



المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين

تطوير تشريع قانون العمل اللبناني بشأن مدة العمل والإجازات

كتيب تثقيفي قانوني



نحو قانون إجتماعي وإنساني يواكب
العصر والمتغيرات في علاقات
العمل

بيروت
2026

من نحن؟

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين (LWRO) منظمة لبنانية مستقلة غير حكومية، تأسست عام 2011، تُعنى بالدفاع عن حقوق العمال والعاملات وتعزيز العدالة الاجتماعية والحماية الاجتماعية في لبنان. يعمل المرصد على توثيق انتهاكات حقوق العمال، ورفع الوعي حول الحقوق العمالية، وتقديم الدعم والمساندة القانونية، إلى جانب المناصرة من أجل تطوير السياسات والتشريعات التي تضمن العمل اللائق والمساواة والكرامة لجميع العمال، من دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الجنسية أو الوضع القانوني أو أي عامل آخر.

ويستند عمل المرصد إلى مبادئ حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، ولا سيما معايير منظمة العمل الدولية (ILO) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، انطلاقاً من إيمانه بأن حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية يشكلان أساساً لمجتمع أكثر إنصافاً واستقراراً.

جدول المحتويات

2

مقدمة



3

أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي



4

شرح القضية والأبعاد الهيكلية



5

جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل والتعديلات المقترحة



11

التأثير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية



12

التبعات والآثار العملية والتطبيقية



14

الخاتمة



15

الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة



مقدمة

اعتمد لبنان قانون العمل عام 1946، وأدخلت عليه تعديلات جزئية، إلا أنه لم يعد يواكب تطورات سوق العمل وظهور مهن وأنماط جديدة من علاقات العمل، كما يشهد فجوات في مواكبته للمعايير الدولية التي وقّع عليها لبنان.

وبعد عقود من المطالبات النقابية والعمالية والحقوقية بإصلاح قانون العمل، يأتي مشروع القانون الذي أعدّه المرصد ليشكل مشروعاً شاملاً وموحدًا لتنظيم علاقات العمل في لبنان، بما يواكب التطورات الحالية والمعايير الدولية، ويكون أول مشروع قانون عمل متكامل يُودّع لدى المجلس النيابي منذ اعتماد قانون العمل عام 1946.

وفي سياق هذا الإصلاح، هذا الكتيب يسلط الضوء على أحد أكثر الأبواب محورية في تنظيم العلاقة العمالية اليومية في منظومة الإصلاح، والمتعلق بـ "مدة العمل والإجازات". يأتي اختيار هذا الكتيب كأولوية تشريعية وحقوقية قصوى بناءً على دراسة واقعية لسوق العمل المحلي، حيث أدت الأزمات الاقتصادية المتلاحقة والتدهور المعيشي المستمر إلى اتساع نطاق التضيق على حقوق العمال والعاملات في الراحة وتوازن الحياة الشخصية مع العمل، وإرهاق القوى العاملة بزيادة ساعات العمل على حساب الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن تقليص الحقوق في الإجازات المرضية والعائلية والسنوية.

1. أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي:

- **قصور إطار الحماية الحالي وساعات العمل المرهقة:** بالرغم من التعديلات الجزئية التي شهدتها التشريع اللبناني على مر العقود، إلا أنها ظلت ترقيعية وقاصرة عن التجاوب مع متطلبات العمل الحديث. فالقانون الحالي يكرس حداً أقصى مرتفعاً لساعات العمل الأسبوعية (48 ساعة)، ويثقل كاهل الأجراء بالاستثناءات والساعات الإضافية التراكمية، مع إغفال حق الراحة الأسبوعية الكافية (حيث تقتصر حالياً على 36 ساعة فقط)، وضعف الضوابط والضمانات الممنوحة للإجازات المرضية والإجازات العائلية الطارئة.
- **الربط بالاتفاقيات الدولية وتوازنات بيئة العمل الحديثة:** يعاني التشريع الوطني من فجوة واسعة بين النصوص المحلية والالتزامات الدولية المفروضة بموجب الاتفاقيات المصدق عليها؛ ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) المتعلقة بساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والتوفيق بين الحياة الأسرية والعملية، والحماية أثناء الإجازات المرضية والإجازات السنوية المدفوعة الأجر.
- **التحول الاستراتيجي نحو التوازن الاجتماعي والردع القانوني:** يهدف مشروع التعديل التشريعي المقترح إلى تجاوز النصوص الإجرائية التقليدية والتأسيس لإطار قانوني ديناميكي يعزز التوازن بين الحياة الشخصية للعمال والعمالات والإنتاجية المؤسسية. ويتجلى ذلك في رفع ساعات الراحة الأسبوعية، وتقييد الساعات الإضافية ومنع استبدال الراحة بالأجر بصورة مطلقة، وتحديث إجازات حداد الأقارب والإجازات المرضية، بالتوازي مع تفعيل الرقابة الشفافة والتكامل مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ووزارة العمل.

2. شرح القضية والأبعاد الهيكلية:

أولاً: واقع ساعات العمل الإضافية والإرهاق المهني

- **إرهاق الطاقة الإنتاجية وغياب الأولوية لخلق الفرص:** تتيح المواد الحالية الاسترسال في التكاليف بساعات عمل إضافية وإضفاء ظروف استثنائية تستنزف الأجير/ة جسدياً ونفسياً، دون ربط ذلك بحل استراتيجي أعمق يمنع الأولوية لخلق فرص عمل جديدة للعاطلين عن العمل والمتخرجين الجدد.
- **التعدي على الراحة اليومية والأسبوعية:** اقتصر الراحة الأسبوعية الحالية على 36 ساعة فقط غير متصلة كلياً باحتياجات التجديد البدني والاجتماعي للأجراء، فضلاً عن استغلال استثناءات الراحة اليومية لتصل ساعات الراحة المتوالية إلى أدنى مستوياتها (9 ساعات).

ثانياً: واقع الإجازات والعطل والحداد العائلي

- **ضيق نطاق إجازات العزاء والوفاء:** تقتصر المادة 38 الحالية على منح الأجير/ة يومين فقط في حال فقدان الوالدين أو الزوج أو الأبناء أو الأجداد، بينما تغفل بالكامل الفقدان المباشر للإخوة والأخوات أو أقارب الدرجة الثانية (كالعمومة والخؤولة)، مما يشكل إجحافاً بحق العمال والعاملات في ظروف الظروف الإنسانية والاجتماعية القاسية.
- **جمود الإجازة السنوية والمرضية وتخفيضها التعسفي:** تقوم المادة 39 الحالية بمنح إجازة سنوية ثابتة (15 يوماً) دون النظر لسنوات الخدمة المتراكمة لدى صاحب العمل، بينما تسمح المادة 41 بإنقاص الإجازة السنوية للأجير/ة إلى 8 أيام فقط في حال تجاوزت إجازته المرضية الشهر، وهو حرمان تعسفي يعاقب العامل على مرضه.

3. جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل و التعديلات المقترحة:

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
32	يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.	يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما انه لا يمكن زيادتها عن الحد الأعلى المحدد (48 ساعة عمل في الاسبوع) وتعتبر ساعات العمل الإضافية زيادة على مدة العمل، وزيادة على الأجر خلال نفس الفترة، على أن لا تزيد عن مدى ثلاثة أشهر في السنة الواحدة . -فالأولوية تبقى لخلق فرص عمل جديدة، للداخليين الجدد الى سوق العمل، أو للعاطلين عن العمل، خاصة في حالات الإزدهار الثابت في بعض القطاعات أو المؤسسات.	حماية الأجراء وتوسيع التوظيف: منع الاستغلال وتقييد ساعات العمل الإضافية بفترة زمنية، مع خلق دافع للمؤسسات لتوظيف أجراء جدد بدلاً من إرهاب العمال العاملات الحاليين بساعات إضافية.
33	تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط ان تراعى أحكام المادتين 22 و 23 من القانون . أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل . ان يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير 50 % زيادة عن أجر الساعات العادية.	لا تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الاضطرارية، وذلك بزيادة ساعات العمل لغاية اثنتي عشرة ساعة بشرط ان تراعى أحكام المادتين 22 و 23 من القانون ، بالنسبة للأحداث -أن تتأكد وزارة العمل ونقابة الأجراء (أو لجنة الأجراء الحائزة على تفويض خطي منهم/ن) من صحة الأحوال الإضطرارية خلال الأربع والعشرين ساعة ، التي تسبق الزيادة المطلوبة، مع تحديد المدة اللازمة لإتمام العمل الإضطراري شرط التقيد بالحد الأقصى الوارد في المادة السابقة. ان يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير/ة 50% بالمئة زيادة عن أجر الساعات العادية، وأن تزداد الى 60% عن ساعات العمل الإضافي الليلية (من الساعة مساء وما فوق).	تشديد الرقابة المالية والإدارية: منع الاستبداد بحالات الطوارئ، واشتراط موافقة/تأكد مسبق من الوزارة والنقابة، وإقرار حماية إضافية للأجراء وتعويض مالي أعلى على العمل الليلي الإضافي.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
34	كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء يجب على رب العمل أن يمنح أجره عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة. يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة 12 ساعة متتالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل الإضرابية، حيث لا يجب أن تقل ساعات الراحة عن 9 ساعات متوالية، وفقاً لأحكام المادة السابقة.	كلما زادت ساعات العمل عن ست للرجال وخمس للنساء يجب على صاحب العمل أن يمنح أجره عند منتصف نهار العمل راحة، لا يجوز أن تقل عن ساعة. يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة 12 ساعة متتالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل الإضرابية، حيث لا يجب أن تقل ساعات الراحة عن 9 ساعات متوالية، وفقاً لأحكام المادة السابقة.	تعزيز الصحة المهنية: ضمان فترة استراحة أطول بين نوبات العمل اليومية، مما يمنح الأجير راحة ووقتاً أكبر للراحة والتعافي البدني والنفسي.
35	في المؤسسات الصناعية والتجارية يجب على رب العمل أو من يمثله أن يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء وان يبلغ صورة عن هذا البيان إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية. المادة -35- مكرّر¹ مضافة وفقاً للقانون رقم 48 تاريخ 1966/8/28 يحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً لاقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والأقفال في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناءً لطلب 60 %	في المؤسسات الصناعية والإجارية، والزراعية والخدمات والمعلوماتية كافة، يجب على صاحب العمل أو من يمثله، أن يعلق أو ينشر في مكان ظاهر من مؤسسته أو على موقعها الإلكتروني بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء، وان يبلغ صورة عن هذا البيان، إلى وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي. المادة -35- مكرّر² مضافة وفقاً للقانون رقم 48 تاريخ 1966/8/28 يحدد بقرار من وزير العمل لاقتراح المدير العام، مواقيت العمل، والفتح والأقفال، في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة، التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناءً لطلب 51% من أعضاء هذه المجموعة،	تحديث وتنسيق إداري: شمول القطاعات الحديثة (الخدمات والمعلوماتية)، ومواكبة التحول الرقمي بالنشر الإلكتروني، وتنسيق البيانات مع الضمان الاجتماعي لضمان حقوق العمال والعاملات. تسهيل اتخاذ القرار وتقييد التعسف: إعطاء الغالبية المطلقة (51%) القدرة على تنظيم المواقيت، مع حماية حقوق الأجراء في الراحة والحد الأقصى لساعات العمل.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
35	من أعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو القائمقامية أو في نطاق منطقة معينة، قرية أو حيا من الأحياء، وبعين بقرار من الوزير الأسس الواجب اعتمادها في تحديد النسب المذكورة أعلاه.	في نطاق المحافظة أو المدينة أو القائمقامية أو في نطاق منطقة معينة، قرية أو حيا من الأحياء، شرط أن تكون الأسس المعتمدة في تحديد المواقيت والنسب المذكورة أعلاه لا تتعارض مع أحكام المادتين 32 والفقرة الأخيرة والمادة 34.	
36	يجب أن يمنح جميع الاجراء راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع لرب العمل ان يختار يوم هذه الراحة وان يوزعها بين الاجراء حسب مقتضيات العمل.	يجب أن يمنح جميع الاجراء راحة أسبوعية، لا تقل عن 48 ساعة بدون انقطاع -ولصاحب العمل أن يخفصها عند الضرورة القصوى، فيما لا يتعارض مع أحكام المواد 32-33-34 و35مكرر -يحدد صاحب العمل يوم الراحة بالاتفاق مع الاجراء مع مراعاة مقتضيات العمل الفعلية.	مكاسب للعمال والعاملات وتحقيق التوازن: إقرار عطلة نهاية أسبوع يومين (48 ساعة)، وجعل اختيار يوم الراحة بالتوافق وليس بقرار أحادي من صاحب العمل.
37	في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الاجراء المكلفون بالعمل اما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها واما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها.	في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 يخير الاجراء المكلفون بالعمل، إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها ، واما بقبض أجر عن الساعات التي عملوا فيها، وفقا للفقرة الأخيرة من المادة 33.	منع استنزاف الأجراء: منع حرمان الأجراء المتردد من الراحة الدورية، وضمان إضافة أيام الراحة البديلة إلى رصيد إجازاتهم السنوية لمنع الإرهاق الوظيفي.
		وفي مطلق الأحوال، لا يجوز إستبدال أوقات العمل بأوقات الراحة، لمدة تزيد عن يومين في الشهر الواحد، على أن تزداد الإجازة السنوية مدة مماثلة، لتعويض الأجير فترات راحة بديلة ضرورية، لتحقيق التوازن ما بين الحياة الشخصية والعمل.	

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
38	يحق لكل أجير/ة فقد/ت أباه/ا أو امه/ا أو زوجها/ا أو احد اولاده/ا أو احد جوده/ا و جداته/ا اجازة يومين بأجر كامل.	يحق لكل أجير/ة فقد/ت أباه/ا أو امه/ا أو اخته/ا أو اخاه/ا أو الزوج/ة أو احد اولاده/ا أو احد جوده/ا و جداته/ا اجازة أربعة أيام بأجر كامل وإجازة يومين بأجر كامل في حال فقد/ت أحد أعمامه/ا وعماته أو أخواله/ا وخالاته/ا أو أبناء أي منهم.	دعم اجتماعي ونفسي واسع: مراعاة الرابط الأسري في الملمات والإلمام بالحيالات الممتدة، وتوسيع نطاق التغطية للوفاء لتشمل الإخوة والأقارب المباشرين لفترة أطول.
39	لكل أجير/ة الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له أن يصرف الأجير/ة ولا أن يوجه إليه/ا علم الصرف خلال الإجازة.	لكل أجير/ة الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً عمل بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات، بحسب مقتضيات الخدمة الفعلية، ودون أي إستنساف، وليس له أن يصرف الأجير، ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة.	تحسين الشروط والإنصاف: احتساب الإجازة بأيام العمل الفعلية (وليس الأيام التقويمية)، وزيادة رصيد الإجازة مع الأقدمية، وحماية حق العامل بعدم ضياع العطل الرسمية والسريية أثناء إجازته السنوية.
		تزداد مدة الإجازة السنوية بمعدل يوم إضافي عن كل خمس سنوات خدمة في نفس المؤسسة أو الشركة وتضاف الى مدتها، الإجازات المرضية أو الأعياد أو العطل الرسمية التي تصادف خلالها.	

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
40	إذا أصيب/ت الأجير/ة بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته/ا وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الإشتراعي رقم 83/136، وإلى أن يوضع موضع التنفيذ تعويض المرض في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يحق للأجير/ة بتعويض المرض، فله الحق بإجازة مرضية تحدد على الوجه التالي: 1. نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين. 2. شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات. 3. شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات. 4. شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات. 5. شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر، بنصف أجر للأجير/ة الذي تفوق خدمته عشر سنوات.	إذا أصيب/ت الأجير/ة بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته/ا، أو عن حوادث العمل المنصوص عليها في الفصل السابع، من هذا القانون وإلى أن يوضع موضع التنفيذ، تعويض المرض في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يحق للأجير/ة بتعويض المرض، من خلال الحق بإجازة مرضية تدفع من صاحب العمل، وتحدد على الوجه التالي: 1. نصف شهر، بأجر كامل، ونصف شهر، بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر ولغاية سنتين. 2. شهر بأجر كامل، وشهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات. 3. شهر ونصف، بأجر كامل، وشهر ونصف بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات. 4. شهران، بأجر كامل، وشهران بنصف أجر، للأجير/ة الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات. 5. شهران ونصف الشهر، بأجر كامل، وشهران ونصف الشهر، بنصف أجر للأجير/ة الذي تفوق خدمته عشر سنوات.	وضوح الالتزام المالي: التأكيد الصريح على مسؤولية صاحب العمل المالية المباشرة عن الإجازة المرضية وتحديد المراجع القانونية بدقة.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
41	تعطى الإجازات المرضية بناء على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة. ولرب العمل الحق في أن يكل إلى الطبيب الذي يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير. تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة. وإذا تجاوزت الشهر حق لصاحب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام.	تعطى الإجازات المرضية، بناء على تقرير من الطبيب، الذي عالج الأجير/ة أو من طبيب المؤسسة. ولصاحب العمل الحق في أن يوكل طبيباً يختاره للتدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير/ة. تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة. وإذا تجاوزت الشهر، حق لصاحب العمل أن يخفض الإجازة السنوية بنسبة 20% ولا يستفيد صاحب العمل من كسر اليوم.	حماية الإجازة السنوية: إلغاء الخصم الجائر من الإجازة السنوية في حال المرض الطويل وجعله نسبة مئوية عادلة (20%) تفادياً لحرمان العامل/ة من معظم إجازته/ا السنوية المستحقة.
42	ليس لرب العمل ان يصرف الأجير من الخدمة ولا ان يوجه إليه علم الصرف أثناء الإجازة المرضية.	ليس لصاحب العمل ان يصرف الأجير/ة من الخدمة، ولا ان يوجه علم الصرف، أثناء الإجازة المرضية.	تعديل كلمة "رب العمل".

4. التآطير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية:

- **اتفاقيات ساعات العمل (رقم 1 ورقم 30):** يتوافق تقييد الساعات الإضافية ووضع حد أقصى لها (المادتين 32 و33) مع المعايير الدولية الداعية إلى منع الإجهاد في ساعات العمل وحماية الصحة الجسدية والنفسية للأجراء.
- **اتفاقيات الراحة الأسبوعية (رقم 14 ورقم 106):** يطابق توسيع الراحة الأسبوعية إلى 48 ساعة متواصلة (المادة 36) التوجهات الحديثة لمنظمة العمل الدولية لضمان وقت كافٍ للتعافي والتوازن الاجتماعي للعمال.
- **اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (رقم 132):** يتماشى تعديل المادة 39 والمادة 41 مع معايير الاتفاقية عبر حماية الإجازة السنوية وعدم اقتطاع أيام الإجازات المرضية والعطل منها، ومنح أيام إضافية لقاء سنوات الخدمة.

المواثيق الدولية لحقوق الإنسان:

- **العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولا سيما المادة 7** التي تنص بوضوح على حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومواتية مكفول فيها "الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية".
- **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:** تطبيق المادة 24 التي تؤكد أن "لكل شخص حق في الراحة وفي أوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة."

5. التبعات والآثار العملية والتطبيقية:

أولاً: على مستوى العمال والعاملات والأسرة

- **الوقاية الجسدية والذهنية:** الحد من حوادث العمل والإجهاد المزمن عبر توفير 48 ساعة راحة أسبوعية و12 ساعة راحة يومية.
- **التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية:** زيادة الراحة الأسبوعية من 36 إلى 48 ساعة، ورفع الراحة اليومية إلى 12 ساعة، والتأكيد على أيام العمل الفعلية في الإجازات السنوية مع مراعاة الأقدمية. كما تم تعزيز التضامن الأسري ومراعاة الظروف الإنسانية في حالات الوفاة (4 أيام) وتراكم الإجازات السنوية.
- **الحماية أثناء المرض:** منع العقاب التعسفي بإنقاص الإجازات السنوية بحال استمرار المرض، وتأكيد الحظر التام للصرف التعسفي.
- **الحماية المالية والإدارية والأمان الوظيفي:** تقييد ساعات العمل الإضافية وحصر العمل الليلي بأجر أعلى (60%)، والحد من الخصومات الجائرة على الإجازة السنوية عند المرض.

ثانياً: على مستوى أصحاب العمل والمؤسسات

- **رفع الإنتاجية والولاء المؤسسي:** ساعات الراحة الكافية والإجازات المجهزة تزيد من تركيز الأجراء وتخفف معدلات الغياب والإجهاد المهني.
- **الاستبقاء الوظيفي وحكمة بيئة العمل:** إضافة أيام إجازة سنوية لقاء الخدمة طويلة الأمد يشجع الخبرات على البقاء ويعزز الاستقرار المؤسسي.
- **تنظيم الإدارة وتجنب النزاعات:** الإعلان الشفاف عن وقت العمل والموافقة المسبقة للنقابات ووزارة العمل يقلل من القضايا والنزاعات العمالية.

ثالثاً: على مستوى مؤسسات الدولة والإدارة العامة

- **كفاءة أجهزة التفتيش في وزارة العمل:** وضع آليات مسبقة للتأكد من صحة ظروف العمل الاستثنائية للحد من التجاوزات الفردية لأصحاب العمل.
- **التكامل مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:** ربط البيانات والجداول الشفافة للعمال لضمان شموليتهم في خدمات الضمان وتعويض المرض.
- **التطوير والرقابة الشفافة:** إشراك النقابات ووزارة العمل قبل فرض ساعات إضافية، وتوسيع نطاق تطبيق المواد ليشمل القطاعات الرقمية والخدماتية، وتسهيل إجراءات الفتح الإغلاق بنسبة 51%.

6. الخاتمة

إن مشروع الإصلاح التشريعي المتعلق بـ "مدة العمل والإجازات" في قانون العمل اللبناني يمثل ركيزة بنيوية لا غنى عنها لإصلاح منظومة العلاقات العمالية، وحماية القوة البشرية التي تشكل العصب الأساسي للاقتصاد الوطني. إن الانتقال التشريعي من مجرد قواعد تقليدية مرنة لصالح اصحاب العمل إلى نصوص حقوقية منضبطة تضمن الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية والأسبوعية، وتضمن حقوق الأجراء في المرض والوفاء والعطل، وتكفل توازن الحياة الاجتماعية مع العمل، يعكس التزاماً جاداً بكرامة العامل وبالمواثيق الدولية المصدق عليها. إن العدالة الاجتماعية والإنتاجية الاقتصادية ليستا خطين متوازيين، بل هما وجهان لعملة واحدة. فالاستثمار في راحة العامل والعاملة وصحته/ وتوازنه/ الأسري هو الاستثمار الأضمن لرفع كفاءة الإنتاج وتقليل النزاعات العمالية، وبناء سوق عمل لبناني حديث، عادل، ولائق لجميع أبنائه.

7. الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة:

س1: ما هو الحد الأقصى لساعات الراحة الأسبوعية وفق التعديل الجديد المخصص للفصل الثالث؟ وهل يجوز تخفيضها؟

ج1: السن والحد القانوني المحدد للراحة الأسبوعية وفق المادة 36 المعدلة من القانون المقترح هو 48 ساعة متواصلة بدون انقطاع (بدلاً من 36 ساعة في النص القديم). ولا يجوز لصاحب العمل تخفيضها إلا في حالات الضرورة القصوى وبما لا يتعارض مع الحدود الدنيا لساعات الراحة اليومية وأوقات العمل المحددة في المواد 32 و33 و34 و35، ويكون يوم الراحة بالتوافق المباشر مع الأجراء.

س2: كيف ينظم التعديل الجديد الساعات الإضافية في الحالات الاضطرارية؟ وما هو أجرها؟

ج2: تنص المادة 33 المعدلة على أنه لا يجوز مخالفة ساعات العمل الأسبوعية إلا بشرط التأكد المسبق من وزارة العمل ونقابة العمال خلال 24 ساعة تسبق الزيادة. وتحدد زيادة أجر الساعات الإضافية بنسبة 50% كأصل عام، بينما تزداد إلى 60% إذا كانت الساعات الإضافية ليلية (من الساعة السابعة مساءً وما فوق).

س3: هل يحق لصاحب العمل خصم الإجازة السنوية للأجير إذا تعرض لمرض طويل؟

ج3: وفقاً للمادة 41 المعدلة من القانون المقترح، إذا تجاوزت الإجازة المرضية مدة الشهر، يحق لصاحب العمل تخفيض الإجازة السنوية بنسبة 20% فقط، مع عدم الاستفادة من كسر اليوم. وهذا يعد إصلاحاً كبيراً مقارنة بالنص القديم الذي كان يحرم العامل المريض ويخفض إجازته قسراً إلى 8 أيام فقط.

س4: كيف تم توسيع إجازة الحداد والوفاة في التعديل المقترح للمادة 38؟

ج4: أصبح يحق للأجير الذي يفقد أحداً من أصوله أو فروعهم المباشرين (الأب، الأم، الأخ، الاخت، الزوج/الزوجة، أم الأولاد، الأبناء، الأحفاد، الجدود) إجازة أربعة أيام كاملة مدفوعة الأجر (بدلاً من يومين). كما أضيفت إجازة يومين مدفوعي الأجر في حال فقدان أحد الأعمام أو العمات أو الأخوال أو الخالات أو أبنائهم.

س5: هل تؤثر الإجازات المرضية أو الرسمية على مدة الإجازة السنوية المستحقة للأجير؟

ج5: لا، تنص المادة 39 المعدلة من القانون المقترح صراحة على أن الإجازة السنوية هي 15 يوم عمل فعلي، وتضاف إلى مدتها الإجازات المرضية أو الأعياد أو العطل الرسمية التي تصادف خلال فترة الإجازة، كما يمنح الأجير يوماً إضافياً عن كل 5 سنوات خدمة في المؤسسة نفسها.

للمزيد من المعلومات أو للحصول على الاستشارات القانونية، يمكنكم التواصل مع
الخط الساخن للمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين على الرقم:

05951506



كما يمكنكم التواصل معنا عبر تطبيق «شبكة عملي حقوقي - MWMR App»
أو من خلال **منصات التواصل الاجتماعي** التابعة للمرصد.



@lebaneselw

www.lebaneselw.com

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات المنظمة المانحة Mondiaal FNV.

Mondiaal 