

قانون العمل والنص المعدل له

النص المعدل للمادة الأصلية	نص المادة الأصلية	رقم المادة
<p>العامل هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى رب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه أو تحت إدارة وإشراف من يمثله ولا يعتبر عامل كل من يؤدي عملاً مستقلاً حتى ولو تواجد في مقر عمل رب العمل، ويعتبر عاملاً كل من لا تنطبق عليه أحكام قانون الخدمة المدنية الساري باستثناء المشار إليهم في المادة (2) من هذا القانون. العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محدودة، أو العمل الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.</p> <p>العمل العرضي: وهو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه عن ستة أشهر.</p> <p>العمل الموسمي: العمل في مواسم محدودة، بحيث لا تزيد مدة إنجازه عن ستة أشهر. الأجر الأساسي هو المقابل النقدي المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أو المزايا أياً كان نوعها.</p> <p>الأجر: الأجر المتفق عليه بين العامل ورب العمل ويدفع نقداً مضافاً إليها مستحقات أخرى يتفق عليها خطياً في عقد العمل أو تلك التي تم اعتمادها رسمياً من قبل رب العمل وفق سياسات العمل و نظام العمل المتبع، والتي نص القانون على تقاضيتها</p> <p>تستبدل كلمة المعوق بـ ذوي الاحتياجات الخاصة</p>	<p>السلطة الوطنية: السلطة الوطنية الفلسطينية.</p> <p>الوزارة: وزارة العمل.</p> <p>الوزير: وزير العمل.</p> <p>رب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.</p> <p>العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى رب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه أو تحت إدارة وإشراف من يمثله.</p> <p>النقابة: أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات).</p> <p>العمل: كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً</p> <p><b>العمل العرضي:</b></p> <p>الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه رب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.</p> <p>الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.</p> <p>المنشأة: المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم.</p> <p>الحدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة.</p> <p>الليل: فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.</p> <p>السنة: تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً، والأسبوع (7) أيام.</p> <p>اللجنة الطبية: الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة.</p> <p>إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته</p>	<p>1</p>

النص المعدل للمادة الأصلية	نص المادة الأصلية	رقم المادة
<p>المحكمة المختصة: الجهة المختصة بنظر النزاعات العمالية (ر)</p>	<p>منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام.  ذ: هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن العمل أو الاستمرار أو الترقى فيه، أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.  <b>التأهيل:</b> عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية.  <b>المحكمة المختصة:</b> المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.</p>	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		<p>رب العمل: كل شخص طبيعي يعمل كمشتغل مرخص او شخص معنوي يستخدم بأية صفة كانت شخصاً او أكثر مقابل أجر.</p> <p>العامل الأجنبي: كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية الفلسطينية يعمل في فلسطين أو تم إستخدامه إلى فلسطين بواسطة رب العمل لقاء أجر ويكون تحت إدارته أو إشرافه.</p> <p>مكاتب العمل: مكاتب تابعة لوزارة العمل يتم فيها تسجيل أسماء العاطلين عن العمل في السجل الخاص بذلك لمساعدتهم على الإلتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وفقاً لمؤهلاتهم.</p> <p>الحد الأدنى للأجور: وهو الحد الذي يعتبر كافياً للعامل لسد حاجاته وإحتياجات أسرته الأساسية، والذي يصدر بموجب نظام خاص عن وزارة العمل بعد التشاور مع الجهات ذات الإختصاص</p> <p>المتدرب: كل شخص طبيعي، يرتبط مع رب العمل بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة ما، أو لزيادة معارفه أو مهارته فيها بمقابل مالي يحدد بالإتفاق بين العامل المتدرب ورب العمل.</p>
2	العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.	العمل هو حق لكل مواطن تسعى السلطة الوطنية الفلسطينية من خلال سياسات وبرامج إلى تحقيقه وتوفيره لكل قادر عليه.
3	تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأرباب العمل في فلسطين باستثناء: 1. موظفي الحكومة والهيئات المحلية. 2. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	نظاما خاصا بهم. 3. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.	
4	يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الأجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا. ب. على خلاف ما ورد في الفقرة (أ) أعلاه، تجبى الرسوم القضائية عن أية مطالبات مالية من قبل العامل لا تتعلق بالأجر. ت. تنظر المحكمة المختصة بالقضايا العمالية بصفة مستعجلة. ث. يكون قرار المحكمة في القضايا العمالية قابلاً للإستئناف خلال عشرة أيام إبتداءً من اليوم التالي لتلاوته إذا صدر وجاهياً، وإبتداءً من التالي لتبليغه إذا كان غيابياً، ويترتب على المحكمة أن تفصل بالإستئناف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توريد القضية لدى قلم المحكمة.	أ. يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الأجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا. ب. على خلاف ما ورد في الفقرة (أ) أعلاه، تجبى الرسوم القضائية عن أية مطالبات مالية من قبل العامل لا تتعلق بالأجر. ت. تنظر المحكمة المختصة بالقضايا العمالية بصفة مستعجلة. ث. يكون قرار المحكمة في القضايا العمالية قابلاً للإستئناف خلال عشرة أيام إبتداءً من اليوم التالي لتلاوته إذا صدر وجاهياً، وإبتداءً من التالي لتبليغه إذا كان غيابياً، ويترتب على المحكمة أن تفصل بالإستئناف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توريد القضية لدى قلم المحكمة.
5	وفقا لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.	يحق للعمال وأرباب العمل وفقاً لأحكام القانون تكوين منظمات وإتحادات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.
6	تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل.	
7	يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعده متساو من أطراف الإنتاج	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني. يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها. يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.	
8	تتشئ الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها.	يجوز للوزير إنشاء مكاتب عمل تابعة للوزارة وتحديد المناطق أو الفئات التي تختص بها تلك المكاتب بخدماتها المجانية بشكل ملائم للعمال وأرباب العمل.
9	تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعاً.	
10	على كل شخص قادر على العمل وراغب فيه أن يسجل اسمه في مكتب العمل الواقع في دائرة إقامته، وعلى المكتب قيد طلبات العمل وإعطاء طالبيه شهادة بذلك، وتنظم الوزارة البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.	يجوز لكل عاطل عن العمل راغب فيه وقادر عليه، أو لكل عامل يرغب في تغيير عمله أن يطلب تسجيل اسمه لهذا الغرض في مكاتب العمل المختصة والواقعة ضمن دائرة إقامته، وذلك بعد تقديم كافة البيانات اللازمة والمستندات والشهادات المثبتة لقدراته ومؤهلاته.
11	على مكاتب العمل الالتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الاختيار.	
12	على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
13	يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن ( 5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة	1. يلتزم رب العمل الذي يزيد كادر عماله عن عشرة عمال مرتبطين به بعمل دائم بتشغيل عدد من العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة والمؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن ( 5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة. 2. يلتزم. 3. يعفى رب العمل أو المؤسسة من تسديد الغرامة إذا تقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية بما يثبت أنه تقدم بطلب لتوظيف شخص ذوي احتياجات خاصة ولم يكن لديه أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب. 4. كل رب عمل يستخدم أشخاص ذوي احتياجات خاصة بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم يستفيد من حسم على ضريبة الدخل قيمته (تحديد المبلغ) عن كل شخص من ذوي الإحتياجات الخاصة غير ملزم باستخدامه.
14	للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق، مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه.	للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين للأجانب وغير الفلسطينيين ويحظر على رب العمل أن يلحق أو يشغل، مباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المحدد في نظام خاص يصدر عن الوزير.
14	مادة مستحدثة	على كل أجنبي يرغب بالعمل في فلسطين لتعاطي مهنة أو عمل ما الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل ووزارة الداخلية الفلسطينية والحصول على الترخيص المحدد في نظام خاص يصدر عن الوزير.
15	مادة مستحدثة	يلغى تصريح العمل للعامل الأجنبي أو غير الفلسطيني في حال مخالفة الأخير لشروط الموافقة والترخيص التي أعطيت له من الجهات المختصة.
15	وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك نقابات أصحاب العمل ونقابات	وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك نقابات أو إتحادات أرباب العمل

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	العمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال غير الفلسطينيين.	والعمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال الأجانب أو غير الفلسطينيين.
16	يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.	
17	بالتنسيق مع الجهات المعنية بما فيها نقابات أرباب العمل ونقابات العمال تتولى الوزارة تنظيم سوق العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج.	أرباب العمل
18	لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل: يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.	ويقصد بالتدريب المهني تعليم المتدرب أصول المهنة أو الحرفة، أو زيادة معارفه أو مهارته فيها وتنميتها بشكل مستمر، أو إعداد العامل للتحويل من مهنة إلى أخرى، وذلك بالوسائل والبرامج العملية والنظرية اللازمة.
19	تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني، بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الأخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.	
20	تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.	
21	يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي:	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	عقد التدريب المهني. برامج التدريب. حقوق المتدرب.	
22	الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني. في حالة عدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته.	
23	على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ نفاذه.	
24	مادة مستحدثة	بموجب أحكام هذا القانون ينبغي لعقد التدريب المهني أن يكون: 1. خطياً بين العامل ورب العمل، وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن تتوفر في مؤسسة التدريب الشروط المناسبة للتدريب. 2. منظماً وفق النموذج والشروط المحددة من مؤسسة التدريب المهني بموجب التعليمات التي تصدرها لهذا الغرض، وأن تنشر في الجريدة الرسمية وأن يعفى العقد من الرسوم ومن الطوابع. 3. شخصياً بحيث يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه، أما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه.
25	مادة مستحدثة	ينبغي لعقد التدريب أن ينص على مدة التدريب ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة، كما وينبغي أن لا يقل الأجر في مرحلة التدريب الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وبما لا يتعارض مع نظام الأجور الصادر عن وزارة العمل، وأن لا يكون تحديده بأي حال من



رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج، وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية.
مادة مستحدثة		يجوز إنهاء عقد التدريب بناءً على طلب أحد فريقَي العقد في أي من الحالات التالية: 1. إذا ارتكب أحدهما مخالفةً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه. 2. إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما. 3. إذا استحالت تنفيذ شروط العقد لأسبابٍ خارجةٍ عن إرادة أحد الفريقين. 4. إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب، أو يضر بمصلحته، ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد. 5. إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.
26	عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح يبرم بين رب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة رب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه رب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.	
24	لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس رب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين.	أ. لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس رب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين. ب. يجوز إنهاء عقد العمل محدد المدة في أي وقت من قبل رب العمل أو العامل وفق أحكام هذا القانون ومنح العامل أو رب العمل إشعاراً لمدة 30 يوم، وفي حال إنهاء عقد العمل محدد المدة وفقاً لهذه الفقرة، يستحق العامل الأجر المتفق عليه، ولا تحتسب الفترة المتبقية للعقد من ضمن الأجر الذي يدفعه رب العمل.
25		

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		ت. اذا كان انتهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة (ب) من هذه المادة جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره الى المحكمة المختصة، على ان لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.
مادة مستحدثة	مادة ( ) لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل او توجيه لشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التالية: 1. المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها او خلال إجازة الأمومة. 2. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية او الاجازة الممنوحة له لأغراض (الثقافة العمالية) او الحج. 3. اثناء اجازة العامل المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي او للإلتحاق بمعهد او كلية او جامعة معترف بها.	
25 مكرر		
26	إذا استمر طرفاً عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة.	
27	يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية.	
28	ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية.	1. يحرر عقد العمل باللغة العربية وبنسختين، ويجوز إضافة ترجمة له بإحدى اللغات الأخرى مع اعتبار النص العربي نصاً معتمداً قانوناً عند وقوع أي خلاف. 2. يجب أن يحتوي هذا العقد على شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته ويوقع من طرفيه. 3. يجوز للعامل إثبات جميع حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية إذا كان العقد شفهيًا.
29	يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل.	أ. يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة لا تزيد مدتها عن ثلاثة أشهر تجدد مرة واحدة فقط في كل الحالات، وفي حال إستمر العمل بعد إنقضاء التجديد يعتبر عقد عمل غير محدد المدة. ب. يجوز لرب العمل في حال إنقطاع العامل عن العمل في نفس المنشأة والعودة إليها إستراط فترة تجربة ثانية مدتها ثلاث أشهر تجدد مرة واحدة فقط في كل الحالات. ت. يجوز لرب العمل إنهاء عقد العمل غير محدود المدة لأي عامل في أي وقت خلال الشهور الثلاثة الأولى من فترة التجربة دون إشعار أو مكافأة.
30	إذا نفذ متعهد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه يكون الاثنان مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد	
31	لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته.	
32	لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.	
33	يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	مسئولا عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة القاهرة.	
34	على العامل التقيد بتطبيق شروط اللانحة الداخلية للمنشأة وبقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل.	
35	ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: 1. باتفاق الطرفين. 2. بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية. 3. برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة. 4. بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطيا قبل الترك: 5. بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري. 6. بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة. 8. بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر 9بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.	بناء على رغبة احد
35 مكرر	مادة مستحدثة	1. في حال وفاة العامل الأجنبي أثناء الخدمة، أيا كان سبب الوفاة، وجب على رب العمل أن يودع لدى (خزينة المحكمة المختصة) خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ الوفاة أي أجر، أو مستحقات أخرى للعامل الأجنبي مضافا إليها مكافأة نهاية الخدمة، مع بيان كيفية حساب المبالغ المشار إليها وأن يوافي مكتب العمل بنسخة من هذا التقرير. وتصدر الوزارة تعليماتها بهذا الخصوص. 2. توزع المحكمة المبالغ المودعة على ورثة العامل المتوفى طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث. 3. إذا انقضت ثلاث سنوات على تاريخ الإيداع دون أن يُعرف المستحق للمبالغ المودعة وجب على

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		المحكمة إحالتها إلى الخزينة العامة للدولة.
36	لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل.	
37	يبقى عقد العمل نافذا حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.	
38	1. لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتا لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة. 2. ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون.	
39	لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل: 1. الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إلا إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل. 2. إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها في الماضي. 3. إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بإدعاء خرق القانون،	يجب عدم اضافة "الا" لان هذا النص يعني انه غير مبرر الفصل

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.	
40	<p>لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.</li> <li>2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.</li> <li>3. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.</li> <li>4. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية ، أو أكثر من خمسة عشر يوماً منقطعة خلال السنة الواحدة ، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.</li> <li>5. عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.</li> <li>6. إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.</li> <li>7. إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.</li> <li>8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.</li> <li>9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .</li> </ol>	<p>لرب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بالتعويض عن العطل والضرر الذي أصابه من ارتكاب العامل أياً من المخالفات التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لرب العمل.</li> <li>2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة لرب العمل.</li> <li>3. تعريض حياته أو حياة غيره من العمال أو الأشخاص داخل المنشأة للخطر أثناء العمل عن قصد، أو إلحاق أضرار مادية ذات أهمية لمنتجات رب العمل أو بضائعه أو أدواته أو إنشاءاته.</li> <li>3. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذار العامل ثلاثة مرات شفويّاً أو مرتين خطياً في السنة الواحدة قبل فصله.</li> <li>4. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً منقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.</li> <li>5. عدم وفاء أو إنجاز العامل للمهام أو الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل مما يؤثر على حسن سير العمل أو أو انتاجية رب العمل.</li> <li>6. إفشاءه لأسرار أو معلومات العمل الفنية أو التجارية أو المالية أو الإدارية والتي من شأنها أن تسبب ضرراً لرب العمل سواء أفتشي السر داخل أو خارج المؤسسة.</li> <li>7. إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.</li> <li>8. وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.</li> </ol>

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		<p>9. اعتدائه بالضرب أو التحقير على رب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .</p> <p>10. عدم مراعاة العامل للتعليمات والإرشادات من رب العمل، شريطة انذاره ثلاثة مرات شفويًا أو مرتين خطياً في السنة الواحدة قبل فصله.11. تجاوز العامل لصلاحيات وحدود العمل المقررة له من خلال أفعاله وتصرفاته وتصريحاته تجاه الغير في منشأة العمل أو خارجها.</p>
41	<p>يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة.</p>	<p>يجوز لرب العمل إنهاء عقد العمل مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة، وذلك للأسباب التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. العوامل الإقتصادية التي تؤثر على إيرادات رب العمل والتي ينتج عنها خسائر مادية له.</li> <li>2. التغيير أو التطور في العوامل الفنية التي تؤثر على طبيعة سير العمل لدى رب العمل.</li> <li>3. العوامل الإدارية أو إعادة هيكليّة أو تنظيم منشأة العمل وفقاً لقرارات مجلس إدارة منشأة العمل أو هيئتها الإدارية.</li> <li>4. ممارسات أو تصرفات العامل التي تؤثر على مصالح العمل أو على رب العمل وسياسته وعلاقته التجارية مع الغير بشكل سلبي.</li> <li>5. انخفاض إنتاجية العامل بما لا يتلائم مع مصلحة سير العمل في المنشأة.</li> <li>6. إهمال أو تقصير العامل في أداء مهامه.</li> </ol>
42	<p>1. يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق ، وذلك في أي من الحالات الآتية:</p> <p>أ. تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القسوة</p>	<p>هـ. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً ومضي مدة شهر على هذه المطالبة.</p>

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	<p>القاهرة.</p> <p>ب. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.</p> <p>ج. الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.</p> <p>د. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.</p> <p>عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.</p> <p>2- استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.</p>	
43	يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات، كما ويلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل.	يلزم رب العمل برد ما أودعه العامل لديه من اصول لاوراق او شهادات او ادوات ولايوجد ما يمنع من الابقاء على صور منها لديه، كما ويلزم العامل باعادة ما بحوزته من عهدة الى رب العمل وفق الاصول المتبعة في العقد.
44	يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته.	
45	للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة.	للعامل الذي أمضى أكثر من ستة أشهر في العمل الحق في مكافأة نسبية عن المدة التي قضاها في الخدمة خلال السنة على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة، اما إذا كان العامل يتقاضى أجراً على أساس القطعة، فتحسب المكافأة بنسبة مكاسبه خلال الساعات العادية عن الأشهر الستة الأخيرة من استخدامه في المنشأة.
46	<p>1. يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.</p> <p>2. يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التنقيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.</p> <p>3. يعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك .</p>	<p>1. يعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون الاستناد إلى الحالات التي نص عليها هذا القانون.</p> <p>2. يحق للعامل الذي تلقى إشعار من رب العمل بإنهاء عقد العمل التنقيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار على أن لا يتجاوز خمسة عشر يوم ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.</p>



رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
47	احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين	1. مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى بما فيها الحق في مكافأة نهاية الخدمة، يستحق العامل بعقد عمل غير محدد المدة تعويضاً عن فصله تعسفياً مقدار أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، يحسب على أساس آخر أجر تقاضاه وتحسب لذلك كسور السنة. 2. في جميع الأحوال يجب أن لا يقل تعويض الفصل التعسفي عن أجر شهرين ولا تزيد عن أجر أربع وعشرون شهراً.
48	تحتسب مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.	
48 مكرر	1. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل إنهاء مدته بشكل تعسفي وفق المادة (46) من هذا القانون أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (42) / فقرة 2 / باستثناء البند (ج) من الفقرة (1) من نفس المادة ) يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليه العقد كما يستحق الأجر الذي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد. 2. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الانتهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر شهر من المدة المتبقية من العقد.	
48 مكرر	في حالة إقامة دعوى من العامل لدى القضاء المختص خلال مدة لا تتجاوز (60) يوماً من تاريخ تبليغه بالفصل من العمل يطالب فيها بالتعويض عن فصله تعسفياً خلافاً لأحكام هذا القانون، فإنه يقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لم يكن تعسفياً.	
49	صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط	المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.	
50	تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.	
51	يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل.	
52	بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة.	
53	تجري المفاوضة الجماعية: 1. على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة. 2. على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة. 3. على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.	
54	اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية.	
55	يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة.	
56	مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك.	
57	وفقا لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية: 1. حرية ممارسة العمل النقابي. 2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	3. شروط تشغيل العمال وإعفاتهم من العمل. 4. لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.	2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل بما لا يتعارض مع نظام الأجور الصادر عن وزارة العمل.
58	1. تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على: أ. جميع العاملين لدى صاحب العمل. ب. أصحاب العمل ومن يحل محلهم. 2. لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.	
59	يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.	
60	النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.	
61	يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة.	
62	إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال.	
63	1. إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة. 2. إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من: قاض رئيساً للجنة.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	ممثل عن الوزارة. ممثل عن العمال. ممثل عن أصحاب العمل.	
64	عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنة التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة.	
65	خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية.	
66	وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم.	ن
67	1. يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق. 2. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة. 3. في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقفاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة. 4. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي. 5. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.	
68	ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.	
69	تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.	
70	يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.	
71	1. يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	الأسبوع. 2. يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.	
72	1. للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، و يجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر. 2. تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.	
73	يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة.	
74	1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة. 2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية. 3. بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية. 4. لا يجوز تجميع الأجازات السنوية لأكثر من سنتين.	
75	للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسومية لا تحتسب من الأجازات السنوية.	
76	للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير	
77	يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.	
78	يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.	ب

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.	
79	بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً ، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى.	لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناءً على تقرير من اللجنة الطبية ويجوز تجديدها بطلب من العامل لمرة واحدة لمدة أربعة عشر يوماً أخرى إذا كان نزول أحد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناءً على تقرير من لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزول أحد المستشفيات.
80	بنظام يصدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب .	
81	يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة.	
82	1. يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: أ. في أيام العمل ومكانه. ب. في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري. ج. في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع. 2. لا يجوز تأخير دفع اجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.	ل
83	1. فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل:- أ. تنفيذاً لحكم قضائي قطعي. ب. أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم عن (10%) من الأجر الأساسي. ج. الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه. 2. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج) من الفقرة (1) أعلاه عن (15%)	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	من الأجر الأساسي.	
84	<p>1. لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعى ما يلي:</p> <p>أ. لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.</p> <p>ب. لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة.</p> <p>ج. أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه.</p> <p>د. تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.</p> <p>2. للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً.</p>	
85	وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة.	
86	<p>1. بناء على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى "لجنة الأجور" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال.</p> <p>2. تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة.</p> <p>3. يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها .</p> <p>4. للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.</p>	
87	<p>تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:</p> <p>1. دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.</p> <p>2. تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.</p>	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
		2. تحديد الحد الأدنى للأجور على أن لا يتعارض مع نظام الأجور الصادر عن وزارة العمل.
88	تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناء على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة.	
89	لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً.	لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً بموجب نظام الأجور الصادر عن وزارة العمل.
90	بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3. وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4. الفحص الطبي الدوري للعمال.	
91	وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، و تعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.	
92	لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية.	
93	يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.	
94	يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر	ب
95	لا يجوز تشغيل الأحداث في: 1. الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.	



رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	2. الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية. 3. ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.	
96	1. تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا. 2. تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.	
97	تكون الإجازة السنوية للإحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها.	
98	على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الإحداث، وينظم صاحب العمل سجلا بكل ما يتعلق بهم.	
99	يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.	
100	وفقا لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.	
101	يحظر تشغيل النساء في: الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.	
102	على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.	في جميع الأماكن التي تعمل فيها النساء وفي جميع المهن يجب أن يوفر لهن مقاعد وغرف خاصة تأميناً لاستراحتهن.
103	للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
104	للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع. تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.	1. للمرأة العاملة المرضعة الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد حيث لا يزيد في مجموعها على ساعة في اليوم الواحد تحسب من ساعات العمل اليومية، ويجوز أن تكون هذه الساعة في آخر ساعة من العمل اليومي . 2. على لرب العمل في حالة تشغيله عشرين عاملة متزوجة فأكثر أن ينشأ أو يعهد إلى دار حضانة بايواء الأطفال بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير.
105	وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.	
مكرر 105	تستحق المرأة العاملة التي أجهضت و/أو أسقطت إجازة لمدة ثلاثون يوم مدفوعة الأجر .	
106	على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.	
107	بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه. يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية	
108	يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته.	
109	يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه.	
110	يختص مفتش العمل بما يلي: 1. متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	<p>بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات.</p> <p>2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون.</p> <p>3. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.</p>	
111	<p>يحق لمفتش العمل ما يلي:</p> <p>1. دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة.</p> <p>2. الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل.</p> <p>الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل واخذ صور أو مستخرجات منها.</p> <p>3. اخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقا لأنظمة خاصة تضعها الوزارة.</p> <p>4. إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.</p>	
112	<p>على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش.</p>	
113	<p>على مفتش العمل أن ينظم محضرا بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أيًا من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها:</p> <p>1. إسداء النصح والإرشاد.</p>	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	2. توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة. 3. التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.	
114	1. يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة. 2. تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل.	
115	تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون.	
116	يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين.	
117	عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 1. تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى اقرب مركز للعلاج. 2. تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل. 3. إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.	
118	وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي: علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها. جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث.	
119	إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	الإصابة طويلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً.	
120	1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل اجر (3500) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر. 2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم. 3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.	
121	وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة .	
122	للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار.	
123	1. يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: أ. عن فعل متعمد أو خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب. ب. تأثير الخمر أو المخدرات. 2. يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر.	1. يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: أ. عن فعل متعمد من المصاب. ب. تأثير الخمر أو المخدرات. 2. يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر.
124	ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة.	
125	لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة.	
126	ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
	يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم.	
127	1. يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون. 2. إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.	
128	إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون.	
129	لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه.	
130	يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر.	
131	يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبات بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار.	
132	يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (50) دينار ولا تزيد على (100) دينار مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.	
133	إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.	

رقم المادة	نص المادة الأصلية	النص المعدل للمادة الأصلية
134	يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.	
135	كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار.	
136	إذا خالف صاحب العمل أيا من أحكام المادتين (116،117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار.	
137	لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونيا لأسباب تقديرية.	
138	لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون تحتسب قيمة الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانونا.	
139	لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير إصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.	
140	يلغى قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 المعمول به في محافظات الضفة الغربية وتعديلاته، وقانون العمل رقم 16 لسنة 1964 المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته وكل ما يخالف أحكام هذا القانون.	
141	على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.	