ـ أنظمة العمالة والحماية الاجتماعية.

المادة التاسعة والثلاثون: تلغى جميع النصوص المخالفة أو التي لا تتفق مع أحكام هذا القانون.

المادة الأربعون: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

غاية مواكبة النهوض الاقتصادي المطلوب وتشجيع الصناعات التصديرية وانطلاقا من واقع لبنان إن على مستوى الكفاءات والميزات التفاضلية أو المستوى الجامعي والتقني المتوفر، كذلك الأمر بالنسبة الى البنى التحتية والموارد والطاقة المتوفرة في لبنان. تتقدم الصناعات التكنولوجية على باقي الصناعات لجهة تأمين السرعة في الانتاج واستفادة الاقتصاد الوطني من العائدات بشكل أوسع.

وحيث أن هذا القطاع هو قطاع مستقبلي ولأن قسما كبيرا من شباب لبنان وشاباته يتوجه نحو التخصص في هذا المجال، وحيث أن هذا القطاع يتسم بالتطور السريع وضرورة المرونة بالأنظمة والتشريعات التي تعنى بحوكمة أنشطته، وحيث أن عددا من الدول تتمتع بميزات مشابهة لميزات اللبنانيين وواقعهم تعمد الى تحفيز هذه الصناعات مما يشكل منافسة للبنانيين وغزو السوق اللبناني والاقليمي الأوسع وحتى العالمي بمنتجات تكنولوجية ممكن تصنيعها بجودة عالية في لبنان.

وحيث أن هكذا صناعات لا تعتبر من الصناعات الثقيلة والتي تتطلب مناطق صناعية من الفئات الأولى وحتى الثانية، وحيث أن الإنماء المتوازن هو هدف من الأهداف الوطنية المنشودة.

جئنا باقتراحنا هذا نسمح للقطاعين العام والخاص الطلب بإنشاء المناطق الاقتصادية الخاصة بالصناعات التكنولوجية في مختلف المناطق اللبنانية وعلى الأراضي العامة أو الخاصة والتي تتجهز بمساحات مبنية مخصصة لهكذا صناعات تفوق مساحتها المبنية عشرة آلاف متر مربع وتكون مجهزة بالبنى التحتية اللازمة بحسب القانون والأنظمة المطروحة والمرعية الإجراء.

آملين من المجلس النيابي الكريم مناقشة الاقتراح وإقراره.

قانون رقم ٣

تعديل أحكام المواد ١، ٢، و١٢ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ ليشمل العمل المرن

أقر مجلس النواب،

وينشر رئيس الجمهورية القانون التالي نصه:

مادة وحيدة:

ـ صدق اقتراح القانون الرامي الى تعديل أحكام المواد ١، ٢، و١٢ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ ليشمل العمل المرن، كما عدلته لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية.

ـ يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعبدا في ٩ أيار ٢٠٢٥

الإمضاء: جوزاف عون

صدر عن رئيس الجمهورية

رئيس مجلس الوزراء

الإمضاء: نواف سلام

رئيس مجلس الوزراء

الإمضاء: نواف سلام

قانون

تعديل أحكام المواد ١، ٢، و١٢ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ ليشمل العمل المرن

المادة الأولى:

يلغى نص المادة الأولى من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، ويستعاض عنه بالنص التالي:

«**المادة الأولى (الجديدة):**

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيرا بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينا أو نصيبا في الارباح».

المادة الثانية: يلغى نص المادة ٢ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، ويستعاض عنه بالنص التالي:

«المادة الثانية (الجديدة):

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضوريا أو عن بعد، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل».

المادة الثالثة: يلغى نص المادة ١٢ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، ويستعاض عنه بالنص التالي:

«المادة ١٢ (الجديدة):

١ ـ عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت اشرافه ومراقبته مقابل أجر بغض النظر عن مكان العمل.

٢ ـ يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبيا يجهل اللغة العربية».

المادة الرابعة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ١/١٢:

في حال سمحت طبيعة العمل ذلك، يمكن الاتفاق بين صاحب العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط على ألا تتعدى ساعات العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة وعدم المس بساعات الراحة اليومية المتقطعة والمتواصلة».

المادة الخامسة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ٢/١٢:

١ ـ يعتبر عملا جزئيا العمل الذي لا يقل 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 ـ يكون عقد العمل بدوام جزئي خطيا أو شفهيا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.

٣ ـ 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 وفقا لأحكام هذا القانون.».

المادة السادسة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ٣/١٢:

يجوز لصاحب 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 يبلغ 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، يدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.».

المادة السابعة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ٤/١٢:

يمكن الاتفاق خطيا بين الأجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:

١ ـ لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.

٢ ـ لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الأمومة للمرأة العاملة.».

المادة الثامنة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ٥/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال الى نظام العمل بدوام كامل، في حال توفر الشروط المطلوبة، إذا أراد صاحب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.».

المادة التاسعة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«المادة ٦/١٢: يعتبر عملا موسميا، العمل الذي

تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويعد من قبيل العقود المحددة المدة».

المادة العاشرة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«**المادة ٧/١٢:**

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

المادة الحادية عشرة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«**المادة ٨/١٢:**

١ ـ يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضوريا المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:

ـ التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛

ـ السلامة والصحة المهنية؛

ـ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

٢ ـ يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو بدوام حضوري المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقا لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم».

المادة الثانية عشرة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«**المادة ٩/١٢:**

على صاحب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء الأجراء، 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 الثالثة عشرة: يضاف الى قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، نص المادة التالية:

«**المادة ١٠/١٢:**

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

تحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي دقائق أصول استفادة العاملين عن بعد بدوام جزئي وموسمي من تقديمات الضمان الاجتماعي، ووسائل التمويل».

المادة الرابعة عشر: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

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

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

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

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

وحيث إن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحى بحاجة الى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة

التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،

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

ونتيجة لما سبق، كان لا بد من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية، والثانية عشرة من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣.

آملين من المجلس النيابي مناقشة اقتراح القانون وإقراره.

قانون رقم ٤

يرمي الى الإجازة للجامعة اللبنانية إجراء مباراة لملء مراكز شاغرة في الملاك الإداري في مختلف وحدات الجامعة اللبنانية

أقر مجلس النواب،

وينشر رئيس الجمهورية القانون التالي نصه:

مادة وحيدة:

١ ـ أجيز للجامعة اللبنانية، خلال فترة سنة من تاريخ العمل بهذا القانون، ملء الشواغر في ملاكها الإداري عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية. وذلك وفق ما يأتي:

أولا: يشارك في المباراة العاملون في الجامعة اللبنانية أيا كانت طبيعة علاقتهم بالجامعة سواء أكانوا موظفين أو متعاقدين أو أجراء أو مدربين. وسواء أكانت عقودهم نظامية أو عقود مصالحة، أو كانوا مياومين.

ثانياً: تحدد هذه الشواغر بموجب قرار يصدر عن مجلس الجامعة، يراعى عند تحديد الشواغر الحاجات الخاصة لكليات الصحة والهندسة والعلوم والزراعة والطب وطب الأسنان، لناحية وظائف غير مدرجة في مراسيم الكليات المذكورة واقتضتها تطورات علمية وأكاديمية.

ثالثاً: تحدد الشروط المطلوبة لكل وظيفة من هذه الوظائف بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلسها.

رابعاً: يعيّن الفائض من الناجحين في المباراة المحصورة لوظائف الفئة الثالثة، في وظائف الفئة الرابعة المتناسبة مع اختصاصهم. ويصار الى تنفيذ المباراة المحصورة لوظائف الفئة الرابعة على أساس المراكز التي لا زالت شاغرة بعد تنفيذ الفقرة الأولى من هذه المادة.

خامساً: يعين الناجحون في الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة المعينين فيها، ويتسلى كل منهم درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية على أن لا يتجاوز راتب أي من هؤلاء راتب من هم حاليا في الملاك في الفئة والأقدمية نفسها. أما الموظفون المشاركون في المباراة فيطبق عليهم نظام الموظفين على أن تتساوى رواتبهم مع رواتب الناجحين من غير الموظفين.

سادساً: يؤدي الداخلون في ملاك الجامعة نتيجة هذه المباراة الى صندوق الخزينة المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف المترتبين عن ضم الخدمات على أساس الفئة والدرجة التي ثبّت بها الموظف وذلك وفق سلسلة الرواتب الملحقة بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وإذا تجاوزت قيمة المحسومات التقاعدية مبلغ مئة مليون ليرة لبنانية، يُعطى الموظف إمكانية تقسيط المبلغ المستحق عليه على فترة سنتين على الأكثر من تاريخ إبلاغه موافقة وزارة المالية على ضم تلك الخدمات واحتساب المبالغ المتوجبة.

٢ ـ يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعبدا في ٩ أيار ٢٠٢٥

الإمضاء: جوزاف عون