

**المواد التي شملها القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010
بصيغتها المعدلة**

المادة 2:

النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

المادة 10

أ . تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية .

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 وبستانيها 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.

ج. تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص وكيفية إدارتها وإشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية .

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 11

مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها ، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة أشهر أو بكلتا العقوبتين وإفقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

المادة 12

أ . لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني الا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة .

ب. يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير او من يفوضه قبل استخدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه .

ج. 1. تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجدده بما في ذلك العمل الخاضعين لأحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم إيرادا للخرينة ويحدد مقداره بموجب نظام.
2. تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار إليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً للنظام الصادر بموجبه مبلغاً إضافياً عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة أو تجدده 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 .

د. للوزير أو من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة إلى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله أو دخل ولي أمره أو وصيه يستلزم هذا الإعفاء شريطة أن تقتصر مهام العامل غير الأردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية وإجراءات إصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية .

هـ. يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب.

و. تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية:

1. استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.
2. استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
3. استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها.

ز. يصدر الوزير قراراً بتفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استخدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي تم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التفسير.

المادة 13

على صاحب العمل أن يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم.

المادة 15 (الفقرة أ)

- أ . 1. ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.
2. إذا كان العامل غير عربي يراعى تنظيم نسخة أخرى من العقد بلغة أجنبية وفق تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية.

المادة 21

- ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :
- أ . إذا اتفق الطرفان على إنهائه.
 - ب. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
 - ج. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
 - د. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

المادة 25

إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين 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 اجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة 31 (فقرة أ)

- أ . إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معزواً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص .

المادة 32

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة.

المادة 39

- أ . ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة.

ب. يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها وأي أمور تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

المادة 40

أ. يكون عقد العمل الجماعي لمد محددة أو غير محددة فإذا عقد لمدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين 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 للإنتهاء.
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 42

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 إنتهائه 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.

ج. يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال.

المادة 44

أ. يجوز إجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والعمال ونقابة أي منهما 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) يوما من تاريخ تبليغ 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 وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملا فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

المادة 52

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

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

المادة 53

يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

المادة 54 (الفقرة أ)

أ. لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص 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 على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ويشترط في قبول هذه الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله .

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 دينارا ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذ بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة .

المادة 57

يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ . القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.

ب. من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من اجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة .

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 61 (الفقرة أ)

أ . لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية.

المادة 65

لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزول احد المستشفيات او بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة .

المادة 66

أ . لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:

1. إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.

2. لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب. يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون اجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.

المادة 72

على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

المادة 98

أ. تؤسس النقابة من عدد المؤسسين لا يقل عن خمسين شخصا من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد.

ب. يحق لأصحاب العمل في أي مهنة لا يقل عددهم عن خمسة وعشرين شخصا تأسيس نقابة لهم لرعاية مصالحهم المهنية 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. 1. تختص اللجنة الثلاثية بتصنيف المهن والصناعات التي يجوز فيها تأسيس نقابات وفقا لأحكام الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة كما لها تحديد مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز للعمال أو لأصحاب العمل فيها تأسيس أكثر من نقابة واحدة وذلك بحكم تماثلها أو ارتباطها ببعضها أو اشتراكها في إنتاج واحد متكامل.
2. تصدر اللجنة الثلاثية قراراتها لغايات البند (1) من هذه الفقرة بالإجماع وبخلاف ذلك يستمر العمل بالقرارات النافذة في حينه.

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

1. أن يكون أردنيا .
2. أن لا يقل عمره عن (21) سنة.
3. أن لا يكون محكوما بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو بجناية.

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

ز. إذا كان المؤسس أو المنتسب لأي نقابة من نقابات أصحاب العمل شخصا اعتباريا فيشترط أن يكون مسجلا في المملكة وفقا لأحكام التشريعات النافذة.

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 وفقا 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 لمنسوبيها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية.

المادة 100

يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاما داخليا للنقابات بما لا يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ويودعه لدى مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل فور إقراره وعلى ان يتضمن الأمور التالية :

- أ. اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي.
- ب. الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها.
- 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.
- هـ. عدد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وطريقة تعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها.
- و. الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.
- ز. الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين.
- ح. شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة وإجراءاتها وإنهاء خدماتهم.
- ط. كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقبوذها المالية.
- ي. إجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة إلى اجتماعاتها العادية وغير العادية.

المادة 102

- أ. يقدم طلب تسجيل أي نقابة أو نقابة لأصحاب العمل موقعا من المؤسسين إلى 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.

ج. يترتب على مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل أي نقابة أو نقابة أصحاب العمل خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه فإذا وافق على الطلب اصدر شهادة بتسجيل النقابة أو الجمعية وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار.

د. يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة أو نقابة أصحاب العمل الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

المادة 103

أ. تعتبر النقابية أو نقابة أصحاب العمل قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

1. نشر قرار مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل بتسجيل النقابة أو نقابة أصحاب العمل في الجريدة الرسمية.
2. أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو نقابة أصحاب العمل .
3. أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (102) من هذا القانون.

ب. على الاتحاد العام للنقابات أو أي من نقابات أصحاب العمل أن يودع أي تعديل يطرأ على الأنظمة الداخلية للاتحاد أو للنقابات أو لنقابات أصحاب العمل لدى مسجل النقابات ونقابات أصحاب العمل على أن لا يتضمن هذا التعديل ما يتعارض مع أحكام التشريعات النافذة ، ويسري مفعوله اعتباراً من تاريخ إيداعه .

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 الإمكانات المادية اللازمة لهذه الغاية وذلك مع مراعاة إمكانات المؤسسة وعدد العاملين فيها .

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 ضبطاً بها ويحيل الأمر إلى المحكمة المختصة.

ج. يحق للعامل المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي إجراء اتخذ بحقه خلافاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته إلى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته إليه وإذا 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 شهراً وذلك بالإضافة إلى تعويض الفصل التعسفي وأي حقوق أخرى مترتبة له وفق أحكام هذا القانون.

المادة 109

أ. لا يجوز إنفاق أموال النقابات والاتحاد العام لنقابات العمل ونقابات أصحاب العمل وأي أموال تخصصها الحكومة لدعمها إلا بما يحقق أهدافها وفقاً 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 للسنة المالية اللاحقة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يقوم بتزويد الوزير بنسخة منها ومن موازنته السنوية .

المادة 110

أ . تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة.
ب. يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة.
ج. يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منها على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وان تحيط المسجل علماً بذلك خطياً.
د . يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحادات المهنية المسجلة الانضمام إلى أي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة.
هـ. تنظيم شؤون كل من الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية بموجب أنظمة داخلية تضعها كل منها لهذه الغاية على أن تودع نسخ منها لدى مسجل النقابات فور إقرارها.

المادة 113

يجب على كل نقابة أو نقابة أصحاب عمل أن تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي تحددها اللجنة الثلاثية.

المادة 115

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

المادة 116

أ. إذا ارتكبت النقابة أو نقابة أصحاب العمل أو الهيئة الإدارية لأي منها مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه أو إذا تضمن النظام الداخلي لأي منها مخالفة للتشريعات النافذة فيتولى الوزير توجيه إنذار خطي لها بإزالة المخالفة خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغها وفي حال استمرار المخالفة للوزير إصدار قرار بحل النقابة أو نقابة أصحاب العمل أو الهيئة الإدارية لأي منها ، ويكون القرار قابلاً للطعن لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه.

ب. لا يكون قرار الوزير بحل النقابة أو نقابة أصحاب العمل أو الهيئة الإدارية لأي منها نافذاً إلا بعد انقضاء مدة الطعن المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة وفي حال تقديم المتضرر الطعن يستمر وقف تنفيذ القرار إلى حين الفصل في الدعوى .

المادة 118

على النقابة أو نقابة أصحاب العمل إعداد بيانات مالية ختامية خلال الأشهر الأربعة التالية للسنة المالية المنتهية على أن تدقق من محاسب قانوني تنتخبه هيئتها العامة ويتم تزويد الوزارة بنسخة من تقرير المحاسب القانوني والبيانات المالية الختامية فور إقرارها من هيئتها العامة.

المادة 119

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

ب. كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة أو اشترك في ذلك أو أجرى أي تزوير في النظام الداخلي للنقابة أو في أي تعديل فيه أو اشترك في ذلك أو اغفل إدراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة.

المادة 137

أ. تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي وينترب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج. 1. تعفى الدعاوى التي تقدم إلى 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.