

قانون رقم (25) لسنة 1997م

بتعديل بعض مواد

القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م

بشأن العمل

باسم الشعب :

رئيس الجمهورية :

- بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.
- وعلى القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل.
- وبعد موافقة مجلس النواب.

(أصدرنا القانون الآتي نصه)

المادة (1): تعدل المواد (24 ، 31 ، 32 ، 33 ، 34 ، 36 ، 38 ، 45 ، 54 ، 95 ، 97 ، 98 ، 113 ، 124 ، 129 ، 135 ، 148 ، 149 ، 154 ، 156) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل على النحو التالي :

مادة (24): 1: يمنح العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومدة ترخيصه ومحل إقامته في الجمهورية.

2- لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل.

3- يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقت العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد أو صورة منها وقيمة الاستمارات المخصصة لتلك الأغراض.

مادة (31): 1: إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا أتفق في العقد على خلاف ذلك.

2 - إذا أبرم عقد العمل مقول من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك.

مادة (32): 1 يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلو العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها.

2 - تقوم اللجنة النقابية أو ممثلو العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي و

الموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال.

3 - تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.

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

ب- لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي عن الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.

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

6 - يعد باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة (33): 1 يجوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك.

2 - يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناءً على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعاً من الطرفين طالبي الانضمام.

مادة (34): 1 يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية يكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة منه ونسخه للوزارة ونسخة للنقابة العامة وللعمال أن يحصلوا على صورته منه ومن وثائق الانضمام إليه.

2 - لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة أو مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ نوي الشأن بأسبب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقيها للعقد.. فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاعتراض.

3 - تقوم الوزارة أو مكتبها المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو إنهاء أو إنقضاء.

4 - لكل شخص شمله العقد الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الإنضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك.

مادة (36): يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة أن يقوم الطرف الراغب في الإنهاء بإشعار الطرف الآخر كتابة في إحدى الحالات التالية:

أ- إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعت العمل الأخرى.

ب- إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة .

ج- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية وثبت ذلك.

د- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوماً متصلة على أن يسبق إنهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية .

هـ- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل .

و- إذا أصبح العامل غير لائق صحياً للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

مادة (38):1 إذا انهي العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الإشعار.

2 - إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما إيداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.

3 - يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي :

أ- ثلاثون يوماً للمشتغلين بأجر شهري .

ب- خمسة عشر يوماً للمشتغلين بأجر نصف شهري .

ج- أسبوع للمشتغلين على أسس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

4 - إذا كان احتساب اجر العامل يتم على أسس الفقرات (ب ، ج) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة وأجر فترة الإشعار تتم على أسس ثلاثين يوماً .

مادة (45):1 يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع باجر كامل مدتها ستون يوماً .

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

3 - تمنح العاملة الحامل عشرين يوماً إضافة إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين :

أ- إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي .

ب- إذا ولدت توأم .

مادة (54): تحدد أصناف وفئات ومقايير الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية :

1- طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات .

2- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل .

3- أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته .

4- مرئود العمل .

5- ظروف العمل ومكانه .

6- المجهود الذي يبذله العامل .

مادة(95): 1 يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1 ، 2) من المادة(93) من هذا القانون لاغيا بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويلزم صاحب العمل بإزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس العام.

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

مادة(97): 1 على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ مايلي :

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

ب- الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه والى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.

ج- إجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه.

د- الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.

هـ- إنجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد على شهر.

2 - للعامل أن يتظلم من نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق.

مادة (98): 1 لصاحب العمل أن يوقف العامل شفويا مدة لا تزيد عن خمسة أيام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل كتابيا مدة لا تزيد على ثلاثين يوما إذا طلبت لجنة التحقيق ذلك لما فيه مصلحة العمل أو التحقيق.

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

أ- لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وإنما هو إجراء احتياطي تستجوبه ظروف العمل والتحقيق .

ب- إعادة العامل إلى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة.

ج- صرف الأجر المتبقي للعامل أو المخصوم منه في حالة البراءة.

3 - يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تنصل بالعمل أو تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف 50% من أجر العامل حتى يفصل في قضيته.

4 - لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر أو جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل ولا يجوز فصله من الخدمة.

مادة (113): على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

مادة (124): 1- يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة والقرارات المنفذة له ، ويجوز الاستعانة بالأطباء و المهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.

2 - يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية أو جماعية ، ويجب على كل مفتش المحافظة على أسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائماً من بعد تركهم الخدمة.

3 - يمارس مفتشو الصحة والسلامة المهنية مراقبة مستوى تطبيق قواعد وإجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى.

4 - يزود مفتشو العمل ومفتشو الصحة والسلامة المهنية ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم وإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

5 - تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الإشعارات المتعلقة بالمخالفت وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

مادة (129): 1 على الطرفين المتنازعين أو ممثلهما عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضات خلال فترة أقصاها شهر وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية.

2 - إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة.

3 - لكل منظمة أو لجنة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك ، ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً عن منظمته أو لجنته النقابية وفي حالة عدم رفع الدعوى من قبل نقابته.

مادة (135): 1 مع مراعاة قانون التحكيم تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :

أ- الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ستون ألف ريال .

ب- الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .

ج- الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين .

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

مادة (148): 1 لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم أثناء فترة الإضراب .

2 - لا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام هذا القانون .

مادة (149): مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ، ويعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربون يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل أو ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو إحداث إضرار بالمتلكات .

مادة (154): مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد في قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تتجاوز (20000) عشرين ألف ريال كل من يخالف حكماً من الأحكام الواردة في الأبواب (الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس والسابع والثامن والتاسع والعاشر والحادي عشر) من هذا القانون .

مادة (156): 1 مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد في أي قانون آخر 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 جلستي الوساطة الأولى والثانية التي تدعو إليهما الوزارة أو مكتبها المختص ، وكذا جلستي اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل ، وفي حالة تخلفه عن حضور الجلسة الثالثة تزيد الغرامة من (5.000 - 10.000) ريال من خمسة آلاف ريال إلى عشرة آلاف ريال عن كل جلسة تخلف عنها.

2 - يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000) ألف ريال ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ريال كل من زود اللجان التحكيمية أو الوزارة أو مكتبها المختص بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة عن موضوع النزاع أو تسبب في وقف إجراءات التسوية أو الوساطة بالعنف أو التهديد به.

3 - يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ريال ولا تزيد على (15000) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الإضراب أو ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون أو مارس أعمال التهديد أو العنف بهدف عرقلة العمل.

4 - يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (15000) خمسة عشر ألف ريال كل صاحب عمل أو من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلاً عن العمال المضربين إضراباً مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ، ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى أعمالهم .

المادة (2) : تحذف المادتين (48 ، 155) من القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل.

المادة (3) : يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة الجمهورية بصنعاء

بتاريخ 29/ذي القعدة/1417هـ

الموافق 6 / إبريل / 1997م

الفريق / علي عبد الله صالح

رئيس الجمهورية