

اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ١، ٢ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣  
(قانون العمل)  
ليشمل العمل المرن

**المادة الأولى:**

يُلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

**المادة الأولى (الجديدة):**

رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي.

**المادة ٢:**

يُلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

**المادة ٢ (الجديدة):**

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.

**المادة ٣:**

يُلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

**المادة ١٢ (الجديدة):**

- ١ - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدّم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة.
- ٢ - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

**المادة ٤:**

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

**المادة ١/١٢:**

- ١ - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.
- ٢ - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.
- ٣ - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

د. عناية عز الدين

١٠٩٠

#### المادة ٥:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

#### المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

#### المادة ٦:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

#### المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطياً بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي:  
1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.  
2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

#### المادة ٧:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

#### المادة ٤/١٢:

يُتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

#### المادة ٨:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

#### المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

#### المادة ٩:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

#### المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقاً لتوجيهات ونظام رب العمل.

٤٦

**المادة ١٠:**

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

**المادة ٧/١٢:**

1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضورياً الممثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:  
- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛  
- السلامة والصحة المهنية؛  
- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً الممثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

**المادة ١١:**

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

**المادة ٨/١٢:**

على رب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

**المادة ١٢:**

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

**المادة ٩/١٢:**

توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبوت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

**المادة ١٣:**

يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الدكتورة عناية عز الدين

٢٠٢٣/٣/٨

## الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أفرز تغيرات جذرية على أنماط العمل السائدة، بحيث أصبحت أكثر تنوعاً ومرونة، تماثياً مع التغيرات السريعة للأسواق وتلبية للحاجات التنافسية للمؤسسات،

وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائماً وبتزايد مستمر، حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام جزئي أو عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصاً في ظل الأزمات انطارية وارتفاع كلفة الإنتاج ويزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي والدولي،

وحيث أن هذه الأنماط قد أضحت نماذج مطلوبة لأطراف الإنتاج الثلاثة الممثلة بالحكومة وأرباب العمل والعمال، حيث يسعى أرباب العمل لاعتمادها نظراً لكلفتها المنخفضة، كما يسعى إليها الأجراء لما تؤمنه من مرونة وفرص عمل خاصة للأجراء الذين يقع على كاهلهم عبء الرعاية الاجتماعية وخصوصاً المرأة، كما تسمح على صعيد السياسات العامة للحكومات في خفض الأكاليف المصاحبة لتنفيذ النمط التقليدي للعمل وتعتبر كأحد الحلول المعتمدة في مواجهة مشكلة البطالة،

وحيث أن المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في البروتوكولات والاتفاقيات الدولية والتوجهات الحديثة لهذه الأخيرة تركز مبدأ شمول القوانين الوطنية لنصوص تغطي أنماط العمل الحديثة.

وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحى يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،

وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفض من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة الى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار،

وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحمايته، وتفسح المجال لضّم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعالاً في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.

ونتيجة لما سبق، كان لا بدّ من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية والثالثة عشر من قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل).

لذلك،

أقدم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق على أمل مناقشته وإقراره.

الدكتورة عناية عز الدين

٢٠٢٣/٣/٨

جدول مقارنة بين المواد الحالية والمواد المقترح تعديلها في قانون رقم ٠ تاريخ  
١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)

النص المقترح	النص الحالي
<p><u>المادة الأولى (الجديدة):</u> رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي.</p>	<p><u>المادة الأولى:</u> رب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي او تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عيناً أو نصيباً من الارباح.</p>
<p><u>المادة ٢ (الجديدة):</u> الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.</p>	<p><u>المادة ٢:</u> الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطياً كان أم شفهيّاً.</p>
<p><u>المادة ١٢ (الجديدة):</u> 1 - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة. 2 - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً جهل اللغة العربية.</p>	<p><u>المادة ١٢:</u> يكون عقد الاستخدام اما خطياً واما شفويّاً ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل او الاجير أجنبياً جهل اللغة العربية.</p>
<p><u>المادة ١/١٢:</u> 1 - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه. 2 - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيّاً ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره. 3 - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين</p>	

بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية ويتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

#### المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمنة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمنة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

#### المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطياً بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:  
1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.  
2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

#### المادة ٤/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

#### المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقاً لتوجيهات ونظام رب العمل.

المادة ٧/١٢:

1- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضورياً المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:  
- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛  
- السلامة والصحة المهنية؛  
- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ٨/١٢:

على رب العمل أن يمكس سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة ٩/١٢:

توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لافتراح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للتثبت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

