

الكويت اليوم

العدد

963

السنة السادسة والخمسون

الأحد

7 ربیع الأول 1431 هـ

21 فبراير (شباط) 2010 م

الجريدة الرسمية لحكومة دولة الكويت

تصدرها وزارة الإعلام

قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي

- - بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم 16 لسنة 1960 والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية ،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الاميري بالقانون رقم 61 لسنة 1975 وللقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 28 لسنة 1980 بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 38 لسنة 1980 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 67 لسنة 1980 بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم 15 لسنة 1996 ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 64 لسنة 1987 بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 23 لسنة 1990 بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 56 لسنة 1996 في شأن إصدار قانون الصناعة ،
- وعلى القانون رقم 1 لسنة 1999 في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،
- وعلى القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له ، وافق مجلس الامة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

باب الأول أحكام عامة مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح :
١ - الوزارة : وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

- الوزير : وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .
- العامل : كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً المصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر .
- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عملاً مقابل أجر .

5 - المنظمة : تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم ، ويدافع عن حقوقهم ومتطلباتهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم .

مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي .

مادة (3)

تسري أحكام هذا القانون على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية او يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل .

مادة (4)

تسري أحكام هذا القانون على القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية او يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل .

مادة (5)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون :

- العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفي مانصت عليه هذه القوانين .

- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قراراً بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل .

مادة (6)

مع عدم الالتفاف بأي مزايا أو حقوق أفضل تقرر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الخاصة أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل أو حسب عرف المهنة أو العرف العام ، تمثل أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال .

باب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول : في الاستخدام

مادة (7)

يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي وعلى وجه الخصوص مايلي :

1 - شروط انتقال اليد العاملة من صاحب عمل إلى آخر .

2 - شروط الأذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر .

3 - البيانات التي يتبعن على أصحاب الأعمال ان يخطرروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى أصحاب الأعمال في غير أوقات العمل الحكومي .

4 - الوظائف والمهن والأعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقاً للضوابط التي تضعها الوزارة بالتبسيق مع الجهات المعنية .

في هذا الباب تسرى على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون .

مادة (13)

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحرراً من ثلاثة نسخ ، واحدة لكل من طرفه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال أسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد ، المنهى ، مدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الأقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لاجر العمل الماثل .
ولايجوز بأي حال من الأحوال تحديد المكافأة على أساس الاتاج أو القطعة .

مادة (14)

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد او ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم .

كما يجوز للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل سبعة أيام على الأقل .

مادة (15)

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهتم للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكساب مهارات عملي لصقل قدراتهم ورفع كفاءتهم الاتاجية وإعدادهم لمهمة معينة او تحويلهم لهمة اخرى و يتم التدريب في معاهد او مراكز او منشآت تحقق هذا الغرض .

مادة (16)

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكاديمية والمهنية المختصة الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني والحدود المقررة لمدة التدريب والبرامج النظرية والعملية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها .

ويجوز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة او أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز او معاهد منشأة اخرى اذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز او معهد تدريب .

مادة (17)

تلزم المنشأة الخاضعة لأحكام هذا الباب بأن تؤدي إلى العامل أجراه كاملاً عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

مادة (18)

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد انتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة ماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات . فإذا أخل بهذا الالتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصاريفات التي تحملها في

مادة (8)

على كل صاحب عمل أن يقوم بإخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمالة وعليه أن يخطر الجهة المختصة سنوياً بعدد العمالة الذين يعملون لديه وذلك على النماذج المعدة لذلك ووفقاً للضوابط والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير .

مادة (9)

تشأهيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون وكذلك استقدام واستخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (10)

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة أجنبية ما لم يتأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسبباً .

ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال وإنما القرار باطلأ بطلاناً مطلقاً وكأن لم يكن .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالاً من خارج البلاد او ان يستخدم عمالاً من داخل البلاد ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه او ثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، وينكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، وفي حالة انقطاع العامل عن العمل والتحقه بالعمل لدى الغير يتکفل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الأصلي .

مادة (11)

يحظر على الوزارة والجهة المختصة ان تمارس اي تمييز او تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح اذونات العمل او التحويل وذلك بمنحها البعضهم وایقافها للبعض الآخر تحت اي ذريعة او مبرر ، ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية ان توقف إصدار اذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على اسبوعين في السنة ، على انه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الاعمال من هذا الاقاف دون غيرهم خلال هذه المدة . ويعتبر باطلأ بطلاناً مطلقاً وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة .

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

مادة (12)

يعتبر تلميذاً مهنياً كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقاً للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما يرد فيه نص خاص

يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط .
ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة .

مادة (24)

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تُحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها .

ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدة إجازتها على أربعة أشهر لرعاية الطفلة .

ولايجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض ثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع .

مادة (25)

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة ، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل .

مادة (26)

تستحق المرأة العاملة الأجر المماطل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل .

باب الثالث**عقد العمل الفردي****الفصل الأول****تكوين عقد العمل****مادة (27)**

يكون لمن بلغ سن الخامسة عشرة من العمرأهلية إبرام عقد العمل إذا كان غير محدد المدة فإن كانت مدة محددة فلا يجوز أن تتجاوز السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشر من العمر .

مادة (28)

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة وبين فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد ، وتاريخ نفاده ، وقيمة الأجر ، ومدة العقد إذا كان محدد المدة ، وطبيعة العمل ، ويحرر من ثلاثة نسخ تعطى واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبار العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات .

سبيل تعليمه أو تدريبه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث**في تشغيل الأحداث****مادة (19)**

يحظر تشغيل من يقل سنه عن خمس عشرة سنة ميلادية .

مادة (20)

يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث من بلغوا الخامسة عشرة ولم يلغو الثامنة عشرة بالشروط التالية :

أ- أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطيرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير .

ب- توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر . ويصدر الوزير قراراً بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري .

مادة (21)

الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متتالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة .

ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً .

الفصل الرابع**في تشغيل النساء****مادة (22)**

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً ، وتنسقى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمان لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه .
كما تنسقى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك .

مادة (23)

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة صحياً ، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتى تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة ، وكذلك

العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منها متضامناً مع الآخر في ذلك .

مادة (34)

يلتزم صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي أو يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل وفي حالة عدم توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسبأً وتحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن المناسب وبدل السكن .

وفي جميع الأحوال الأخرى التي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير سكن لعماله . تسرى عليه أحكام القرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة في شأن شروط السكن المناسب وتحديد بدل السكن .

مادة (35)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بغير العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعي في إعداد لائحة الجزاءات ما يلي :

- أ- أن تحدد المخالفات التي قد تقع من العمال ويحدد الجزاء لكل منها .

ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات .

ج- لا يقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة .

د- لا يعاقب العامل عن أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً .

هـ- لا يقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل .

مادة (36)

يجب على صاحب العمل أن يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة . وللوزارة أن تعديل فيها طبقاً للطبيعة نشاط المنشأة أو ظروف العمل بما يتضمن وأحكام هذا القانون .

وعلى الوزارة عرض هذه اللوائح على المنظمة المختصة إن وجدت وإن لم ترجم المنظمة المختصة يتم اللجوء للاتحاد العام ليدي ملاحظاته واقتراحاته على هذه اللوائح .

مادة (37)

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود .

مادة (38)

لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من أجر الشهر المقبل أو الأشهر التالية .

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد . ويعتبر باطلأً بطلاناً مطلقاً لعلقه بالنظام العام كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك .

كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها .

مادة (29)

تحرر جميع العقود باللغة العربية ويجوز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأخرى مع الاعتداد بالنص العربي عند وقوع أي خلاف ، ويسري حكم هذه المادة على كافة المراسلات والنشرات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل عماله .

مادة (30)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب التجديد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مده بمعرفة الطرفين .

مادة (31)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مده دون تجديد اعتبار مجدد المدة ماثلة وبالشروط الواردة فيه مالم يتضمن الطرفان على تجديده بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق .

الفصل الثاني في التزامات العامل صاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة (32)

تمدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط أن لا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار . فإذا كان إنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون .

ولا يجوز استخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مرة ، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل أثناء الفترة التجريبية .

مادة (33)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة وجب على من عهد إليه بالعمل أن يسوى بين عماله وعمال صاحب

فصله للعامل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من اضرار مادية وأدبية .
وفي جميع الاحوال يجب ان يبلغ صاحب العمل الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الوزارة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

مادة (42)

اذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة ايام متصلة او عشرين يوما متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقيلا حكما وفي هذه الحالة تسرى احكام المادة (53) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة (43)

اذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له بحسناً احتياطيا او تفديا لحكم قضائي غير نهائي ، اعتبر موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل انهاء عقده إلا اذا أدين بحكم نهائي .

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة او التهم التي أسندتها اليه صاحب العمل التزم هذا الاخير بصرف اجره عن مدة وقته ، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدرها المحكمة .

مادة (44)

اذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي :
أ - قبل انتهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري .

ب - قبل انتهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يتلزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة .

ج - اذا كان الإخطار بالانهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل ان يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع او ثمان ساعات اثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم او ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط ان يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل .
د - لصاحب العمل ان يعفي العامل عن العمل اثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصاً استحقاق العامل اجره عن مهلة الإخطار .

مادة (45)

لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق انهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة اثناء تمتع العامل بإجازة من الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (39)

يجوز وقف العامل لصالحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل او من ينوب عنه لمدة لا تتجاوز عشرة ايام فإذا انتهى التحقيق معه الى عدم مسؤوليته صرف له اجره عن مدة الوقف .

مادة (40)

على صاحب العمل ان يضع حصيلة الخصم من اجرور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقيد الجزاءات بالخصم التي تقع على العامل في سجل خاص بين فيه اسم العامل ومقدار الخصم وسبب توقيعه . وفي حالة تصفية المنشآة توزع حصيلة الخصم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم .
ويصدر الوزير قراراً بالضوابط المنظمة للصندوق المشار اليه وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث**في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة****مادة (41)**

مع مراعاة أحكام المادة (37) من هذا القانون :

- أ - لصاحب العمل ان يفصل العامل دون إخطار او تعويض او مكافأة اذا ارتكب العامل احد الافعال الآتية :
 - 1 - اذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل .
 - 2 - اذا ثبت ان العامل قد حصل على العمل نتيجة غش او تدليس .
 - 3 - اذا افسد العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها .
- ب - لصاحب العمل فصل العامل في احدى الحالات الآتية :
 - 1 - اذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف او الامانة او الاخلاق .
 - 2 - اذا ارتكب عملاً مخلاً بالأداب العامة في مكان العمل .
 - 3 - اذا وقع منه اعتقداء على احد زملائه او على صاحب العمل او من ينوب عنه اثناء العمل او بسيبه .
 - 4 - اذا أخل او قصر في اي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون .
 - 5 - اذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل .
وفي هذه الحالات لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة .
- ج - للعامل المفضول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل امام الدائرة العماليه المختصة وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون واذا ثبت بموجب حكم نهائي ان صاحب العمل قد تعسف في

مادة (51)

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :

أ- اجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على اجر سنة وذلك للعمال الذين يتتقاضون اجرهم باليومية او بالاسبوع او بالساعة او بالقطعة .

ب- اجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن اجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتتقاضون اجرهم بالشهر .

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون أو قروض .

ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على ان يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة .

مادة (52)

مع مراعاة أحكام المادة (45) من هذا القانون يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية :

أ- إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل .

ب- إذا انتهت مدة العقد المحدد المدة دون أن يتم تمديده .

ج- إذا انتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (48 ، 49 ، 50) من هذا القانون .

د- إذا أنهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجه خلال ستة من تاريخ الزواج .

مادة (53)

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بانهاء العقد غير محدد المدة من جانبه ، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاثة سنوات ولم تبلغ خمس سنوات فإذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات استحق ثلثي المكافأة ، وإذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات يستحق المكافأة كاملة .

مادة (54)

يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدة خدمته وعمله وأخر أجر تقاضاه ولا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة أو دلالة ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات أو أدوات .

مادة (46)

لا يجوز إنهاء خدمة العامل من دون مبرر أو بسبب نشاطه النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة وفقاً لأحكام القانون ، كما لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين .

مادة (47)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد طرفيه بإنهائه بغیر حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على الايجاوز مبلغ التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة المتبقية من العقد ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة الى طرف فيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد ويوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه ، وبخصوص من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقاً للطرف الآخر من ديون .

مادة (48)

للعامل أن ينتهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية :

أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون .

ب- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل او من ينوب عنه او بتحريض من اي منهما .

ج- اذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته او صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

د- اذا دخل صاحب العمل او من ينوب عنه غشاً او تدليسياً وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل .

هـ- اذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببراءته .

و- اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امراً مخلاً بالأداب نحو العامل .

مادة (49)

يتنهى عقد العمل بوفاة العامل او ثبوت عجزه عن تأدية عمله او بسبب مرض استفاد إجازته المرضية . وذلك بشهادة معتمدة من الجهات الطبية المختصة الرسمية .

مادة (50)

يتنهى عقد العمل في الاحوال التالية :

أ- صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل .

ب- إغلاق المنشأة نهائياً .

أما في حالة بيع المنشآة او ادماجها في غيره او انتقالها بالميراث او الهبة او غير ذلك من التصرفات القانونية ، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه ، وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العامل الى صاحب العمل الذي حل محله .

الأخير عنها آية فائدة .

ب - لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو التزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (25 في المئة) من الأجر وذلك لدين النفقة أو الدين المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى .

مادة (60)

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينة أو ما يتوجه صاحب العمل .

مادة (61)

يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لطبله ، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه ، طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه .

مادة (62)

يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه فإذا كان العامل من يتقاضون أجورهم بالقطعة تحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة . ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة ولا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب .

مادة (63)

يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدده فيه الحد الأدنى للأجر وفقاً لطبيعة المهن والصناعات ، مستهدفاً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد ، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المتخصصة .

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

مادة (64)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (21) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثمان ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستة وثلاثين ساعة أسبوعياً .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

الفصل الأول : في الأجر

مادة (55)

يقصد بالأجر ما يتضاهه العامل من أجر أساسى أو ينبغي له أن يتضاهه لقاء عمله ويسبيه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لواحة صاحب العمل .

ودون الأخلاص بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتضاهه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية .

وإذا حدد أجر العامل بمقدار حصة من صافي الأرباح ولم تتحقق المنشأة ربحاً أو حققت ربحاً ضئيلاً جداً بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير أجره على أساس أجر المثل أو وفقاً لعرف المهنة أو لمقتضيات العدالة .

مادة (56)

تؤدى الأجر في أحد أيام العمل بالعملة المتدولة مع مراعاة ما يلي :

أ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر .

ب - العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين .

ولا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق .

المادة (57)

يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقاً لأحكام هذا القانون ، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وأن ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤسسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، ويصدر قرار من مجلس الوزراء بتحديد تلك عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والمالية بتحديد تلك الجهات وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصارف والعمولات والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن .

مادة (58)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عامله بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقة الكتابية على ذلك دون الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالأجر الشهري .

مادة (59)

أ - لا يجوز استقطاع أكثر من (10 في المئة) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتضاهى

- أ- يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد .
 - ب- يوم الإسراء والمعراج يوم واحد .
 - ج- عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام .
 - د- وقفة عيد الأضحى المبارك يوم واحد .
 - هـ- عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام .
 - و- المولد النبوى الشريف يوم واحد .
 - ز- اليوم الوطنى 25 فبراير يوم واحد .
 - ح- يوم التحرير 26 فبراير يوم واحد .
 - ط- يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد .
- وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرره أجر مضاعف عنده مع تعويضه باليوم بدليل .

مادة (69)

مع مراعاة حكم المادة (24) من هذا القانون للعامل الحق في الإجازات المرخصة الآتية خلال السنة :

- خمسة عشر يوما - بأجر كامل .
- عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر .
- عشرة أيام - بنصف الأجر .
- عشرة أيام - بربع الأجر .
- ثلاثون يوما - من دون أجر .

ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية ، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة .
اما ما يخص الأمراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص ، يحدد فيه نوع هذه الأمراض .

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة (70)

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما .

ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضاءه تسعة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا تمحسب ضمن الإجازة السنوية أيام الغطل الرسمية وإيام الإجازات المرخصة الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة .

مادة (71)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها .

ويجوز إنقصاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير .

مادة (65)

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لائق عن ساعة ولا تمحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل .

ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة .

ب- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة (64) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل .

مادة (66)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (21) و(64) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطير أو لصلاح منشأعنه أو تفادى خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي ، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى منة وثمانون ساعة سنويا ، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعيا وتسعين يوما في السنة ، ولا يحول ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الحصول على أجر عن فترة بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25 في المائة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون . وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريف الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل .

مادة (67)

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويتناقض العامل 50 في المائة على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة آخر .

ولا يدخل حكم الفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وإجازاته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تمحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية ، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر .

مادة (68)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي :

مادة (79)

يجوز لصاحب العمل منح العامل ، بناء على طلبه إجازة خاصة من دون اجر خلاف الإجازات المشار إليها في هذا الفصل .

الفصل الرابع**في السلامة والصحة المهنية****الفرع الأول****في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية****مادة (80)**

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ لكل عامل بملف عمل يحتوي على نسخة من اذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الإجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية وإصابات العمل وأمراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب انتهائهما ونسخة من اتصالات استلامه لما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وأدوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله .

مادة (81)

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ بسجلات السلامة المهنية وفقاً للنماذج والضوابط التي يصدر بشأنها قرار من الوزير .

مادة (82)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر يقر العمل لائحة معتمدة من ادارة العمل المختصة تتضمن على وجه الخصوص اوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية .

مادة (83)

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة الازمة لحماية العمال والألات والمواد المتداولة في المنشآة والمتربدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية الازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية .
ولا يجوز تحويل العامل أي نفقات او اقطاع مبالغ من أجراه مقابل توفير وسائل الحماية له .

مادة (84)

يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولة العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها وتصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السلامة الشخصية التي يتلزم صاحب العمل بتوفيرها في الأشطة المختلفة .

مادة (72)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجيزتها برضاء العامل بعد الاربعة عشر يوماً الأولى منها . وللعامل حق تجميع إجازاته بما لا يزيد على إجازة ستين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعه واحدة ويجوز موافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية لأكثر من ستين .

مادة (73)

مع عدم الالتزام بأحكام المادتين (70) و(71) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي ل أيام إجازاته السنوية المجتمعنة في حالة انتهاء عقده .

مادة (74)

مع عدم الالتزام بأحكام المادة (72) لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر .

مادة (75)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على أن يتلزم بأن يعمل لديه مدة مئالة لفترة الإجازة الدراسية بحد أقصى قدره خمس سنوات ، وفي حالة اخلال العامل بهذا الشرط يتلزم برد الأجر التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاها في العمل .

مادة (76)

للعامل الذي امضى ستين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لاداء فريضة الحج شريطة لا يكون قد ادى الفريضة قبل ذلك .

مادة (77)

للعامل في حالة وفاة أحد اقاربه من الدرجة الاولى او الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام . وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرين أيام من تاريخ الوفاة ، على الاتمامس اي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتنظم شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير .
وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب .

مادة (78)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية .
ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الإجازة .

مادة (٩١)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية يتتحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الأدوية ومصروفات الانتقال ويحدد الطبيب المعالج في تقريره فترة العلاج ونسبة العجز المتختلف عن الإصابة ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل .

ويجوز لكل من العامل وصاحب العمل ، بطلب يقدم للإدارة المختصة ، الاعتراض على التقرير الطبي خلال شهر من تاريخ العلم به أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

مادة (٩٢)

يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بعشراته بشكل دوري .

ويصدر الوزير قراراً بالموايد المحددة لذلك .

مادة (٩٣)

للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شفاؤه أو ثبت عاهته أو يتوفى .

مادة (٩٤)

للعامل المصاب أو المستحقين عنه الحق في التعويض عن إصابة العمل أو أمراض المهنة طبقاً للمجدول الذي يصدر بقرار من الوزير وذلك بعدأخذ رأي وزير الصحة .

مادة (٩٥)

يسقط حق العامل في التعويض عن الإصابة إذا ثبت من التحقيق :

أ- أن العامل قد تعمد إصابة نفسه .

ب- أن الإصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل ، ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات ، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أحطار العمل وأضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل ، هذا مالم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تختلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على 25 في المئة) من العجز الكلي .

مادة (٩٦)

إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت أعراض أمراض المهنة عليه أثناء الخدمة أو خلال سنة من ترك العمل ، سرت عليه أحكام المواد (٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥) من هذا القانون .

مادة (٨٥)

يصدر الوزير بعد اخذ رأي الجهات المعنية قراراً بتحديد أنواع الأنشطة التي تتلزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافق اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويفيد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريتهم .

مادة (٨٦)

يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الاسعافات الأولية والخدمات الطبية . وللوزير بعد اخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول امراض المهنة والصناعات والأعمال المسيبة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها .

مادة (٨٧)

يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتبعه باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضعة لسلامته وصحته ووقيته من الإصابات وأمراض المهنة .

مادة (٨٨)

مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية يتلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .

الفرع الثاني**في إصابات العمل وأمراض المهنة****مادة (٨٩)**

عند تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية تحل هذه الأحكام بالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين لهذا التأمين محل الأحكام الواردة في المواد التالية بالنسبة لإصابات العمل وأمراض المهنة .

مادة (٩٠)

إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل أو في اثنائه أو في الطريق إلى العمل والعودة منه كان على صاحب العمل إبلاغ الحادث فور وقوعه او فور علمه به ، بحسب الاحوال ، إلى كل من :

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل .

ب- إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل .

ج- مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل . ويجوز أن يقوم العامل بهذا الإبلاغ اذا سمحت حالته بذلك كما يجوز له بذلك القيام به .

مادة (101)

يبين النظام الأساسي للمنظمة أهدافها وأغراضها التي أنشئت من أجلها وشروط عضويتها وحقوق أعضائها وواجباتهم والاشتراكات التي تحصل من الأعضاء واحتياجات الجمعية العمومية العادلة وغير العادلة وعدد أعضاء مجلس الإدارة وشروط عضويته ومدته واحتياجاته والقواعد المتعلقة بالميزانية وإجراءات تعديل التعليم الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها وكذلك السجلات والدفاتر التي تخفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية .

مادة (102)

على مجلس الإدارة المنتخب أن يودع ، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخابه ، أوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة .

وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة اعتباراً من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة .

وللوزارة إرشاد وتوجيه المنظمة نحو تصحيح إجراءات تأسيسها واستيفاء أوراق التأسيس قبل إشهارها ، فإذا لم تقم الوزارة بالرد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع الأوراق ثبتت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون .

مادة (103)

على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهم ، عند تمعتهم بالحقوق الواردة في هذا الباب ، احترام كافة القوانين السارية في الدولة شأنهم في ذلك شأن جميع الجهات المنظمة وأن يمارسوا نشاطهم في حدود الأهداف الواردة في النظام الأساسي للمنظمة دون تجاوز لهذه الأهداف أو الخروج عنها .

مادة (104)

على الوزارة إرشاد المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال نحو التطبيق السليم للقانون وكيفية القيد في السجلات والدفاتر المالية الخاصة بكل منها وإرشادها نحو تدارك أي نقص في البيانات والقيود المدونة بها .

ويحظر على النقابات :

- 1- الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية .
- 2- توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات .
- 3- قبول الهبات والوصايا ، إلا بعد علم الوزارة .

المادة (105)

يحق للنقابات بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة ، فتح مقاضف ومطاعم لخدمة العمال داخل إطار المؤسسة .

المادة (106)

للنقابات المشهرة وفقاً لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها

مادة (97)

1- يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قررته لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء - كل بنسبة المدة التي قضوها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عن المرض المصاب به العامل .

2- يتضمن العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (94) من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال - ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة .

الباب الخامس**في علاقة العمل الجماعية****الفصل الأول****منظمات العمال وأصحاب الأعمال والحق النقابي****مادة (98)**

حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال ، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقاً لأحكام هذا القانون ، وتسرى أحكام هذا الباب على العاملين في القطاع الأهلي وتطبق أحكامه على العاملين في القطاعين الحكومي والتخطي فيما لا يتعارض مع القوانين التي تنظم شؤونهم .

مادة (99)

لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور الخاصة بهم ، وأصحاب الأعمال حق تكوين اتحادات لهم لذات الأهداف .

مادة (100)

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي :

1- اجتماع عدد من العمال الراغبين في تأسيس نقابة أو عدد من أصحاب الأعمال الراغبين في تأسيس اتحاد وذلك بصفة جماعية عمومية تأسيسية لأي من الفريقين من خلال الإعلان عن ذلك في صحيفتين يوميتين على الأقل بمدة لا تقل عن أسبوعين من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية مع تحديد مكان الانعقاد ووقته وأهدافه .

2- تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بإقرار لائحة النظام الأساسي للمنظمة ولها أن تسترشد في ذلك باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير .

3- تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقاً للأحكام الواردة في نظامها الأساسي .

مادة (113)

يجب أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على الأتربيد مدته على ثلاث سنوات ، فإذا استمر طرفاً في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتباراً مجدداً لسنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يرد بشروط العقد ما يخالف ذلك .

مادة (114)

إذا غاب أحد طرفي عقد العمل الجماعي في عدم تحديده بعد انتهاء مدته وجب عليه أن يخطر الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد ، وإذا تعددت أطراف العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم انقضاؤه بالنسبة للأخرين .

مادة (115)

(1) يقع باطلأ كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

(2) يقع باطلأ كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون ، كما يقع باطلأ كل صالح أو مخالف تتضمن إنفاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

مادة (116)

لا يكون عقد العمل الجماعي نافذاً إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية .
ويجوز للوزارة المختصة أن تفترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون ، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كان لم يكن .

مادة (117)

يجوز أن يبرم عقد العمل الجماعي على مستوى المنشأة أو الصناعة أو على المستوى الوطني ، فإذا أبرم عقد العمل الجماعي على مستوى الصناعة وجب أن يبرمه عن العمال اتحاد نقابات الصناعة ، وإذا أبرم على المستوى الوطني وجب أن يبرمه الاتحاد العام للعمال ويعتبر العقد المبرم على مستوى الصناعة تعديلاً للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقددين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيما من أحكام مشتركة .

مادة (118)

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على :
أ- نقابات العمال والاتحاداتهم التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه .

التحادات ترعى مصالحها المشتركة وللاتحادات الشهرة وفقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً على الأقل يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل ، ويتبع في تكوين الاتحادات والاتحاد العام ذات الإجراءات الخاصة بتكون النقابات .

مادة (107)

للاتحادات والاتحاد العام والنقابات الحق في الانضمام إلى اتحادات عربية أو دولية ترى أن مصالحها ترتبط بها ، على أن تخطر الوزارة بتاريخ انضمامها ، وفي جميع الأحوال يراعى في ذلك لا يكون الانضمام مخالفاً للنظام العام أو المصلحة العامة للدولة .

مادة (108)

يجوز حل منظمات أصحاب الأعمال والعمال حلاً اختيارياً بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة ، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقاً للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل اختيارياً .
كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة الكلية لتتصدر حكماً بحل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفًا لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والأداب ، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف .

مادة (109)

يجب على أصحاب الأعمال تزويد العمال بكلفة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم .

مادة (110)

يجوز لرب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الاتحاد لتابعة شؤون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة .

الفصل الثاني في عقد العمل الجماعي

مادة (111)

عقد العمل الجماعي هو العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه بين نقابة أو اتحاد عمال أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يمثلهم من اتحادات أصحاب الأعمال .

مادة (112)

يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وموقاً من العامل وأن يعرض على الجمعية العمومية لكل من منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو طرفيه ، وأن يوافق عليه أصحابها وفقاً لأحكام النظام الأساسي للمنظمة .

المفاوضات بصفة مراقب .
وفي حالة الاتفاق في ما بينهم فإنه يتبع تسجيل هذا الاتفاق
لدى الوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي
تصدر بقرار من الوزير .

(125) مادة

لأي من طرف المخالفة - إذالم تؤدي المخالفة المباشرة حلها .
أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعات ودياً عن طريق
لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يصدر بتشكيلها
قرار من الوزير .
ويجب أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله
المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو من يفوضونه في
تمثيلهم .

مادہ (۱۲۶)

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من :

- أ- ممثلين يختارهما النقابة أو العمال المتنازعين .
- ب- ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب المتنازعين .

جـ- رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحدد فيه أيضاً عدد ممثلي أطراف التزاع . ولللجنة أن تستعين برأي من تراه في أداء مهمتها . وفي جميع المراحل السابقة يجوز للوزارة المختصة أن تطلب المعلومات التي تراها ضرورية لحل المنازعة .

(127) مادة

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر المنازعة خلال شهر واحد من تاريخ ورود الطلب إليها فإذا تمكنت من تسويتها كلباً أو جزئياً وجب إثبات ماتم الاتفاق بشأنه في محضر من ثلاث نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين وإذا لم تتمكن لجنة التوفيق من تسوية المنازعة خلال المدة المحددة وجب عليها إحالتها أو إحالة ما لم يتم الاتفاق بشأنه منها خلال أسبوع من تاريخ آخر اجتماع لها إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات .

(١٢٨) مادة

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي :

- 1 - إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنويًا .
- 2 - رئيس نياية يتدبّه النائب العام .
- 3 - مثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً .

(129) مادة

تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً

**ب- أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو انضموا
إليه بعد إبرامه .**

ج- النقابات المنظمة للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضم إليه بعد إبرامه.

د- أصحاب الأعمال الذين انضموا للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضم إليه بعد إبرامه .

ماده (١١٩)

انسحاب العمال من النقابة أو فصلهم منها لا يؤثر على خصوصهم لأحكام عقد العمل الجماعي إذا كان الانسحاب أو الفصل لاحقاً على تاريخ إبرام النقابة للعقد أو انضمامها إليه .

(١٢٠) مادة

يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال او اتحاداتهم او أصحاب العمل او اصحاب الاعمال او اتحاداتهم الانضمام الى عقد العمل الجماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية وذلك باتفاق الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الأصليين ، ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الوزارة المختصة موقع من الطرفين وتنشر موافقة الوزارة المختصة على طلب الانضمام في الجريدة الرسمية .

مادّة (١٢١)

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الالخلال بحكم المادة (١١٥) من هذا القانون في ما يتعلّق بالشروط الأكثرفائدة للعامل ، أما العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين فإنه لا يسري إلا على عمال صاحب العمل، المعنون بذلك .

(122) مادہ

لنظمات العمل وأصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكييل منه بذلك .

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

(123) مادة

منازعات العمل الجماعية هي المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل.

(124) مادة

إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء الى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم . وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذه

العمالة ، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغير التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية ، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم .

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنهم المهلة الازمة لتألقي المخالفات وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (135)

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش ، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (83 ، 84 ، 86) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحبة العمال أو سلامتهم ، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعه إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة أن يصدر قراراً بغلق محل كلية أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة .

مادة (136)

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل من دون مركز عمل محدد ، ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها .

الفصل الثاني في العقوبات

مادة (137)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز خمسة مائة دينار كل من خالف أحكام المادتين (8 ، 35) من هذا القانون ، وفي حالة العود خلال ثلاثة سنوات من تاريخ الحكم النهائي ، تكون العقوبة مضاعفة .

مادة (138)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوتين ، كل من خالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (10) من هذا القانون .

المادة (139)

في حالة مخالفة أحكام المادة (57) من هذا القانون يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تختلف عن دفعها ، وذلك دون الإخلال بالتزاماته بدفع هذه

من تاريخ وصول أوراقها إلى إدارة الكتاب ويجب أن يعلن كل من طرف النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بأعده لاتقل عن أسبوع ، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها .

مادة (130)

لهيئة التحكيم كل ما تحدده المحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام القانونتنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتتصدر قراراتها مسبباً وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف .

مادة (131)

استثناء من حكم المادة (126) من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حالة قيام منازعة جماعية إذا دعت الضرورة أن تتدخل دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالته إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه ويجب على المتنازعين في هذه الحالة تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة كما يلزم حضورهم عند دعوتها للحضور .

مادة (132)

يحظر على طرف المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو أمام لجنة التوفيق أو أمام هيئة التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملاً بأحكام هذا الباب .

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

مادة (133)

يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير ، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له ، ويعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد . والالتزام بعدم إفشال أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي :

«أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحياء والنزاهة والصدق ، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي».

مادة (134)

يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون

مادة (١٤٥)

استثناء من حكم المادة (١٠٧٤) من القانون المدني يكون لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص ، وتستوفى هذه المبالغ بعد المстроقات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والصلاح .

مادة (١٤٦)

يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرف النزاع أو من يمثلهما ، وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع وديات تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالتها إلى المحكمة الكلية للفصل فيه .
وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملحوظات الإدارة

مادة (١٤٧)

يجب على إدارة كتاب المحكمة أن تقوم ، في خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلام الطلب ، بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع .

مادة (١٤٨)

تصدر الوزير اللوائح والقرارات الازمة لتنفيذ هذا القانون خلال ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وبالشروع مع أصحاب العمل والعمال .

مادة (١٤٩)

يلغى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي ويحتفظ العمال بجميع الحقوق التي ترتبت عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذاً له معمولاً بها فيما لا تتعارض مع أحكام هذا القانون لحين صدور اللوائح والقرارات الازمة لتنفيذها .

مادة (١٥٠)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

**أمير الكويت
صباح الأحمد الجابر الصباح**

صدر بقصر السيف في : ٢٦ صفر ١٤٣١ هـ
المواافق : ١٠ فبراير ٢٠١٠م

المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٥٧) المشار إليها .

مادة (١٤٠)

مع عدم الالتزام بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجبهم المنصوص عليه في المادتين (١٣٣ ، ١٣٤) من هذا القانون .

مادة (١٤١)

مع عدم الالتزام بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب كل من يخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المتخذة له على الوجه التالي :
أ- يوجه إلى المخالف إنذار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على لا تزيد على ثلاثة أشهر .
ب- إذا لم تلتزم المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل من وقعت بشأنهم المخالفة ، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة .

مادة (١٤٢)

يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوتين كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) دون تلافى المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص .

الباب السادس الأحكام الختامية

مادة (١٤٣)

تشكل بقرار من الوزير لجنة استشارية لشؤون العمل تضم ممثلين عن الوزارة وجهاز إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال ومن يراه الوزير ، تكون مهمتها إيداع الرأي فيما يعرضه عليها الوزير من موضوعات ، ويتضمن القرار إجراءات دعوة اللجنة والعمل فيها وكيفية إصدار توصياتها .

مادة (١٤٤)

لاتسمع عند الإنكار - بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون ، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (٢) من المادة (٤٤٢) من القانون المدني وتعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال .

وبالتفكير الجدي في تعديل القانون كان هناك اتجاهان - يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتاسب مع ما أفرزته التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ويتولى التعديل تباعاً كلما جدت مقتضياته ، وأما الاتجاه الثاني الذي كان له الغلبة ، فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتاسب مع ظروف المرحلة الحالية بما طرأ عليها من مستجدات على أن يوضع في الحسبان عند إعداد مشروعه التطلع إلى المستقبل وتحقيق الهدف بإحلال الأيدي العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة - كلما أمكن ذلك - وهو الأمر الذي يعد هدفاً رئيسياً من أهداف الدولة يتعين الوصول إليه .

وقد قامت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بإعداد مشروع القانون المرفق في ضوء نظرية شاملة لقوانين العمل في المنطقة واتفاقيات العمل الدولية والعربية والاتجاهات الفقهية الحديثة والمبادئ القضائية التي أرساها القضاء الكويتي في ظل القانون الحالي ، وشكلت عدة لجان متتالية لدراسة من الوزارة وأصحاب الأعمال مثليين بغرض تجارة وصناعة الكويت والعمال مثليين بالاتحاد العام لعمال الكويت ، وتمت مناقشة المشروع وتعديل وإعادة صياغة بعض مواده على مدى جلسات عديدة حتى تم إقرار القانون في صيغته شبه النهائية التي تبني النظرية المستقبلية وتتفادى التقصي في القانون الحالي وتضع دولة الكويت في مكانها الصحيح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة .

وإنما للفائدة وتحقيقاً للذات الغاية ومحاولة للوصول إلى درجة الكمال ، فقد رأى استطلاع رأي الجهات الحكومية ذات العلاقة مثلاً في المؤسسة العامة للرعاية السكنية ، التبغارة والصناعة ، المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية ، الصحة ، العدل ، النفط ، بلدية الكويت ، جامعة الكويت ، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية (الأمانة العامة للقوى العاملة) . وشكلت لجنة لراسلة تلك الجهات وإمدادها بالصيغة شبه النهائية للمشروع وتلقي الردود منها وإجراء المراجعة النهائية في ضوء هذه الردود .

ولقد كانت استجابة هذه الجهات ومجهوداتها إيجابية حيث زودت اللجنة بمقترناتها التي كانت موضع تقدير اللجنة واعتبارها مما ترتب عليه إعادة قراءة مواد المشروع مادة مادة بإعادة صياغة ما لزم إعادة صياغته منها في ضوء هذه المقترنات فضلاً عن استحداث ما لزم استحداثه من مواد أو فقرات جديدة .

وحرصاً من الوزارة على مواكبة ما جاءت به الاتفاقيات الدولية في شأن العمل وخاصة تلك التي انضمت إليها دولة الكويت أو صدقت عليها فقد استعانت بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء وساهم

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٥ في شأن العمل في القطاع الأهلي

بظهور النفط بدولة الكويت وما ترتب عليه وما واكبته من تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية ظهرت ضرورة جديدة من العمل كان طبيعياً أن يعمد المشرع إلى تنظيمها على نحو ينسق مع طبيعتها ويتمشى مع روح العمل ومساير بذلك النهضة الحديثة التي أخذت تعم شتى مظاهر الحياة ، ومن هنا كان التفكير في ضرورة إصدار قانون للعمل في القطاع الأهلي لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال لما ذلك من آثاره الإيجابية على الناجح القومي من ناحية وتمشياً مع الاتجاهات العالمية في الاهتمام بالطبقة العاملة من ناحية أخرى .

وقد ظهر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (١٩٥٩) وقد عدل هذا القانون بالرسوم الأميري رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٠) وبالقانون رقم (١) لسنة (١٩٦١) إلى أن انتهى الأمر بالغائه بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي . وقد أجريت على هذا القانون عدة تعديلات تستهدف منح مزايا خاصة للعمال المستغلين في قطاع النفط بمقتضى القانون رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٨) الذي أضاف باباً جديداً هو الباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في صناعة النفط ثم صدر القانون رقم (٢٨) لسنة (١٩٦٩) بإلغاء هذا الباب ليحل محله في تقرير المزايا للعاملين في قطاع الأعمال النفطية وبالتالي فقد أصبح القانون الأساسي الذي يحكم العلاقات العمالية هو القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي . أما القانون رقم (٢٨) لسنة (١٩٦٩) فقد اختص بقطاع الأعمال النفطية في حدود التعريفات والأحكام الواردة في هذا القانون ، ومما دعاها يطبق عليه قانون العمل في القطاع الأهلي باعتباره الشريعة العامة في تنظيم العلاقة بين طرف في الاتصال في هذا القطاع .

ونظراً لأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعمد إلى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمايةهم من ناحية ومصلحة أصحاب الأعمال من ناحية ثانية وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الناجح القومي بصفة عامة ، هذا وقد جد على الساحة الكويتية من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية ما يستدعي النظر في تعديل القانون القائم ، وشهدت الساحتان العربية والدولية كثيراً من المستجدات مما لا يمكن تجاهله - خاصة وأن الكويت من الدول المستوردة للعملة الأجنبية ، لذلك كله أصبحت الحاجة ماسة إلى تعديل القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) الحالي بما يتلاءم مع التغيرات الجديدة ، خاصة وقد مضى على تطبيق هذا القانون ما يزيد على الثلث قرن .

الأدنى الذي لا يجوز التزول عليه وأي اتفاق على خلافه يقع باطلاً، وأما المزايا والحقوق الأفضل التي تتضمنها عقود العمل الجماعية أو الفردية أو اللوائح المعمول بها لدى أصحاب الأعمال والتي تفوق ما هو منصوص عليه في هذا القانون، فإنه يتسع العمل بها ومعاملة العمال على أساسها.

يعنى آخر فإنه لما كانت الحقوق والمزايا المقررة للعمال في هذا القانون تمثل الحد الأدنى الذي ضمنه المشروع لهم فإنه لا يجوز الاتفاق على المسار بهذه الحقوق مالم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعمال، سواء كان هذا الاتفاق عند التعاقد أو في أثناء سريان العقد تشيّا مع روح التشريع المتعلقة بالنظام العام من ناحية واعمال القرينة مقطوع بها وهي أن النفس البشرية تأبى بل وتكره أن يتقصى من حقوقها بعد تقريرها.

باب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول :

في الاستخدام

أنسنت المادة (7) إلى الوزير المختص (وزير الشئون الاجتماعية والعمل) إصدار القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي.

وأوجبت المادة (8) على صاحب العمل إخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمالة على النموذج الخاص بذلك ونوع وعدد هذه العمالة على ضوء التوسيع أو الانكماش في نشاطه وذلك بشكل دوري وفقاً للقرار الذي يصدره الوزير المختص في هذا الشأن.

وقررت المادة (9) إنشاء هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير الشئون الاجتماعية والعمل وتتولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون، وكذلك استقدام واستخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات أصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال ستة من تاريخ العمل بهذا القانون.

وحددت المادة (10) إجراءات وقواعد تشغيل غير الكويتيين على نحو يحكم رقابة الوزارة المختصة على سوق العمل وتوجيهه إلى نحو يتفق مع ما تهدف إليه الدولة من إحلال القوى العاملة الكويتية بالتدريب محل القوى العاملة الوافدة وفي هذا الاتجاه نصت تلك المادة على أنه لا يجوز لأى صاحب عمل أن يستقدم عمالاً من الخارج أو أن يستخدم عملاً من داخل البلاد ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم، وحظرت على أصحاب الأعمال استخدام عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصليين على إذن عمل من إدارة العمل المختصة للعمل لديه، وذلك علاجاً لمشكلة استقدام عمال أجنبية زائدة على الحاجة من ناحية وتنظيمها لسوق العمل من ناحية أخرى بأن يعمل كل عامل أجنبى لدى صاحب العمل الذي استقدمه،

خبراؤها في تقييم بعض نصوص المشروع وترتيب أبوابه حتى خرج بصيغتها الحالية.

ووقع المشروع في سبعة أبواب، اختص الباب الأول بالأحكام العامة، وينظم الباب الثاني أحكام الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني وجاء الباب الثالث في عقد العمل الفردي، والباب الرابع في نظام وظروف العمل، والباب الخامس في علاقة العمل الجماعية والباب السادس في تفتيش العمل والعقود، وأخيراً الباب السابع في الأحكام الختامية.

وفي كل ذلك استحدث المشروع ما ارتأه من قواعد جديدة تتضمن ضمانات أكثر لطرف في الاتصال كما يضمن العدالة والاستقرار في علاقات العمل في الداخل كما يضمن مسايرة التشريعات المماثلة في الخارج وخاصة الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من جانب دولة الكويت.

وفيما يلي نلقي الضوء على مواد القانون حسب ترتيب أبوابه :

باب الأول

أحكام عامة

وتضمن هذا الباب المواد من المادة الأولى حتى المادة السادسة حيث حددت المادة الأولى المقصود بعبارة الوزارة المختصة بأنها وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والمقصود بالوزير المختص بأنه وزيراً كما احتوت تعريفاً لكل من العامل وصاحب العمل ومفهوم المنظمة.

وحددت المادة الثانية مجال سريان هذا القانون وقررت بأنه يسري على العاملين في القطاع الأهلي وفي هذا المعنى يتسع مراعاة التعريفات الواردة لكل من العامل وصاحب العمل الواردة في المادة الأولى حتى يتحدد المراد بالعاملين في القطاع الأهلي.

وحددت المادة الثالثة مجال سريان المشروع على عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية أو يكون النص أكثر فائدة للعامل.

وكذلك نصت المادة الرابعة على سريان أحكام المشروع على العاملين في القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطي أو يكون النص أكثر فائدة للعامل.

واستثنىت المادة الخامسة من نطاق سريان القانون العمال الذين تنظم علاقتهم أصحاب العمل قوانين أخرى. وفيما يتعلق بالعمالة المنزلية والمراد بها خدم المنازل ومن في حكمهم أحالت في تنظيم علاقتهم مع مخدوميهم إلى قرار يصدر في هذا الشأن من الوزير المختص بشؤونهم.

وأما المادة السادسة فتقرر قاعدة أصولية استقر عليها الفقه والقضاء وقتها معظم التشريعات الحديثة وهي أن أحكام هذا القانون بكل ما نصت عليه من حقوق ومزايا للعمال مثل الحد

وألزمت المادة (١٨) كلام من التلميذ المهني والعامل المتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات . ورتبت على الاخلاع بذلك أحقيبة صاحب العمل في استرداد المصارف التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

ويضم المواد من (١٩) إلى (٢١) حيث حظرت المادة (١٩) تشغيل من يقل سنه عن خمس عشرة سنة ميلادية وتولت المادة (٢٠) في ثياتها تعريف الأحداث بأنهم من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة واجزأ تشغيلهم ياذن من الوزارة المختصة بشرطين أولهما أن يكون العمل في غير الصناعات والمهن الخطيرة أو المضرة بالصحة التي يحددها قرار الوزير المختص والثاني أن يتم توقيع الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل ثم في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر .

وعنيت المادة (٢١) بتحديد ساعات العمل اليومية للأحداث بأن وضعت لها حداً أقصى قدره ست ساعات واشترطت عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متتالية يتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة ، وحظرت تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً على اعتبار أن هذه الفترة عبارة عن ساعات الليل عادة .

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

ويضم هذا الفصل المواد من (٢٢) إلى (٢٦) حيث حظرت المادة (٢٢) تشغيل النساء من العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحاً فيما عدا العاملات في دور العلاج أو المؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير على أن تلتزم جهه العمل بتوفير متطلبات الأمان لهن مع توفير وسائل الانتقال من وإلى جهة العمل .

وحظرت المادة (٢٣) تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو في الأعمال الضارة بالأخلاق أو في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط ، على أن يصدر قرار بتحديد تلك الأعمال والجهات من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .

وأما المادة (٢٤) فقد نصت على استحقاق العاملة بسب الوضع اجازة مدفوعة الأجر مدتها سبعون يوماً بشرط أن يتم الوضع خلالها مع جواز منحها بناء على طلبها إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء اجازتها أو مرضها الثابت بشهادة طبية أثناء الحمل أو الوضع .

وفي المادة (٢٥) أوجب المشرع منع المرأة العاملة ساعتين

وقررت أن يتکفل صاحب العمل بمصاريف غودة العامل الى بلدء ، وألزمت المادة الوزارة في حالة رفض طلب صاحب العمل استقدام عمال من الخارج أن يكون الرفض مسبباً وألا يكون مقدار رأس المال سبباً في الرفض وذلك لضمان الرقابة على أداء الحكومة في حالة الرفض . كما نصت المادة في نهايتها على أنه في حالة انقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتکفل الأخير ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الأصلي ، بمصاريف عودة العامل إلى بلدء .

ونصت المادة (١١) على أن يحظر على الوزارة أن تمارس أي تميز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في متح أذونات العمل أو التحويل ، وأجراز للوزارة - لأسباب تقدرها - أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة ، على أنه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال دون غيرهم خلال هذه المدة .

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

ويشمل هذا الفصل المواد من (١٢ و حتى ١٨) وفيه استحدث القانون عقد التلمذة المهنية - وذلك لإتاحة الفرصة لخلق المناخ المناسب لتنمية القوى البشرية الوطنية اللازمة لحمل أعباء المستقبل خاصة وقد أتيحت لها فرص التدريب والتعليم .

وقد عنيت المادة (١٢) بتعريف التلميذ المهني ، كما عمدت بالتصص صراحة على خصوص عقد التلمذة المهنية للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون .

وأوجبت المادة (١٣) أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحرراً من ثلاثة نسخ واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بإدارة العمل المختصة للتصديق عليها . وقد حظرت هذه المادة تحديد المكافأة على أساس الاتصال أو القطعة إبرازاً للطبيعة التعليمية لعقد التلمذة المهنية عن التشغيل العادي .

وأجراز المادة (١٤) لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة بسبب إخلال التلميذ المهني في الوفاء بالتزاماته أو لعدم استعداده للتعليم ، كما أجراز للتلميذ المهني انهاء العقد وحددت مدة إنذار مقدارها سبعة أيام يتعين على طرف العقد الالتزام بها .

وبعد أن عرفت المادة (١٥) المقصود بالتدريب المهني وعلى نحو ما جاء بعباراتها الواضحة الحالت المادة (١٦) إلى قرار يصدر من الوزير المختص بين فيه الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني إلى آخر ما جاء بهذا النص كما أجراز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة ما أو أكثر بتدريب العمال بها في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد للتدريب .

وأوجبت المادة (١٧) على هذه المنشآت أن تؤدي إلى العامل أجراه كاملاً عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأدية
حيث نصت المادة (32) على أن تحدد فترة التجربة في عقد
العمل واشترطت الأزيد على مائة يوم - والمقصود بالمائة يوم
مائة يوم عمل - وكشأن النص في القانون رقم 38 لسنة 1964 الم
تحيز وضع العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل الواحد أكثر
من مرة وأوضحت ما كان غامضاً في القانون المذكور بأن أجازت
لطرف في العقد انهاء خلال فترة التجربة على أنه إذا كان الاهاء
من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل
عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون .

وجاءت المادة (33) مشابهة لحكم القانون رقم 38 لسنة 1964
من حيث ضرورة المساواة بين العمل إذا اعهد صاحب العمل
إلى آخر بتأدية عمل من أعماله وكان ذلك في ظروف عمل
واحدة إذ يتquin المساواة بين عمال الطرفين ويكون كل منهما
متضامناً مع الآخر في الوفاء بحقوق عمال صاحب العمل
الأصلي .

وألزمت المادة (34) أصحاب الأعمال المرتبطين بتنفيذ
مشاريع حكومية وكذلك الذين يستخدمون عمالة في المناطق
البعيدة عن العمران بتوفير سكن ملائم ووسائل انتقال وحرست
على النص على أن يكون ذلك بدون مقابل وأن يمنع العامل بدل
سكن مناسب في حالة عدم توفير السكن ويحدد بقرار من
الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن الملائم
والاشطة والمعايير التي يتلزم بها أصحاب الأعمال بتوفير هذا
السكن .

وبيّنت المواد (35-40) قواعد التأديب الواجب على صاحب
العمل التقييد بها قبل توقيع أي جزاء على عامله والضمادات
اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات
المساوية إليه والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات قبل
تطبيق أحکامها من الوزارة المختصة التي لها الحق في إجراء أية
تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل أو ظروفه ومبدأ عدم تجاوز
الخصم الموقّع على أجر العامل للأجر المقابل لخمسة أيام في
الشهر الواحد واستحدثت المادة (39) مبدأ وقف العامل لمصلحة
التحقيق مع عدم جواز زيادة الوقف عن عشرة أيام مع حفظ حقه
في اقتضاء أجوره عنها إذا انتهت التحقيق إلى انعدام مسئوليته .
كما استحدثت المادة (40) وبعد أن قررت التزام صاحب العمل
تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها
على الأغراض الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وبعد أن قررت
التزام صاحب العمل بإمساك سجل للخصوصيات الموقعة على
العمال استحدث حكم توزيع حصيلة الجزاءات الموجدة
بالصندوق على جميع العمال الموجودين في المنشأة بالتساوي
في حالة تصفيتها لأي سبب من الأسباب وأحالـتـ إلىـ القرـارـ
الـذـيـ يـصـدرـ منـ الـوزـيرـ المـخـصـ بالـضـوابـطـ المنـظـمةـ لـهـذاـ الصـندـوقـ .

لارضاء صغيرها وذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي يحددها
قرار الوزارة ، كما أوجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة
للأطفال أقل من أربع سنوات للمؤسسات التي يزيد عدد
عاملاتها على 50 عاملة ، أو يتجاوز عدد العاملين بها 200
عامل .

وأوجبت المادة (26) مساواة المرأة العاملة بالرجل في تقاضي
نفس الأجر مقابل نفس العمل دون أي تفرقة بينهما وذلك
حتى لا يكون التنظيم الخاص الوارد بالقانون بشأن تشغيل النساء
مبرراً أو سبباً في تقرير أجر للمرأة يقل عن الأجر المقرر أو
المتعارف عليه للرجل في العمل الواحد .

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول :

في تكوين عقد العمل

حيث حددت المادة (27) أهمية العامل في إبرام عقد العمل
بأن يكون قد بلغ سنّه عند إبرام العقد خمسة عشر عاماً إذا كان
العقد غير محدد المدة ، فإذا كان محدد المدة فلا يجوز أن تجاوز
مدته السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر ، وهذا
الحكم يتفق مع حكم المادة (94) من القانون المدني في هذا
الشأن .

وأوجبت المادة (28) بأن يكون العقد ثابتاً بالكتابة وبين فيه
كافة التفاصيل المتعلقة بالعقد وأن يحرر من (ثلاث نسخ نسخة
لكل من طرف في العقد وتوضع النسخة الثالثة لدى جهة
الادارة) ... وإذا لم يكن العقد ثابتاً بالكتابة جاز للعامل إثبات
حقه بكافة طرق الإثبات .

وحرست المادة (29) على النص على أن تكون جميع العقود
باللغة العربية مع جواز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأجنبية
على أن يكون النص العربي هو النص المعتمد قانوناً عند وقوع
أي خلاف وما يسري على العقود يسري على جميع المراسلات
والشرارات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل
لعماله .

وأكّدت المادة (30) بأنه إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب
الأتزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة مع
جواز تجديد مدته عند انتهاءها بموافقة الطرفين .

وقررت المادة (31) أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر
الطرفان في تجديده بعد انتهاء مدته اعتبار العقد مجدداً لمدد مماثلة
وبالشروط الواردة فيه وذلك ما لم يتغّير الطرفان على تجديده
بشروط أخرى .

وعلى أي حال إذا ما جدد العقد محدد المدة فيتعين ألا يثر
ذلك على الحقوق التي نشأت للعامل في ظل العقد السابق
فيستحق العامل الحقوق التي اكتسبت بموجب العقد السابق .

العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الاعتماد والتراضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الانتماء العرقي أو العقائدي.

وبيّنت المادة (47) قواعد التعريض التي يتلزم بها طرف العقد المحدد المدة الذي ينهيه أحدهما قبل حلول موعد انتهاءه دون أن يكون له الحق في ذلك بما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية في العقد وعلى أن يراعي القاضي عند تحديد الضرر بالنسبة إلى كل من طرفي العقد العرف الجاري وطبيعة العمل . . . الغ و كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداته وقررت ذات المادة مبدأ المقاومة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما تشغله به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل .

وبيّنت المادة (48) الحالات التي يحق للعامل فيها إنهاء عقد العمل مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة .

وحددت المادتان (49 ، 50) حالات انتهاء العقد بقوة القانون، فبينما انفردت المادة (49) في بيان حالات انتهاء العقد لسبب يعود إلى العامل كوفاته أو ثبوت عجزه عن القيام بالعمل أو استفادة إجازاته المرضية ، بيّنت المادة (50) حالات انتهاء عقد العمل وتتمثل تلك الحالات في انتقال المنشأة إلى الغير عن طريق البيع أو الاندماج أو الإرث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية أو إغلاقها نهائياً أو بصدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل . وفي حالة انتقال المنشأة إلى الغير بالطرق المشار إليها قضت المادة (50) بأن حقوق العمال تصبح ديناً واجب الوفاء على الخلف والسلف بالتضامن وأجازت للعامل أن يستمرّوا بالعمل لدى من انتقلت إليه المنشأة مع الزام الأخير بما رتبه عقد العمل المبرم مع السلف من آثار .

وبيّنت المادة (51) مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعاملين بأجر شهري وللغيرات الأخرى فقررت بالنسبة للفئة الأولى مكافأة نهاية الخدمة بواقع أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية عليها بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف ، وأما بالنسبة للفئة الثانية فقد حدتها بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى تزداد إلى أجر 15 يوماً اعتباراً من سنة الخدمة السادسة ويحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة واحدة هذا وأقرت المادة استحقاق العامل في كلتا الحالتين - لمكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة بنسبة ما أمضاه من الخدمة فيها والزمن صاحب العمل بدفع الفرق بين المبالغ التي تحملها لاشتراك العامل في التأمينات المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة .

وأوضحت المادة (52) الأحوال التي يستحق العامل فيها مكافأة نهاية الخدمة كاملة .

ثم بيّنت المادة (53) أحوال الاستحقاق الجزئي لمكافأة نهاية الخدمة لدى استقالة العامل في عقد غير محدد المدة ، فجعلت استحقاقه لها بواقع النصف إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن

وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

يضم هذا الفصل المواد من (41) إلى (55) ، وفي المادة (41) بين المشرع الأحوال التي يجوز فيها الصاحب العمل أن يفصل العامل جزائياً دون إخطار أو مكافأة أو تعويض وهي التي تقابل المادة (48) التي تبين الأحوال التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كاملة . كما بيّنت هذه المادة الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة عند فصله ، وأجازت للعامل المفصول حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية فإذا ثبتت تعسف صاحب العمل في فصله استحق مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء فصله وألزمت صاحب العمل في جميع الأحوال إبلاغ الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتولى الأخيرة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

وأجازت المادة (42) لصاحب العمل اعتبار العامل مستقيلاً إذا انقطع عن العمل لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرة أيام متفرقة خلال سنة وفي هذه الحالة تسرى أحكام المادة (53) في شأن استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة .

وتضمنت المادة (43) أحكاماً جديدة تنظم استحقاقات العامل في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً حكم قضائي غير نهائى بسبب اتهام صاحب العمل له بقترره اعتباره موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدین بحكم نهائى . . . فإذا صدر الحكم ببراءته التزم صاحب العمل بصرف أجره عن مدة وقفه مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدرها المحكمة .

وأوردت المادة (44) الاجراء الواجب اتخاذه عند انتهاء العقد غير محدد المدة وهو إخطار الطرف الآخر قبل إنهاء العقد ثلاثة أشهر على الأقل للعاملين بأجر شهري وشهر على الأقل للعاملين الآخرين وحددت التعويض الذي يتلزم به الطرف الذي أنهى العقد عند عدم مراعاته هذا بالأجر المساوي لنفس المهلة المحددة للاخطار .

وقد حظرت المادة (45) على صاحب العمل استخدام حق الانهاء المخلول له بمقتضى المادة (44) سالفه الذي أثناء تمنع العامل أو العاملة بأي من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون حماية للعامل من أن يفاجأ بخلال تمنعه بأي من هذه الإجازات بإنهاء عقد عمله .

كما حظرت المادة (46) إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل مالم يستند إلى قدرة العامل أو سلوكه أو مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة ولم تعتبر المادة (46) بشكل خاص الأسباب التي أوردتها سبباً لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل وذلك لتعلقها بحقوق أساسية مكفولة بموجب الدستور والاتفاقيات الدولية والتي قررت للعامل حق الانضمام للنقابات

وفقاً لحكم هذا القانون وقانون العاملين في القطاع النفطي رقم 28 لسنة 1969 بدفع مستحقاتهم في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار الوزارة بالكشف الدالة على ذلك .

وتحاشياً للإضرار بالعمال لم تجز المادة (58) نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته كتابة على ذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها خلال فترة عمله بالأجر الشهري .

وحماية للعمال كذلك نصت المادة (59) على عدم جواز اقتطاع أكثر من 10% من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل دون تحميم العامل أية فائدة عن هذه الديون - كما نصت على عدم جواز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود 25% من الأجر ، وذلك لدين التفقة أو المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وتمشياً مع أحكام القانون المدني فعند التزاحم يقدم دين التفقة على الديون الأخرى .

وامعاناً من المشرع في حماية العامل نصت المادة (60) على أنه لا يجوز الزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينة أو مما يتوجه صاحب العمل .

كما جاءت المادة (61) بحكم مستحدث بالزام صاحب العمل بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المشاة كلياً أو جزئياً لأي سبب لا دخل للعامل فيه ، ونصت على أن لا يتنهى عقد العمل لذات السبب .

وحرصت المادة (62) على تأكيد المبدأ المعول به في القانون رقم 38 لسنة 1964 وهو أن يراعى في احتساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه وإذا كان العامل من يتقاضون أجورهم بالقطعة يحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الشهور الثلاثة الأخيرة - ويكون تقدير المزايا العينية والنقدية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الأثنى عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة احتسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة مع عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال العمل لأي سبب .

واستحدثت المادة (63) حكماً جديداً يوجب بقرار من الوزير المختص وضع جداول بالحد الأدنى للأجور طبقاً لطبيعة المهن والصناعات وذلك استجابةً لطلبات المستقبل وتمشياً مع الاتجاهات الحديثة في وضع حد أدنى للأجور لضمان مستوى معيشى معقول للعمال وعما يكون دافعاً للقوى العاملة الكوروية ومشجعاً لها على النزول إلى ميدان العمل في القطاع الأهلي ، ويسدّد القرار بالتشاور مع اللجنة الاستشارية لشئون العمل والمنظمات المختصة .

ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات ، فإذا أتم السنوات الخمس دون أن يكمل العشر استحق ثلثيها فقط وإذا أتم العشر سنوات استحق المكافأة كاملة .

وجاءت بعد ذلك المادة (54) فنصت على حق العامل في الحصول على شهادة عند انتهاء خدمته تتضمن بياناً بمنتهى عمله أو خبرته وتحظرت على أصحاب الأعمال تحريرها على نحو قد يتضمن إساءة أدبية إليه أو عائقاً أمام فرص العمل الأخرى مع التزام صاحب العمل برد المستندات أو الأدوات أو الشهادات التي أودعها العامل لديه عند بدء عمله أو أثناءه .

باب الرابع

في نظام وظروف العمل

ويقع في أربعة فصول ويشمل المواد من (55) وحتى (97) :

الفصل الأول

في الأجر

ويشمل المواد من (55) وحتى (63) : حيث عرفت المادة (55) المقصود بالأجر بأنه كل ما يتقاضاه العامل أو ينبغي له أن يتقاضاه مقابل تأديته للعمل ويشمل ذلك الأجر الأساسي وكافة العناصر الأخرى كالعلاوات والبدلات التي يتضمنها عقد العمل أو تقررها الواقع صاحب العمل ولا ينصرف مفهوم الأجر إلى ما قد يؤديه صاحب العمل إلى العامل طوعية من مكافآت ومنح وكذلك لا ينصرف مفهوم الأجر إلى المبالغ أو المزايا الأخرى التي يحصل عليها العامل لمواجهة النفقات الفعلية أو المصرفات الضرورية اللازمة لأداء العمل أو بحكم طبيعته الذاتية مثل بدل السيارة المخصصة لتنقلات العمل أو المساكن التي تخصص لحراس العقارات أو المساكن ووسائل الانتقال التي يتلزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل بالمناطق النائية فإن هذه الطائفة الأخيرة من المزايا لا تعدد أجرها ولا تأخذ حكمه ، كما يشمل الأجر العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 أو أي مزايا مالية أخرى تمنحها الدولة للعامل بصفة دورية .

وأضافت المادة حكماً جديداً يعالج موضوع تحديد الأجر عندما يأخذ شكل حصة من صافي الأرباح حيث قضت المادة المذكورة في عجزها أنه إذا لم تتحقق المشاة التي يشتغل بها العامل أرباحاً أو كانت الأرباح ضئيلة بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به فعندها يتقرر أجر العامل بأجر المثل وذلك مع مراعاة عرف المهنة ومتضيبيات العدالة .

وحرصت المادة (56) على النص على أن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وبالعملة المتداولة ووضعت حداً لتأندية الأجور للعمال بأن تؤدي الأجور للعمال المعينين بأجر شهري بواقع مرة على الأقل كل شهر وتؤدي لغيرهم من العمال الآخرين بواقع مرة على الأقل كل أسبوعين . . . وأضافت بأنه لا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق .

وألزمت المادة (57) صاحب العمل الذي يستخدم عماله لديه

واعطت المادة (67) للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر تحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل إلا أنه إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية ولا يكون ذلك إلا في حالة الضرورة استحق العامل أجره عن هذا اليوم مضافاً إليه 50% منه على الأقل، مع ضرورة تعويضه بيوم راحة آخر في الأسبوع التالي مباشرة حتى يتحقق ليوم الراحة المقصود منه وهو تجديد نشاط العامل على فترات دورية متقاربة . وأكدت المادة على أن هذا الحكم لا يدخل بحساب حق العامل بما فيها أجره اليومي واجزاته ، حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الإسبوعية ، على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر .

وحددت المادة (68) الإجازات الرسمية المستحقة للعامل بأجر كامل حسب التعداد الوارد بها ومجموع الإجازات الرسمية المستحقة للعامل بأجر ثلاثة عشر يوما خلال السنة الواحدة .

واذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي يوم من هذه الأيام استحق أجرًا مضاعفاً عنه أي أجره العادي مضروباً في (2) مع تعويضه بيوم بدائل .
ويمكن هذا الأجر المضاعف هو أساس احتساب الساعات الإضافية التي يتطلبها العمل في هذا اليوم .

وأصبحت الإجازات المرضية المستحقة على ضوء حكم المادة (69) وبشرط ثبوت المرض بشهادة طبية على النحو التالي :

- خمسة عشر يوما بأجر كامل .
- عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر .
- عشرة أيام بنصف الأجر .
- عشرة أيام بربع الأجر .
- ثلاثين يوما بدون أجر .

ويثبت المرض الذي يستدعي منح هذه الإجازة بشهادة طبية من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو طبيب الوحدة الصحية الحكومية وفي حالة الخلاف تعتمد شهادة الطبيب الحكومي .
ونصت الفقرة الأخيرة على أن تستثنى الأمراض المستعصية بقرار من الوزير المختص يحدد فيه هذه الأمراض .

الفصل الثاني

في ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ويضم هذا الفصل المواد من (64) إلى (69) حيث حدّدت المادة (64) ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام ويحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم ، وقد رُوي تعديل نص المادة (33) في القانون رقم 38 لسنة 1964 بما كان ينص عليه من أنه «لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع» حيث اختلف الرأي حول كلمة «أو» التخميرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل اليومية عن ثمان ساعات اكتفاء بالحد الأقصى لساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وحسما لهذا الجدل رُوي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون حيث قطعـت المادة (64) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا ولا يجوز أن تزيد على ثمان ساعات يوميا إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون وذلك تغلبا للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثمان ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون .

واستحدث النص حكماً جديداً يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة أسبوعيا .
وأجاز النص ذاته انقص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو بسبب الظروف القاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير .

ويعد أن أقرت المادة (65) حكم الفقرة الثانية من المادة (33) من القانون رقم 38 لسنة 1964 بعدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متالية يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لاقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل استثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثمان ساعات متصلة ثم جاءت بحكم جديد اقتضىه الضرورات العملية حيث أجازت بعد موافقة الوزير المختص تشغيل العمال دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية بساعة على الأقل عمما هو منصوص عليه في المادة (64) .

ووضعت المادة (66) ضوابط تشغيل العمال فترات إضافية حيث أجازت ذلك بأمر كتابي من صاحب العمل إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطير أو اصلاح ما نشأ عنه أو تفادى خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي العادي وحدّدت عدد ساعات العمل الإضافية في اليوم الواحد وفي الأسبوع وفي السنة أما مقدار أجر الساعات الإضافية فيزيد بنسبة 25% من الأجر العادي لنفس المدة مع الزام صاحب العمل بأن يمسك سجل خاص بالعمل الإضافي .

يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرين يوماً من تاريخ الوفاة وأحالت المادة إلى الوزير إصدار قرار ينظم بموجبه شروط منح هذه الإجازة . كما نصت المادة على منح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفعبة الأجر .

وأستحدثت المادة (78) إجازة أخرى بأجر كامل حيث أجازت منح العامل إجازة مدفعبة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية وفقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير .

وأجازات المادة (79) منح العامل ، بناءً على طلبه ، إجازة خاصة بدون أجر خلاف الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل .

الفصل الرابع في السلامة والصحة المهنية

ويضم هذا الفصل المواد من (80) إلى (97) وينقسم إلى فرعين :

الفرع الأول : في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية
ويشمل المواد من (80) إلى (88) حيث بينت المواد من (80) إلى (83) أنواع السجلات والملفات التي يجب أن يحتفظ بها صاحب العمل للعمال بكل ما تتطلبه من قيد ببيانات عن الإجازات بأنواعها المختلفة وإصابات العمل وأمراض المهنة والسلامة والصحة المهنية وبيانات ونهایيات الخدمة وكل ما يلزم من بيانات وسجلات على ضوء هذه المواد ، مع إزام صاحب العمل بتعليق لواحة الجراءات والدوام والراحات الأسبوعية والإجازات الرسمية في مكان ظاهر فضلاً عن توفير وسائل السلامة والصحة المهنية بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل دون تحميم العامل أية نفقات عن ذلك أو اقتطاع أي جزء من أجره مقابل توفيرها .

وأوجبت المادة (84) على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر يقر العمل التعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة وأحالته إلى قرار يصدر من الوزير المختص بالعلامات التحذيرية والإرشادية وأدوات السلامة الازمة لذلك .

كما أحالت المادة (85) إلى قرار يصدر من الوزير المختص ، بعدأخذ رأي الجهات المعنية ، بتحديد أنواع الأنشطة التي يلزم فيها توفير المعدات والوسائل الازمة للسلامة والصحة المهنية مع تعين الفنيين اللازمين لتشغيل هذه المعدات .

وفي نفس الوقت الذي أوجبت فيه المادة (86) على صاحب العمل اتخاذ كافة الاحتياطات الازمة لحماية العمال أوجبت المادة (87) على العمال استعمال وسائل الوقاية بعناية وتنفيذ كافة التعليمات الصادرة في هذا الشأن .

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

ويضم المواد من (70) حتى (79) حيث جاءت المادة (70) وقد زادت من حق العامل في الإجازة السنوية بجعلها ثلاثة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة .

ونصت على الآتي بحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية أو أيام الإجازات المرضية الواقعه خلالها .
وأضافت المادة (71) بأن يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها للتدبر أمره بأجره عنها حسبما يراه .

وأعطت المادة (72) لصاحب العمل حقه في تحديد موعد الإجازة السنوية أو تجزئتها برضاء العامل بعد تمنع الأخير بالأربعة عشرة يوماً الأولى منها - كما أجازت للعامل تجميع إجازاته بما لا يزيد عن إجازة ستين يوماً بعد موافقة صاحب العمل ثم القيام بها دفعة واحدة وأجازت أيضاً موافقة الطرفين على تجميع إجازات العامل لأكثر من ستين استجابة للظروف العملية .

ونصت المادة (73) على أحقيبة العامل في الحصول على المقابل التقدي لإجازاته المجمعة عن سنوات الخدمة الكاملة وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب مع مراعاة أحكام المادتين (70 ، 71) من هذا القانون .

ولم تجز المادة (74) للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض للغايات السامية التي قصدها المشرع من تقرير هذه الإجازة وهي راحة العامل وتجديده نشاطه ، ولذلك أعطت هذه المادة لصاحب العمل الحق في استرداد ما أداه للعامل من أجر عن هذه الإجازات إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

وتشجيعاً للعمال على الدراسة والتحصيل استحدثت المادة (75) حكماً يقضي بجواز منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله شريطة أن يتلزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مائة لمنحة الدراسة ويحد أقصى قدره خمس سنوات وفي حالة إخلال العامل بذلك يتلزم برد جميع الأجر التي صرفت له أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب فضاؤها في العمل .

كما استحدثت المادة (75) إجازة الحج للعامل الذي أمضى ستين متصلة في خدمة صاحب العمل ولم يكن قد أدى هذه الفريضة من قبل فجعلت له الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرين يوماً .

واستحدثت المادة (77) نوعاً آخر من الإجازات حيث جعلت للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام وللمرأة العاملة المسلمة التي

باب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول :

في منظمات العمل

وأصحاب الأعمال والحق النقابي

يضم هذا الباب المواد من (98) إلى (110) فقد كفلت المادة (98) حق تكوين الاتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال وفقاً لأحكام هذا القانون .

ولقد قررت المادة مبدأ تكوين الاتحادات والنقيابات للعاملين والقطاعات بشرائحها المختلفة الحكومية منها والأهلية والنفطية ، وذلك انسجاماً مع ما قرره الدستور في المادة (43) من مبدأ حرية تكوين الجمعيات والنقيابات وكذلك انسجاماً مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة وبشكل خاص الاتفاقية رقم (87) لسنة (1948) بشأن الحرية النقابية وكفالة الحق النقابي .

وبعد أن أكدت المادة (99) على مبدأ حرية تكوين النقيابات والاتحادات حددت الغرض من تكوين مثل هذه المنظمات ويتمثل ذلك في رعاية مصالح أعضاء المنظمة وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في مواجهة الغير ولم تشترط المادة (100) توفر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال بغض النظر تكوين النقابة أو الاتحاد حسب الأحوال ، وإنما أطلقت هذا الحق انسجاماً مع المبادئ المعلنة بالدستور والاتفاقيات الدولية ، كما

بيّنت المادة المذكورة إجراءات تكوين النقابة أو الاتحاد .

وبيّنت المادة (101) البيانات الأساسية التي يجب أن تشتمل عليها لائحة النظام الأساسي لها وحقوق أعضائها وكيفية ممارستها لنشاطها .

كما بيّنت المادة (102) المستندات التي يتعين على مجلس الإدارة المتّسّب أن يودعها لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخابه ، كما بيّنت كيفية ثبوت الشخصية الاعتبارية للمنظمة .

ونصت المادة (103) على ضرورة التزام العمال وأصحاب الأعمال ، عند تمعّهم بالحقوق المنصوص عليها في هذا الباب ، بعدم مخالفته أي قانون سار في الدولة وكذلك عدم تجاوز الأهداف المحددة للمنظمة بنظامها الأساسي .

أما المادة (104) فقد أوجبت على الوزارة المختصة إرشاد المنظمات النقابية نحو التطبيق القانوني السليم وكيفية القيد في سجلاتها . . . الخ ، وأوردت المادة المذكورة الأنشطة التي يحظر على النقيابات الاشتغال بها .

ونصت المادة (105) على أحقيّة النقيابات في فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة .

وأكّدت المادة (106) حق النقيابات في تكوين اتحادات ترعى

وإمعاناً من المشرع في حماية العمال أوجبت المادة (88) على صاحب العمل التأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

الفرع الثاني : في إصابات العمل وأمراض المهنة :

ويضم المواد من (89) إلى (97) وفي هذا الفرع استحدث المشرع نصاً جديداً حيث قضى في المادة (89) على أن الأحكام التالية المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة لا تسرى على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن أصابة العمل المقتنة في قانون التأمينات الاجتماعية عند تطبيقه عليهم ، وفي المادة (90) أوضح الإجراءات الواجب على صاحب العمل - أو العامل إذا سمحت حالته - اتخاذها في حالة وقوع الإصابة والجهات الواجب إخطارها .

ونصت المادة (91) على تحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بما في ذلك قيمة الأدوية ومصروفات الانتقال وذلك كله مع عدم الإخلال بما يقضى به قانون التأمين الصحي رقم (١) لسنة 1999 ، وأجازت المادة المذكورة لكل من العامل وصاحب العمل الاعتراض على التقرير الطبي أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

وأوجبت المادة (92) على كل صاحب عمل موافاة الوزارة المختصة ، وبشكل دوري ، بإحصائية عن إصابات العمل وأمراض المهنة التي تقع داخل منشأته .

وأعطت المادة (93) للمصاب الحق في تقاضي أجره كاملاً طوال فترة العلاج وإذا جاوزت تلك الفترة ستة أشهر ، فيحيى بذلك يصرف للعامل نصف أجره الشهري وذلك إلى حين شفائه أو ثبوت عاهته أو وفاته .

كما أحالّت المادة (94) إلى قرار يصدر من الوزير ، بعد أخذ رأي وزير الصحة ، يتحدد بمقتضاه ما يستحق للعامل المصاب أو المستحقين عنه من تعويضات .

وأشارت المادة (95) إلى حالات حرمان العامل المصاب من التعويض ونطاق هذا الحرمان .

ومدت المادة (96) الحماية المقررة للعامل بموجب المواد من (93) إلى (95) من هذا القانون إذا ظهرت عليه أعراض أمراض المهنة بعد تركه العمل خلال سنة .

كما ألزمت المادة (97) أصحاب الأعمال الذين اشتغل لديهم العامل ، كل بحسب ما قضاه العامل لديه من مدة خدمة ، وذلك عن تعويض المذكور أو المستحق عن إصابته على نحو ما جاء بهذا النص وقررت لشركة التأمين أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بعد تعويض العامل أو المستحق عنه الرجوع على أصحاب العمل بقدر ما أدته من تعويض حسب ما نصت عليه الفقرة الأولى من هذه المادة .

مرهون بآلا يكون العقد نفسه قد تضمن شروطاً خاصة تخالف الحكم المقرر المنصوص عليه بهذا النص ، ونصت المادة (114) على أنه إذا رغب أحد طرفي العقد في عدم تجديده بعد انتهاء مدةه عليه إخطار الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابةً قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد وإذا تعددت أطرافه فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم انتهاءه بالنسبة للأخرين .

ووضعت المادة (115) ضمانة هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد إذا كان مخالفًا لأي حكم من أحكام مواد هذا القانون ولا يستثنى من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقاً أو ميزات للعمال أفضل من تلك التي يتضمنها القانون كحد أدنى لحقوقهم . كما نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي ينحها القانون ، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالفة تتضمن إنفاساً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاءه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

ورغم أن عقد العمل الجماعي - شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي - من العقود الرضائية أصلًا إلا أن المادة (116) اشترطت لتفاذه أن يسجل لدى الوزارة المختصة وأن ينشر ملخصه في الجريدة الرسمية . وأجازت الفقرة الثانية من المادة ذاتها للوزارة المختصة أن تعترض على أي شرط مخالف للقانون وأوجبت على طرفي العقد تعديله وفقاً لما تطلبها الوزارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن .

وتنص المادة (117) على أنه يجوز أن يبرم هذا العقد إما :

- 1 - على مستوى النشأة .
- 2 - على مستوى الصناعة .
- 3 - على مستوى الوطني .

وأوجبت أن يبرمه الاتحاد نقابات الصناعة إذا كان مبرماً على مستوى الصناعة وأن يبرمه الاتحاد العام للعمال إذا كان على المستوى الوطني . كما اعتبرت العقد المبرم على مستوى الصناعة تعديلاً للعقد المبرم على مستوى النشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقددين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيما من أحكام مشتركة .

وعددت المادة (118) الأشخاص الاعتبارية والطبيعية والفنانين التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أول النقابات أو الاتحادات العمال التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، وثانياً أصحاب الأعمال أو الاتحادات الذين أبرموا العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه ، وثالثاً النقابات المنضمة للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضم إلىيه بعد إبرامه ، ورابعاً أصحاب الأعمال الذي انضموا للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه وبذلك يكون النص قد اتسع لشمول أكبر قاعدة من العمال وأصحاب

مصالحها المشتركة وحق الاتحادات في تكوين اتحاد عام على لا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل .

كما أجازت المادة (107) لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال والاتحادات والاتحاد العام المشار إليها في المواد السابقة بالانضمام إلى آية منظمة عربية أو دولية شريطة إخطار الوزارة المختصة بذلك .

وأوردت المادة (108) صورتين لحل منظمات أصحاب الأعمال والعمال :

1 - الحل اختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية وفقاً لظامها الأساسي .

2 - الحل القضائي بموجب حكم يصدر بناءً على طلب الوزارة المختصة بحل مجلس الإدارة تأسيساً على مخالفة المنظمة لأحكام القانون أو النظام الأساسي ، وقد أجازت المادة استئناف هذه الأحكام خلال ثلاثة يواماً من تاريخ صدور الحكم لدى محكمة الاستئناف ، ويتحدد مصير الأموال الناشئة عن إجراءات التصفية على ضوء ما تقرره الجمعية العمومية في حالة الحل اختياري .

وقد استحدثت المادة (109) نصاً يقضي بالتزام أصحاب الأعمال بتزويد العمال بكافة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم .

وأجازت المادة (110) لرب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الاتحاد لتابعة شئون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة .

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

وقد استحدث هذا الفصل الذي يتكون من المواد (111) إلى (122) لتنظيم عقد العمل الجماعي والذي لم يحظ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص .

وتعرف المادة (111) عقد العمل الجماعي بأنه ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه وينعقد بين نقابة عمالية أو أكثر أو اتحاد أو اتحادات عمالية من جهة وبين صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب أعمال أو اتحاد أصحاب أعمال أو أكثر من جهة أخرى .

واشتهرت المادة (112) أن يكون ذلك العقد مكتوباً وأن يكون محلًا لموافقة طرفيه ، وتصدر الموافقة بالنسبة للمنظمات النقابية والاتحاد أصحاب الأعمال من الجمعية العمومية وفقاً لما يقضي به النظام الأساسي للمنظمة أو الاتحاد .

وأوجبت المادة (113) أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على الأزيد مدة على ثلاث سنوات ، فإذا انقضت تلك المدة واستمر طرفا العقد في تفيذه فإنه يحتفظ بصفته كعقد محدد المدة بسنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه وكل ذلك

المنازعة وصف الجماعية ولو كان سبب النزاع راجعاً إلى العمل نفسه وليس فقط بشرطه على النحو السالف بيانه وذلك بهدف تحقيق مناخ مستقر في علاقات العمل سواء على مستوى المنشأة أو الصناعة أو النشاط المتماثل أو على المستوى القومي من خلال فض النزاع وإزالة أسبابه في وقت قليل كما أنه يقلل من الاتجاه إلى الخصومة القضائية ويهدف إلى تقليص عدد القضايا المطروحة على القضاء .

وحددت المادة (124) أول الإجراءات الواجب على أطراف النزاع إتباعها لحل المنازعات الجماعية حيث يتبعن على طرفي النزاع التفاوض المباشر بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم وأجازت للوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها في جلسة أو جلسات المفاوضات كمراقب لتتعرف على وجه النزاع من بدايته .

ونصت الفقرة الثانية على أنه في حالة وصول طرف النزاع إلى اتفاق ودي فيما بينهما يحدد الواجبات أو الحقوق أو الميزات فإنه يجب تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تضعها في هذا الشأن بحيث يتوافر الضمان اللازم لكلا الطرفين لتنفيذ نصوص الاتفاق .

إذاً أخفق طرف النزاع في التوصل إلى اتفاق على النحو السالف بيانه فقد نصت المادة (125) على أن يقوم أي طرف منهما بالتقدم بطلب للوزارة المختصة لتسوية المنازعه ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية وأوجبت أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو من يفوضونه في تمثيلهم .

وعنيت المادة (126) في تشكيل لجنة التوفيق وبيان أعضائها وأجازت لها أن تستعين بناءً على أداء مهمتها وأحالته إلى قرار يصدر من الوزير المختص يحدد فيه العدد الذي يمثل كل من الوزارة أو أطراف النزاع في اللجنة . وقررت المادة المذكورة للوزارة الحق في طلب المعلومات التي تراها ضرورية في حل النزاع .

وحددت المادة (127) الإجراءات والمدد التي يتبعن على اللجنة الالتزام بها حتى مرحلة عقد اتفاق التسوية الودية باعتباره اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين . فإذا أخفقت لجنة التوفيق في تسوية المنازعه خلال المدة التي نصت عليها المادة وجب عليها إحالة نقاط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها خلال أسبوع إلى هيئة التحكيم مشفوعة بكافة المستندات التي قدمها الطرفان .

كما نصت المادة (128) على تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية والتي تتكون من إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لمحكمة الاستئناف سنوياً ورئيس نيابة يتولى التائب العام وممثل للوزارة المختصة يعينه وزيراً وبحضور أمام الهيئة أطراف المنازعه أو من يمثلهم قانوناً . ولضمان سرعة أفضل في المنازعات الجماعية فقد أوجبت

الأعمال لأحكام عقد العمل الجماعي ومن ثم يكون ذلك من أفضل عوامل استقرار علاقات العمل مع ما سيترتب على ذلك من آثار اقتصادية واجتماعية .

وأكملت المادة (119) انعدام أثر انسحاب العامل من النقابة أو فصله منها على حقه في التمتع بشروط هذا العقد والتزامه بما ورد به من واجبات إذا تم ذلك بعد إبرام النقابة للعقد أو الانضمام إليه .

وتعييناً للاستفادة من الآثار الإيجابية لعقد العمل الجماعي فقد أجازت المادة (120) لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو التحاديثم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم أن يتضمنوا إلى أي عقد عمل جماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية ويكتفى في ذلك اتفاق الطرفين طالبي الانضمام دون اشتراط موافقة طرفي العقد الأصليين وأوضحت كيفية الانضمام إلى العقد الجماعي في هذه الحالة وذلك بطلب موقع من الطرفين طالبي الانضمام يتم تقديمها للوزارة المختصة ولا يكون العقد نافذاً بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة المختصة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية .

وارسلت المادة (121) مبدأ هاماً وهو سريان عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء فيها مع عدم الإخلال بأي شرط يحملفائدة أكثر للعامل في عقد العمل الفردي ومن جهة أخرى فإن العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مهنة مع صاحب عمل فإنه لا يسري إلا على عمال منشأته وقد أخذ نص المادة (122) بمبدأ الوكالة عن الأعضاء إذ قرر بأنه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال - وهي التي تبرم العقد أصلاً أو تنضم إليه - أن تقوم برفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك .

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

ويشمل هذا الفصل المواد من (123) إلى (132) التي تستهدف الحفاظ على استقرار علاقات العمل خاصة عندما يكون النزاع شاملًا لعدد كبير من العمال بسبب العمل أو شروطه في مواجهة صاحب عمل أو أكثر .

وقد عرفت المادة (123) المنازعات الجماعية بأنها تلك التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع العمال أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل وبذلك فإن هذا النص قد وسع مفهوم المنازعه الجماعية بحيث تعتبر كذلك إذا كانت بسبب العمل ولم تقتصر على مجرد الشروط كمثيلتها المادة (88) من القانون رقم 38 لسنة 1964 بحيث كانت المنازعات تعتبر فردية ولو كانت مقدمة من جميع العمال أو فريق منهم ولازالت علاقة العمل قائمة طالما كان سبب الخلاف أو النزاع متعلقاً ببنص في القانون أو العقد لذلك فقد حرص المشروع على أن تحوز

المادة (١٢٩) على هيئة التحكيم أن تنظر النزاع في ميعاد لا يجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقه إلى إدارة الكتاب وأن يعلن كل من طرف في النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة أسبوع على الأقل وأن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها .

ونصت المادة (١٣٠) على أن لهيئة التحكيم كل ما المحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة ، وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف .

وقد استحدثت المادة (١٣١) مبدأ جديداً هو جواز تدخل الوزارة في المنازعة الجماعية إذا دعت الضرورة دون طلب من أحد المتنازعين لتسوية النزاع ودياً كما يجوز لها إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم حسبما تراه أجدى وأسرع في تسوية النزاع ، وألزمت المادة أطراف النزاع بتقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة وكذلك حضورهم عند دعوتها لذلك .

وقد حظرت المادة (١٣٢) على طرف في المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو إذا تدخلت الوزارة المختصة في المنازعات طبقاً لأحكام المادة (١٣١) أو أثناء تسوية النزاع سواء كان ذلك أمام الوزارة أو أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم .

وغني عن البيان أن أحكام هذا الفصل لا تحكم إلا بآجالات العمل المستمرة بين طرف في النزاع (صاحب العمل والعمال) وإن اعتبرت المنازعة فردية مهما تعددت أطراها .

باب السادس في تفتيش العمل والعقوبات الفصل الأول :

في تفتيش العمل

منحت المادة (١٣٣) صفة الضبطية القضائية للموظفين الذين يحددهم الوزير بقرار يصدره والذين يختصون بمراقبة تفتيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذة له ، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية ، وألزمتهم النص بأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم .

وحددت المادة (١٣٤) صلاحيات أولئك الموظفين في سبيل أداء العمل المناطق بهم بما يشمل حق دخول أماكن العمل وطلب البيانات والسجلات وكذلك دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب الأعمال لأغراض الخدمات العمالية مع حق الاستعانت بالقوة العامة في سبيل أداء العمل .

وأعطت المادة (١٣٥) لموظفي الوزارة المختصين الحق في أن يتخذوا الإجراءات الالزمة بالتنسيق مع الجهات المختصة الأخرى في حالات معينة لغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو

آلات معينة لحين تلافي المخالف .

وأعطت المادة (136) الموظفين صلاحية تحرير المخالفات للعملة التي تعمل بدون مركز عمل .

الفصل الثاني :

في العقوبات

وقد تضمن هذا الفصل المواد من (137) إلى (142) والملحوظ عليها بصفة عامة أن المشرع جنح إلى تشديد العقوبات على المخالفين عما هو مقرر في القانون رقم (38) لسنة 1964 بعد أن ثبت أن تلك العقوبات لم تعد كافية لردع المخالفين .

وعليه نصت المادة (137) على عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز خمسة مائة دينار لكل من يخالف أحكام المادتين (8 ، 35) وتتضاعف العقوبة في حالة العود .

واستحدثت المادة (138) عقوبة الحبس التي لا تتجاوز ثلاثة سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف حكم الفقرة الثالثة من المادة (10) من هذا القانون .

ونصت المادة (139) على عقوبة جزائية على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة (57) من هذا القانون .

وإعانتاً من المشرع بالدور الرقابي الذي تقوم به الوزارة على المشاكل والتحقق من مدى مراعاتها لقواعد الصحة والسلامة المهنية والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها قرر في المادة (140) فرض عقوبة على كل من يعيق الموظف المختص من القيام بواجباته الوظيفية وصلاحياته المقررة له وفقاً للمادتين (133 ، 134) من القانون وحدد العقوبة بغرامة لا تجاوز ألف دينار وتأكيداً لذات المبدأ .

وأبانت المادة (141) طريق إخطار المخالف لإزالة أسباب المخالف والعقوبة المقررة على عدم إزالتها .

كما قررت عقوبة على كل مخالف لأحكام هذا القانون والتي لم يسلف بيانها في أي من المواد المقررة للعقوبة .

ولتفعيل دور الوزارة الرقابي قررت المادة (142) معاقبة كل من يخالف الأوامر الصادرة بالوقف أو الغلق عملاً بحكم المادة (135) بغرامة لا تجاوز ألف دينار وبالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

الباب السابع

في الأحكام الختامية

ويشمل هذا الباب على المواد (143) إلى (150) .

وقد نصت المادة (143) على أن تشكل لجنة استشارية لشئون العمل تختص بإبداء الرأي فيما يعرضه عليها الوزير المختص من موضوعات وفقاً لقرار يصدره في هذا الشأن ، وهو قرار يتضمن أيضاً إجراءات دعوة اللجنة والعمل فيها وكيفية إصدار توصياتها .

وامعاناً من المشرع في حماية العمال وضمان حصولهم على حقوقهم العمالية سحب حكم المادة (442) من القانون المدني بكافة الضمانات الموجودة فيها على الدعاوى المرفوعة منهم - وذلك خلافاً لما كان متبعاً في ظل المادة (96) من القانون رقم (38) لسنة 1964 ، حيث نصت المادة (44) من القانون على أن لا تسمع عند الإنكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون وعند الإنكار يسري حكم الفقرة (2) من المادة (442) من القانون المدني حيث يجب على من يتسلك بعدم سماع الدعاوى أن يحلف اليمين بأنه أدى الدين للعامل فعلاً فإن كان وارثاً للمدين أو نائباً قانونياً عنه أو عن ورثته حلف اليمين بأنه لا يعلم وجود الدين أو بأنه يعلم بوفاته وتوجه المحكمة هذا اليمين من تلقاء نفسها .

وأخيراً نصت ذات المادة في فقرتها الأخيرة على إعفاء الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك أجازت للمحكمة عند رفض الدعاوى أن تحكم على رافعها بال HDC مصاريف كلها أو بعضها ومن الطبيعي أن نظر الدعاوى العمالية يكون على وجه الاستعجال .

وجاءت المادة (145) من القانون بحكم جديد حيث جعلت لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل - عدا السكن الخاص - وتستوفى بعد المصاريف القضاية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصاريف الحفظ والإصلاح .

وأوجبت المادة (146) أن يسبق إقامة الدعاوى التقدم بطلب من العامل أو المستحقين عنه إلى إدارة العمل التي يقع في منطقة اختصاصها الجغرافي مقر العمل ، حيث تقوم هذه الإدارة بمحاولة تسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين فقط فإذا فشلت التسوية الودية تعين عليها إحالة الموضوع بكافة أوراقه إلى المحكمة الكلية مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخص النزاع وأوجه دفاع الطرفين وملحوظات الإدارة .

وتنلزم إدارة كتاب المحكمة وفقاً لنص المادة (147) بتحديد جلسة لنظر الدعاوى خلال ثلاثة أيام من تسلمهما للأوراق وتعلن بها طرف في النزاع .

ونصت المادة (148) على أن يصدر الوزير اللوائح والقرارات الالزمة لتنفيذ هذا القانون ، بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال .

وبعد أن نصت المادة (149) على إلغاء القانون رقم (38) لسنة 1964 والقوانين المعدلة له ، أضافت بأنه يحتفظ العمال بجميع الحقوق التي تترتب عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذاً له معمولاً بها فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون حتى صدور اللوائح والقرارات الالزمة لتنفيذها .

وأخيراً أوجبت المادة (150) على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدرت في 11 ديسمبر 1954

الكويت

اليوم

الجريدة الرسمية لحكومة دولة الكويت
مصلحة وزارة الإعلام

الأحد

5 جمادى الأولى 1434هـ
17 مارس (آذار) 2013م

العدد

السنة التاسعة
والخمسون

قانون رقم 90 لسنة 2013

بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠
في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ،
- وافق مجلس الأمة على القانون الكويتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

مادة أولى

يبدل بنصي المادتين (٩ ، ١٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار النصان التاليان :

مادة (٩)

«تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية ملحقة تسمى (الهيئة العامة للقوى العاملة) يشرف عليها وزير الشئون الاجتماعية والعمل ، تتولى الإختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون ، وكذلك استقدام العمالة الوافدة بناءً على طلبات أصحاب العمل ، ويصدر بتنظيمها قانون» .

مادة (١٠)

«يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة مالم تأذن له الوزارة ، ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسبباً ، ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال وإن كان القرار باطلأ بطلاناً مطلقاً ويعتبر كأن لم يكن .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالاً من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالاً من داخل البلاد ثم يعمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، ويتكلل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، وفي حالة إنقطاع العامل عن العمل والتحقق بالعمل لدى الغير يتتكلل الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، بعد تقديم بلاغ تعيب بحق العامل من صاحب العمل الأصلي» .

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، وقضت المادة التاسعة منه بأن تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة ، يشرف عليها وزير الشئون الاجتماعية والعمل وتتولى الإختصاصات المقررة في هذا القانون ، وكذلك استقدام العمالة الوافدة بناءً على طلبات أصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

ولما كانت الميزانية المستقلة تكون للمؤسسات ذات الطابع التجاري ، فقد رأى تعديل نص المادة (٩) بحيث يكون للهيئة ميزانية ملحقة ، كما تم تعديل المادة (١٠) باستبدال كلمة «وافدة» بكلمة « أجنبية» واستبدال كلمة «وزارة» بعبارة «الجهة المختصة» وتعديل الفقرة الأخيرة من المادة باستخدام عبارة «صاحب العمل بدلاً من الكلمة الكثيرة» .