الصرف من العمل وحقوق الأجراء	<u>08</u>
10	التدابير الوقائية والصحية في العمل	<u>09</u>
11	نظام العمل الداخلي في المؤسسات	<u>10</u>
12	فسخ عقد العمل	<u>11</u>
14	النزاعات القضائية العمالية	<u>12</u>
15	خاتمة	<u>13</u>

يعتبر قانون العمل اللبناني من القوانين الأساسية التي تحدد حقوق وواجبات الأجراء وصاحب العمل في لبنان. يتضمن هذا الكتيب شرحاً مفصلاً لأحكام هذا القانون، مع تسليط الضوء على أهم النقاط المتعلقة بحقوق الأجراء، مثل مدة العمل، الإجازات، الأجر، الصرف من العمل. كما يتطرق إلى القوانين الخاصة بالتدابير الصحية والوقائية في المؤسسات، إضافة إلى كيفية التعامل مع النزاعات القضائية العمالية.

الخاضعون لأحكام

قانون العمل

يخضع لأحكام قانون العمل اللبناني كل من يعمل لدى شخص طبيعي أو معنوي في مشاريع صناعية، تجارية، أو زراعية مقابل أجر مادي أو ما يوازيه (مادة ١ ق.ع.ل).

حقوق الأجراء في قانون العمل

مدة العمل والإجازات

- يحق للأجير/ة أن يتعلم المهنة التي وُظف لأجلها ويحصل على شهادة بذلك.
- لا تزيد مدة العمل الأسبوعية عن ٤٨ ساعة.
- زيادة الأجر بنسبة ٥٠% لكل ساعة عمل إضافية.
- استراحة إلزامية بعد ٦ ساعات من العمل للرجل و ٥ ساعات عمل متواصل للمرأة.
- إجازة سنوية لا تقل عن ١٥ يومًا.
- إجازة مرضية تتراوح بين ١٥ يومًا إلى شهرين ونصف بأجر كامل.

مدة العمل والإجازات

- الراحة الأسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة متواصلة.
- إجازة يومين بأجر لكل من فقد أحد أبويه أو زوجه أو زوجته أو أحد أولاده أو أحفاده أو جده أو جدته.

السن القانوني لتشغيل الأطفال وساعات العمل

- يبدأ سن تشغيل الأطفال من ١٣ عامًا، وفي الأعمال المرهقة من ١٥ عامًا تعديله وفقا للمرسوم ٨٩٨٧ / تاريخ ٢٦/٩/٢٠١٢.
- لا تزيد مدة العمل اليومية للأطفال عن ٧ ساعات مع استراحة لمدة ساعة بعد ٤ ساعات من العمل المتواصل.

الأعمال المحظورة قانوناً بحق المرأة العاملة

- يحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية.
- لا يجوز العودة للعمل قبل ١٠ أسابيع من تاريخ الولادة.
- يُدفع الأجر كاملاً للمرأة أثناء إجازة الولادة.

الأجر القانوني وشروط دفعه

- يجب أن يكون الأجر كافياً لتلبية احتياجات الأجير/ة وعائلته، ولا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
- يتم تحديد الحد الأدنى من الأجر بواسطة لجنة تمثل فيها وزارة الاقتصاد وأرباب العمل والأجراء.

الصرف من العمل وحقوق الأجراء

- يُعتبر فسخ العقد من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان لأسباب غير مرتبطة بكفاءة الأجير/ة.
- يحق للأجير/ة تعويضاً عن الصرف التعسفي الذي قد يصل إلى ٣٦ شهراً من الأجر، وفقاً لسنوات الخدمة.
- لا يوجه الانذار بالصرف من العمل الى :
 - المرأة الحامل
 - المرأة المجازة بداعي الولادة
 - كل أجير/ة اثناء الاجازات العادية او المرضية

التدابير الوقائية والصحية في العمل

يجب ان تكون المؤسسة مهيئة لضمان سلامة الاجراء بما فيه:

١. تدابير حماية ووقاية صحية.
٢. اناقة سليمة.
٣. تهوئة وتجديد هواء.
٤. مياه صالحة للشرب.
٥. مراحيض.
٦. أجهزة لشطف الغبار والدخان.
٧. تدابير وأجهزة للحماية من الحريق.

يتوجب على مفتشي وزارة العمل التأكد تلقائيا وعند الشكوى من توفر كل الشروط المذكورة أعلاه.

نظام العمل الداخلي في المؤسسات

- على كل مؤسسة تستخدم أكثر من 10 أجيرًا أن تضع نظامًا داخليًا مقترنًا بمصادقة وزارة العمل.
- الغرامات التي تُحسم من أجور الأجراء بسبب المخالفات تجمع في صندوق مخصص للأعمال التعاونية.
- لا يجوز أن تتعدى قيمة أي غرامة حسم عن الخطأ الواحد اجر ثلاثة أيام وان لا تزيد مجموع غرامات الحسم في الشهر الواحد عن اجر خمسة أيام مهما تعددت الأخطاء .

فسخ عقد العمل

يحق لصاحب العمل ان يفسخ عقد العمل دون انذار سابق في المخالفات التالية:
(مادة ٧٤)

- اذا انتحل الأجير/ة جنسية كاذبة.
- اذا استخدم على سبيل التجربة لمدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر.
- اذا ارتكب اهمالا مقصودا وتسبب بضرر.
- اذا كرر/ت مخالفته/ا ثلاث مرات رغم التنبيه خلال سنة واحدة.
- اذا تغيب/ت عن عمله/ا دون عذر لمدة سبعة ايام متواصلة او ١0 يوما متقطعة خلال سنة واحدة.
- اذا حكم على الاجير/ة بالسجن سنة فأكثر.
- اذا اعتدى الاجير/ة على صاحب/ة العمل او متولي/ة الادارة.

وللاجير/ة ايضا حق ترك العمل دون انذار اذا اقدم صاحب العمل على احدى المخالفات التالية: (المادة ٧٥)

- اذا تعرض الاجير/ة لخدعة في شرط العمل وعلم/ت بها قبل مرور شهر.
- اذا لم يقم صاحب العمل بموجباته تجاه الاجير/ة (عدم تسديد: الاجر، حقوق وتقديرات أخرى..).
- اذا ارتكب/ت صاحب/ة العمل بحق الاجير/ة عملاً مخللاً بالآداب.
- اذا اقدم صاحب/ة العمل على اي عمل عنيف بحق الاجير/ة أو أحد أفراد أسرته/ا.

يحق للاجير/ة تعويض الصرف التعسفي في حال تعرضه/ا لحدى المخالفات الأربعة
الواردة أعلاه.

النزاعات القضائية

العمالية

يتم حل النزاعات القضائية العمالية تتم بواسطة مجلس العمل التحكيمي الذي ينظر بالقضايا بالطريقة المستعجلة.

ينظر مجلس العمل التحكيمي بالآتي:

- الخلافات الفردية الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور.
- الخلافات المتعلقة بحوادث وطوارئ العمل.
- الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة خلال مهلة شهر من تاريخه وجميع الخلافات الناشئة عن عدم تطبيق هذا القانون.
- الخلافات الناشئة عن عدم تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

يعد قانون العمل اللبناني إطارًا أساسيًا لحماية حقوق الأجراء في لبنان، ويعمل على ضمان عدالة العلاقة بين صاحب العمل والأجير/ة. من خلال فهم هذه القوانين، يمكن للأجراء ضمان حقوقهم في العمل، بينما يتعين على أصحاب العمل الالتزام بأحكام القانون لتحسين بيئة العمل وضمان العيش الكريم لجميع العمال وعلى السلطة القضائية ان تعزز قضاء العمل وان تراقب التزامه بالمهام المناطة به.

يُنَفَّذ مشروع " القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

كسر الحواجز نحو رؤية أكبر"

من قبل المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين بالشراكة مع
UN Women Lebanon و UNDP Lebanon، وبدعم من حكومة كندا.

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات
UNDP Lebanon و UN Women Lebanon

