Friedrich Ebert Stiftung

مؤشر mouasher

سلسلة مؤشّر للحماية الاجتماعية في لبنان

دليل قانون العمل اللبنـــانـــي



عناوين "مؤشّر":

المقر الرئيسي: بدارو، شارع المتحف، مبنى 4916، الطابق الثالث، بيروت – لبنان

الهاتف: 800 390 1 961+

الخلوي: 800 81 670 961+

البريد الإلكتروني: info@mouasher.org.lb

الموقع الإلكتروني: www.mouasher.org.lb

تابعونا على: **@mouasherlb**

© جمعية مؤشر - Mouasher Association

هذا الدليل منشور بموجب رخصة المشاع الإبداعي
Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

يُسمح بنسخ هذا الدليل وتوزيعه وتعديله واستخدامه لأي غرض، بما في ذلك الأغراض التجارية، شرط الإشارة إلى المصدر على النحو التالي:
جمعية مؤشر - Mouasher Association

للاطلاع على نص الرخصة كاملة:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الطبعة الثانية، 2026
بيروت، لبنان
ISBN 978-9953-0-6873-2

قائمة المحتويات

ما هو قانون العمل؟ 5
1. علاقات العمل 5
من هو ربّ العمل في قانون العمل اللبناني؟ 5
من هو الأجير في قانون العمل اللبناني؟ 5
ما هو عقد العمل أو إجارة الخدمة؟ 6
ما هي عناصر عقد العمل؟ 6
هل تخضع إجارة الصناعة لأحكام قانون العمل؟ 7

2. الخاضعون لعقد العمل 7
من يخضع لأحكام قانون العمل؟ 7
من يُستثنى من أحكام قانون العمل؟ 8
متى ينتهي خضوع الأجير لأحكام قانون العمل؟ 8
هل يمكن أن يكون عقد العمل لمدى الحياة؟ 8

3. شكل عقد العمل وأنواعه 9
هل يمكن أن يكون عقد العمل مكتوباً بلغة أجنبيّة؟ وكيف يتمّ إثباته؟ 9
ما هي أنواع عقد العمل؟ 9

4. العمل المرن 10
ما هو العمل بدوام الجزئي؟ 10
ما هو العمل الموسمي؟ 12
ما هو العمل عن بُعد؟ 12

5. التزامات الأجير تجاه ربّ العمل 13
ما هي التزامات الأجير تجاه ربّ العمل؟ 13
ما هو جزاء إخلال الأجير بالتزاماته؟ 14
ما هي الجزاءات التأديبيّة؟ 14
متى يحق لربّ العمل طرد الأجير دون تعويض وإنذار؟ 16
ما هي قيود العقوبات؟ 17

6. التزامات ربّ العمل تجاه الأجير 17
ما هي التزامات ربّ العمل تجاه الأجير؟ 17
1. الوفاء بالأجر وتطبيق نظام الأجور القانوني 18
2. تأمين الحماية والوقاية الصحيّة في أماكن العمل 19
3. التنظيم القانوني لوقت العمل 20
4. إعطاء الإجازات للأجراء 23
5. وضع نظام للأجراء ولتنظيم العمل في المؤسسة 25
6. التقيّد بمحاظير استخدام الأحداث 25
7. عدم التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة 26
8. إعادة الأجير الموقوف من قبل القضاء إلى العمل 26

7. انتهاء عقد العمل 27
ما هي حالات إنتهاء عقد العمل؟ 27
متى يجوز فسخ عقد العمل من قبل أحد الفريقين؟ 28
ما هي الغاية من الإنذار؟ 28
كيف ومتى يتمّ إنذار الفريق الآخر؟ 29
ماذا يترتب على الطرف المخالف لموجب الإنذار؟ 29
متى يُمنع ربّ العمل عن توجيه الإنذار؟ وإلى مَن؟ 30
ماذا لو سبّب فسخ العقد ضرراً للطرف الآخر؟ 30
متى يعتبر الصرف تعسّفيّاً؟ 30
كيف تقدّر قيمة تعويض الصرف أو الترك التعسّفي؟ 31
ما هي الإجراءات التّي يجب اتخاذها في حال فسخ العقد تعسّفيّاً؟ 32
ممّن يتألف مجلس العمل التحكيمي وما هو اختصاصه؟ 32
ما هو مصير العمّال المصروفين بسبب القوّة القاهرة أو الظروف الاقتصاديّة أو الفنيّة؟ 33
متى يحقّ للأجير ترك العمل قبل انتهاء العقد ودون علم سابق؟ 34

تـم إعـداد هـذا الدليـل اسـتنادًا إلـى أحـكام قانـون العمـل الصـادر سـنة 1946، وتعديلاتـه النافـذة لغايـة تاريـخ 2025/12/31.

ما هو قانون العمل؟

صدر قانون العمل اللبناني في 1946/9/23 وهو عبارة عن مجموعة قواعد قانونيّة تنظّم العلاقات الفرديّة والجماعيّة المتعلّقة بالعمل التابع المأجور والخاص، وتحدّد التزامات أرباب العمل والأجراء، كلّ منهما تجاه الآخر.

جرت على القانون تعديلات متعدّدة آخرها في العام 2019، غير أنّ الإصلاحات التي أدخلها المشرّع اللبناني عليه طفيفة، ولا تستجيب لضروريّات واحتياجات قطاع العمل، لاسيّما مواكبة التطوّر والمتغيّرات في مبادئ العمل، تأمين العمل اللائق، وحماية حقوق العمّال.

1. علاقات العمل

من هو ربّ العمل في قانون العمل اللبناني؟

شخصٌ طبيعي
أو معنوي



و

يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطّي أم شفهي، مقابل أجر. (حتّى ولو كان هذا الأجر عينيّاً أو نصيباً من الأرباح)

من هو الأجير في قانون العمل اللبناني؟

- شخصٌ طبيعي (رجل أو امرأة أو حدث)، ولا يجوز أن يكون شخصاً معنويّاً.
- يتقاضى أجراً من ربّ العمل مقابل عمله.
- يلتزم بتأدية العمل شخصيّاً.
- يعمل بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضوريّاً أو عن بعد وحتّى لو كان يستعمل معدّاته وتجهيزاته الخاصّة لتنفيذ العمل.

ويقسّم الأجراء إلى:

مستخدمين	و	عمّال
الأجراء الذين يقومون بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي		الأجراء الذين لا يدخلون في فئة المستخدمين

أمّا المتدرب فهو كلّ أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب في حرفته خبرة الأجير الأصيل.

يحافظ الأجير على صفته سواءً في تأديته عملاً فنيّاً أو ماديّاً أو فكريّاً أو يدويّاً.

ما هو عقد العمل الفردي؟

عقد العمل الفرديّ هو اتّفاق يلتزم بمقتضاه الأجير أن يقدّم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت إشرافه ومراقبته مقابل أجر بغضّ النظر عن مكان العمل.

ما هي عناصر عقد العمل؟

إنّ عناصر عقد العمل جوهريّة، وهي:

- **العمل:** وهو عبارة عن المجهود الشخصي للفرد أيدويّاً كان أم فكريّاً في تنفيذ ما هو متّفق عليه.
- **الأجر:** وهو عبارة عن البدل مقابل العمل مهما كانت طبيعة هذا البدل أو مقداره.
- **التبعيّة القانونيّة:** وهي عبارة عن خضوع العامل لإدارة ربّ العمل وسلطته.

لا يخضع العمل المجاني أو التبرّعي لأحكام قانون العمل. كذلك العمل التابع المأجور المؤدّى لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتباريّة العامّة كالبلديّات.

تتميّز التبعيّة القانونيّة عن التبعيّة الاقتصاديّة التي هي اعتماد الشخص في عيشه على الأجر الذي يتقاضاه من ربّ العمل مقابل العمل الذي يقدّمه له. وقد تقترن التبعيّة القانونيّة بالتبعيّة الاقتصاديّة، وذلك عندما يكون أجر العامل مصدر رزقه الوحيد أو الأساسي، بحيث يكون العامل من الناحية الاقتصاديّة في حالة اعتماد على صاحب العمل.

هل تخضع إجارة الصناعة لأحكام قانون العمل؟

يختلف عقد العمل عن إجارة الصناعة (الاستصناع) أو عقد التزام المشاريع أي العقد الذي يلتزم فيه صاحب الحرفة أو المهنة الحرّة بتقديم خدماته للذين يتعاقدون معه، أو الذي يلتزم فيه الأستاذ القيام بمهنته لمصلحة شخص أو معهد، وكذلك عقد النقل.

لا تخضع هذه العقود لأحكام قانون العمل.

2. الخاضعون لعقد العمل



من يخضع لأحكام قانون العمل؟

- أرباب العمل والأجراء إلّا من استُثني منهم بنصّ خاص.
- المؤسسات بمختلف فروعها:
  - التجاريّة والصناعيّة وملحقاتها وأنواعها الوطنيّة أو الأجنبيّة سواء أكانت عامّة أم خاصّة، علمانيّة أم دينيّة، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنيّة والأجنبيّة والمؤسسات الخيريّة.
- الشركات الأجنبيّة التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد.

اعتبر الاجتهاد أنّ الخضوع لأحكام قانون العمل يشمل جميع النشاطات التي يمارسها شخص يعاونه فيها آخرون يخضعون لإشرافه وإدارته مقابل أجر.

من يُستثنى من أحكام قانون العمل؟

- الخدم في بيوت الأفراد.
- المؤسسات الزراعيّة التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة.
- أعضاء العائلة الذين يعملون تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.
- المتعاقدون والأجراء والمياومون الموقّتون في الإدارات الحكوميّة والهيئات البلديّة.



متى ينتهي خضوع الأجير لأحكام قانون العمل؟

عند بلوغ الأجير سن الـ (64) مكتملة، ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل إلى ما بعد سن الـ (64).

هل يمكن أن يكون عقد العمل لمدى الحياة؟

يحظّر على الإنسان:

- أن يرتبط بعقد عمل ما لمدّة حياته كلّها.
- أن يتعهّد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما.

وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً.

3. شكل عقد العمل وأنواعه

هل يمكن أن يكون عقد العمل مكتوباً بلغة أجنبيّة؟ وكيف يتم إثباته؟

لم يشترط القانون شكلاً معيّناً لعقد العمل.

يكون عقد العمل:

شفويّاً أو **خطيّاً**





باللغة العربيّة ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبيّة إذا كان ربّ العمل أو الأجير أجنبيّاً يجهل اللغة العربيّة

يجوز إثبات عقد العمل بطرائق الإثبات كافّة: الكتابة، الشهادة، الإقرار، القرائن واليمين. سواء أكان الإثبات من جانب ربّ العمل أم من جانب العامل.

ما هي أنواع عقد العمل؟

- **عقد التجربة:** يهدف إلى إعطاء كلٍّ من طرفي العقد فترة من الوقت للاختبار والتجربة مدّتها (3) أشهر يمكن في خلالها فسخ العقد من دون أيّ إنذار أو تعويض.
- **العقد غير المحدّد المدّة:** العقد الذي لا ينتهي بتاريخ محدّد أو بإتمام عمل معيّن ويجوز فسخه من قبل أحد الفريقين في أيّ وقت شاء.
- **العقد المحدّد المدّة:** العقد الذي تتحدّد نهايته بواقعة مستقبليّة محقّقة الوقوع لا يتوقّف حصولها على إرادة أحد المتعاقدين.

يتحوّل إلى عقد غير محدّد المدّة:

- عقد التجربة إذا استمرّ لأكثر من (3) أشهر.
- العقد المحدّد المدّة إذا جدّد بعقد أو بالاستمرار على العمل من دون انقطاع لمدّة سنتين على الأقلّ.

4. العمل المرن

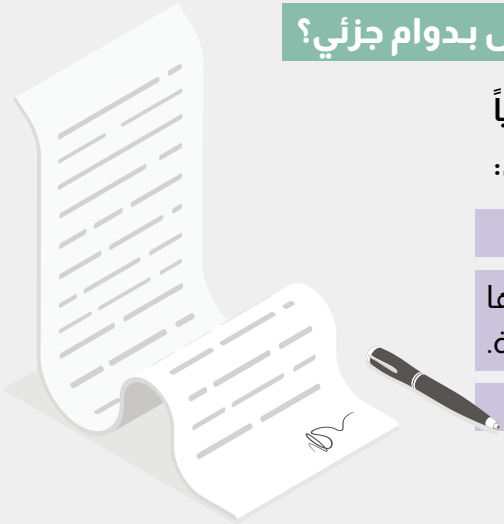
يمنح العمل المرن الأجير حريّة أكبر في تحديد أوقات وأماكن العمل بما يتناسب مع احتياجاته الشخصيّة والمهنيّة، ويشمل العمل بدوام جزئي والعمل عن بُعد والعمل الموسمي.

ما هو العمل بدوام جزئي؟

العمل بدوام جزئي هو العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام المؤسّسة الكامل ولا يزيد عن ثلثيه.

وفي حال عدم وجود عاملين مماثلين في المؤسّسة بدوام كامل، يؤخذ مقياساً الدوام المعتمد في النشاط عينه.

ماذا يجب أن يتضمّن عقد العمل بدوام جزئي؟



يكون عقد العمل بدوام جزئي خطّياً أو شفهيّاً ويتمّ الاتّفاق فيه على:

- نوع عمل الأجير.
- ساعات عمل الأجير وطريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة.
- مقدار الأجر وعناصره.

هل تُعتبر البطالة الجزئيّة عملاً بدوام جزئي؟

لا يُعتبر أجراء عاملين بدوام جزئي الأجراء العاملون بدوام كامل المتأثرون بالبطالة الجزئيّة وبتخفيض جماعي وموقّت لساعات عملهم العاديّة سواء لأسباب اقتصاديّة أو تقنيّة أو هيكليّة أو ظروف طارئة.

كيف ومتى يتمّ الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي؟

يتمّ الاتفاق خطيّاً بين الأجير وربّ العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي:



لمدّة أقصاها سنتين

للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة



لمدّة أقصاها سنة

ما بعد انتهاء إجازة الأمومة للمرأة العاملة

متى يمكن للأجير العامل بدوام جزئي الانتقال للعمل بدوام كامل؟

يتمتّع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولويّة للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل في حال:

- توفّرت الشروط المطلوبة لدى الأجير.
- رغب ربّ العمل في ملء المراكز الشاغرة أو المستحدثة بدوام كامل.



مـا هـو العمـل الموسـمي؟

يُعتبـر العمـل موسـمياً العمـل الـذي:

تفرض الطبيعة تأديته.

و

لا تتعدى فترة تأديته (6) أشهر.

يُعدّ من قبيل العقود المحدّدة المدّة.



مـا هـو العمـل عـن بُعـد؟

يُعتبـر العمـل عـن بُعـد العمـل الـذي:

يؤدّيه الأجير من أي مكان يختاره.

بدوام كامل أو جزئي.

وفقاً لتوجيهات ربّ العمل ونظامه.



ممّا يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون والعاملون عن بُعد؟

يستفيدون من الحماية عينها التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضوريّاً المماثلون لجهة الحقّ في:

- التنظيم والمفاوضة الجماعيّة
- السلامة والصحة المهنيّة
- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة

كما يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، والعاملون عن بُعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو بدوام حضوري وفقاً لقانوني العمل والضمان الاجتماعي على أن تعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

5. التزامات الأجير تجاه ربّ العمل

ما هي التزامات الأجير تجاه ربّ العمل؟



- تأدية العمل المتفّق عليه بصورة شخصيّة.
- عناية الشخص المعتاد أي الحيطة المتوخاة من قبل رجل طبيعي عاقل في تنفيذ الالتزام.
- إطاعة أوامر ربّ العمل.
- المحافظة على الأشياء المسلّمة إليه.
- المحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها.
- عدم منافسة ربّ العمل.

ما هو جزاء إخلال الأجير بالتزاماته؟

إذا تخلّف الأجير عن القيام بالتزاماته على النحو المتّفق عليه أو على النحو الذي يفرضه القانون، فإنه يتعرض للجزاء التأديبي من قبل ربّ العمل. وإذا حصل من جرّاء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ضرر مادّي، لربّ العمل حقّ له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم. كما يحقّ لربّ العمل فسخ العقد في بعض الحالات.



ما هي الجزاءات التأديبيّة؟

الإنذار:

وهو تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها في المستقبل. يجوز أن يكون الإنذار كتابة أو مشافهة، إلا إذا كان المقصود منه التمهيد لتوقيع عقوبة أشدّ، كالفصل من الخدمّة بسبب مخالفة النظام الداخلي، أو بسبب التغيّب عن العمل بدون عذر شرعي أكثر من مدّة معيّنة، فقد اشترط القانون في هاتين الحالتين أن يكون الإنذار بالكتابة.

الغرامة:

وهي مبلغ من المال يلتزم به الأجير ويتحدّد بمبلغ مقطوع ، لا يجوز أن تزيد الغرامة بالنسبة للمخالفة الواحدة عن حسم أجر (3) أيام. وإذا تعدّدت المخالفات، لا يجوز أن يُقتطع من أجر العامل وفاءً لها، أكثر من أجر (5) أيام في الشهر الواحد. توضع مبالغ الغرامات المفروضة على سبيل العقاب في صندوق خاص تشرف عليه لجنة مؤلّفة من ربّ العمل أو من ينتدبه ومن ممثّل عن المستخدمين و آخر عن العمال، وتُخصّص بالأعمال التعاونيّة المنشأة لمصلحة الأجراء طبقاً لما يقرّره وزير العمل.

الوقف عن العمل:

وهو منع العامل من العمل في خلال مدّة معيّنة مع حرمانه من الأجر عنها. لا يجوز وقف الأجير عن العمل مدّة تزيد على (3) أيام مقابل المخالفة الواحدة، واذا تعدّدت عقوبات الوقف عن العمل بتعدّد المخالفات فلا يجوز أن ينفّذ منها في الشهر الواحد ما يزيد على (5) أيام.

الفصل أو الطرد من الخدمة:

يعتبر الفصل أو الطرد من الخدمة أشدّ الجزاءات التأديبيّة على الأجير وتحصل عند ارتكابه مخالفة جسيمة. ويترتّب على توقيع هذه العقوبة إنهاء عقد العمل وانحلال رابطة الاستخدام، سواء أكان العقد محدّد المدّة أم غير محدّد المدّة.



متى يحق لربّ العمل طرد الأجير دون تعويض وإنذار؟

أجاز القانون لصاحب العمل تطبيق هذه العقوبة مع حرمان الأجير من التعويض ودون سابق إعلان في الحالات التالية:

- إذا انتحل الأجير جنسيّة كاذبة.
- إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرضَ ربّ العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
- إذا ثبت أنّ الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح ربّ العمل الماديّة على أن يعلم خطّيّاً وزارة العمل بهذه المخالفة في خلال (3) أيام من التثبّت منها.
- إذا أقدم الأجير على الرغم من التنبيهات الخطيّة التي توجّه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي (3) مرّات في السنة الواحدة.
- إذا تغيّب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من (15) يوماً في السنة الواحدة، أو أكثر من (7) أيام متتالية. يجب أن يبيّن الأجير لربّ العمل أسباب الغياب خلال (24) ساعة من رجوعه. وعلى ربّ العمل، في كل مرة، أن يبلغ الأجير خطّيّاً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنّه تغيب فيها بدون عذر شرعي.
- إذا حُكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به.
- إذا اعتدى الأجير على ربّ العمل أو متولّي الإدارة المسؤول في محل العمل.



ما هي قيود العقوبات؟

- حصر فرض العقوبة من قبل ربّ العمل أو وكيله المفوّض.
- وجوب تعلّق المخالفة الموجبة للجزاء بالعمل. (لا يمكن معاقبته على أمر ارتكبه خارج العمل)
- وجوب القيام بتحقيق في الواقعة المنسوبة إلى العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه، قبل توقيع أيّ عقوبة تأديبيّة عليه.
- عدم جواز فرض أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة.
- وجوب قيد العقوبات التي يفرضها ربّ العمل على أجرائه في سجلّ خاص يذكر فيه اسم العامل ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفيّة تنفيذها.

6. التزامات ربّ العمل تجاه الأجير

ما هي التزامات ربّ العمل تجاه الأجير؟

1. الوفاء بالأجر وتطبيق نظام الأجور القانوني.
2. تأمين الحماية والوقاية الصحيّة في أماكن العمل.
3. التنظيم القانوني لوقت العمل.
4. إعطاء الإجازات للأجراء.
5. وضع نظام للأجراء ولتنظيم العمل في المؤسسة.
6. التقيّد بمحاظير استخدام الأحداث.
7. عدم التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة.
8. إعادة الأجير الموقوف من قبل القضاء إلى العمل بعد إخلاء سبيله.
9. مسك سجلّات تظهر أسماء الأجراء، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف عملهم وشروطه.

1. الوفاء بالأجر وتطبيق نظام الأجور القانوني

ما هي شروط تحديد الأجر المتوجّب على ربّ العمل للأجير؟

- أن يكون متناسباً مع العمل الذي يقدّمه الأجير.
- أن يكون حدّه الأدنى كافياً لسدّ حاجات الأجير الضروريّة وحاجات عائلته.
- ألّا يقلّ عن الحدّ الأدنى الرسمي للأجور.

من يقوم بتحديد الحدّ الأدنى الرسمي للأجور؟



يقوم بتحديد الحدّ الأدنى الرسمي للأجور لجنة تُمثّل فيها وزارة العمل وأرباب العمل والأجراء ويعاد النظر في الحدّ الأدنى كلّما دعت الظروف الاقتصاديّة.

أين ومتى تُدفع الأجور؟

تُدفع الأجور التي ليست عينيّة بالعملة الرسميّة، في مكان الشغل، في أيام العمل:

- مرّة في الشهر على الأقل إذا كان الأجير من المستخدمين.
- مرّتين في الشهر على الأقل إذا كان الأجير من العمّال.
- يُعطى العامل على القطعة دفعات على الحساب كلّ (15) يوماً ويُسدّد إليه كامل الأجر في خلال الـ (15) يوماً التي تلي التسليم.

تُعتبر رواتب الأجراء في السنة الأخيرة من الديون الممتازة.

متى يستطيع الأجير بيع الأشياء المسلّمة له من قبل ربّ العمل؟

يحقّ للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمتنع عن تسليمه إلى ربّ العمل حتى يستوفى منه حقوقه المتعلّقة بهذا الشيء. وإذا لم يعمد ربّ العمل إلى استرجاع الأشياء المسلّمة إلى الأجير لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها خلال سنتين من تاريخ إنجازها، فإنّ القانون يجيز للأجير أن يطلب بيع هذه الأشياء عن طريق دائرة التنفيذ لكي يستوفي دينه من ثمنها.

2. تأمين الحماية والوقاية الصحيّة في أماكن العمل

كيف يتمّ التأكّد من التزام ربّ العمل بتأمين الحماية والوقاية الصحيّة للأجراء في أماكن العمل؟

أناط قانون العمل بمفتّشي وزارة العمل الرقابة على تنفيذ هذا الالتزام، وخوّلهم حق إنذار المؤسسات في حال المخالفة قبل أن ينظّموا محاضر بحقّهم، على أن يكون الإنذار خطيّاً. وإذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الإنذار، يحقّ للمدير العام لوزارة العمل أن يوقف المؤسسة عن العمل موقّتاً لمدّة لا تتجاوز (10) أيام، على أن تُدفع أجور العمّال كاملة خلال مدّة التوقّف عن العمل.



3. التنظيم القانوني لوقت العمل

ما هو الحدّ الأقصى لساعات العمل؟

الحدّ الأقصى لساعات العمل أسبوعيّاً هو (48) ساعة (بمعدّل 8 ساعات يوميّاً لمدّة 6 أيام)

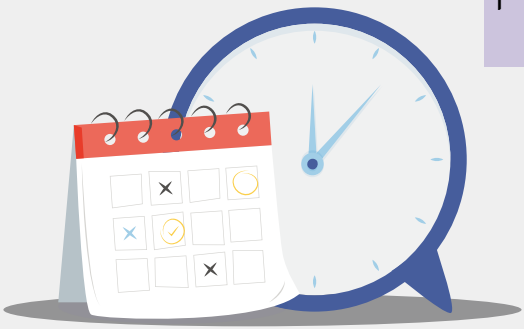
الحدّ الأقصى لساعات عمل الأحداث الذي يقلّ عمرهم عن (18) سنة هو (6) ساعات يوميّاً.

هل يجوز إنقاص أو زيادة الحدّ الأقصى لساعات العمل؟

يجوز إنقاص الحدّ الأقصى لساعات العمل بالنسبة إلى الأشغال المرهقة والمضرّة بالصحة، كما يجوز زياداتها في بعض الأشغال، كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل. وكذلك يجوز لربّ العمل زيادة ساعات العمل على الحدّ الأقصى المقرّر في الأحوال الاضطراريّة وذلك بجعلها (12) ساعة في كل يوم من أيام الأسبوع، شرط:

- إحاطة وزارة العمل علماً في خلال (24) ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللّازم لإتمام العمل.
- أن يكون أجر الساعات الإضافية مرّة ونصف أجر الساعات العاديّة.

يُمنع تشغيل الأحداث ليلاً في الفترة ما بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً، كما يُمنع تكليفهم بالعمل ساعات إضافيّة.



هل يجوز للأجير العامل بدوام جزئي تأمين ساعات إضافيّة؟

يجوز لربّ العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسّسة الطلب من الأجير العامل بدوام جزئي تأمين ساعات عمل إضافيّة شرط:

- الاتفاق على إمكانيّة العمل لساعات إضافيّة عند التعاقد أو بموافقة صريحة من الأجير في حال عدم الاتّفاق المسبق.
- إبلاغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقلّ.
- ألّا تزيد ساعات العمل الإضافيّة عن 10% من ساعات عمله بدوام جزئيّ إلّا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة.
- أن يكون أجر الساعة الإضافيّة مرّة ونصف أجر الساعة العاديّة.

ما هو العمل المضغوط؟

العمل المضغوط هو تنظيم ساعات العمل الأسبوعيّة في عدد أيام أقلّ. ويمكن في حال سمحت طبيعة العمل ذلك، الاتّفاق بين ربّ العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط شرط:

ألّا تتعدى ساعات العمل الأسبوعيّة (48) ساعة.

عدم المسّ بساعات الراحة اليوميّة المتقطّعة والمتواصلة.



متى يحقّ للأجير بالراحة في خلال فترة العمل اليوميّة؟

على ربّ العمل إعطاء الأجير عند منتصف نهار العمل راحة لا تقلّ عن ساعة، كلّما زادت ساعات العمل:



6 ساعات للرجل

5 ساعات للنساء

4 ساعات للأحداث

أقلّ من 18 عاماً

- يجب أن يتمتّع الأجير كل (24) ساعة بالراحة (9) ساعات متوالية على الأقلّ.
- يجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقلّ عن (13) ساعة متعاقبة بين كلّ فترتي عمل.
- يمنع تشغيل الأحداث في فترات الراحة اليوميّة.

كم هي مدّة الراحة الأسبوعيّة التي تحقّ للأجير؟

يجب منح الأجير راحة أسبوعيّة لا تقل عن (36) ساعة بدون انقطاع ولربّ العمل حريّة اختيار يوم هذه الراحة وتوزيعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل، دون أن يملك الأجير حقّ الاعتراض. ويجوز تشغيل الأجير في أوقات الراحة الأسبوعيّة في الأحوال الاضطراريّة على أن يكون لهذا الأخير أن يختار بين الحصول على الراحة في وقت آخر تعادل الراحة التي حرم منها، وبين تقاضي أجر عن الساعات التي عمل فيها.

يُمنع تشغيل الأحداث في أوقات الراحة الأسبوعيّة أو في خلال الأعياد والمناسبات التي تعطّلها المؤسسة ولو في الأحوال الاضطراريّة.

ما هي الإجازات القانونيّة؟ كم مدّتها؟ ومتى تستحقّ؟

أ. الإجازة السنويّة:

- (15) يوماً بأجر كامل لمن أمضى سنة كاملة في المؤسسة، يختارها ربّ العمل ويمكنه تجزئتها بحسب مقتضيات العمل.
- (21) يوماً بأجر كامل للحدث الذي أمضى سنة كاملة في المؤسسة. يستفيد من ثلثي مدّة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، على أن يستفيد من باقي المدّة في خلال السنة نفسها.

ب. الإجازة المرضيّة:

تستحقّ عند الإصابة بمرض غير الأمراض المهنيّة وتلك الناتجة عن طوارئ العمل، وتعطى بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج المريض أو من طبيب المؤسسة وتكون على الشكل التالي:

مدّة عمل الأجير في المؤسسة	مدّة الإجازة
(3) أشهر وأكثر، حتّى سنتين	نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر
أكثر من سنتين حتّى (4) سنوات	شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر
أكثر من (4) سنوات حتّى (6) سنوات	شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر
أكثر من (6)سنوات حتّى (10) سنوات	شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر للأجير
أكثر من (10) سنوات	شهران ونصف الشهر بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف أجر

تجدّد الإجازات المرضيّة مراراً في خلال السنة إلى أن تبلغ حدّها الأقصى.

يحقّ لربّ العمل أن يخفّض الإجازة السنويّة إلى (8) أيام إذا تجاوزت الإجازة المرضيّة فترة الشهر.

ليس لربّ العمل أن يصرف الأجير أو أن يوجّه إليه الإنذار في خلال الإجازة السنويّة أو المرضيّة.

ج. إجازة الأمومة:

يحقّ للنساء العاملات، أن ينلن إجازة أمومة لمدّة (10) أسابيع بأجر كامل، تشمل المدّة التي تتقدّم الولادة والمدّة التي تليها. وذلك بإبرازهنّ شهادة طبّية تنمّ عن تاريخ الولادة المحتمل.

تستطيع المرأة التي حصلت على إجازة أمومة أن تحصل على إجازتها السنويّة كاملة في السنة عينها.

ليس لربّ العمل أن يصرف الأجيرة أو أن يوجّه إليها الإنذار في خلال إجازة الأمومة.

د. إجازة بسبب وفاة بعض الأقارب:

يحقّ للأجير إجازة لمدّة يومين بأجر كامل عند وفاة أحد الأقارب. وهم:

الأب	الأم	الزوج	أحد الأولاد	أحد الأحفاد	أحد الجدود أو الجدّات

ه. إجازة بسبب الأعياد:

لم ينصّ قانون العمل اللبناني على حقّ الأجير في الحصول على الأجر في أيام الأعياد.

نصّت بعض التشريعات الخاصة على حق الأجراء في إجازة بأجر كامل بمناسبة:

عيد العمّال	و	عيد الاستقلال
أول أيار		22 تشرين الثاني

يتقاضى من تضطرّه طبيعة عمله أن يشتغل في هذين اليومين الأجر العادي مضافاً إليه تعويض عن يوم إضافي.

لا يوجد نصّ قانوني يفرض على ربّ العمل أن يعطّل في باقي الأعياد التقليديّة.

- إذا أراد ربّ العمل أن يقفل مؤسسته في أحد هذه الأيام، فعليه أن يدفع إلى الأجراء أجورهم.
- إذا أراد الأجير التعطيل في أحد هذه الأيام، فليس له أن يتقاضى أجراً، ولكن يعتبر تغيّبه بعذر مشروع.

5. وضع نظام للأجراء ولتنظيم العمل في المؤسسة

متى يجب وضع نظام للأجراء ولتنظيم العمل في المؤسسة؟

إنّ التزام وضع نظام الأجراء وتنظيم العمل في المؤسسة ليس عاماً، إذ إنّ إلزاميّة وضعه تقتصر على أرباب العمل الذين يستخدمون (15) عاملاً فأكثر.

يجب أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل.

6. التقيّد بمحاظير استخدام الأحداث

ما هي المحاظير التي يجب التقيّد بها عند استخدام الأحداث؟

- عدم استخدام أحداث قبل إكمالهم (13) سنة وقبل إجراء فحص طبّي للتأكّد من قدرته على القيام بالعمل.
- تجديد الفحوص الطبيّة سنويّاً حتى إكمال الحدث سن الـ (18).
- عدم استخدام أحداث في المشاريع الصناعيّة والأعمال المرهقة قبل إكمالهم سن الـ(15)، وفي الأعمال الخطرة أو التي تشكّل خطراً على الحياة أو على الصحّة أو على الأخلاق قبل إكمالهم سن الـ (16).
- التثبّت من سن الأحداث قبل الاستخدام.
- عدم إسكان المستخدم القاصر مع ربّ العمل (ذكر أو أنثى) إذا كان هذا الأخير عازباً أو هاجراً أو مطلّقاً أو أرملاً.



7. عـدم التفرقـة بسـبب الجنس بين العامـل والعاملة

بمَ يُحظّر على ربّ العمل التفرقة بين النساء والرجال؟

يُحظّـر علـى ربّ العمـل التفرقـة بسـبب الجنـس بيـن العامـل والعاملـة فـي مـا يخـصّ:



- نوع العمل
- مقدار الأجر
- التوظيف
- الترقية
- الترفيع
- التأهيل المهني
- الملبس

8. إعـادة الأجيـر الموقـوف مـن قبـل القضاء إلـى العمل

هـل يسـتطيع ربّ العمـل التمنّـع عـن إعـادة الأجيـر الموقـوف إلـى العمـل بعـد إخلاء سـبيله؟

مـن الالتزامـات الواجبـة علـى ربّ العمـل إعـادة الأجيـر الموقـوف مـن قبـل القضاء إلى عمله أو إلى عمل مماثل بعد إخلاء سبيله. وتعتبر فترة إيقافه قضائيّاً حكماً فترة تعليق لعقد العمل.



ماذا لو خالف ربّ العمل أو العامل الأجنبي أحكام قانون العمل؟

كل مخالفة لأحكام قانون العمل أو المراسيم والقرارات المتّخذة لتطبيقه وتنفيذه، تعرّض مرتكبيها، صاحب العمل سواء ألبنانيّاً كان أم أجنبيّاً والعامل الأجنبي، كليهما لتسطير محضر ضبط.

في حال التسوية خلال (15) يوماً من تاريخ تنظيم محضر الضبط، تخفّض الغرامة إلى 20% من قيمة محضر الضبط.

في حال عدم إجراء التسوية في خلال (15) يوماً، يحال محضر المخالفة إلى المحاكم المختصّة لتوقيع عقوبة مضاعفة الغرامة أو السجن من شهر إلى ثلاثة أشهر.

في حال تكرار المخالفة في خلال السنة الواحدة، تضاعف قيمة محضر الضبط وكذلك عقوبة السجن.

7. انتهاء عقد العمل

ما هي حالات انتهاء عقد العمل؟

- الفسخ بإرادة أحد الفريقين أو باتفاقهما.
- القوّة القاهرة. (حدث غير متوقّع، لا يمكن تفاديه وخارج عن إرادة الفريقين كالكوارث الطبيعيّة)
- وفاة الأجير أو عجزه. (وفاة ربّ العمل لا ينهي عقد العمل إلّا إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد كالطبيب أو المحامي)
- انقضاء العمل أو المدّة. (بالنسبة إلى العقود المحدّدة المدّة)
- القرار القضائي. (مثلاً صدور حكم بإغلاق المؤسسة)

متى يجوز فسخ عقد العمل من قبل أحد الفريقين؟

العقد المحدّد المدّة:

لا يجوز لأيّ من طرفي العقد الاستقلال بفسخه قبل انقضاء مدّته. وهذا الحكم هو مجرّد تطبيق للقاعدة العامّة التي لا تجيز فسخ العقد ولا تعديله إلّا باتّفاق الطرفين أو للأسباب التي عيّنها القانون.

العقد غير المحدّد المدّة:

يحقّ لكلّ من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كلّ حين عقد الاستخدام المعقود بينهما، غير أنّ هذا الحقّ ليس مطلقاً بل مقيّد بقيدين:

- أن يقوم الراغب بفسخ العقد بإنذار الطرف الآخر وإبلاغه رغبته قبل حصول الفسخ بوقت معيّن.
- أن لا يتعسّف في استعمال حقّه في هذا الفسخ، أي أن لا يسيء استعمال هذا الحقّ.

كما أنّه لا يحقّ لربّ العمل صرف الأجراء أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول طيلة مدّة ولايتهم إلّا بعد مراجعة مجلس العمل التحكيمي.

ما هي الغاية من الإنذار؟

الغاية من الإنذار تمكين الفريق الآخر من الحفاظ على استمراريّة عمله ومعيشته، لذلك يحقّ للأجير في خلال مدّة الإنذار أن يتغيّب ساعة من ساعات العمل في اليوم ليفتّش عن عمل آخر.

يفسخ العقد مع انتهاء مدّة الإنذار.



كيف ومتى يتمّ إنذار الفريق الآخر؟

على كلٍّ من ربّ العمل والعامل أن يُعلم الآخر، خطّيّاً، برغبته في فسخ العقد ويحقّ لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار. يجب أن يرسل الإنذار بالبريد المضمون مصحوباً بإشعار بالوصول. وتحدّد فترة الإنذار استناداً إلى مدّة العمل:

مدّة العمل	فترة الإنذار
أكثر من (3) أشهر وأقل أو يعادل (3) سنوات	شهر واحد
أكثر من (3) سنوات وأقل أو يعادل (6) سنوات	شهران
أكثر من (6) سنوات وأقل من (12) سنة	ثلاثة أشهر
(12) سنة فأكثر	أربعة أشهر

ماذا يترتب على الطرف المخالف لموجب الإنذار؟

دفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر مدّة الإنذار المفروضة عليه قانوناً.

أمّا إذا تعاقد العامل مع صاحب عمل جديد بعد فسخه العقد دون القيام بواجبات الإنذار، وكان صاحب العمل الجديد عالماً بالأمر، فإنّ هذا الأخير يكون مسؤولاً بالتكافل والتضامن عمّا يحكم به لصاحب العمل الأوّل.



متى يُمنع ربّ العمل عن توجيه الإنذار؟ وإلى مَن؟

- إلى المرأة الحامل.
- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.
- إلى كلّ أجير أثناء الإجازات العاديّة أو خلال الإجازة المرضيّة.

إذا استخدِم الأجير في محلّ آخر في خلال تلك المدّات يصبح ربّ العمل بحلّ من هذه الموانع .

ماذا لو سبّب فسخ العقد ضرراً للطرف الآخر؟

يحقّ للفريق المتضرّر أن يطالب بتعويض بسبب التعسّف في فسخ العقد. في حال الخلاف، يحدّد مجلس العمل التحكيمي الإساءة أو التجاوز في استعمال الحقّ ويقدّر قيمة تعويض الصرف أو الترك التعسّفي.

متى يُعتبر الصرف تعسّفيّاً؟

- الصرف لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهليّة العامل أو تصرّفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.
- الصرف بسبب انتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنيّة معيّنة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين أو الأنظمة المرعيّة الإجراء أو اتّفاق عمل جماعي أو خاص.
- الصرف بسبب تقدّم العامل للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمّة ممثّل للعمّال في المؤسسة وذلك طيلة مدّة قيامه بهذه المهمّة.
- الصرف بسبب تقديم العامل بحسن نيّة شكوى إلى الدوائر المختصّة تتعلق بتطبيق أحكام قانون العمل والنصوص الصادرة بمقتضاه كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.
- الصرف بسبب ممارسة الأجير حريّاته الشخصيّة أو العامّة ضمن نطاق القوانين المرعيّة الإجراء.

كيف تُقدّر قيمة تعويض الصرف أو الترك التعسّفي؟

- إذا كان الفسخ صادراً عن صاحب العمل، يُقدّر التعويض على أساس:
  - نوع العمل
  - سن العامل
  - مدّة خدمة العامل
  - وضع العامل العائلي والصحّي
  - مقدار الضرر
  - مدى الإساءة في استعمال الحقّ

على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجرة شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجرة (12) شهراً، وذلك بالإضافة إلى لما قد يستحقّه العامل من تعويضات قانونيّة نتيجة لفصله من الخدمة.

- إذا كان الفسخ صادراً عن العامل لغير الأسباب التي يجيزها القانون وتبيّن أنّه سبّب ضرراً أو إحراجاً لصاحب العمل، يُقدّر تعويض العطل والضرر بما يعادل أجرة شهر حتى (4) أشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة إلى تعويض الإنذار.



ما هي الإجراءات التّي يجب اتخاذها في حال فسخ العقد تعسّفيّاً؟

على من يتذرّع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحقّ أو لتجاوزه:

أن يقيم دعوى أمام المجلس التحكيمي

في خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ

على أن يثبت صحة ادّعائه بجميع طرائق الإثبات

على المجلس التحكيمي أن يبتّ بالقضيّة بمهلة لا تتجاوز (3) أشهر.

ممّن يتألّف مجلس العمل التحكيمي وما هو اختصاصه؟

يتألّف مجلس العمل التحكيمي من:



رئيس	عضو	عضو
قاضٍ	ممثّل عن أرباب العمل	ممثّل عن الأجراء

- يعيّن لدى المجلس مفوّض حكومة.
- ينشأ في مركز كلّ محافظة مجلس عمل تحكيمي أو أكثر للنظر بالنزاعات وبجميع الخلافات الناشئة عن علاقات العمل الفرديّة بين أرباب العمل والأجراء (الخلافات الناشئة عن تحديد الحدّ الأدنى للأجور، عن طوارئ العمل، عن الصرف من الخدمة...)
- لا تقبل الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيميّة، من طرائق المراجعة، سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز.

ما هو مصير العمّال المصروفين بسبب القوّة القاهرة أو الظروف الاقتصاديّة أو الفنيّة؟

يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كلّ عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوّة قاهرة أو ظروف اقتصاديّة أو فنيّة هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام انتاج بآخر أو التوقّف نهائيّاً عن العمل. وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل برغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدميّة العمل في المؤسسة واختصاص العمّال وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي والوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم. ويتمتّع العمّال المصروفون من الخدمة ولمدّة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحقّ أولويّة (أفضليّة) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صُرفوا منها، إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته وأمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها.



متى يحقّ للأجير ترك العمل قبل انتهاء العقد ودون علم سابق؟

- إذا أقدم ربّ العمل أو ممثّله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد. على أنّه لا يحقّ للأجير التذرّع بهذا الحقّ بعد انقضاء (30) يوماً على دخوله في الخدمة.
- إذا لم يقم ربّ العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون.
- إذا ارتكب ربّ العمل أو ممثّله جرماً مخلّاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته.
- إذا أقدم ربّ العمل أو ممثّله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

ويحقّ للأجير الحصول على تعويضاته كاملة.





يستعرض هذا الدليل قانون العمل اللبناني، مع التركيز على تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، مسلّطاً الضوء على حقوق والتزامات كلا الطرفين. نأمل أن يكون هذا الدليل مرجعاً لكل من يسعى إلى تحقيق بيئة عمل عادلة وآمنة في لبنان.

"مؤشر" هي جمعية لبنانية غير حكومية تهدف إلى تعزيز الشفافية وتمكين المساءلة، ودعم الإصلاحات التي تُسهم في تحقيق النزاهة والعدالة والتنمية المستدامة. تعمل مؤشر على إنتاج المعرفة وتحليل السياسات العامة بالاستناد إلى الأدلة والبيانات، بما يدعم عملية صنع القرار. ويتحقق ذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير والأبحاث، وتقديم الاستشارات وبناء القدرات، وتعزيز المشاركة المجتمعية، إلى جانب التدخّل في القضايا الاقتصادية والاجتماعية.




9 789953 068732