

STATE OF KUWAIT

NEW PRIVATE SECTOR
LABOUR LAW
NO. 6 OF 2010

WITH EXPLANATORY MEMORANDUM

In Al-Kuwait Al-Yawm, The Official Gazette,
Issue No. 963 Dated 21Feb. 2010

**LAW NO. 6 OF 2010
CONCERNING LABOUR IN PRI-
VATE SECTOR**

Having perused the Constitution;

The Penal Code issued by the Law
No. 16 of 1960 and its amending
laws; and

Law No. 38 of 1964 on Labour in
Private Sector and its amending laws;
and

Law No. 28 of 1969 regarding La-
bour in Oil Sector; and

The Social Security Law issued by
the Amiri Order Law No. 61 of 1976
and its amending laws; and

Law Decree No. 28 of 1980 issuing
the Maritime Law and its amending
laws; and

Law Decree No. 38 of 1980 issuing
the Civil & Commercial Procedure
Law and its amending laws; and

Law Decree No. 67 of 1980 issuing
the Civil Code duly amended by the
Law No. 15 of 1996; and

Law Decree No. 64 of 1987 estab-
lishing a Labour Department at the
Court of First Instance; and

Law Decree No. 23 of 1990 organiz-
ing the judiciary and the amending
laws thereof; and

Law No. 56 of 1996 issuing the In-
dustrial Law; and

Law No. 1 of 1990 regarding the
Health Insurance on Aliens and ap-
plying some fees on health services;
and

Law No. 19 of 2000 concerning the
Support and Encouragement of Na-
tional Labour Force to work for Non-
Governmental parties and its amend-
ing laws; and

The National Assembly hereby ap-
proves the following law, which we
hereby sanction and issue:

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

Article 1

In the application of the provisions of this law, the terms stated hereunder shall have the following meanings:

1. Ministry : denotes the Ministry of Social Affairs & Labour
2. Minister : denotes the Minister of Social Affairs & Labour
3. Labourer: Every male or female who does a manual or intellectual labour in favour of an employer, under his management and control against a fixed wage.
4. Employer: denotes every natural or legal person that employs labourers against a fixed wage.
5. Organization: denotes an organization consisting of a group of labourers or employers whose labours, professions or jobs are similar or related to each other and shall care for their interests, defend their rights and shall also represent them in all issues related to their affairs.

Article 2

The provisions of this law shall be enforceable to the private sector employees.

Article 3

The provisions of this law shall be enforceable to the marine work contract in all issues which are not especially stipulated in the Maritime Law; or the text of this law shall be more beneficial to the labourer.

Article 4

The provisions of this law shall be enforceable to the Oil Sector in all issues which are not especially stipulated in the Oil Sector Labour Law; or the text of this law shall be more beneficial to the labourer.

Article 5

The following workers shall be excluded from the implementation of the provisions of this law:

- Workers being subject to the enforcement of other laws and the provisions of the relevant laws.
- Domestic Workers regarding whom a decision shall be issued by the competent Minister for organizing their affairs and the rules and regulations governing the relationship between them and their employers.

Article 6

Without prejudice to any other better privileges and rights prescribed for

labourers in their individual or collective employment contracts or in the special systems or the applicable rules and regulations at the employer or according to the ethics of profession or the public customs, norms and traditions, the provisions of this law shall represent the minimum limit for the labourers' rights.

CHAPTER II

EMPLOYMENT, APPRENTICESHIP AND VOCATIONAL TRAINING

SECTION I : EMPLOYMENT

Article 7

The competent Minister shall issue the decisions organizing the conditions of employment in the Private Sector, especially the following conditions:

1. Conditions for labour force transfer from one employer to another.
2. Conditions for allowing labourers to work as part-timers with one employer to another employer.
3. The data which the employers shall provide to the Ministry in respect of the government employees who are duly licensed to work for

other employers after the official working hours.

4. Some occupations, professions and works which shall be filled only after passing the relevant professional tests as per the rules and regulations to be set forth by the Ministry in coordination with the competent authorities.

Article 8

Every employer shall advise the Competent Authority of his labour force requirements. Also, he shall inform the Competent Authority annually of the number of the employees working for him. This shall be made in the forms especially prepared for this purpose according to the terms and conditions regarding of which a decision shall be issued by the Minister.

Article 9

A public authority of a separate legal personality and an independent balance sheet shall be founded and to be named: "The Public Authority for Labour Force" under the control of the Minister of Social Affairs & Labour. This Authority shall undertake the jurisdictions prescribed for the

Ministry in this law. Also the Authority shall recruit and employ the expatriate labour force according to the applications submitted by employers. Within one year from the effective date of this law, an organizing law shall be issued with regard to this Authority.

Article 10

The employer is banned to employ foreign labour force unless they are duly authorized by the Competent Authority to work for him. The Minister shall issue a decision on the rules, documents and fees to be charged from the employer. In case of refusal, the refusal decision shall be reasonable.

Furthermore, the refusal decision shall not be relevant to the capital amount, otherwise the decision shall be entirely null as if it is not issued. An employer shall not recruit labourers from outside the country or appoint labourers from inside the country without making them to work for him. If it is evident that he is not actually in need of those labourers, in this case, the employer shall bear the

expenses for returning the labourer to his country.

If the worker abandons coming to his work and worked for another employer, the employer shall be obliged to return the employer back to his home country, upon registering an absconding notice against the worker by his main sponsor.

Article 11

Both the Ministry and the competent authority shall be banned to exercise any segregation or preferential treatment while dealing with employers concerning the issuance of labour permits or transfers, for instance by issuing these permits to some employers and refusing this to other employers under any reasons or excuses. The Ministry shall have the right, for regulatory reasons, to cease the issuance of labour permits and transfers for a maximum period of two weeks per year. However, the Ministry may not exclude certain employers of ceasing regulations and leave others during this period. Any act deemed in contradiction to this provision shall be entirely void.

SECTION II APPRENTICESHIP & VOCATION- AL TRAINING

Article 12

Every person who attains 15 years and enters into a contract with a firm for the purpose of learning a profession within a specific time period shall be considered as a professional apprentice, according to the terms and conditions to be agreed upon and also in all that is not especially stipulated in this Chapter. The professional apprenticeship contract shall be subject to the provisions concerning the juvenile employment stated in this law.

Article 13

The professional apprenticeship contract shall be made in writing and issued in three copies, one copy for each contract party and the third copy shall be given to the competent Authority at the Ministry within one (1) week for authentication. The contract shall state the profession, the term of its learning, its consecutive phases and the progressive remuneration of

every learning stage, provided that the remuneration in the last stage shall not be less than the minimum limit prescribed for the present employment contract.

In all cases, the remuneration shall not be decided on the basis of the production or a piece of work.

Article 14

An employer may cancel the apprenticeship contract if the apprentice violates his assigned duties under the contract or if it is evident from the periodic reports prepared on him that he is not ready to learn.

Likewise, the apprentice may also terminate his contract, provided that the party who is willing to terminate the contract shall give notice to the other party of this desire at least seven days in advance.

Article 15

Vocational training shall mean the theoretical and practical tools and programs that give labourers the chance to develop their knowledge and skills or attend the job training within the firm so as to enhance their

abilities, to improve their productivity, prepare them for certain professions or transfer them to others. Training shall be organized in institutes, centers or establishments that achieve this purpose.

Article 16

The Minister, in cooperation and coordination with the competent educational and professional institutions, shall fix the necessary terms & conditions to be satisfied for holding the vocational training programs as well as the prescribed limits for the training period, theoretical & practical programs and the system of examination and certificates to be issued in this respect and the information to be written therein.

This decision shall bind one firm or more to provide training for labourers in other centers or institutes if the first firm hasn't got training centers or institutes.

Article 17

The firms which are subject to the provisions of this Chapter shall pay the worker his full wages for his training period whether inside or outside the firm.

Article 18

The professional apprentice and labourer trainee shall be obliged, after the completion of his learning or training period, to work for the employer for a similar period of his apprenticeship or training in a term of not more than five years. If he is in breach of these obligations, the employer may reimburse from him the expenses spent for his learning or training, in proposal to the remaining period to be spent in the work.

SECTION III

EMPLOYMENT OF JUVENILES

Article 19

Employment of those who did not attain 15 years of age shall be banned.

Article 20

Juvenile employment who are between the age of 15 and 18 years may be made by the permission of the Ministry under the following conditions:

- a) To be employed in such works and trades other than those hazardous & harmful to health, in respect of which

a decision shall be issued by the Minister

b) To be medically checked up, before the employment, and thereafter periodically for not more than six months. The Minister shall issue a decision determining these works and trades in addition to the professions, procedures and dates organizing the periodic medical examination.

Article 21

The juveniles maximum working hours shall be 6 (six) hours per day, on condition that they shall not be made to work for more than 4 hours continuously, which shall be followed by at least one hour rest break. Juveniles shall not have to work additional working hours or during weekly off days, holidays or between 7:00 pm to 6:00 am.

SECTION IV

EMPLOYMENT OF WOMEN

Article 22

Women shall not be employed at night between 10:00 pm to 7:00 am, save those who work in hospitals, health centers, private treatment

houses and other health institutions regarding of which a decision shall be issued by the Minister of Social Affairs & Labour, on condition that the employer shall in all the above cases ensure the security requirements for women in addition to the provision of means of transport from and to the place of work.

The official work hours during Holy month Ramadan shall be excluded from the above provisions.

Article 23

The employment of women in dangerous, hard or harmful to health trades and works shall be prohibited.

Also women shall not be employed in such jobs which are violating their morals and based on the utilization of their femininity in a manner which is not in line with the public morals.

Moreover, women shall not be employed in institutions which provide service exclusively for men. The Minister of Social Affairs & Labour, in consultation with the Consultant Committee for Labour Affairs, shall issue a decision to specify these jobs and entities.

Article 24

The pregnant woman shall be entitled to a paid maternity leave of 70 (seventy) days which shall not be included within her other leaves, provided that the delivery shall happen during this period.

The employer, after expiry of the maternity leave, may give a female labourer upon her request a leave without salary for not more than four months to take care of her child.

The employer shall not terminate the service of a female labourer while she is in her maternity leave or discontinue her joining the work due to a sickness which shall be evidenced by a medical report that it is arising of pregnancy or delivery.

Article 25

A female labourer shall be given two (2) hours in order to breast feed her child during the official working hours, in accordance with the terms and conditions to be determined by the Ministry's decision. An employer shall arrange a Day Care Center for children below four (4) years if the number of women in his firm is more than fifty (50) or the number of em-

ployees therein is more than 200.

Article 26

A female labourer shall have the right to the same salary given to the male labourer, if she performs the same job.

CHAPTER III

INDIVIDUAL WORK CONTRACT

SECTION I

WORK CONTRACT FRAME- WORK

Article 27

Every person who attains 15 years of age shall be entitled to sign a work contract for an unlimited period. In the case of limited period contract, this period shall not exceed one year until he attains the age of 18 years old.

Article 28

An work contract shall be prepared in writing and shall particularly consist of the date of signing the contract, the effective date, amount of wage, contract period if it is for a limited period and the nature of work. The contract shall be drawn up into three

copies; one for each party whereas the third copy shall be sent to the Competent Authority at the Ministry. If the work contract is not prepared in a written document, the contract shall be deemed as prevailing and in this case the labourer shall evidence his rights through all evidencing methods.

If the work contract is for a limited or unlimited period, the labourer wage shall not be reduced during the validity of the contract. Any agreement signed before the validity of the contract or subsequent thereto shall be deemed absolutely void as it is related to the public order.

Also an employer may not assign the labourer to perform a work which is not in line with the nature of the work stated in the contract or not compliant with the qualifications and experiences of the labourer on the basis of which the contract is signed with him.

Article 29

All contracts shall be made in Arabic language and the translation of which

in any foreign language can be added to it, but the Arabic language shall have preference in case of discrepancies. The provision of this article shall be applicable to all correspondence, bulletins, bylaws and circulars issued by the employer to his labourers.

Article 30

If the employment contract is for a limited period, its term shall not be more than five (5) years and not less than one year. The contract may be extended upon expiry by the agreement of both parties.

Article 31

If the work contract is for a limited period and both parties continue to implement it after the expiry of its term without extension, it shall be automatically renewable for similar periods under the same conditions contained therein, unless the two parties agree to renew it under other conditions. In all cases, the renewal shall not affect the labourer's accrued dues arising from the previous contract.

SECTION II
OBLIGATIONS OF LABOURER &
EMPLOYER
REGULATIONS AND PENALTIES

Article 32

The labourer probation period shall be specified in the work contract provided that it shall not exceed hundred working days. Either party may terminate the contract during the probation period without notice. If the termination is made by the employer, he shall pay the labourer his terminal service indemnity for his employment period according to the provisions of this law.

A labourer may not be employed under the probation period with the same employer for more than once.

The Minister shall issue a decision organizing the rules and regulations of the work during the probation period.

Article 33

If the employer subcontracts work or any part the work to another employer under the same work conditions, the employer to whom the work is assigned shall treat his labourers and those of the main employer equally

in all their rights and dues. The two employers shall jointly work together in this respect.

Article 34

The employer who signs a contract for the implementation of a government project or employs his labourers in remote areas, he shall provide a suitable accommodation and means of transport for his labourers free of charge. In the event of not providing them an accommodation, he shall give them a suitable housing allowance. Remote areas and suitable accommodation conditions as well as the housing allowance shall be determined by a decision from the Minister.

In all other cases in which the employer shall be obliged to provide an accommodation for his labourers, he shall be subject to the provisions of the decision provided for in the previous paragraph regarding the conditions of the suitable accommodation and fixing the housing allowance.

Article 35

The employer shall fix in an open

place at the work center the rules and regulations of penalties applicable to the violating workers, provide that the rules and regulations shall observe the following:

- a) The regulations shall specify the contraventions which may be committed by workers.
- b) They shall include progress penalties for contraventions.
- c) No more than open punishment shall be imposed on one single contravention.
- d) No Penalty shall be imposed on a labourer for an act committed outside the place of work unless it is related to the work.
- e) A labourer shall not be punished for any act committed after the expiry of fifteen (15) days from the date of its proof.

Article 36

The employer shall approve the penalties rules & regulation, before its application, by the Ministry. The Ministry may amend these regulations according to the nature of the firm activity or work conditions in such a way which is in line with the provisions of this law. The Ministry

shall present these regulations to the competent organization, if any. If there is no competent organization, then the regulations shall be referred to the General Union in order to give its remarks and proposals on these regulations.

Article 37

The labourer shall not be punished unless he is informed in writing of the contravention committed by him and after hearing his testimony, receiving his pleading and proving the same in the minutes to be lodged in the labourer's file. The labourer shall be notified in writing of the penalties imposed on him, their type, extent, reasons for imposition and the punishment which he may exposed to if he repeated the same act.

Article 38

No deduction may be executed from the worker's wage for a period of more than five days monthly. If the penalty exceeded this limit, the extra amount shall be reduced from the salary of next month or months.

Article 39

The labourer may be prevented to continue his work for the interest of

the investigation conducted by the employer or his representative for a period not exceeding ten days. If the investigation with the labourer has concluded that he is not responsible for the relevant act, he shall be paid his salary for the period of suspension.

Article 40

The employer shall deposit the deducted amounts from the labourer wage of in a fund to be allocated for social, economic and cultural activities for the benefit of the labourers. The deduction penalties imposed on the labourers shall be registered in a special record showing the labourer name, amount of deduction and the cause of its application. In the event of dissolution of the firm, the deduction proceeds in the fund shall be distributed among the existing workers at the time of dissolution in proportional to the service term of each.

The Minister shall issue a decision on the rules and regulations organizing the above fund and the distribution method.

SECTION III EXPIRY OF EMPLOYMENT CONTRACT & TERMINAL SERVICE INDEMNITY

Article 41

Without prejudice to the provisions of Article (37) of this law:

a) The employer may terminate the labourer's service without notice, indemnity or remuneration if the labourer commits one of the following acts:-

1. If the labourer commits a fault that resulted in a gross loss to the employer.

2. If it is evident that the labourer has used any fraudulent act or cheating to obtain the work.

3. If the labourer discloses any secrets related to the firm he works for which caused or could have caused certain losses to it.

b) The employer may terminate the labourer in one of the following cases:

1. If the labourer has been convicted of a crime affecting honor, honesty or morality.

2. If he commits an act against the

public morals in the place of work.

3. If he commits any assaults upon a fellow worker, the employer or his representative during work or because of work.

4. If he commits a breach of, or fails to carry out any of the obligations imposed on him under the terms of the relevant contract and the provisions of this law.

5. If he repeatedly disobeys the instructions of the employer.

In all these cases, the termination decision shall not result in depriving the labourer of his terminal service indemnity.

c) The terminated worker for any of the above cases in this Article shall have the right to appeal the termination decision before the competent Labour Circuit according to the procedures stipulated in this law. If it is evident by virtue of a final court judgment that the employer has terminated the labourer in an arbitrary way, the latter shall be entitled to a terminal service indemnity and compensation for the material and moral damages incurred by him.

In all cases, the employer shall in-

form the Ministry by the termination decision and its causes. The Ministry shall advise the Labour Force Restructuring Program accordingly.

Article 42

If a labourer discontinues work without an acceptable reason for seven consecutive days or twenty interrupted days within one year, the employer may deem him resigned legally. In this case, the provisions of Article (53) of this law shall be applicable on the labourer's eligibility to terminal service indemnity.

Article 43

If a labourer is imprisoned due to a charge by the employer, under a preventive imprisonment or in execution to a non-final court judgment, he shall be considered as suspended from the work but the employer shall not terminate his employment contract unless he is convicted by virtue of a final court judgment.

If a judgment is issued on his innocence from the charge(s) attributed to him by the employer, the employer

shall be obliged to pay him his wage for the period of suspension along with indemnifying him in a fair compensation to be decided by the court.

Article 44

If the contract is made for an unlimited period, either of the two parties may terminate it after giving notice to the other in writing; and the notice shall be made in the following manner:

- a) At least three months prior to the termination of the contract, in the event of monthly salary labourer.
- b) At least one month prior to termination of contract, in case of other labourers. If the party who terminated the contract does not observe the notice period, he shall be obliged to pay the other party a notice period amount equal to the labourer's salary for the same period.
- c) If the termination notice is made by the employer, the labourer shall have the right to be absent from work for one full day within a week or eight (8) hours during the week in order to search for another job along with his entitlement to his wage for

the absent day or hours.

The labourer shall have the right to fix the absent day and hours provided that he shall inform the employer at least in the day preceding his absence.

- d) The employer may terminate the labourer during the notice period along with calculating the labourer service term continuously until the expiry of that period, together with the effects arising thereof particularly the labourer's entitlement to his wage for the notice period.

Article 45

The employer may not use his right to terminate the contract under the previous Article while the labourer enjoys one of his leaves provided for in this law.

Article 46

The service of the labourer shall not be terminated without reason or due to his trade union activity or as a result of claiming for or enjoyment of his legitimate rights according to the provisions of the law. Also, a labourer service shall not be terminated by reason of his sex, origin or religion.

Article 47

If the work contract is for a limited period and either party terminates it without having any right to do so, he shall then be obliged to compensate the other party for the damage incurred by him, provided that the compensation amount shall not exceed what is equal to the labourer's wage for the remaining period of the contract.

While fixing the damage extent with regard to the two contracting parties, the prevailing customs, work nature, contract term, and generally all other considerations which may affect the damage in terms of its existence and extent. Any debts which may be due for the other party shall be deducted from the compensation amount.

Article 48

A labourer shall have the right to terminate the work contract without notice together with his entitlement to the terminal service indemnity in any of the following cases:

- a) If the employer does not abide by the provisions of the contract and the law.
- b) If an assault is committed against

him by the employer or whoever represents him or by instigation or incitement by either of them.

c) If his continuation of doing the work will threaten his safety or health by a decision by the Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health.

d) If the employer or his representative has introduced any act of cheating or fraud at the time of contracting in relation to the contract conditions.

e) If the employer charges the labourer of committing a criminal act and a final judgment is issued and declared his innocence.

f) If the employer or whoever represents him has committed an act that violate the morals against the labourer.

Article 49

The employment contract shall expire by the death of the labourer or if it is evident that he is unable or disabled to perform his duty or by reason of such a sickness that consumed his sick leave, by a certified certificate from the competent official medical authorities.

Article 50

The work contract shall expire in the following cases:

a) Issuance of a final court judgment that declares the bankruptcy of the employer.

b) The final closure of the firm.

However, if the firm is sold or merged in another firm or if it is transferred by the means of inheritance, donation or any other legal action, the work contract shall be effective on the successors under the same conditions mentioned therein. The rights and obligations of the previous employer towards the labourers shall be transferred to the employer who replaces him.

Article 51

The labourer shall have the right to the terminal service indemnity as per the following manner:

a) A ten days wage, for every one year of service of the first five years and fifteen (15) days wage for every one year of service for the following years, provided that the total indemnity shall not exceed a year wage, with regard to the labourers who receive their wages per day, week,

piece or per hour.

b) A fifteen-day-wage for every one year of service of the first five years, and one month salary for every year of the following years, provided that the total indemnity shall not exceed one and a half year wage, with regard to monthly paid labourers.

A labourer shall be entitled to the terminal service indemnity for any part of the year in proportion to the period of service he spent in the work. The amount of any debts or loans which may be due from the labourer shall be deducted from the terminal service indemnity

In this connection, the provisions of the Social Security Law shall be applicable, provided that the employer shall be obliged to pay the net difference between the amounts he affords against the labourer's subscription in the Social Security and the due amounts for the labourer against the terminal service indemnity.

Article 52

Without prejudice to the provisions of Article (45) of this law, the labourer shall be entitled to the terminal

service indemnity, as stipulated in the previous Article, in full in the following cases:

- a) If the contract is terminated by the employer.
- b) Upon the expiry of the term of the limited contract period without being renewed.
- c) If the contract is terminated according to the provisions of Articles (48, 49, 50) of this law.
- d) If the female labourer terminates the contract from her part due to her marriage within one year from the date of such marriage.

Article 53

The labourer shall have the right to receive half the terminal service indemnity, as stipulated in Article (51), if he terminates the unlimited period contract from his own part, and the term of his service is not less than three (3) years and did not complete five (5) years. If the period of his service has reached five (5) years and did not complete ten (10) years, then he shall be entitled to two-thirds of the indemnity. If the term of his service has reached ten (10) years, he

shall then be entitled to the full indemnity.

Article 54

The labourer whose work contract has expired shall obtain from the employer a service termination certificate which consists of a statement of his period of service, profession and the last salary he obtained. This certificate shall not include any expressions which may harm the labourer or it may be issued in such a form that may reduce the chances of work before him, whether explicitly or implicitly. The employer shall return to the labourer any documents or certificates which may be submitted by him.

CHAPTER IV

LABOUR SYSTEM & CONDITIONS

SECTION I : WAGES

Article 55

The word wage denotes the basic salary received or should be received by

the worker against or because of his work in addition to all the elements stipulated in the contract or employer's rules & regulations.

Without prejudice to the social allowance and children allowance prescribed according to the above mentioned Law No. (19) of 2000, the allowances, remunerations, commissions, grants, donations or cash privileges received by the labourer periodically shall be included within the calculation of the wage.

If a labourer wage is determined as a share of the net profit and the firm did not realize profit or realized little profit so that the labourer's share becomes not consistent with the work performed by him, then his wage shall be estimated on the basis of a similar wage or according to the prevailing traditions in this profession or for justice requirements.

Article 56

Wages shall be paid on a working day in the legal currency in circulation together with observing the following:

a) Monthly rate workers shall be paid

their salaries at least once a month.
b) Other workers shall be paid their salaries at least once every two weeks.

The payment of salaries shall not be delayed after the seventh day of the due date.

Article 57

The employer who have labourers work for him according to the provisions of this law shall deposit their salaries in their relevant accounts opened with local financial institutions. A copy of the statements sent to those institutions in this regard shall be forwarded to the Ministry of Social Affairs & Labour. A decision shall be issued by the Council of Ministers, according to the proposal of the Minister of Social Affairs & Labour and the Minister of Finance, which shall determine those institutions and the rules for dealing with these accounts in terms of the expenses, commissions and organizing rules & regulations in this regard.

Article 58

The employer shall not transfer a la-

bourer who works in a monthly salary to another class without securing the labourer's written consent and without prejudice to the rights obtained by the labourer during his work under the monthly salary.

Article 59

a) No more than 10% of a worker's wage may be deducted for the settlement of any debts or loans which may be due for the employer; and the employer shall not receive any interest on such entitlements.

b) The retention of the wage accrued by the labourer or deduction of any part from this wage may not be made, save within the limits of 25% for settling a debt of alimony, food, clothes and other debts, including the employer's debts. In the event of coincidence, alimony debt shall have preference over any other debts.

Article 60

The labourers shall not be obliged to buy any foodstuff or commodities from certain shops or to buy from the employer's products.

Article 61

The employer shall undertake to pay the salaries of his labourers during the closure period if he intentionally closes the firm in order to force the labourers to submit or surrender to his demands. Also, he shall be obliged to pay the salaries of his labourers for the entire period during which the firm is closed, whether totally or partially, for any other reason which the workers have no hand in it, since the employer would like them to continue to work with him.

Article 62

When calculating the labourer dues, the last salary paid to him shall be considered. If a labourer receives a salary on the basis of piece work, the relevant estimate shall be made on the average wage duly paid to him for the actual working hours during the last three months.

The assessment of cash and in kind incentives shall be made by dividing the average of what is received by the labourer from the salary during the last twelve months into the entitlement. If the term of his service is

less than one year, the average shall be computed in accordance with the percentage period spent in the service. A labourer's wage shall not be reduced during the course of his work for any reason whatsoever.

Article 63

The Minister shall issue a decision within a period of not later than every five years in which he shall fix the minimum wages according to the nature of profession and trade, taking into account the inflation rates witnessed by the country, after consultation with the Consultant Committee for Labour & Organization Affairs.

SECTION II

WORK HOURS & WEEKLY OFF DAYS

Article 64

Without prejudice to the provisions of Article (21) of this law, the labourer shall not be made to work for more than 8 hours a day or 48 hours a week, save the cases provided for herein. Working hours during the holy month of Ramadan shall be 36 hours a week.

The working hours of hard labour, health harmful labour and hazard la-

bour or for hard conditions may be reduced by virtue of a decision to be issued by the Minister.

Article 65

a) The labourer shall not be made to work for more than five continuous hours per day without being followed a break period of not less than one hour. Break hours shall not be calculated within the working hours.

The banking, financial and investment sector shall be exempted from this provision and the working hours shall be eight continuous hours.

b) Upon the approval of the Minister, labourers may be made to work without any break for technical or emergency reasons or in office works, provided that the total worked hours per day shall be, according to the provision of the above Article 64, at least one hour less.

Article 66

Without prejudice to the provisions of Articles (21) & (64) of this law, a labourer may be made to work overtime hours under a written order issued by the employer if that is neces-

sary for preventing the occurrence of a dangerous accident or for the repair of any breakdowns arising thereof or for avoiding a certain loss or meeting such works more than the daily required work. The additional working hours shall not be more than two hours per day and in a maximum number of one hundred eighty (180) hours per year. Also the additional work periods shall not exceed three days a week and ninety days per year. Furthermore, this shall not prevent the labourer's right to evidence his being entrusted by the employer to perform an additional work through all methods of proof, or the labourer's right to obtain a wage against the overtime hours in a rate which is more than his ordinary rate in a similar period by 25%. When calculating this wage, the provisions of Article (56) of this law shall be applicable. The employer shall keep a special record for the overtime work hours indicating the dates of relevant days, number of overtime hours and the respective wages for the additional work which he assigned to the labourer.

Article 67

The labourer shall have the right to one fully paid weekly off day which shall be fixed by 24 continuous hours after every six worked days. An employer, when necessary, may make a labourer to work during his weekly off day if the work conditions so requires. The labourer shall receive at least 50% of his salary in addition to the original salary. Also he shall be compensated another day for his off day.

The provision of the previous paragraph shall not affect the calculation of the labourer's dues including his daily wage and leaves where these dues shall be calculated by dividing his salary into the number of the actual working days without calculating therein his weekly off days, although the off days are paid days.

Article 68

The official holidays granted to a labourer with full pay are:

- a) Hijri New Year Day
- One day
- b) Ascension (Isra & Miraj)
Day - One day
- c) Eid Al Fitr (Lesser Bairam)

- Three days
- d) Waqfat Arafat Day - One day
- e) Eid Al Adha (Greater Bairam) - Three days
- f) Prophet Birthday - One day
- g) National Day (25th February) - One day
- h) Liberation Day (26th February) - One day
- i) New Gregorian Year - One day

If the work circumstances require keeping any labourer in work on any of the official holidays, he shall be paid a double wage together with an alternative compensation day.

Article 69

Without prejudice to the provision of Article 24 herein, the labourer shall have the right to the following sick leaves during the year:

- 15 days - with full wage
- 10 days - with three quarter wage
- 10 days - with half wage
- 10 days - with quarter wage
- 30 days - without wage

The sickness which needs a sick leave shall be evidenced by a certificate

from the physician to be determined by the employer or the doctor who is in-charge of a government health center. In the event of any conflict regarding the entitlement to the sick leave or its term, then the medical doctor certificate shall be approved.

In relation to the serious diseases which are difficult to cure, then such diseases shall be excluded by a decision from the competent Minister in which he shall specify the type of such diseases.

SECTION III

PAID ANNUAL LEAVES

Article 70

The labourer shall have the right to a paid annual leave of thirty days. However, a labourer shall be entitled to a leave for the first year only after the completion of at least nine months in the service of his employer. Official holidays and sick leave days penetrating the leave shall not be counted in the annual leave. The labourer shall have the right to leave for the fractions of the year in proportional to the period spent in work, even if during the first year of service.

Article 71

The labourer shall have the right to be paid his due salary for the annual leave in advance before obtaining his leave.

Article 72

The employer shall have the right to determine the annual leave date, and may grant it partially upon securing the consent of the labourer after the expiry of the first fourteen days thereof.

The labourer shall have the right to accumulate his leaves on condition that they shall not exceed the leaves of two years. Also, the labourer may obtain the leave in one time upon the approval of the employer. Moreover, annual leaves may be accumulated by the mutual agreement of both parties for more than two years.

Article 73

Without prejudice to the provisions of the above Articles (70) & (71), the labourer shall have the right to receive a cash equivalent against his accumulated annual leave days upon the expiry of the contract.

Article 74

Without prejudice to the provisions of the above Article 72, the labourer shall not have the right to assign his annual leave, with or without compensation. The employer shall have the right to reimburse from the labourer any salary paid by him against the leave if it is proven that he is working during his leave with another employer.

Article 75

The employer may give the labourer a paid leave for education in order to obtain a higher qualification in the field of his work, provided that the labourer shall be obliged to work for the employer a period equal to the education leave period which shall not exceed five (5) years period. If the labourer is in breach of this condition, he shall be obliged to reimburse the salaries received by him during the leave period in proportion to the remaining period to be spent by the labourer in the work.

Article 76

The labourer who completes two

continuous years in the service of his employer shall be entitled to a paid leave of 21 days for performing Haj rituals, provided that he should not have previously performed the Haj.

Article 77

The labourer shall have the right to a leave with full pay of three days upon the death of a first or second grade relative.

A female Muslim labourer whose husband expires shall be entitled to a fully paid leave of four months and ten days as from the date of death for the period of waiting (iddat), provided that she shall not practice any work with a third party for the entire leave period. The conditions for granting such leave shall be organized by a decision from the Minister.

Also, a non-Muslim female labourer whose husband passes away shall be entitled to be paid a full leave salary of twenty one (21) days.

Article 78

The employer shall have the right to grant the labourer a fully paid leave

for attending Labour Periodic Conferences & Social Gatherings. The Minister shall issue a decision on the conditions, rules & regulations organizing this kind of leave.

Article 79

The employer may grant the labourer, upon his request, a special leave without pay in addition to the above-mentioned other leaves.

SECTION IV OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH FIRST BRANCH

RULES OF OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH MAINTENANCE

Article 80

Every employer shall keep a separate labour file for every worker comprising of a copy of the work permit, copy of work contract, copy of his Civil Identity Card, copies of relevant annual & sick leaves documents, overtime hours, work injuries, occupational diseases, penalties im-

posed on the labourer, service termination date, service termination reasons, copy of receipts of any papers, tools & experience certificates delivered by the labourer to the employer, which shall be delivered to him after the expiry of his work.

Article 81

Every employer shall keep occupational safety records according to the forms, rules and regulations regarding of which a decision shall be issued by the Minister.

Article 82

The employer shall fix in a conspicuous place at the work center an approved rules & regulations by the competent Labour Department at the Ministry, consisting in particular of the daily working hours and the break period therein, the weekly off day and official holidays.

Article 83

The employer shall take all needful precautionary safety measures for securing the safety of his labourers, machinery, equipment, circulated

materials in the firm and the persons utilizing these materials against the work hazards.

Also the employer shall provide the required safety and occupational health instruments & kits regarding of which a decision shall be issued by the competent Minister upon seeking the opinion of the competent authorities.

The labourer shall not be afforded with any expenses or any amounts may be deducted from his salary against the provision of protection measures & safety tools for him.

Article 84

The employer shall explain to the labourer, before commencing his work, the hazards which he may be exposed to and the necessary protection measures he should have. The Minister shall issue the relevant regulatory decisions on the instructions and precautionary warning signboards to be fixed in conspicuous places in the work center, and the personal safety measures which the employer shall provide for the different activities.

Article 85

The Minister, upon seeking the opinion of the competent authorities, shall issue a decision identifying the kinds of activities which shall abide with the provision of the necessary equipment and tools for the workers' safety & occupational health in such installations, along with the appointment of the specialized technicians or specialists for controlling and ensuring to what extend the safety & occupational measures conditions have been observed. Also the decision shall indicate the qualifications and responsibilities of those technicians and specialists as well as their training programs.

Article 86

The employer shall take the necessary precautionary measures for protecting workers against health hazards and occupational diseases resulting from the practice of such work, and shall further provide the necessary first aid kits and medical services.

The Minister shall have the right, upon obtaining the opinion of the

Minister of Health, to issue the decisions organizing these precautionary measures, occupational diseases schedules, professions and industries that cause such diseases, schedules of harmful materials and the permissible concentrates for such materials.

Article 87

The labourer shall exert the necessary protection efforts, and he shall undertake to utilize them diligently any protection measures under his possession and to implement the relevant instructions stipulated for his safety, health and protection against injuries and occupational diseases.

Article 88

Without prejudice to the provisions of the Social Security Law, the employer shall be obliged to arrange the required insurance coverage over his workers with insurance companies against work injuries and occupational diseases.

SECOND BRANCH WORK INJURIES & OCCUPATIONAL DISEASES

Article 89

Upon the enforcement of the work

injuries insurance terms & conditions as per the Social Security Law, these provisions – with regard to the insured who are subject to this insurance – shall replace the provisions stipulated in the following Articles in relation to the work injuries and occupational diseases.

Article 90

If the worker is injured due to reason and in the course of or on his way to and from the work, the employer shall report the accident immediately upon its occurrence or promptly upon having knowledge thereof, as the case may be, to each of the following:-

- a) The Police Station of the area under whose jurisdiction the place of work is situated.
- b) The Labour Department under whose jurisdiction the place of work is situated.
- c) The Public Institution for Social Security or the insurance company in which the workers are insured against the work injuries. This proclamation may be made by the worker if his health so permits and also, it

may be notified by whoever represents him.

Article 91

Without prejudice to the provisions of the Law No. (1) of 1999 concerning Health Insurance over the expatriates and the application of fixed fees against the health services, the employer shall bear the expenses of the injured labourer treatment against work injuries and occupational diseases with a governmental hospital or a private clinic to be determined by him, including the value of the medicine and transport expenses. The attending doctor shall determine in his report the treatment period, the percentage of disability resulting from the injury and to what extent the worker is able to continue the performance of his work.

Each of the labourer and the employer, by an application to be submitted to the competent department, may object to the medical report within one month from the date of being informed thereof before the Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health.

Article 92

Every employer shall provide the Ministry of Health with statistical statement about work injuries accidents and occupational diseases that took place at his firm on periodic basis. The Minister shall issue a resolution fixing the necessary time period for submission of such statistics.

Article 93

A labourer who suffers a work injury or occupational disease shall be entitled to receive his wage for the entire treatment period fixed by the medical doctor. If the treatment period exceeds six months, he shall be entitled only to half the wage until his recovery or proven disability or death.

Article 94

The injured labourer or his beneficiaries shall be entitled to receive compensation for work injuries or occupational diseases pursuant to the schedule to be issued by a resolution from the Minister, upon taking the opinion of the Minister of Health.

Article 95

A labourer shall lose his right to the compensation for the injury if the investigation proved that:

a) The labourer has willfully injured himself.

b) The injury has occurred as a result of gross misconduct and intentional act by the labourer. Any act committed by the injured under the effect of drinks or drugs and every violation to the instructions regarding the protection against the work hazards and occupational harms that should be hanged in a conspicuous place at the work center, shall be deemed as willful misconduct unless the injury leads to the death of the labourer or results in a permanent disability of more than 25% of the total disability.

Article 96

If a labourer suffers from a occupational disease or any relevant symptoms are developed on him during his service or within one year after leaving the service, he shall then be subject to the provisions of Articles (93, 94, 95) of this law.

Article 97

1. The medical report issued by the attending doctor or the decision of the Medical Arbitration Committee on the condition of an injured labourer shall identify the liability of the

previous employers, and those employers shall be bound – each in proportion to the period spent by the labourer in his service – if the industries and trades they practice can cause the disease which the labourer suffers from.

2. The labourer or his eligible beneficiaries shall receive the compensation stipulated in Article (94) from the Public Institution for Social Security or the insurance company with which the labourer is insured, as the case may be, and each of them may claim the previous employers to honour their obligations as provided for in paragraph (1) of this Article.

CHAPTER V

COLLECTIVE LABOUR RELATIONS

SECTION I

ORGANIZATIONS OF LABOURERS & EMPLOYERS

AND RIGHT OF TRADE UNIONS

Article 98

The right of forming federations by employers and trade unions by labourers is secured in conformity with

the provisions of this law. The provisions of this Chapter shall be effective on the labourers in the private sector and shall be applicable to the labourers in the government & oil sectors such a manner which shall not be contradictory to the laws that organize their affairs.

Article 99

All Kuwaiti labourers shall have the right to form among them trade unions that look after their interests and work for improving their material and social conditions, and to represent them in all the matters that concern. Similarly, employers may form federations for the same objectives.

Article 100

The following procedures should be adopted in the establishment of a trade union:

1. A number of labourers who wish to establish a trade union or a number of employers who desire to form a federation shall meet in a general consistent assembly by announcing the same in at least two daily newspapers for a period not less than two

weeks as from the date of general assembly, provided that they shall fix the meeting place, time and objectives.

2. The constituent general assembly shall approve the articles of association of the organization and it may be guided in this regard by the model bylaw to be issued by virtue of a resolution from the Minister.

3. The Constituent Assembly shall elect the Board of Directors pursuant to the provisions of its Articles of Association.

Article 101

The Articles of Association of the organization shall state the objectives & purposes for which it has been established, its membership conditions, the rights & obligations of its members, the subscriptions to be collected from the members, the jurisdictions of the ordinary & extraordinary general assembly, the number of the board of directors members, its membership conditions, its term & jurisdictions, the budget rules & regula-

tions, the procedures required for amending the articles of association of the organization, procedures for its dissolution and manner of liquidating its funds as well as the books & records to be kept by the organization and the bases of self-supervision.

Article 102

The elected board of directors shall, within 15 days from the date of its election, deposit the organization incorporation documents with the Ministry.

The legal entity of the organization shall be proved as from the date of issue of the Ministers' decision approving its incorporation after the deposit of the duly completed documents with the Ministry.

Article 103

All labourers, employers and their organizations, upon enjoying the rights provided for in this Chapter, shall observe all the applicable laws in the country like all other organized entities; and they shall practice their activity within the limits of the objectives stated in the articles of

association of the organization without any violation or deviation from these objectives.

Article 104

The Ministry shall direct and guide labourers trade unions and employer's federations towards the proper application of the law and the manner of how to make entries in the financial books & records related to each organization. Also, it shall guide them towards rectifying any missing in the entered data and entries therein.

Trade unions shall be prohibited from the following:

1. Engaging in political, religious or sectarian issues.
2. Investing their funds in financial or real estate speculations or any other type of speculations.
3. Accepting donations & bequests, except under the consent of the Ministry.

Article 105

Trade Unions shall have the right, upon the approval of employers and the competent authorities in the country, to open canteens & restaurants

for serving the labourers within the limit of the establishment.

Article 106

The declared trade unions pursuant to the provisions of this chapter may form among them such federations to take care of their common objectives. Also, the declared federations under the provisions of this law may form among them general federation provided that there shall not be more than one general federation for each of the labourers & employers. Upon forming the federations & general federation, the same procedures related to trade unions' formation should be followed.

Article 107

Federations, the general federation and trade unions shall have the right to accede to Arab or international federations which they believe that their interests are related thereto, provided that they shall inform the Ministry of the accession date. In all cases, they shall observe in this regard that such accession should not violate the public order or the State public interest.

Article 108

Employers & labourers' organizations may be dissolved voluntarily by a resolution to be issued by the general assembly according to the organization's article of association. The trade union's property after its dissolution shall be decided on pursuant to the resolution of the general assembly, in case of the optional dissolution.

Moreover, the board of directors of the organization may be dissolved by filing a case by the Ministry before the Court of First Instance so as to issue a judgment on the dissolution of the board of directors of the trade union if it commits such an act that violates the provisions of this law and the laws related to keeping the public order and morals. The court judgment may be appealed within 30 days from the date of issue at the Court of Appeal.

Article 109

Employers should provide labourers with all the decisions, rules & regulations related to their rights & obligations.

Article 110

An employer may dedicate one or more members of the trade union or federation board of directors for following up the trade union affairs with the labor department or the competent authorities in the country.

SECTION II

COLLECTIVE EMPLOYMENT CONTRACT

Article 111

The collective or group employment contract is the contract which regulates the work conditions and circumstances between one or more labourers trade union or federation, on one hand, and one or more employers or whoever represents them from employer's federations, on the other hand.

Article 112

The collective or group employment contract should be made in writing and duly signed by the labourer. This contract shall be presented to the general assembly of labourers trade

unions and employers federations or both parties, and it should be approved by the members of those organizations pursuant to the provisions of the Articles of Association of the organization.

Article 113

The collective employment contract should be a limited period contract provided that its term shall not be more than 3 years. If the two contract parties have continued to implement the same after the expiry of its term, then it should be deemed renewed for one year period under the same conditions stated therein unless the contract conditions stipulates otherwise.

Article 114

If either party of the collective employment contract is not desirous to renew it after the expiry of its term, he shall inform the other party and the competent Ministry in writing at least three months from the contract expiry date. If the contract parties are multiple, then its termination with regard to one party shall not result in its termination with regard to the other parties.

Article 115

1. Any condition in the individual employment contract or collective employment contracts which violates the provisions of this law shall be deemed void and null even if it precedes the execution of this law unless such condition is more beneficial to the labourer.

2. Any conditions or agreement signed before or after the enforcement of this law under which the labourer waives any right granted by this law shall be deemed null and void. Also, any reconciliation or quit-claim deed that comprises a reduction or release from a labourer's rights due to him under the employment contract during its validity period or three months after its expiry shall be null and void whenever it violates the provisions of this law.

Article 116

The collective employment contract shall be effective only after its registration with the competent Ministry and a summary of which is published in the Official Gazette.

The competent Ministry may object to any conditions it deems as violating the law, and the two parties shall amend the contract within 15 days from the receipt of such objection, otherwise the registration application will be deemed as if it did not take place.

Article 117

A collective employment contract may be concluded at the level of the enterprise, industry or at the national level. If the collective employment contract is concluded at the level of the industry, then it should be signed on behalf of the labourers by the federation of such industry's trade unions. If it is concluded at the national level, then it should be signed by the general federation of labourers.

The concluded contract at the industry's level shall be considered as amendment to the contract signed at the enterprise's level; and the contract signed at the national level shall be deemed as amendment to any of the other two contracts, within the limits of the common provisions stipulated therein.

Article 118

The provisions of the collective employment contract shall be applicable to:

- a) Labourers' trade unions and federations that concluded the contract or joined it after its conclusion.
- b) Employers or their federations that signed the contract or joined it after its conclusion.
- c) The trade unions organizing the federation that signed the contract or joined it after its conclusion.
- d) Employers who joined the federation that signed the contract or joined it after its being concluded.

Article 119

Labourers' withdrawal or dismissal from the trade union shall not affect their being subjugated and governed by the provisions of the collective employment contract if such withdrawal or dismissal took place subsequent to the date of signing the contract or joining it by the trade union.

Article 120

Those who have not entered into contracts from among the labourers'

trade unions or federations, or employers or their federations, may join the collective employment contract after the publication of its summary in the Official Gazette by the agreement of both parties requesting the accession without any need for taking the consent of the main contracting parties.

The accession shall be made by virtue of an application to be submitted to the competent Ministry duly signed by both parties. The approval of the competent Ministry to the accession application shall be published in the Official Gazette.

Article 121

The collective or group employment contract signed by the firm's trade union shall be applicable to all labourers of the firm even if they are not members of such Trade Union, this shall be without prejudice to the provision of Article (115) of this law in relation to the most beneficial conditions to the labourer. As for the contract signed by a federation or trade union with a specific employer, it shall be effective only to the labourers of the relevant employer.

Article 122

The labourers & employers organizations which are a party of the collective employment contract may file all cases arising out of the breach of the contract conditions in favor of any member of such organization without need for a power of attorney to be issued by him for this purpose.

SECTION III

COLLECTIVE LABOUR DIS- PUTES

Article 123

Collective or group labour conflicts are those disputes arising between one or more employers and all his labourers or some of them because of labour or work conditions.

Article 124

If collective conflicts have arisen, both parties shall resort to direct negotiation between the employer or his representative and the labourers or their representatives. The competent Ministry shall have the right to delegate its representative to attend

these negotiations in the capacity of supervisor.

In case that they reached a mutual agreement among them, then such agreement should be enrolled with the competent Ministry within 15 days pursuant to the rules & regulations in respect of which a resolution shall be issued by the Minister.

Article 125

Either party to the dispute – if the direct negotiation did not lead to a solution – may submit an application to the competent Ministry for the amicable settlement of such dispute through the Collective Labour Disputes Committee regarding of which a resolution shall be issued by the Minister.

The application should be signed by the employer or his authorized representative or by the majority of the dispute labourers or by whomever they authorize to represent them.

Article 126

The labour disputes reconciliation committee shall be formed from the following:

- a) Two representatives to be selected by the employer trade union or the disputing labourers.
- b) Two representatives to be selected by the employer (s) who are a party of the dispute.
- c) Chairman of the Committee and representatives of the competent Ministry to be appointed by the competent Minister by a resolution in which he shall also specify the number of the dispute parties representatives.

The committee may seek the opinion of whoever deems useful for the performance of its task. In all the previous stages, the competent Ministry may demand such information it deems necessary for settling the dispute.

Article 127

The reconciliation committee shall complete its looking into the dispute within one month from the date in which it receives the application. If it could solve the dispute, totally or partially, it shall then evidence the agreed points in minutes to be prepared in three copies to be signed by

the attending parties. The agreement shall be deemed as a final and binding agreement to both parties. However, if the reconciliation committee is not able to settle the dispute within the prescribed period, then it shall refer the dispute or refer the un-agreed upon points thereof, within one week from the date of the last meeting of the committee, to the arbitration board duly accompanied with all the documents.

Article 128

The arbitration board of collective labor disputes shall be formed as follows:-

1. A circuit of the court of appeals, to be annually appointed by the general assembly of this court.
2. A head of prosecution to be delegated by the Public Prosecutor.
3. A representative for the competent Ministry to be appointed by its Minister.

The parties of the dispute or their legal representatives shall appear before the arbitration board.

Article 129

The arbitration board shall look into

the dispute in a period not later than twenty (20) days from the date of arrival of its papers to the Clerical Department. Either party to the dispute should be notified of the session date at least one week prior to its holding; and the dispute shall be decided on within a period not exceeding three months from the date of the first session for looking into the dispute.

Article 130

The arbitration board shall have all the power and authorities of the court of appeal pursuant to the provisions of the judiciary organizing law and the Civil & Commercial Procedures Code. The arbitration shall issue justified and causative decisions which shall be the same as those decisions issued by the court of appeal.

Article 131

As an exemption from the provision of Article (126) of this law, the competent Ministry may, in the event of collective dispute and if the necessity so requires, interfere without request by one of the dispute parties to settle the dispute amicably. Also, it may re-

fer the dispute to the reconciliation committee or arbitration board as it deems appropriate. The parties to this dispute, in this case, shall submit all the documents required by the competent Ministry, and they shall appear, if so summoned, before the board.

Article 132

The parties of the dispute are prohibited to stop the work, totally or partially, during the direct negotiation proceedings or before the reconciliation committee or the arbitration board due to the interference of the competent ministry in the disputes pursuant to the provisions of this Chapter.

CHPATER VI LABOUR INSPECTION & PENALTIES

SECTION I LABOUR INSPECTION

Article 133

The competent employees to be identified by the Minister by a resolution shall have the authority of legal & judicial capacity to oversight the imple-

mentation of this law and its executive rules, regulations & decisions. Those employees shall perform their duties with due honesty, impartiality, persistence and they shall undertake not to disclose the secrets of employers which they may have access to by virtue of their work. Accordingly, each of them shall perform the following oath before the Minister:

“I swear by Almighty Allah to perform my duties with due honesty, credibility and impartiality, and to keep top confidential the information which I may have access to by virtue of my work even after the end of my service”.

Article 134

The employees referred to in the previous Article shall have the right to enter work places during the firm's official working hours, and to have access to all books & records, and to request such data & information related to manpower affairs, Also, they shall have the right in this connection to check and take samples of the circulated materials for analysis pur-

pose; and they shall further be entitled to enter such places allocated by employers for labour services purposes, and they may seek the assistance of the public force for the execution of the functions of their tasks.

Moreover, those employees shall have the right to prepare minutes on the contraventions committed by employers and to grant them the necessary period for rectifying the relevant contravention, and to refer the prepared minutes on such contraventions to the competent court so as to impose the punishment provided for in this law.

Article 135

The inspection employees, if the employer is in breach of the provisions of Articles (83, 84, 86) of this law and the promulgated resolutions in its implementation in such a manner that threatens by environment pollution, harmful to the public health or the safety & health of labourers, may prepare minutes on the relevant contravention and refer it to the competent Minister who shall have the right, in coordination with the com-

petent authorities, to issue a resolution on the lockout of the business concern, totally or partially, or to stop the use of a certain machine(s) till the rectification of such contravention.

Article 136

The employees who are authorized to conduct the inspection shall have the authority to issue notices on the committed contravention by the labourers working without a specific work center, and they shall have, in this respect, the right to seek the assistance of the public authorities and to coordinate with the concerned authorities regarding the goods left by any of the said labourers and whose owners cannot be identified.

SECTION II PENALTIES

Article 137

Prejudice to any other harder penalty provided for in any other law, whoever violates the provisions of Articles (8, 35) herein, shall be punished by a penalty of not more than KD 500/-. In case of repeating the

same act within three years from the final judgment date, the penalty shall be doubled.

Article 138

Without prejudice to by any harder penalty provided for in any other law, whoever violates the provision of paragraph (3) of Article (10) of this law shall be punished by imprisonment for not more than three years and a fine not more than KD 1,000/- or with both penalties.

Article 139

In case of breach to the provisions of Article (57) herein, an employer shall be punished by a penalty not exceeding the total of labourers dues which he fails to pay, without prejudice to his obligations to pay these dues to the labourers in the same procedures provided for in Article (57) hereina-
bove.

Article 140

Without prejudice to any harder penalty provided for in any other law, whoever fails to enable the competent employees specified by the Min-

ister to perform their duties provided for in Articles (133, 134) herein, shall be punished by a fine not to exceed KD 1,000/-.

Article 141

Without prejudice to any harder penalty provided for in any other law, whoever violates the remaining provisions of this law and the executive resolutions thereto shall be punished as follows:

- a) The party in breach shall be given a notice to rectify the contravention within the period specified by the Ministry provided that it shall not be more than three months.
- b) If the contravention is not rectified or remedied within the prescribed period, the violating party shall be punished by a penalty of not less than KD 100/- and not more than KD 200/- per every labourer against whom the penalty is committed. In the event of repetitions, within three years from the date of the final judgment, the penalty should be doubled.

Article 142

Whoever violates the writ of suspen-

sion or closure issued pursuant to the provisions of Article 135 herein without remedying the contraventions notified to him by the competent employees, shall be punished by imprisonment for a period not exceeding six month and a fine not more than KD 1000/-, or with one of the two penalties.

CHAPTER VII

CONCLUDING PROVISIONS

Article 143

A Consultant Committee for Labour Affairs shall be formed by a resolution by the Minister consisting of representatives of the Ministry, Manpower Restructuring & State Executive Body Program, Employers & Labourers organizations and whoever the Minister deems appropriate, whose task is to give opinion on the issues presented to it by the Minister. The resolution shall also issue the necessary procedures for inviting the committee for meeting, work therein and how to issue its recommendations.

Article 144

Upon denial, the actions filed by the labourers under the provisions of this law, after the lapse of one year from the employment contract expiry date shall not be heard. The provisions of Clause (2) of Article (442) of the Civil Code shall be applicable to denial. The actions filed by labourers or their beneficiaries shall be exempted from the judicial fees. However, the court - upon rejecting such actions - may bind the party who files the case to pay all or part of the expenses. Labour cases shall be looked into forthwith on prompt summary basis.

Article 145

As exemption from the provision of Article (1074) of the Civil Code, the rights of labourers prescribed according to the provisions of this law shall have preference & priority over all employer's money, such as movables & real estates, except private residential dwellings. These amounts shall be collected after the legal expenses, the due amounts for the public treasury, and document keeping and repair costs.

Article 146

A case should be preceded by an application to be filed by the labourer or his beneficiaries to the competent labour department which shall summon the dispute parties or their representatives to appear. If the department could not reach an amicable settlement, it shall refer the case, within one month from the case submission date, to the Court of First Instance to decide on it.

The referral shall be made by a memorandum comprising a summary of the dispute, pleadings of both parties and comments of the department.

Article 147

The Clerical Department at the Court of First Instance shall, within 3 days from the receipt of the application, schedule a session for looking into the case which shall be notified to both parties of the dispute.

Article 148

The Minister shall issue the necessary rules, regulations & decisions for implementing this law within six months from the date of publishing this law in the Official Gazette, in

consultation with employers and labourers.

Article 149

Law No. 38 of 1964 on the Private Sector Labour shall be repealed and the labourers shall reserve all the rights arising thereof before its cancellation; and all the implementing resolutions thereof shall remain applicable in such a manner which is not contradictory to the provisions of this law till the issue of the executive rules, regulations, decisions and by-laws for this law.

Article 150

The Prime Minister and Ministers, each within his jurisdiction, shall implement this law which shall be operative as from the date of its publication in the Official Gazette.

AMIR OF KUWAIT
SABAH AL AHMED AL JABER
AL SABAH

Issued at Sief Palace on : 26th Safar,
1431 H.

Corresponding to : 10th February,

2010 A.D.

LAW NO. (6) OF 2010

CONCERNING PRIVATE SEC-
TOR LABOUR LAW

EXPLANATORY MEMORANDU

LAW NO. (6) OF 2010
CONCERNING PRIVATE SEC-
TOR LABOUR LAW
EXPLANATORY MEMORAN-
DUM

By the discovery of oil in the State of Kuwait as well as the social, economic and political changes that had resulted and accompanied this discovery, new types of labour had emerged. Therefore, it was natural for the legislator to work for organizing these types of labour in such a way that shall be consistent with the nature of these new labours and be compliant with the spirit of work and copes with the modern renaissance and boom that began to prevail in the different aspects of life in the country. Hence, the competent persons began to think of the necessity of issu-

ing a law for the private sector labour in order to regulate the relationship between labourers and employers because this will have positive effects on the Gross Domestic Product (GDP) on one hand, and coping with the global attitudes for taking care of the working class, on the other hand. The first law for organizing labour in Kuwait had come out in the year 1959. Then, this law was amended by virtue of the Amiri Decree No. (43) of 1960 and thereafter the Law No. (1) of 1961 until it has been cancelled by virtue of the Law No. (38) of 1964 on the Private Sector Labour. This law had been subject to several amendments that aimed at securing special privileges to the labourers who are working in the oil sector by virtue of the Law No. (43) of 1968 that added a new Chapter to this law under Chapter Sixteen concerning the employment of labourers in the oil industry. Then, the Law No. (28) of 1969 was issued for canceling and replacing this Chapter for regulating the necessary benefits for Oil Sector-labourers.

Consequently, the basic law that gov-

erns the labour relations is the Law No. (38) of 1964 concerning the Private Sector Labour. Regarding the Law No. (28) of 1969, it concerns particularly the oil labour sector within the limits of the definitions and provisions stipulated in this law, and all other kinds of labour shall be applicable to the Private Sector Labour Law being the general law that regulates the relationship between the two parties of production in this sector.

Due to the fact that the labour law has always been targeting a basic aim that intended to make a fair balance between the interests of labourers and their protection on one hand, and that of the employers on the other hand, due to the positive effects of this balance on the Gross Domestic Product in general.

Now, the Kuwaiti arena has witnessed new developments, social and economic changes that necessitate the introduction of a new approach to the amendments of the existing law. Also, both the Arab and international arenas have witnessed many developments that cannot possibly be ig-

nored especially that the State of Kuwait is one of the foreign labour force recruiting countries. For all these reasons, the urgent necessity has arisen for amending the current Law No. (38) of 1964 so as to accommodate and cope with the new developments, particularly that this law has been under enforcement for more than thirty years.

While thinking seriously to amend this law, two attitudes have emerged – the first one aims at amending certain provisions of the current Law in such a way that complies with the new developments of the economic and social changes, and thereafter the amendments can come successively whenever there is a need to such modifications.

As for the second attitude, that obtained the views of the majority of supporters, aims at issuing a new law which shall be compliant with the circumstances of the current stage including the new emerging developments, provided that there should be taken into consideration upon preparing the draft of the law the future ambitions and realization of the intend-

ed goals through the replacement of the expatriate labour force by the national labour force - whenever it can be possible - and this is one of the main objectives of the State that should finally be achieved.

The Ministry of Social Affairs & Labour has drafted the bill of the attached law in the light of a compressive approach for the labour laws in the region as well as the International & Arab Labour Agreements besides the most recent jurisprudent attitudes and the judicial principles set forth by the Kuwaiti judiciary in the current law.

Accordingly, several successive committees have been formed from the Ministry representatives, employers who are represented by the Kuwait Chamber of Commerce & Industry, and the labourers who are represented by the General Federation for Kuwait Employees for thoroughly examining and scrutinizing this law.

These committees have carefully discussed the draft, amended and reworded certain articles through many sessions until the law has been approved in its semi-final copy which

has adopted a future approach and avoided any aspects of shortage or omission in the current law in order to put the State of Kuwait in its right position among those countries with advanced labour legislations.

Therefore, for the purposes of prevalent benefits and realizing the same goal intended by the legislators towards arriving at the grade of perfection, the concerned parties have decided to poll the opinion of the related governmental authorities represented by the Public Authority for Housing Care, Ministry of Commerce & Industry, Higher Council for Planning & Development, Ministry of Health, Ministry of Justice, Ministry of Oil, Kuwait Municipality, Kuwait University, the Public Institution for Social Security, the Public Authority for Applied Education & Training and the Civil Service Commission (General Secretariat for Labour force).

A special committee has been established for conducting the necessary contacts and correspondences with those authorities and providing them with the semi-final copy of the draft

law, receive their replies and make the necessary final review in the light of the received answers. The response of those authorities and their efforts were all positive where the committee has been provided with valuable proposals which are appreciated by the committee and considered, the thing that has resulted in the proof reading of the draft law articles one by one together with re-wording the necessary articles thereof in the light of those suggestions as well as adding new articles or paragraphs thereto.

The Ministry of Social Affairs & Labour, due to its keenness to cope with the contents of the International Agreements on labour, especially those agreements to which the State of Kuwait has acceded or ratified, the Ministry has sought the assistance of the International Labour Organization (ILO) within the framework of the technical aid provided by the ILO to the Member States and whose experts have assisted in reviewing certain provisions of the draft law and arranged its chapters in such a manner that it is issued in its final current

form.

The draft of this law comes in seven chapters, Chapter One is about the General Provisions; Chapter Two regulates the Employment, Apprenticeship & Vocational Training Provisions; Chapter Three is on the Individual Employment Contract; Chapter Four on Labour Conditions & System; Chapter Five on Collective Labour Relations; Chapter Six on Labour Inspection & Penalties; and finally Chapter Seven is on the Concluding Provisions.

In all the foregoing, the draft of the law has developed new rules & regulations which are deemed necessary by the legislator comprising more guarantees to the both parties of production in such a manner that ensures justice and stability in labour relations in the country and also secures that these rules & regulations will cope with similar legislations applicable abroad, especially the International & Arab Agreements duly ratified by the State of Kuwait.

Hereunder we will shed light on the articles of the law according to the order of its chapters:

CHAPTER 1

GENERAL PROVISIONS

This Chapter comprises the articles from Article (1) to Article (6), where

Article (1) has specified what is meant by the term "The Competent Ministry" and defined it by the Ministry of Social Affairs & Labour, and defined "The Competent Minister" by the Ministry of Social Affairs & Labour. Also, this Article has defined term like "Labourer", "Employer" and the concept of "Organization".

Article (2) has specified the scope of enforcement of the law when it decided that it shall be applicable to the labourers in the private sector. In this meaning, the definitions assigned to each of the "Labourer" and the "Employer" in Article 1 should be considered so that what is meant by the expression "the labourers in the private sector" can be defined clearly.

Article (3) has determined the scope of the applicability of the draft law to the marine employment contract in all which is not particularly provided

for in the Maritime Law, or the text of this law shall be more beneficial to the labourer.

Also, Article (4) provides for the applicability of the provisions of this law to the labourers in the Oil Sector in all which is not particularly provided for in the Oil Sector Labour Law, or the text of this law shall be more beneficial to the labourer.

Article (5) has exempted the labourers whose relationships with their employers are regulated by other laws. Regarding the Domestic Labourers, i.e. house servants or maids and the like, this Article has referred the governing of the relationship between them and their employers to a decision to be issued by the competent Minister for organizing their affairs in this respect.

Article (6) acknowledges a principal rule which is duly prescribed in jurisprudence and the judiciary and being codified by most of the modern legislations. That is to say the provisions of this law, including all the rights and benefits stipulated for labourers therein, represent the minimum limit

for labourers' rights which shall not be assigned and any agreement to the contrary will be deemed as null and void. As for the better rights and benefits stipulated in collective or individual employment contracts or the applicable rules & regulations by the employers that exceed what is provided for in this law, they should be enforced and labourers shall be treated accordingly.

In other words, since the rights and benefits prescribed for labourers in this law represent the minimum limit secured for them by the legislator, no agreement may be made for affecting these rights unless such agreement is more beneficial to labourers, whether the agreement is made upon entering into or during the validity of the contract. This is for the purpose of coping with the spirit of legislation related to the public interest on one hand, and also in implementation to a definitely confirmed fact that the human psyche has but to hate anything that reduces its rights after being prescribed.

CHAPTER 2

EMPLOYMENT, APPRENTICESHIP AND VOCATIONAL TRAINING

SECTION 1 : EMPLOYMENT

Article (7) authorizes the Competent Minister (i.e. Minister of Social Affairs & Labour) to issue the organizing decisions to the conditions for employment in the Private Sector.

Article (8) requires every employer to inform the Competent Authority of his labour force requirements in the relevant forms prepared for this purpose as well as the type and number of the labourers in the light of any expansion or shrinking in his activity, in periodic basis according to the terms and conditions in respect of which a decision shall be issued by the competent Minister.

Article (9) decides the establishment of public authority of a separate legal entity and an independent budget to be named: "The Public Authority for Labour force" under the supervision of the Minister of Social Affairs & Labour and it shall carry out the ju-

risdictions prescribed for the Ministry in this law. Also the authority shall recruit and employ the expatriate labour force according to the applications submitted by employers.

Within one year from the enforcement of this law, an organizing law shall be issued in respect of this authority.

Article (10) determines the rules and procedures in the employment of non-Kuwaitis in such a way that governs the competent Ministry's control on the labour market and to direct it in such a manner that conforms to the goal of the state to gradually replace the expatriate labour force by the Kuwaiti labour force. In this connection, this Article prohibits any employer to recruit foreign labour force or to employ labourers from inside the country without having them to work for him or if it becomes proven that he is not actually in need of them.

Furthermore, this Article bans employers to employ non-Kuwaiti labourers unless they hold labours permits issued by the competent labour department entitle them to work for him. This is for treatment of the re-

cruitment of foreign labour force more than what is needed on one hand, and for regulating the labour market on the other hand, by having every labourer to work for the employer who recruited him.

Accordingly, this Article prescribed that the employer is to bear the expenses for returning the labourer back home. Also, the Article binds the Ministry if the employer's application for recruiting foreign labour force is rejected, such rejection should be justified; and that the capital amount should not be taken as a cause for such rejection, for ensuring the best supervision over the performance of the government in the event of the rejection.

At the end of this Article, it provides that if the labourer discontinue to come to work and joined work with another employer, the latter shall undertake to return the employer back to his country, after filing an absconding proclamation against the labourer by his main sponsor.

Article (11) stipulates that the Minis-

try is prohibited to practice any discrimination or preference while dealing with employers for issuance of work permits or transfers. Also, it authorizes the Ministry, for such reasons it decides, to stop the issuance of work permits and transfers for a period not more than two weeks per year, provided that the Ministry may not exempt some employers of this stopping procedure and disregard others during this period.

SECTION II

APPRENTICESHIP & VOCATIONAL TRAINING

This Section consists of Articles from (12 to 18) in which the law introduces the Professional Apprenticeship Contract for giving the opportunity for creating a suitable environment for developing the national human resources necessary for burdening the future's responsibilities, particularly upon securing them the necessary training and education. Article (12) defines the professional apprentice, and it has expressly men-

tioned that the professional apprenticeship contract shall be subject to the terms and conditions for juveniles' employment as provided for in this law.

Article (13) stipulates that the professional apprenticeship contract shall be written and issued in three copies, one for each contract party, whereas the third copy shall be forwarded to the Competent Authority at the Ministry within one week for attestation. Also, this Article prohibits the fixing of the remuneration on the basis of production or piece in order to manifest the educational nature of the professional apprenticeship contract which is different from the ordinary employment.

Article (14) permits an employer to terminate the apprenticeship contract if the apprentice violates his assigned duties under the contract or if it is proved from the periodic reports prepared on him that he is not ready to learn. Similarly, the Article entitles the apprentice to terminate his contract and fixed seven days as a notice period which both contract parties shall observe.

After Article (15) has defined what is meant by vocational training, as explained in its express words, Article (16) provides that the competent Minister shall issue a decision on the necessary terms & conditions to be satisfied for holding the vocational training programs ... etc.

The Article stipulates that the decision may include the binding of one establishment or more to provide training for labourers in other centers or institutes if the first establishment hasn't got training centers or institutes.

Article (17) requires such establishments to pay the labourer his full wage for his training period whether within or outside the establishment. Article (18) binds each of the professional apprentice and the labourer trainee to work for the employer, after the completion of his learning or training period, for a similar period of his apprenticeship or training in a maximum term of five years. It also gives the employer the right, in case of breach of these obligations, to reimburse from them the expenses he borne for this learning or training,

pro-rata the remaining period to be spent in the work.

SECTION III

EMPLOYMENT OF JUVENILES

This Section consists of Articles from (19) to (21), whereas Article (19) prohibits the employment of those who are under 15 years of age.

Article (20) defines juveniles as those whose age is falling between 15 and 18 years and allows their employment by the permission of the competent Ministry under two conditions, the first one is to be employed in industries and trades other than those hazardous & harmful to health, regarding of which a decision shall be issued by the Minister; and the other condition is to be medically examined, prior to employment, and thereafter periodically for not more than six months.

Article (21) fixes the maximum hours of work for juveniles by 6 (six) hours per day, provided that they are not made to work for more than 4 hours continuously, which shall be

followed by at least one hour rest break. Also, the Article bans juveniles to work additional working hours or during weekly off days, holidays or between 7:00 pm to 6:00 am, bearing in mind that these hours are normally night hours.

SECTION IV

EMPLOYMENT OF WOMEN

This Section comprises Articles from (22) to (26), where Article (22) prohibits the employment of women at night during 10:00 pm to 7:00 am, except those who work in hospitals, health centers, private treatment houses and other health institutions in respect of which a decision shall be issued by the Minister of Social Affairs & Labour, provided that the employer shall ensure the security requirements for women in addition to the provision of means of transport from and to the place of work.

Article (23) prohibits the employment of women in hazardous, hard or harmful to health trades shall be prohibited. Also they shall not be em-

ployed in such jobs which are harmful to morals and based on the exploitation of their femininity in a manner which is not consistent with the public morals. Moreover, women shall not be employed in institutions which provide service exclusively for men. The Minister of Social Affairs & Labour, in consultation with the Consultant Committee for Labour Affairs, shall issue a decision to specify these jobs and entities.

Article (24) provides that the female labourer shall be entitled to a paid maternity leave of 70 (seventy) days which shall not be included within her other leaves, provided that the delivery shall take place during this period, together with granting a female labourer upon her request, after expiry of the maternity leave, a leave without pay for not more than four months.

Also, the employer shall not terminate the service of a female labourer while she is enjoying her maternity leave or discontinue joining the work due to a sickness which shall be proved by a medical report that it is resulting from pregnancy or delivery.

Article (25) the legislator stipulates for granting a female labourer 2 hours break for breast feeding her child during the working hours, in accordance with the terms and conditions to be specified by the Ministry's decision.

Also, he binds the employer to establish a Day Care Center for children below 4 years if the number of women is more than 50 or the number of employees therein is more than 200. Article (26) stipulates for equal treatment for the female labourer by giving her the same salary given to her male counterpart, if she performs the same work without any discrimination between them, so that the special regulation provided in this law on the employment of women shall not be taken as a justification or reason for fixing a certain wage for women less than the recognized prescribed wage for men for the same work.

CHAPTER III

INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

SECTION 1

EMPLOYMENT CONTRACT STRUCTURE

Article (27) defines the labourer's eligibility to sign an employment contract by attaining the age of 15 years old if the contract is an unlimited period contract; and in the case of a limited period contract, such period shall not exceed one year until he attains 18 years of age. This provision is in line with the provision of Article (94) of the Civil Law in this respect.

Article (28) stipulates that the contract should be prepared in writing and it shall contain all the details related to the contract. Also, the contract shall be issued in (three copies, one for each party whereas the third copy shall be forwarded to the competent department). If the contract is not prepared in a written document, in this case the labourer shall prove his right through all evidencing methods.

Article (29) is keen to stipulate that all the contracts shall be prepared in Arabic language and the translation

of which in any foreign language may be added to it, but the Arabic language shall legally prevail in case of any discrepancies. Also, what is applicable to contracts shall be applicable to all correspondence, bulletins, bylaws and circulars issued by the employer to his labourers.

Article (30) confirms that if the employment contract is a limited period contract, its term shall not exceed 5 years and not less than one year together with it may be renewed upon expiry by the agreement of both parties.

Article (31) prescribes that if the employment contract is a limited period contract and both parties continue to implement after the expiry of its term without renewal, it shall be automatically renewable for similar periods under the same conditions contained therein, unless the two parties agree to renew it under other conditions.

In any case, if the limited period contract is renewed, this shall not affect the labourer's accrued rights arising from the previous contract, and the labourer shall be entitled to the acquired rights under the previous con-

tract.

SECTION 2 ON THE OBLIGATIONS OF LABOURER & EMPLOYER AND DISCIPLINARY PENALTIES

Article (32) provides that the probation period shall be specified in the employment contract but preconditioned that it shall not exceed 100 working days. Like the text as mentioned in the Law No. 38 of 1964, this Article provides that the labourer may not be employed under the probation period with the same employer for more than once, and this it has clarified the ambiguous in the said law when it gives the right to both parties to terminate the contract during the probation period. However, if the termination is made by the employer, he shall pay the labourer his end of service remuneration for his employment period according to the provisions of this law.

Article (33) came similar to the provision of the Law No. 38 of 1964 in terms of the necessity of equal treatment between all labourers if the em-

ployer subcontracts work to any other employer under the same work conditions under the same working conditions, the labourers of both parties shall be treated equally and the two employers shall jointly work together to pay the dues of the labourers of the main employer.

Article (34) binds the employers who are involved in the execution of governmental projects or those who make their labourers work in such areas which are remote from the inhabited areas, they shall provide a suitable accommodation and means of transport for their labourers, confirming that it shall be free of charge.

And in the event of not providing them an accommodation, the employer shall give them a suitable housing allowance. Remote areas and suitable accommodation conditions as well as the housing allowance shall be determined by a decision from the Minister.

Articles from (35) to (40) explain the disciplinary rules & regulations to be observed by the employer before applying any penalty on his labourers as well as the necessary guarantees

for reserving the labourers' rights to defend himself and refute the contraventions attributed to him. Also, the employer undertakes to approve the penalties bylaw before the application of its provisions by the competent Ministry which shall have the right to enter any amendments thereto in such a way which is in line with the nature and circumstances of the work.

Article 38 provides for the principle of not exceeding the deduction which may be executed from the labourer's wage for a period of more than 5 days per month. Article 39 has introduced the principle of suspending the labourer to perform his work for the interest of the investigation but the suspension shall not exceed 10 days, together with reserving his right to receive his salaries for the period of suspension if the investigation concludes that he is not responsible.

Article (40) is introduced in this Section and after it prescribed the employer's compliance to deposit the deduction proceeds from the wages of his labourers in a fund to be allocated for social, economic and cultu-

ral activities for the benefit of the labourers; and after it prescribed the employer's obligation to keep a special record for the deductions made against the labourers, the Article introduced a provision for the distribution of the deduction proceeds available in the fund among the existing labourers in the firm equally in the event of its dissolution for any reason. Also, this Article provides that the Minister shall issue a decision on the rules & controls organizing the above fund and the distribution method.

SECTION III

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT & END OF SERVICE INDEMNITY

This Section consists of Articles from (41) to (55). In Article (41), the legislator explained the cases in which an employer may terminate the labourer's service without notice, indemnity or remuneration. This Article is similar to Article (48) in which a labourer may terminate the employment contract without notice together with his entitlement to the full end of service indemnity. Also,

this Article explains the cases in which a labourer shall be entitled to the end of service indemnity upon his termination. Moreover, it gives the terminated labourer the right to appeal the termination decision before the competent Labour Circuit. If it is proved that the employer has terminated the labourer in an arbitrary way, he shall be entitled to an end of service indemnity and compensation for the damages incurred by him as a result of such termination. Furthermore, this Article binds the employer, in all cases, to inform the Ministry by the termination decision and its causes, and the latter shall advise the Labour force Restructuring Program accordingly.

Article (42) entitles the employer, if a labourer discontinues work for seven consecutive days or twenty interrupted days within one year, to deem him as resigned. In this case, the provisions of Article (53) shall be applicable on the labourer's eligibility to the end of service indemnity.

Article (43) comprises new provisions governing a labourer's dues if he is imprisoned under a preventive

imprisonment or in execution to a non-final court judgment due to a charge by the employer, and decided to deem him as suspended from the work and the employer shall not terminate his employment contract unless he is convicted in a final judgment. If a court judgment is issued on his innocence the employer should be obliged to pay him his wage for the period of suspension in a fair compensation to be decided by the court.

Article (44) mentions the procedure to be followed upon the termination of an unlimited period contract where either shall notify the other at least three months prior to the termination of the contract in the event of monthly salary labourers; and at least one month in case of other labourers.

Also, this Article determines the compensation to be payable by the party who terminated the contract if he does not observe the notice period by an amount equal to the labourer's salary for the same period.

Article (45) prohibits the employer to use the right of termination authorized to him under the above Article

(44) while the labourer or female labourer enjoys one of his leaves provided for in this law in order to protect the labourer not to be surprised of being terminated while enjoying any of his leaves.

Also Article (46) prohibits the employer to terminate the labourer contract unless this is based on the labourer's abilities, behavior or the firm or firm's operation requirements. In particular, Article 46 does not consider the contract termination reasons by the employer because they are related to the basic rights duly guaranteed under the constitution and the international agreements that secure the labourer's right to accede to or join labourers trade unions, exercise his trade union right, freedom of faith, litigation and that nothing shall affect his rights due to the racial or sectarian beliefs.

Article (47) explains the rules of compensation which both parties to the limited period employment contract shall be complied with if terminated by either party prematurely without having any right to do so, he shall then be obliged to compensate

the other party for the damage incurred by him for an amount equal to the labourer's wage for the remaining period of the contract, provided that upon determining the damage for both contract parties the prevailing customs, work nature, ... etc. and generally all other considerations which may affect the damage in terms of its existence and extent.

The same Article has decided the swap or setoff principle between any debts which may be due for the employer and the compensation amount for the labourer.

Article (48) provides for the cases in which the labourer may terminate the employment contract together with his entitlement to the end of service indemnity.

Article (49) and Article (50) the contract termination cases by the force of the law, whereas Article 49 explains the contract termination cases for a reason related to the death of the labourer or if it is proved that he is disabled to perform his duty or by reason of the expiry due to the exhaustion of his sick leaves, while Article (50) explains the employment contract ter-

mination cases represented the firm's transfer to a third party through selling or merging or inheritance, donation or any other legal action, or the final lockout of the firm or the issue of a final judgment on the employer's bankruptcy.

If the firm is transferred to a third party according to the above means,

Article (50) prescribes that the labourers' dues shall become a payable debt by the assignor and assignees jointly. Also, it authorizes labourers to continue work with the person to whom the firm is transferred together with binding the latter by the obligations arising from the employment contract signed by the assignor.

Article (51) provides for the end of service indemnity due for labourers working on monthly salary basis as well as the other classes. For the first class, this Article decides fifteen-day-wage for every one year service of the first five years and thereafter one month salary for every year of the following years provided that the total indemnity shall not exceed one and a half year wage.

As for the second class, it prescribes ten day wage, for every one year service of the first five years and a fifteen day wage for every one year service for the following years, provided that the total indemnity shall not exceed a year wage. The Article prescribes in both cases that the a labourer shall be entitled to the end of service indemnity for any fractions of the year in proportion to the period of service he spent in the work; and binds the employer to pay the net difference between the amounts he affords against the labourer's subscription in the social security and the due amounts for the end of service indemnity.

Article (52) explains the cases in which a labourer shall be entitled to the full end of service indemnity. Article (53) clarifies the partial entitlement cases to the end of service indemnity if the labourer tenders his resignation in an unlimited period contract from his part, when it made him be entitled to half the end of service indemnity if the term of his service is not less than three years and

did not complete five years. If the period of his service has reached five years and did not complete ten years, he shall be entitled to two-thirds of the indemnity. If the term of the labourer service has reached ten years, he shall be entitled to the full indemnity.

Thereafter, comes Article (54) and stipulates that the labourer whose employment contract is terminated shall obtain from the employer a service termination certificate comprising a statement of his period of service or experience.

The Article also prohibits employers that this certificate shall not include any expressions which may insult the labourer or it may be issued in such a form that may reduce the chances of work before him; and it bound the employer to return to the labourer any documents or certificates which may be submitted by him.

CHAPTER IV

LABOUR SYSTEM & CONDITIONS

This Chapter consists of Four Sections and Articles from (55) to (97):

SECTION I: WAGES

This Sections comprises the Articles from (55) to (97), where Article (55) defines the meaning of the word “Wage” by the basic salary received or should be received by the labourer against his performance of the work including all other elements provided for in the contract like the allowances and remunerations or prescribed by the employer’s rules & regulations.

The concept of wage shall not include the bonuses & grants which may be paid voluntarily by the employer to the labourer.

Also, it shall not include the amounts or other privileges received by the labourer for meeting the actual expenses or necessary expenditure required for the performance of the work or by the reason of the work nature like the car allowance allocated for the work trips or the accommodation provided for the watchmen of the real estates or buildings and the means of transport which the employer pro-

vides for his labourers in remote areas. All these latter benefits are not deemed as wage and shall not be included therein.

However, the wage shall include the social allowance and children allowance as per the Law No. (19) of 2000 or any other financial privileges granted by the state to the labourer periodically.

Moreover, this Article has added a new provision for dealing with the wage when it is a share of the net profits and stipulated at the end of this Article that if a labourer wage is fixed as a share of the net profit and the firm did not realize profit or realized a very few profit so that the labourer’s share becomes not consistent with the work performed by him, then his wage should be estimated on the basis of a similar wage or according to the prevailing customs in this profession or for justice requirements.

Article (56) is quite keen to provide that wages shall be paid on a working day in the legal currency in circulation, and fixed a certain limit for paying labourers’ wages who work on

monthly basis at least once a month, and the other labourers shall be paid their wages at least once every two weeks. Also, this Article added that the payment of wages shall not be delayed after the seventh day of the due date.

Article (57) binds the employer who employs labourers according to the provisions of this law and the Oil Sector Law No. (28) of 1969 to deposit the dues of his labourers in their relevant accounts opened with local financial institutions and a copy of the statements be dispatched to the Ministry

Article (58), for avoiding any damages to labourers, does not allow an employer to transfer a labourer who works in a monthly salary to another class without his written consent and without prejudice to the rights obtained by the labourer during his work under the monthly salary.

In order to protect the labourers' rights, Article (59) provides that the employer shall not deduct more than 10% of labourer's wage for the settlement of any debits or loans due to the employer, and no interests may

be received against such dues.

Also, it provides that the attachment of the wage due to the labourer or deduction of any part thereof may not be made, save within the limit of (25%) for settling a debt of alimony, food, clothes and other debts, including the employer debts. In the event of coincidence, alimony debt shall have priority over other debts.

The legislator, in order to enhance the protection of labourers, Article (60) provides that a labourer shall not be obliged to buy any foodstuff or commodities from certain shops or to buy from the employer's products.

Article (61) has introduced a new provision that binds an employer to pay the wages of his labourers during the lockout period if they have no in this lockout. Also, the employment contract shall not be terminated for the same reason.

Article (62) is quite serious to confirm the applicable principle in the Law No. (38) of 1964, i.e. upon calculation of labourer dues, the last salary paid to the labourer shall be considered. If a labourer receives a wage on the basis of piece work, the

relevant estimate shall be made on the average wage duly paid to him for the actual working hours during the last three months. The estimation of cash and in kind incentives shall be made by dividing the average of what is received by the labourer from the wage during the last 12 months into the entitlement. If the term of his service is less than one year, the average shall be calculated based on the percentage period spent in the service; and in addition to that a labourer's wage shall not be reduced during the course of his work for any reason whatsoever.

Article (63) has introduced a new provision that requires, by a decision from the competent Minister, the preparation of schedules on the minimum limit of wages according to the nature of profession and trade, for responding to future requirements and coping with the modern trends for setting a minimum limit of wages for securing a reasonable standard of living for labourers and in such a manner that shall act as a motivation for the Kuwaiti labour force and encouragement to join work in the private

sector. The decision shall be issued after consultation with the Consultant Committee for Labour & Organization Affairs.

SECTION II

WORKING HOURS & WEEKLY OFF DAYS

This Section comprises Articles from (64) to (69), where Article (64) has fixed the weekly working hours by 48 hours, as a general principle, in such a manner that a labourer shall not be made to work for more than 8 hours a day. Here the provision of Article (33) of the Law No. (38) of 1964 is amended which was stipulated as "A labourer must not be made to work for more than 8 hours per day or 48 hours a week" where the opinion is different about the optional word "or" in terms of the extent of the possibility of increasing the number of the daily working hours to more than 8 hours when it is satisfied by the maximum limit of the working hours by 48 hours a week. So, for finalizing this debate, the views came to the conclusion that the old text

shall be replaced by the current text as provided in this law.

Accordingly, Article (64) puts it in a decisive way that the labourers' working hours shall be 48 hours per week and the daily working hours shall not exceed 8 hours except in the cases provided for in the law. This is in order to stick to the opinion which says that the labourer should be protected in every day of his working days, and therefore stipulates that the daily working hours should not be more than 8 hours save within the limits of the exceptions stipulated in the law.

Also, this Article has introduced a new provision which stipulates that the working hours during the holy month of Ramadan shall be 36 hours a week.

Moreover, the same article provides that the working hours of hard labour, health harmful labour and hazard labour or for hard conditions may be reduced by a decision from the Minister.

Article (65), after having acknowledged the provision of the second paragraph of Article (33) of the Law

No. (38) of 1964 which prohibits making a labourer work for more than five continuous hours per day without being followed a break period of not less than one hour and such break hours shall not be calculated within the working hours, but it exempted from this provision the banking, financial and investment sector where the working hours shall be eight continuous hours.

Thereafter, this Article has introduced a new provision necessitated by the practical requirements and allows, upon the approval of the Minister, labourers may be made to work without any break for technical or emergency reasons or in office works, provided that the total worked hours per day shall be, according to the provision of Article 64 herein, at least one hour less.

Article (66) sets forth the rules & regulations for overtime hours where it provides that a labourer may be made to work an additional period by a written order from the employer if that is necessary for preventing the occurrence of a dangerous accident or for the repair of any faults arising

thereof or for avoiding a certain loss or meeting such works more than the daily required work. Also, it fixed the overtime working hours per day, week and per year; and that the additional work periods shall be added by 25% of ordinary wage for the same period and the employer is bound to keep a special record for the overtime work.

Article (67) gives the labourer the right to one fully paid weekly rest day which shall be fixed by 24 continuous hours after every six worked days. However an employer, for the work requirements and necessity, may make a labourer to work during his weekly rest day if the work conditions so requires. In this case, the labourer shall receive at least 50% of his wage in addition to the original wage and he shall be compensated another day for his rest day.

Article (68) fixes the official holidays granted to a labourer with full pay as per the number stated therein and fixed the total due official holidays for the labourer by 13 days a year.

If the work circumstances require

keeping any labourer in work on any of the official holidays, he shall be paid a double wage, i.e. his ordinary salary multiplied into two along with an alternative compensation day. This double wage shall be taken as a basis for calculating the overtime hours necessitated by the work conditions in this day.

The due sick leaves in the light of the provision of Article 69 have become, on condition that the sickness shall be proved by a medical certificate, as follows:

- 15 days with full wage
- 10 days with three quarter wage
- 10 days with half wage
- 10 days with quarter wage
- 30 days without wage

The sickness that requires a sick leave shall be proven by certificate from the physician determined by the employer or the doctor in-charge in a government health center. In the event of any conflict regarding the eligibility to the sick leave or its term, then the medical doctor certificate shall prevail.

The last paragraph stipulates that regarding serious diseases which are

difficult to cure, they shall be exempted by a decision from the competent Minister which shall specify the type of such diseases.

SECTION III

PAID ANNUAL LEAVES

This Section consists of Articles from (70) to (79), where Article (70) has increased the labourer's right to the annual leave by making it thirty (30) days for every service year.

Also, a labourer shall be entitled to leave for the fractions of the year in proportional to the period spent in work, even if during the first year of service.

Official holidays and sick leave days falling within the leave shall not be counted in the annual leave.

Article (71) added that the labourer shall be entitled to be paid his due wage for the annual leave in advance before enjoying his leave in order to prepare his affairs.

Article (72) gives the employer the right to fix the date of annual leave, and may grant it partially upon secur-

ing the consent of the labourer after the expiry of the first fourteen days thereof. Also, it gives the labourer the right to accumulate his leaves provided that they shall not exceed the leave of two years. Also, he may enjoy the leave in one time upon the consent of the employer. Moreover, annual leaves may be accumulated by the mutual agreement of both parties for more than two years.

Article (73) provides for the labourer's right to receive a cash equivalent against his accumulated annual leave days upon the expiry of the contract, taking into consideration the provisions of Articles (71 , 71) herein.

Article (74) does not gives the labourer the right to waive his annual leave, with or without compensation for the lofty aims intended by the legislator when prescribed this leave, namely the labourer's comfort and reactivation of his working spirits. Therefore, this Article gives the employer the right to refund from the labourer any wage paid by him against the leave if it is proven that he is working during his leave with an-

other employer.

As encouragement for labourers to study and education, Article (75) has introduced a new provision stipulates that the employer may grant the labourer a paid leave for education for obtaining a higher qualification in the field of his work, provided that the labourer shall undertake to work for him a period equal to the education leave period in a maximum limit of five years. If the labourer violates this condition, he shall be obliged to reimburse the wages received by him during the leave period in proportion to the remaining period to be spent by the labourer in the work.

Also, Article (76) has introduced a new provision stipulates that the labourer who spent two continuous years in the service of his employer shall have the right to a paid leave of 21 days for performing Haj rituals, provided that he should not have previously performed the Haj.

Moreover, Article (77) introduced a new type of leaves when it stipulates that the labourer shall be entitled to a fully paid leave of three days upon

the death of a first or second grade relative.

A female Muslim labourer whose husband passes away shall be entitled to a fully paid leave of 4 (four) months & 10 (ten) days as from the date of death for the period of waiting (iddat), provided that she shall not practice any work with a third party for the entire leave period. The conditions for granting such leave shall be organized by a decision from the Minister.

Also, a non-Muslim female labourer whose husband passes away shall be entitled to a fully paid leave of 21 days.

Article (78) has also introduced another leave with full pay that the employer shall have the right to grant the labourer a fully paid leave for attending Labour Periodic Conferences & Social Gatherings. The Minister shall issue a decision on the conditions, rules & regulations organizing this leave.

Article (79) entitles the employer to grant the labourer, upon his request, a special leave without pay in addi-

tion to the other leaves referred to in this Section.

SECTION IV

OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH

This Section comprises Articles from (80) to (97), and it is divided into two branches:

First Branch: On Maintaining Rules of Occupational Safety & Health

This Branch consists of Articles from (80) to (88), where Articles from (80) to (83) explain the types of records and files which an employer should maintain for his labourers and shall consist of all the required entries of the necessary information about all types of the different leaves, work injuries, occupational diseases, occupational health & safety, service start date, service termination date, and all necessary data and records in the light of these articles, together with binding the employer to hang in a conspicuous place at the work center the bylaws of penalties, working hours system, weekly off days and

official holidays in addition to the provision of the necessary occupational health & safety means in such a way that protects labourers against the work hazards, and the labourer shall not be burdened with any expenses or deducting any amounts from his wage against the provision of protection means for him.

Article (84) requires the employer to explain to the labourer, before undertaking his work, the hazards which he may be exposed to and the necessary protection means he should take.

The Minister shall issue the necessary decisions on the instructions and precautionary warning sign boards to be fixed in conspicuous places in the work center, and the personal safety tools which the employer shall supply for the different activities.

Article (85) stipulates that the Minister, upon taking the opinion of the competent authorities, shall issue a decision specifying the types of activities which shall comply with the provision of the necessary equipment and tools for labourers' safety & occupational health, along with the appointment of the specialized techni-

cians or specialists for operating these equipments.

In the meantime when Article (86) requires the employer to take the necessary precautionary measures for protecting labourers, Article (87) requires the labourers, likewise, to use the necessary protection means, and to undertake to utilize carefully any protection means under their possession and to execute the relevant instructions issued in this respect.

The legislator, in order to enhance the protection of labourers, Article 88 obliges the employer to make the necessary insurance coverage over his labourers with insurance companies against work injuries and occupational diseases, together with taking into consideration the provisions of the Social Security Law.

SECOND BRANCH

WORK INJURIES & OCCUPATIONAL DISEASES

This Branch consists of Articles from (89) to (97). In this branch the legislator introduced a new provision which provides in Article (89) that

the following provisions related to work injuries and occupational diseases shall not be applicable to the insured persons who are subject to the insurance provisions for the work injury stipulated in the Social Security Law upon its application on them. In Article (90), it explains the actions which the employer – or the labourer if his condition permits - shall take upon the occurrence of the injury as well as the authorities to be informed thereof.

Article (91) stipulates that the employer shall bear the expenses of the injured labourer treatment against work injuries and occupational diseases with a governmental hospital or a private clinic to be specified by him, including the value of the medicine and transport expenses

The attending doctor shall specify in his report the treatment period, the percentage of disability resulting from the injury and to what extent the labourer is able to continue the performance of his work. All this shall be without prejudice to the provisions of the Law No. (1) of 1999 on health insurance. Also this Article

entitles each of the labourer and the employer may object to the medical report before the Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health. Article (92) binds every employer to provide the Ministry of Health with statistical statement about work injuries accidents and occupational diseases that took place at his firm on periodic basis.

Article (93) gives the labourer who suffers a work injury or occupational disease the right to receive his full wage for the entire treatment period fixed by the medical doctor. If the treatment period exceeds six months, he shall be entitled only to half the wage until his recovery or proven disability or death.

Article (94) stipulates that the injured labourer or his beneficiaries shall be entitled to receive compensation for work injuries or occupational diseases according to the schedule to be issued by a decision from the Minister, upon taking the opinion of the Minister of Health.

Article (95) refers to the cases in which the injured labourer shall be deprived of his right to the compen-

sation for the injury and the scope of this depriving.

Article 96 extends the prescribed protection to the labourer under the to the provisions of Articles (93, 94, 95) of this law if he suffers from a occupational disease or any relevant symptoms are developed on him even after leaving the service within one year.

Article (97) binds the previous employers for whom the labourer has worked, each in proportion to the period spent by the labourer in his service, to compensate the labourer or his beneficiaries for his injury as per the manner stipulated in this text, and gives the insurance company or the Public Institution for Social Security the right to claim, after compensating the labourer or his beneficiaries, for the compensation as provided for in paragraph (1) of this Article.

CHAPTER V

COLLECTIVE LABOUR RELATIONS

SECTION I

ORGANIZATIONS OF LABOUR- ERS & EMPLOYERS AND RIGHT OF TRADE UNIONS

This Chapter consists of Three Sections and Articles from (98) to (110), where Article (98) ensures the right of forming federations by employers and trade unions by labourers in conformity with the provisions of this law.

Also, this Article prescribes the principle of forming federations and trade unions for labourers and sectors with their different classes, the private, government & oil sectors in consistence with the principle of freedom of forming the associations and trade unions as prescribed in the Article 43 of the constitution, and also in compliance with the relevant international agreements, particularly the Agreement No. (87) of 1948 on the freedom of trade unions and securing the right of accession to trade unions.

Article (99), after confirming the right of forming trade unions and federations, it specifies the purpose for establishing such organizations

which is represented by looking after the interests of the members of the organization, improving their material and social conditions, and to represent them before third parties.

Article (100) does not put as a precondition the completion of a certain number of labourers or employers for the establishment of a trade union or federation, as the case may be. Rather, it gives this right in conformity with the declared principles in the constitution and the relevant international agreements. Also, this Article has explained the required procedures for forming trade unions or federations.

Article (101) provides for the basic information that should be included in the Articles of Association of the organization, the rights & obligations of its members and how to practice its activity.

Article (102) explains that the elected board of directors shall, within 15 days from the date of its election, deposit the organization incorporation documents with the Ministry. Also, it explains the manner of evidencing legal entity of the organization.

Article (103) stipulates that the labourers and employers, upon enjoying the rights provided for in this Chapter, shall observe all the applicable laws in the country and shall practice their activity within the limits of the objectives stated in the articles of association of the organization.

Article (104) obliges the competent Ministry to direct and guide labourers trade unions and employer's federations towards the proper application of the law and the manner of how to make entries in the financial books & records ... etc. and also stipulates the activities which trade unions are prohibited to practice.

Article (105) gives trade unions the right, upon the approval of employers and the competent authorities in the country, to open canteens & restaurants for serving the labourers within the limit of the establishment.

Article (106) confirms the trade unions' right to form federations to take care of their common objectives, and also, the right of the federations to form a general federation provided that there shall not be more than one

general federation for each of the labourers & employers.

Article (107) stipulates that the federations, the general federation and trade unions shall have the right to accede to Arab or international federations which they believe that their interests are related thereto, provided that they shall inform the Ministry of the accession date.

Article (108) has mentioned two methods for the dissolution of employers & labourers' organizations:

1. The voluntarily dissolution by a decision to be issued by the general assembly according to the organization's article of association.

2. The legal dissolution by virtue of a court judgment to be issued upon the request of the competent Ministry for the dissolution of the board of directors on the basis of the organization's violation to the provisions of the law or the articles of association.

Also, this article stipulates that the court judgment may be appealed within 30 days from the date of issue at the Court of Appeal.

The trade union's property after its dissolution shall be decided on accor-

ding to the decision of the general assembly, in case of the optional dissolution.

Article (109) has introduced a new provision that binds employers to provide labourers with all the decisions, rules & regulations related to their rights & obligations

Article (110) authorizes the employer to dedicate one or more members of the trade union or federation board of directors for following up the trade union affairs with the labor department or the competent authorities in the country.

SECTION II

COLLECTIVE EMPLOYMENT CONTRACT

This Section which consists of Articles from (111) to (122) is introduced for governing the collective or group employment contract which had not been particularly regulated before under any of the previous labour laws.

Article (111), defines the collective or group employment contract as the contract which regulates the work conditions and circumstances between one or more labourers trade

union or federation, on one hand, and one or more employers or whoever represents them from employer's federations, on the other hand.

Article (112) puts as a precondition that the collective employment contract should be prepared in writing and duly signed by both parties. The consent with regard to labourers' trade unions and employers' federations should be issued by the members of those organizations according to the provisions of the Articles of Association of the organization.

Article (113) puts it as an obligation that the collective employment contract should be a limited period contract provided that its term shall not be more than 3 years. If the two contract parties have continue to implement the same after the expiry of its term, then it should maintain its capacity as a limited period contract for one year period under the same conditions stated therein. All this shall be subject to that the contract itself contains special conditions that conflict with the prescribed provision stipulated in this text.

Article (114) provides that if either

party of the collective employment contract is not desirous to renew it after the expiry of its term, he shall inform the other party and the competent Ministry in writing at least three months from the contract expiry date.

If the contract parties are multiple, then its termination with regard to one party shall not result in its termination with regard to the other parties.

Article (115) sets forth an important guarantee represented by the nullity of any condition in this contract if it violates any provisions stipulated in the articles of this law except those conditions that comprise such rights or privileges in the law which are more beneficial to the labourers, as a minimum limit for their rights.

Also, this Article provides that any conditions or agreement signed before or after the enforcement of this law under which the labourer waives any right granted by this law shall be deemed null and void. Also, any reconciliation or quitclaim deed that comprises a reduction or release from a labourer's rights due to him under the employment contract during its

validity period or three months after its expiry shall be null and void whenever it violates the provisions of this law.

Although the collective employment contract, like an individual employment contract, is principally a mutual satisfaction contract, however, Article 116 puts as a precondition for its effectiveness that it shall be registered with the competent Ministry and a summary of which shall be published in the Official Gazette.

Further, the second paragraph of the same Article authorizes the competent Ministry to object to any conditions it deems as violating the law, and obliges the two parties to amend the contract within 15 days from the receipt of such objection, otherwise, the registration application will be deemed as if it did not take place.

Article (117) stipulates that this contract may be concluded, either at:

1. The firm's level;
2. The industry level; or
3. The national level.

Also, this Article provides that if the

contract is concluded at the level of the industry, then it should be signed by the federation of such industry's trade unions; and if it is concluded at the national level, it should be signed by the general federation of labourers. Moreover, it deems the concluded contract at the industry's level to be considered as an amendment to the contract signed at the firm's level; and the contract signed at the national level shall be deemed as amendment to any of the other two contracts, within the limits of the common provisions stipulated therein.

Article (118) has mentioned the body-corporates, natural persons and other classes which shall be subject to the provisions of the collective employment contract including, first, labourers' trade unions and federations that concluded the contract or joined it after its conclusion; second, employers or their federations that signed the contract or joined it after its conclusion; third, the trade unions organizing the federation that signed the contract or joined it after its conclusion; and fourth, employers who

joined the federation that signed the contract or joined it after its being concluded. Thus, the text will accommodate and contain the largest possible base of labourers and employers in the collective employment contract. Consequently, this will ensure the best factors of group labour relations stability along with the potential positive economic and social outcomes arising thereof.

Article (119) confirms that the labourers' withdrawal or dismissal from the trade union shall not affect their right to enjoy the conditions of this contract together with their compliance with the obligations stipulated therein, if such withdrawal or dismissal took place subsequent to the signing the contract or joining it by the trade union.

For the generalization of the benefits derived from the positive effects of the collective employment contract, Article (120) Those who have not entered into contracts from among the labourers' trade unions or federations, or employers or their federations, may join the collective employment contract after the

publication of its summary in the Official Gazette by the agreement of both parties requesting the accession without any need for taking the consent of the main contracting parties.

The accession shall be made by virtue of an application to be submitted

to the competent Ministry duly signed by both parties. The approval of the competent Ministry to the accession application shall be published in the Official Gazette.

Article (121), has established an important principle which stipulates that the collective or group employment contract signed by the firm's trade union shall be applicable to all labourers of the firm even if they are not members of such Trade Union, this shall be without prejudice to any other provision related to the most beneficial conditions to the labourer in an individual employment contract. On the other hand, as for the contract signed by a federation or trade union with a specific employer, it shall be effective only to the labourers of the relevant employer.

The provision of Article (122) adopts

the principle of proxy on behalf of the members when it established that the labourers & employers organizations which are a party of the collective employment contract may file all cases arising out of the breach of the contract conditions in favor of any member of such organization without need for a power of attorney to be issued by him for this purpose.

SECTION III

COLLECTIVE LABOUR DIS- PUTES

This Section includes Articles from (123) to (132) which aim at maintaining the stability of labour relations especially when the dispute involves large numbers of labourers, due to the work or its conditions, against one or more employers.

Article (123) defines the collective or group labour conflicts as those disputes arising between one or more employers and all his labourers or some of them because of labour or work conditions. Thus, this text has widened the collective dispute concept so as to be deemed as such if it

arises because of the work and is not restricted only to just the conditions, as in Article (88) of the Law No. (38)

of 1964 where the disputes were deemed as individual even if they are filed by all the labourers or part of them if the labour relation still exists so long as the cause of the dispute or conflict is related to a certain provision in the law or the contract.

Therefore, the legislator is quite keen that the dispute shall bear the collective description even if the cause of the dispute is referred to the labour itself and not related only to its conditions, as per the manner explained hereinabove. This is in order to achieve a stable environment in labour relations whether at the firm, industry or level or the similar activity or at the national level, by solving this dispute and removing its causes within a short time period. Also, this will reduce the resort to the courts and intends to minimize the number of court judgments looked into before courts.

Article (124) specifies the first actions to be taken by the dispute parties for solving the collective con-

flicts, where both the dispute parties shall resort to direct negotiation between the employer or his representative and the labourers or their representatives. Also, this Article authorizes the competent Ministry shall have the right to delegate its representative to attend these negotiations in the capacity of supervisor and be acquainted of the dispute beginning and aspects.

The second paragraph of this Article stipulates that in case that the reached a mutual agreement among them, then such agreement should be enrolled with the competent Ministry within 15 days according to the rules & regulations in respect of which a decision shall be issued by the Minister.

If the dispute parties failed to reach a solution as mentioned above, Article (125) provides that either party to the dispute may submit an application to the competent Ministry for the amicable settlement of such dispute through the Collective Labour Disputes Committee regarding of which a decision shall be issued by the Minister. The application should be

signed by the employer or his authorized representative or by the majority of the dispute labourers or by whom ever they authorize to represent them.

Article (126) stipulates for the formation of a reconciliation committee and that this disputes reconciliation committee shall be formed from two representatives to be selected by the employer trade union or the disputing labourers, two representatives to be selected by the employer (s) who are a party of the dispute, and the Chairman of the Committee and representatives of the competent Ministry to be appointed by the competent Minister by a decision in which he shall also specify the number of the dispute parties representatives.

The committee may seek the opinion of whoever deems useful for the performance of its task. In all the previous stages, the competent Ministry may demand such information it deems necessary for settling the dispute.

Article (127) fixes the rules and procedures which the reconciliation committee shall follow until the stage for signing a final amicable settle-

ment which shall be deemed as a final and binding agreement to both parties. However, if the reconciliation committee is not able to settle the dispute within the prescribed period, then it shall refer the dispute or refer the un-agreed upon points thereof, within one week from the date of the last meeting of the committee, to the arbitration board duly accompanied with all the documents.

Article (128) provides for the formation of the arbitration board of collective labor disputes which shall be formed of a circuit of the court of appeals, to be annually appointed by the general assembly of this court, a head of prosecution to be delegated by the Public Prosecutor, a representative for the competent Ministry to be appointed by its Minister. The parties of the dispute or their legal representatives shall appear before the arbitration board.

For ensuring a better speed for settling the collective disputes, Article (129) obliges the arbitration board to look into the dispute in a period not later than twenty (20) days from the date of arrival of its papers to the

Clerical Department; and either party to the dispute should be notified of the session date at least one week prior to its holding; and the dispute shall be decided on within a period not exceeding three months from the date of the first session for looking into the dispute.

Article (130) provides that the arbitration board shall have all the power and authorities of the court of appeal according to the provisions of the judiciary organizing law and the Civil & Commercial Procedures Code. The arbitration shall issue justified and causative decisions which shall be the same as those decisions issued by the court of appeal.

Article (131) has introduced a new principle that the competent Ministry may, in the event of collective dispute and if the necessity so requires, interfere without request by one of the dispute parties to settle the dispute amicably. Also, it may refer the dispute to the reconciliation committee or arbitration board as it deems appropriate. Also, this Article binds both the parties to this dispute, in this case, shall submit all the documents

required by the competent Ministry, and they shall appear, if so summoned, before the board.

Article 132 prohibits the parties of the dispute to stop the work, totally or partially, during the direct negotiation proceedings or before the reconciliation committee or the arbitration board due to the interference of the competent Ministry in the disputes according to the provisions of the Article (131).

It goes without saying that the provisions of this Section govern only the continuous labour relations between the parties of the dispute (the employer and labourers), otherwise, the dispute will be deemed as personal whatever the parties involved therein.

CHAPTER VI

LABOUR INSPECTION & PENALTIES

SECTION I

LABOUR INSPECTION

Article (133) grants the authority of legal and judicial capacity to the competent employees to be identified by the Minister by a decision to oversight and control the implementation of this law and its executive rules, regulations & decisions, provided that those employees shall perform their duties with due honesty, impartiality and persistence and they shall undertake not to disclose the secrets of employers which they may have access to by virtue of their work. Also, they shall perform the necessary legal oath before the Minister: Article (134) specifies the powers and authorities of those employees and they shall have the right to enter work places during the firm's official working hours, and to have access to all books & records, and to request such data & information related to labour force affairs, Also, they shall have the right in this connection to check and take samples of the circulated materials for analysis purpose; and they shall further be entitled to enter such places allocated by employers for labour services purposes, and they may seek the assistance of

the public force for the execution of the functions of their tasks.

Article (135) gives the official competent employees of the ministry the right to take the necessary actions, in coordination with the other competent authorities, to issue a decision on the lockout of the business concern, totally or partially, or to stop the use of a certain machine(s) till the rectification of such contravention.

Article 136 gives the official employees the authority to issue notices on the committed contravention by the labourers working without a specific work center.

SECTION II PENALTIES

This Section comprises Articles from (137) to (142) in which we notice in general that the legislator tends towards hardening the punishments against the violators to such an extent which is harder than what was prescribed in the Law No. (38) of 1964 after it became proven that those penalties were not enough to prevent the violators to commit such contraventions.

Accordingly, Article (137) provides for the punishment and penalty of not more than KD 500/- applicable on whoever violates the provisions of Articles (8, 35) herein; and in case of repeating the same act, the penalty shall be doubled.

Article (138) has introduced the punishment by imprisonment for not more than three years and a fine not more than KD 1,000/- or with both penalties to be applicable on whoever violates the provision of paragraph (3) of Article (10) of this law.

Article (139) provides for the penal punishment against the employer who will be in breach of the provisions of Article (57) herein.

Also, the legislator, due to its belief on the controlling role carried out by the Ministry on the firms so as to make sure to what extent they observe the rules, regulations and measures of occupational health & safety as well as the Ministerial Decisions issued for the implementation of the same, it has stipulated in Article (140) a penalty against whoever fails to enable the competent employees specified by the Minister to perform

their duties provided for in Articles (133, 134) herein, shall be punished by a fine not to exceed KD 1,000/-, so as to confirm this principle.

Article (141) explains the method of notification about the contravention in order to remove the causes of violation and the prescribed punishment thereof. Also, it prescribed a penalty on whoever violates the remaining provisions of this law and the executive decisions thereto.

In order to reactivate the Ministry controlling role, Article (142) stipulates that whoever violates the writ of suspension or closure issued according to the provisions of Article 135 herein without remedying the contraventions notified to him by the competent employees, shall be punished by imprisonment for a period not exceeding six month and a fine not more than KD 1000/-, or with one of the two penalties.

CHAPTER VII

CONCLUDING PROVISIONS

This Chapter comprises Articles

from (143) to (150), where Article (143) stipulates that a Consultant Committee for Labour Affairs shall be formed by a decision by the Minister consisting of representatives of the Ministry, Labour force Restructuring & State Executive Body Program, Employers & Labourers organizations and whoever the Minister deems appropriate, whose task is to give opinion on the issues presented to it by the Minister. This decision shall also issue the necessary procedures for inviting the committee for meeting, work therein and how to issue its recommendations.

The legislator, in order to strengthen the protection of labourers and to ensure that they receive their labour rights, he brought the provision of Article (442) of the Civil Code, along with all the warranties provided for therein to the cases and lawsuits filed by the labourers. This is contrary to what was applicable in the light of Article (96) of the Law No. 38 of 1964, where Article (144) of this law stipulates that the actions filed by the labourers under the provisions of this law, after the lapse of one year from

the employment contract expiry date shall not be heard.

Upon denial, the provision of paragraph (2) of Article (442) of the Civil Code shall be applicable, where the employer who sticks to not hearing the lawsuit must give oath that he has actually settled the debt to the labourer. If he is a heir or legal representative of the debtor or for his heirs, he shall perform the oath that he has no knowledge of such debt or he knows that it has been settled. This oath shall be taken by the court spontaneously without being demanded to do so.

Finally, the same Article provides in its last paragraph that the actions filed by labourers or their beneficiaries shall be exempted from the judicial fees. However, the court - upon rejecting such actions - may bind the party who files the case to pay all or part of the expenses. Labour cases shall be looked into forthwith on prompt summary basis.

Article (145) of the law has introduced a new provision which stipulates that the rights of labourers prescribed according to the provisions of

this law shall have preference & priority over all employers' money, such as movables & real estates, except private residential dwellings. These amounts shall be collected after the legal expenses, the due amounts for the public treasury, and document keeping and repair costs.

Article (146) puts it as a pre-requisite that a case should be preceded by an application to be filed by the labourer or his beneficiaries to the competent labour department which shall summon the dispute parties or their representatives to appear. If the department could not reach an amicable settlement, it shall refer the case, within one month from the case submission date, to the Court of First Instance to decide on it. The referral shall be made by a memorandum comprising a summary of the dispute, pleadings of both parties and comments of the department.

According to the Article (147), the Clerical Department at the Court of First Instance shall, within 3 days from the receipt of the application,

schedule a session for looking into the case which shall be notified to both parties of the dispute.

Article (148) stipulates that the Minister shall issue the necessary rules, regulations & decisions for implementing this law within six months from the date of publishing this law in the Official Gazette, in consultation with employers and labours.

Article (149), after it has provided for the cancellation of the Law No. (38) of 1964 and the amending laws thereto, this Article adds that the labourers shall maintain all the rights arising thereof before its cancellation; and all the implementing decisions thereof shall remain applicable in such a manner which is not contradictory to the provisions of this law until the issue of the executive rules, regulations, decisions and bylaws for this law.

Finally, Article (150) requires the Prime Minister and Ministers, each within his jurisdiction, to implement this law which shall be operative as from the date of its publication in the Official Gazette.

من القانون رقم (38) لسنة 1964 ، حيث نصت المادة (144) من القانون على أن لاتسمع 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 يتمسك بعدم سماع الدعوى أن يحلف اليمين بأنه أدى الدين للعامل فعلاً فإن كان وارثاً للمدين أو نائباً قانونياً عنه أو عن ورثته حلف اليمين بأنه لايعلم وجود الدين أو بأنه يعلم بوفائه 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 الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . . . ومن الطبيعي أن نظر الدعوى 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 المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح .

وأوجبت المادة (146) أن يسبق إقامة الدعوى 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 وملاحظات الإدارة .

وتلتزم إدارة كتاب المحكمة وفقاً لنص المادة (147) بتحديد جلسة لنظر الدعوى خلال ثلاثة أيام من تسلمها للأوراق وتعلن بها طرفي النزاع . ونصت المادة (148) على أن يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة 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 لايتعارض مع أحكام هذا القانون حتى صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه .

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 .



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 .

وإمعاناً 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 (144) 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 يتمسك بعدم سماع الدعاوى أن يحلف اليمين وإمعاناً 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)

واستحدثت المادة (138) عقوبة الحبس التي لا تتجاوز ثلاث 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 .

وإيماناً من المشرع بالدور الرقابي الذي تقوم به الوزارة على المنشآت 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 تتجاوز ألف دينار وتأكيداً لذات المبدأ .

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

كما قررت عقوبة على كل مخالفة 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 تتجاوز ألف دينار وبالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

مهن أصحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم .

وحددت المادة (134) صلاحيات أولئك الموظفين في سبيل أداء العمل المناط بهم بما يشمل حق دخول أماكن العمل وطلب البيانات والسجلات وكذلك دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب الأعمال لأغراض الخدمات العمالية مع حق الاستعانة بالقوة العامة في سبيل أداء العمل .

وأعطت المادة (135) لموظفي الوزارة المختصين الحق في أن يتخذوا الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المختصة الأخرى في حالات معينة لغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة .

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

الفصل الثاني : في العقوبات

وقد تضمن هذا الفصل المواد من (137) إلى (142) والملاحظ 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 خمسمائة دينار لكل من يخالف أحكام المادتين (8 ، 35) وتتضاعف العقوبة في حالة العود .

وقد استحدثت المادة (131) 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 دعوتهم لذلك .

وقد حظرت المادة (132) على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو إذا تدخلت الوزارة المختصة في المنازعات طبقاً لأحكام المادة (131) 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 العلاقات العمل المستمرة بين طرفي النزاع (صاحب العمل والعمال) وإلا اعتبرت المنازعة فردية مهما تعددت أطرافها .

الباب السادس في تفتيش العمل والعقوبات الفصل الأول :

في تفتيش العمل

منحت المادة (133) صفة الضبطية القضائية للموظفين الذين يحددهم الوزير بقراو يصدره والذين يختصون بمراقبة تنفيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذة له ، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية ، وألزمهم النص بأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشاء أسرار

لِلوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها في جلسة أو جلسات المفاوضات كمراتب لتتعرف على أوجه النزاع من بدايته .

ونصت الفقرة الثانية على أنه في حالة وصول طرفي 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 .

فإذا أخفق طرفا النزاع في التوصل إلى اتفاق على النحو السالف بيانه فقد نصت المادة (125) على أن يقوم أي طرف منهما بالتقدم بطلب للوزارة المختصة لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية وأوجب أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو من يفوضونه في تمثيلهم . وعينت المادة (126) في تشكيل لجنة التوفيق وبيان أعضائها وأجازت لها أن تستعين بمن تراه في أداء مهمتها وأحالت 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 يتعين على اللجنة الالتزام بها حتى مرحلة عقد اتفاق التسوية الودية باعتباره اتفاقاً نهائياً وملزماً للطرفين . فإذا أخفقت لجنة التوفيق في

تسوية المنازعة 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 تعيينها الجمعية العمومية لمحكمة الاستئناف سنوياً ورئيس نيابة يتدبه النائب العام وممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً .

ولضمان سرعة أفضل في المنازعات الجماعية فقد أوجبت المادة (129) على هيئة التحكيم أن تنظر النزاع في ميعاد لا يجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقه إلى إدارة الكتاب وأن يعلن كل من طرفي 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 (130) على أن لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة ، وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف .

أي عقد عمل جماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية ويكفي 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 تقديمه للوزارة المختصة ولا يكون العقد نافذاً بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة المختصة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية .

وأرست 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 يحمل فائدة أكثر للعمال 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

شاملاً 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 المنازعة 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 ولا زالت علاقة العمل قائمة طالما كان سبب الخلاف أو النزاع متعلقاً بنص في القانون أو العقد لذلك فقد حرص المشرع على أن تحوز المنازعة وصف الجماعية ولو كان سبب النزاع راجعاً إلى العمل نفسه وليس فقط بشروطه 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 الالتجاء 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 يتعين على طرفي النزاع التفاوض المباشر بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم وأجازت

مستوى الصناعة تعديلاً للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلاً لأي من العقدين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة .

وعددت المادة (118) الأشخاص الاعتبارية والطبيعية والفئات التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أولاً نقابات أو اتحادات العمال التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، وثانياً أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه ، وثالثاً النقابات المنضمة للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضمت إليه 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 الأعمال لأحكام عقد العمل الجماعي ومن ثم يكون ذلك من أفضل عوامل استقرار علاقات العمل مع ما سيجري على ذلك من آثار اقتصادية واجتماعية .

وأكدت 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 .

وتعميماً للاستفادة من الآثار الإيجابية لعقد العمل الجماعي فقد أجازت المادة (120) لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم أن ينضموا إلى

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 يمنحها القانون ، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

ورغم أن عقد العمل الجماعي - شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي - من العقود الرضائية أصلاً إلا أن المادة (116) اشترطت لنفاده 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 تطلبه 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 المنشأة .

2 - على مستوى الصناعة .

3 - على المستوى الوطني .

وأوجبت أن يبرمه اتحاد نقابات الصناعة إذا كان مبرماً على مستوى الصناعة وأن يبرمه الاتحاد العام للعمال إذا كان على المستوى الوطني . كما اعتبرت العقد المبرم على

منظمات أصحاب الأعمال والعمال :

1 - الحل الاختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية وفقاً لنظامها 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 ثلاثين يوماً من تاريخ صدور الحكم لدى محكمة الاستئناف ، ويتحدد مصير الأموال الناشئة عن اجراءات التصفية على ضوء ما تقرره الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري .

وقد استحدثت المادة (109) نصاً يقضي بإلزام 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 لمتابعة شئون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة .

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

وقد استحدثت 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 .

واشترطت المادة (112) أن يكون ذلك العقد مكتوباً وأن يكون محلاً لموافقة طرفيه ، وتصدر الموافقة بالنسبة للمنظمات النقابية واتحاد 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 ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات ، فإذا انقضت تلك المدة واستمر طرفا العقد في تنفيذه فإنه يحتفظ بصفته كعقد محدد المدة بسنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه وكل ذلك مرهون ألا 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 مدته 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 للآخرين .

ووضعت المادة (115) ضمانة هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد إذا كان مخالفاً لأي حكم من أحكام مواد هذا القانون ولايستثنى من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقاً أو ميزات للعمال أفضل من تلك التي

انتخابه ، كما بينت كيفية ثبوت الشخصية الاعتبارية للمنظمة .

ونصت المادة (103) على ضرورة التزام العمال وأصحاب الأعمال ، عند تمتعهم بالحقوق المنصوص عليها في هذا الباب ، بعدم مخالفة 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 النقابات الاشتغال بها .

ونصت المادة (105) على أحقية النقابات في فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة . وأكدت المادة (106) حق النقابات في تكوين اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وحق الاتحادات في تكوين اتحاد عام على ألا 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 أية منظمة عربية أو دولية شريطة إخطار الوزارة المختصة بذلك .

وأوردت المادة (108) صـورتين لحل

لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال وفقاً لأحكام هذا القانون .

ولقد قررت المادة مبدأ تكوين الاتحادات والنقابات للعاملين والقطاعات بشرائحها المختلفة الحكومية منها والأهلية والنفطية ، وذلك انسجماً مع ما قرره الدستور في المادة (43) من مبدأ حرية تكوين الجمعيات والنقابات وكذلك انسجماً 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 النقابات 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) توافر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال بغرض تكوين النقابة أو الاتحاد حسب الأحوال ، وإنما أطلقت هذا الحق انسجماً مع المبادئ المعلنة بالدستور والاتفاقيات الدولية ، كما بينت المادة المذكورة إجراءات تكوين النقابة أو الاتحاد .

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

كما بينت المادة (102) المستندات التي يتعين على مجلس الإدارة المنتخب أن يودعها لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ

الفرع استحدثت المشرع نصاً جديداً حيث قضى في المادة (89) على أن الأحكام التالية والمتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة لا تسري على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن إصابة العمل المقننة 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 يقضي به قانون التأمين الصحي رقم (1) 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 تجاوزت تلك الفترة ستة أشهر ، فحينئذ يصرف للعامل نصف أجره الشهري وذلك

إلى حين شفائه أو ثبوت عاهته أو وفاته . كما أحالت 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 بنسبة 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 .

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول :

في منظمات العمال

وأصحاب الأعمال والحق النقابي

يضم هذا الباب المواد من (98) إلى (110) فقد كفلت المادة (98) حق تكوين الاتحادات

مكان ظاهر فضلاً عن توفير وسائل السلامة والصحة المهنية بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل دون تحميل العامل أية نفقات عن ذلك أو اقتطاع أي جزء من أجره مقابل توفيرها .

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

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

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

وإمعانا 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

أيام 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 مدفوعة الأجر .

واستحدثت المادة (78) إجازة أخرى بأجر كامل حيث أجازت منح العامل إجازة مدفوعة 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) ويتقسم 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 بيانات عن الإجازات بأنواعها المختلفة وإصابات العمل وأمراض المهنة والسلامة والصحة المهنية وبدايات ونهايات الخدمة وكل ما يلزم من بيانات وسجلات على ضوء هذه المواد ، مع إلزام صاحب العمل بتعليق لوائح الجزاءات والدوام والراحات الأسبوعية والإجازات الرسمية في

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 ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة .

ونصت على ألا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية أو أيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها .

وأضافت المادة (71) بأن يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها لتدبير أموره بأجره عنها حسبما يراه .

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

ونصت المادة (73) على أحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازاته المتجمعة 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 الإنسانية التي قصدها المشرع من تقرير هذه الإجازة وهي راحة العامل وتجديد 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 يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة الدراسة ويحد أقصى قدره خمس سنوات وفي حالة إخلال العامل بذلك يلتزم برد جميع الأجر التي صرفت له أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

كما استحدثت المادة (75) إجازة الحج للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين 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 يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة

يقل مجموع ساعات العمل اليومية بساعة على الأقل عما هو منصوص عليه في المادة (64) .

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

واعطت المادة (67) للعمال الحق في راحة اسبوعية مدفوعة الأجر تحدّد 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 يخل بحساب حق العامل بما فيها أجره اليومي واجازاته ، حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية ، 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 يوماً خلال السنة الواحدة .

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أي يوم من هذه الأيام استحق أجراً مضاعفاً عنه أي أجره العادي مضروباً في (2) مع تعويضه بيوم بديل .

ويكون 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 يوماً بأجر كامل .
- عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر .
- عشرة أيام بنصف الأجر .
- عشرة أيام بربع الأجر .
- ثلاثين يوماً 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 .

احتسب المتوسط على نسبة ما امضاه منها في الخدمة مع عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال العمل لأي سبب .

واستحدثت المادة (63) حكما جديدا يوجب بقرار من الوزير المختص وضع جداول بالحد الأدنى للأجور طبقا لطبيعة المهن والصناعات وذلك استجابة لمتطلبات المستقبل وتمشيا مع الاتجاهات الحديثة في وضع حد أدنى للأجور لضمان مستوى معيشي معقول للعمال وبما يكون دافعا للقوى العاملة الكويتية ومشجعا لها على النزول الى ميدان العمل في القطاع الأهلي ، ويصدر القرار بالتشاور مع اللجنة الاستشارية لشئون العمل والمنظمات المختصة .

الفصل الثاني

في ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ويضم هذا الفصل المواد من (64) الى (69) حيث حددت المادة (64) ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام وبحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم ، وقد رؤي تعديل نص المادة (33) في القانون رقم 38 لسنة 1964 بما كان ينص عليه من أنه «لايجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الاسبوع» حيث اختلف الرأي حول كلمة «أو» التخيرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات اكتفاء بالحد الأقصى لساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وحسما لهذا الجدل

رؤي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون حيث قطعت المادة (64) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا ولايجوز أن تزيد على ثماني ساعات يوميا إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون وذلك تغليبا للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون .

واستحدثت النص حكما جديدا يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة اسبوعيا .

وأجاز النص ذاته انقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو بسبب الظروف القاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير .

وبعد أن أقرت المادة (65) حكم الفقرة الثانية من المادة (33) من القانون رقم 38 لسنة 1964 بعدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية يوميا دون ان يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل استثنت من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة ثم جاءت بحكم جديد اقتضته الضرورات العملية حيث أجازت بعد موافقة الوزير المختص تشغيل العمال دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن

من صافي الأرباح حيث قضت المادة المذكورة في عجزها أنه إذا لم تحقق المنشأة التي يشتغل بها العامل أرباحاً أو كانت الأرباح ضئيلة بحيث لا تناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به فعندها يتقرر أجر العامل بأجر المثل وذلك مع مراعاة عرف المهنة ومقتضيات العدالة .

وحرصت المادة (56) على النص على أن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وبالعملة المتداولة ووضعت حداً لتأدية الأجور للعمال بأن تؤدي الأجور للعمال المعيّنين 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 .

وألّزت المادة (57) صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لديه وفق أحكام هذا القانون وقانون العاملين في القطاع النفطي رقم 28 لسنة 1969 بدفع مستحقاتهم في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار الوزارة بالكشوف الدالة على ذلك .

وتحاشياً للإضرار بالعمال لم تجز المادة (58) نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة أخرى غير 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 ودون تحميل 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 النفقة أو المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وتمشيا مع أحكام القانون المدني فعند التزامه يقدم دين النفقة على الديون الأخرى .

وإمعانا من المشرع في حماية العمال نصت المادة (60) على أنه لا يجوز الزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

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

وحرصت المادة (62) على تأكيد المبدأ المعمول به في القانون رقم 38 لسنة 1964 وهو أن يراعى في احتساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه وإذا كان العامل ممن 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 الاثني عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة

الباب 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 لوائح صاحب العمل ولا ينصرف مفهوم الأجر الى ما قد يؤديه صاحب العمل الى العامل طواعية من مكافآت ومنح وكذلك لا ينصرف مفهوم الأجر الى المبالغ أو المزايا الأخرى التي يحصل عليها العامل لمواجهة النفقات الفعلية أو المصروفات 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 يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعمال بالمناطق النائية فإن هذه الطائفة الأخيرة من المزايا لا تعد أجرا ولا تأخذ حكمه ، كما يشمل الأجر العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 أو أي مزايا مالية أخرى تمنحها الدولة للعامل بصفة دورية .

وأضافت المادة حكما جديدا يعالج موضوع تحديد الأجر عندما يأخذ شكل حصة

سنة ونصف ، وأما بالنسبة للفتة الثانية فقد حددتها بواقع اجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى تزداد الى أجر 15 يوما اعتبارا من سنة الخدمة السادسة وبحيث 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 والزمتم صاحب العمل بدفع الفرق بين المبالغ التي تحملها لاشتراك العامل في التأمينات والمستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة .

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

ثم بينت 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 ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات ، فإذا أتم السنوات الخمس دون أن يكمل العشر استحقق ثلثها 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 بيانا بمدة عمله أو خبرته وحظرت على اصحاب الاعمال تحريرها على نحو قد يتضمن اساءة أدبية اليه أو عائقا أمام فرص العمل الأخرى مع التزام صاحب العمل برد المستندات أو الأدوات أو الشهادات التي أودعها العامل لديه عند بدء عمله أو أثناءه .

تشغل به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل .

وبينت 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 الى العامل كوفاته او ثبوت عجزه عن القيام بالعمل أو استنفاد اجازاته المرضية ، بينت 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 بصور 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 للعمال أن يستمروا بالعمل لدى من انتقلت إليه المنشأة مع الزام الأخير بما رتبته عقد العمل المبرم مع السلف من آثار .

وبينت المادة (51) مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعاملين بأجر شهري وللنفقات الأخرى فقررت بالنسبة للنفقة 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

وقد حظرت المادة (45) على صاحب العمل استخدام حق الانهاء المخول له بمقتضى المادة (44) سائلة الذكر أثناء تمتع العامل أو العاملة بأي من الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون حماية للعامل من أن يفاجأ خلال تمتعه بأي من هذه الاجازات بإنهاء عقد عمله .

كما حظرت المادة (46) إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ما لم يستند الى 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 العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الاعتقاد والتقاضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الانتماء العرقي أو العائلي .

وبينت المادة (47) قواعد التعويض التي يلتزم بها طرفا العقد المحدد المدة الذي ينهي أحدهما قبل حلول موعد انتهائه 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 . . . الخ وكافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه وقررت ذات المادة مبدأ المقاصة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما

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 انتهى التحقيق الى انعدام مسؤوليته . 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 للخصومات الموقعة على العمال استحدثت حكم توزيع حصيلة الجزاءات الموجودة بالصندوق على جميع العمال الموجودين في المنشأة بالتساوي في حالة تصفيتها لأي سبب من الأسباب وأحالت الى القرار الذي يصدر من الوزير المختص بالضوابط المنظمة لهذا الصندوق وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

يضم هذا الفصل المواد من (41) الى (55) ، ففي المادة (41) بين المشرع الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل جزائيا 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 بينت هذه المادة الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية خدمته عند فصله ،

وأجازت للعامل المفصول حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية فإذا ثبت تعسف صاحب العمل في فصله استحق مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء فصله وألزم صاحب العمل في جميع الأحوال ابلاغ الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الأخيرة ابلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

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

وتضمنت المادة (43) احكاما جديدة تنظم استحقاقات العامل في حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي بسبب اتهام صاحب العمل له فقررت اعتباره موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي . . . فإذا صدر الحكم ببراءته التزم صاحب العمل بصرف أجره عن مدة وقفه مع تعويضه تعويضا عادلا تقدره المحكمة .

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

واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله .

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

وقررت المادة (31) أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدد مماثلة وبالشروط الواردة فيه وذلك ما لم يتفق الطرفان على تجديده بشروط أخرى .

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

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل

والجزاء التأديبية

حيث نصت المادة (32) على أن تحدد فترة التجربة في عقد العمل واشترطت ألا تزيد على مائة يوم - والمقصود بالمائة يوم مائة يوم عمل - وكشأن النص في القانون رقم 38 لسنة 1964 لم تجز وضع العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل الواحد أكثر من مرة وأوضحت ما كان غامضا في القانون المذكور بأن أجازت لطرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة على أنه إذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة

عمله طبقا لأحكام هذا القانون .

وجاءت المادة (33) مشابهة لحكم القانون رقم 38 لسنة 1964 من حيث ضرورة المساواة بين العمال إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله وكان ذلك في ظروف عمل واحدة إذ يتعين المساواة بين عمال الطرفين ويكون كل منهما متضامنا 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 وحرصت على النص على أن يكون ذلك بدون مقابل وأن يمنح العامل بدل سكن مناسب في حالة عدم توفير السكن ويحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن الملائم والأنشطة والمعايير التي يلتزم بها أصحاب الأعمال بتوفير هذا السكن .

وبينت المواد (35-40) قواعد التأديب الواجب على صاحب العمل التقيد بها قبل توقيع أي جزاء على عامله والضمانات اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات قبل تطبيق أحكامها من الوزارة المختصة التي لها الحق في إجراء أية تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل أو ظروفه ومبدأ عدم تجاوز الخصم الموقع على أجر

العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحاً فيما عدا
العاملات في دور العلاج أو المؤسسات
الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير على أن
تلتزم جهة العمل بتوفير متطلبات الأمن لهن
مع توفير وسائل الانتقال من وإلى جهة
العمل .

وحظرت المادة (23) تشغيل المرأة في
الأعمال الخطرة 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 الشؤون الاجتماعية والعمل .

وأما المادة (24) فقد نصت على استحقاق
العاملة بسبب الوضع اجازة مدفوعة الأجر
مدتها سبعة 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 إجازتها أو مرضها
الثابت بشهادة طبية أثناء الحمل أو الوضع .

وفي المادة (25) أوجب المشرع منح المرأة
العاملة ساعتين لارضاع 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 لنفس

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) أهلية العامل في
إبرام عقد العمل بأن يكون قد بلغ سنه 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 طرفي العقد وتودع النسخة الثالثة لدى
جهة الإدارة) . . . وإذا لم يكن العقد ثابتاً
بالكتابة جاز للعامل إثبات حقه بكافة طرق
الإثبات .

وحرصت 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 والنشرات

التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من* المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

ويضم المواد من (19) إلى (21) حيث حظرت المادة (19) تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية وتولت المادة (20) في ثنائياها تعريف الأحداث بأنهم من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة واجازت تشغيلهم بإذن من الوزارة المختصة بشرطين أولهما أن يكون العمل في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يحددها قرار الوزير المختص والثاني أن يتم توقيع الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل ثم في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر .

وعنيت المادة (21) 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 اضافية أو في أيام الراحة الاسبوعية 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 (22) الى (26) حيث حظرت المادة (22) تشغيل النساء من

العمل المختصة للتصديق عليها . وقد حظرت هذه المادة تحديد المكافأة على أساس الانتاج أو القطعة إبرازا للطبيعة التعليمية لعقد التلمذة المهنية عن التشغيل العادي .

وأجازت المادة (14) لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة بسبب إخلال التلميذ المهني في الوفاء بالتزاماته أو لعدم استعداده للتعليم ، كما أجازت للتلميذ المهني انهاء العقد وحددت مدة إنذار مقدارها سبعة أيام يتعين على طرفي العقد الالتزام بها .

ويعد أن عرفت المادة (15) المقصود بالتدريب المهني وعلى نحو ما جاء بعباراتها الواضحة احالت المادة (16) الى قرار يصدر من الوزير المختص يبين فيه الشروط والاوزاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني إلى آخر ما جاء بهذا النص كما أجازت 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 (17) على هذه المنشآت أن تؤدي الى العامل أجره كاملاً عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

وألزمت المادة (18) كلا من التلميذ المهني والعامل المتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب ويحد أقصى خمس سنوات . ورتبت على الاخلال بذلك أحقية صاحب العمل في استرداد المصروفات

الشئون 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 .

وحددت المادة (10) اجراءات وقواعد تشغيل غير الكويتيين على نحو يحكم رقابة الوزارة المختصة على سوق العمل وتوجيهه الى نحو يتفق مع ما تهدف اليه الدولة من إحلال القوى العاملة الكويتية بالتدرج محل القوى العاملة الوافدة وفي هذا الاتجاه نصت تلك المادة على أنه لا يجوز لأى صاحب عمل أن يستقدم عمالا من الخارج أو أن يستخدم عمالا من داخل البلاد ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، وحظرت على أصحاب الأعمال استخدام عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصلين على إذن عمل من إدارة العمل المختصة للعمل لديه ، وذلك علاجا لمشكلة استقدام عمالة أجنبية زائدة على الحاجة من ناحية وتنظيما لسوق العمل من ناحية أخرى بأن يعمل كل عامل أجنبي لدى صاحب العمل الذي استقدمه ، وقررت أن يتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل الى بلده ، 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 إنقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتكفل الأخير ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الأصلي ، بمصاريف عودة العامل الى بلده .

ونصت المادة (11) على أن يحظر على الوزارة أن تمارس أي تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل ، وأجازت للوزارة - لأسباب تقدرها - أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة ، على أنه لايجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال دون غيرهم خلال هذه المدة .

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

ويشمل هذا الفصل المواد من (12) وحتى (18) وفيه استحدث القانون عقد التلمذة المهنية - وذلك لإثابة الفرصة لخلق المناخ المناسب لتنمية القوى البشرية الوطنية اللازمة لحمل أعباء المستقبل خاصة وقد أتيحت لها فرص التدريب والتعليم .

وقد عنت المادة (12) بتعريف التلميذ المهني ، كما عمدت بالنص صراحة على خضوع عقد التلمذة المهنية للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون .

وأوجبت المادة (13) أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بإدارة

عليه في هذا القانون ، فإنه يتعين العمل بها ومعاملة العمال على أساسها .

بمعنى آخر فإنه لما كانت الحقوق والمزايا المقررة للعمال في هذا القانون تمثل الحد الأدنى الذي ضمنه المشرع لهم فإنه لا يجوز الاتفاق على المساس بهذه الحقوق ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعمال ، سواء كان هذا الاتفاق عند التعاقد أو في أثناء سريان العقد تمشيا مع روح التشريع المتعلقة بالنظام العام من ناحية واعمالا لقريته مقطوع بها وهي أن النفس البشرية تأبى بل وتكره أن يتنقص من حقوقها بعد تقريرها .

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول :

في الاستخدام

أسندت المادة (7) الى الوزير المختص (وزير الشؤون 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 التوسع أو الاتكماش في نشاطه وذلك بشكل دوري وفقا للقرار الذي يصدره الوزير المختص في هذا الشأن .

وقررت المادة (9) انشاء هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة يشرف عليها وزير

القطاع الأهلي وفي هذا المعنى يتعين 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 النفطية أو يكون النص أكثر فائدة للعامل .

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

وأما المادة السادسة فتقرر قاعدة أصولية استقر عليها الفقه والقضاء وقبنتها معظم التشريعات الحديثة وهي أن أحكام هذا القانون بكل ما نصت عليه من حقوق ومزايا للعمال تمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه وأي اتفاق على خلافه يقع باطلا ، وأما المزايا والحقوق الأفضل التي تتضمنها عقود العمل الجماعية أو الفردية أو اللوائح المعمول بها لدى أصحاب الأعمال والتي تفوق ما هو منصوص

وإتماماً للفائدة وتحقيقاً لذات الغاية ومحاولة للوصول الى درجة الكمال ، فقد رُئي استطلاع رأي الجهات الحكومية ذات العلاقة ممثلة في المؤسسة العامة للرعاية السكنية ، التجارة 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 لمراسلة تلك الجهات وإمدادها بالصيغة شبه النهائية للمشروع وتلقي الردود منها وإجراء المراجعة النهائية في ضوء هذه الردود .

ولقد كانت استجابة هذه الجهات ومجهوداتها ايجابية حيث زودت اللجنة بمقترحاتها التي كانت موضع تقدير اللجنة واعتبارها مما ترتب عليه إعادة قراءة مواد المشروع مادة مادة مع إعادة صياغة ما لزم إعادة صياغته منها في ضوء هذه المقترحات 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 اليها دولة الكويت أو صدقت عليها فقد استعانت بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء وساهم خبراءها في تنقيح بعض نصوص المشروع وترتيب أبوابه

حتى خرج بصيغته الحالية .

ويقع المشروع في سبعة أبواب ، يختص 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 والعقوبات ، وأخيراً الباب السابع في الأحكام الختامية .

وفي كل ذلك استحدثت المشروع ما ارتأه المشرع من قواعد جديدة تتضمن ضمانات أكثر لطرفي الانتاج بما يضمن العدالة والاستقرار في علاقات العمل في الداخل كما يضمن مسايرة التشريعات الماثلة في الخارج وخاصة الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليهما من جانب دولة الكويت .

وفيما يلي نلقي الضوء على مواد القانون حسب ترتيب أبوابه :

الباب الأول أحكام عامة

وتضمن هذا الباب المواد من المادة الأولى حتى المادة السادسة حيث حددت المادة الأولى المقصود بعباراة الوزارة المختصة بأنها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمقصود بالوزير المختص بأنه وزيرها كما احتوت تعريفا لكل من العامل وصاحب العمل ومفهوم المنظمة . وحددت المادة الثانية مجال سريان هذا القانون وقررت بأنه يسري على العاملين في

هناك اتجاهان - يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ويتوالى التعديل تباعاً كلما جدت مقتضياته ، وأما الاتجاه الثاني الذي كان له الغلبة ، فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتناسب 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 الشؤون الاجتماعية والعمل بإعداد مشروع القانون المرفق في ضوء نظرة 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 لدراسته من الوزارة وأصحاب الأعمال ممثلين بغرفة تجارة وصناعة الكويت والعمال ممثلين 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 تتبنى النظرة المستقبلية وتنفذ النقص في القانون الحالي وتضع دولة الكويت في مكانها الصحيح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة .

صناعة النفط ثم صدر القانون رقم (28) لسنة (1969) 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 (38) لسنة (1964) في شأن العمل في القطاع الأهلي . أما القانون رقم (28) لسنة (1969) فقد اختص بقطاع الأعمال النفطية في حدود التعريفات والأحكام الواردة في هذا القانون ، وماعداها يطبق عليه قانون العمل في القطاع الأهلي باعتباره الشريعة العامة في تنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج في هذا القطاع .

ونظراً لأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعتمد إلى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمايتهم من ناحية ومصلحة أصحاب الأعمال من ناحية ثانية وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الناتج القومي بصفة عامة ، هذا وقد جد على الساحة الكويتية من المتغيرات 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 للعمالة الأجنبية ، لذلك كله أصبحت الحاجة ماسة إلى تعديل القانون رقم (38) لسنة (1964) الحالي بما يتلاءم مع المتغيرات الجديدة ، خاصة وقد مضى على تطبيق هذا القانون ما يزيد على الثلث قرن .

وبالتفكير الجدي في تعديل القانون كان

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي

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

وقد ظهر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (1959) وقد عدل هذا القانون بالمرسوم الأميري رقم (43) لسنة (1960) وبالقانون رقم (1) لسنة (1961) إلى أن انتهى الأمر بإلغائه بمقتضى القانون رقم (38) لسنة (1964) في شأن العمل في القطاع الأهلي . وقد أجريت على هذا القانون عدة تعديلات تستهدف منح مزايا خاصة للعمال المشتغلين في قطاع النفط بمقتضى القانون رقم (43) لسنة (1968) الذي أضاف باباً جديداً هو الباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في

مادة (147)

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

مادة (148)

يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون خلال ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وبالتشاور مع اصحاب العمل والعمال .

مادة (149)

يلغى القانون رقم 38 لسنة 1964 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 اللازمة لتنفيذه .

مادة (150)

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 : 26 صفر 1431 هـ
الموافق : 10 فبراير 2010 م

باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي :

أ- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة اشهر .

ب - إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة ، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة .

مادة (142)

يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (135) دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص .

الباب السابع

الأحكام الختامية

مادة (143)

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

مادة (144)

لا تسمع عند الإنكار - بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون ، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (2) من المادة (442) 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 .

مادة (145)

استثناء من حكم المادة (1074) من القانون المدني يكون لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص ، وتستوفي هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والاصلاح .

مادة (146)

يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلهما ، وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه .

وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملاحظات الإدارة

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة 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 تنفيذا له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو ب صحة العمال أو سلامتهم ، أن يحرروا محضرا بالمخالفة ورفعوا إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة أن يصدر قرارا بغلق المحل كليا أو جزئيا أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة .

مادة (136)

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمال 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 تتجاوز خمسمائة دينار كل من خالف أحكام المادتين (8 ، 35) من هذا القانون ، وفي حالة العود خلال ثلاث 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 تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين ، 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 تتجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تخلف عن دفعها ، وذلك دون الإخلال بالتزاماته بدفع هذه المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (57) المشار إليها .

مادة (140)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف دينار كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجبهم المنصوص عليه في المادتين (133 ، 134) من هذا القانون .

مادة (141)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب كل من يخالف

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 ، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد . والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي :

« أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة 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 العمالة ، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية ، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم .

الى إدارة الكتاب ويجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة لا تقل عن اسبوع ، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها .

مادة (130)

لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام القانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة 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 إحالة النزاع 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 دعوتهم للحضور .

مادة (132)

يحظر على طرفي 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 .

مادة (124)

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 المفاوضات بصفة مراقب .

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

مادة (125)

لأي من طرفي المنازعة - إذا لم تؤد المفاوضة المباشرة لحلها - أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة 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 .

مادة (126)

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من :

أ- ممثلين تختارهما النقابة أو العمال المتنازعين .

ب- ممثلين يختارهما صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المتنازعين .

ج- رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحدد فيه أيضاً عدد ممثلي أطراف النزاع .

وللجنة أن تستعين برأي من تراه في أداء مهمتها . وفي جميع المراحل السابقة يجوز للوزارة المختصة أن تطلب المعلومات التي تراها ضرورة لحل المنازعة .

مادة (127)

على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر المنازعة خلال شهر واحد من تاريخ ورود الطلب إليها فإذا تمكنت من تسويتها كلياً أو جزئياً وجب إثبات ما تم 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 الى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات .

مادة (128)

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي :

1 - إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً .

2 - رئيس نيابة يتتدبه النائب العام .

3 - ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً .

مادة (129)

تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقها

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 .

مادة (121)

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة (115) من هذا القانون في ما يتعلق بالشروط الأكثر فائدة للعامل ، أما العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين فإنه لا يسري إلا على عمال صاحب العمل المعني بذلك .

مادة (122)

لمنظمات العمال 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 توكيل منه بذلك .

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

مادة (123)

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 .

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 العقدتين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة .

مادة (118)

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

مادة (119)

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

مادة (120)

يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الانضمام إلى عقد العمل الجماعي بعد نشر

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 وموقعاً من العامل وأن يعرض على الجمعية العمومية لكل من منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو طرفيه ، وأن يوافق عليه أعضاؤها وفقاً لأحكام النظام الأساسي للمنظمة .

مادة (113)

يجب أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات ، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً لمدة سنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه ما لم يرد بشروط العقد ما يخالف ذلك .

مادة (114)

إذا رغب أحد طرفي عقد العمل الجماعي في عدم تجديده 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 للآخرين .

مادة (115)

(1) يقع باطلاً 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 باطلاً كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون ، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه 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 تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون ، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن .

مادة (117)

يجوز أن يبرم عقد العمل الجماعي على مستوى المنشأة أو الصناعة أو على المستوى

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 ألا يكون الانضمام مخالفا للنظام العام أو المصلحة العامة للدولة .

مادة (108)

يجوز حل منظمات أصحاب الأعمال والعمال حلا اختياريا بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقا للنظام الأساسي للمنظمة ، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقا للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري .

كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة الكلية لتصدر حكما بحل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفا لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب ، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف .

مادة (109)

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

مادة (110)

يجوز لرب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الاتحاد لمتابعة

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 مقاصف ومطاعم لخدمة العمال داخل إطار المؤسسة .

المادة (106)

للقابات المشهرة وفقاً لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وللاتحادات المشهرة وفقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً على ألا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل ، ويتبع في تكوين الاتحادات والاتحاد العام ذات الإجراءات الخاصة بتكوين النقابات .

والنفطي 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 وتمثلهم في جميع الأمور الخاصة بهم ، ولأصحاب 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 جمعية 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 (101)

يبين النظام الأساسي للمنظمة أهدافها وأغراضها التي أنشئت من أجلها وشروط

عضويتها وحقوق أعضائها وواجباتهم والاشتراكات التي تحصل من الأعضاء واختصاصات الجمعية العمومية العادية وغير العادية وعدد أعضاء مجلس الإدارة وشروط عضويته ومدته واختصاصاته والقواعد المتعلقة بالميزانية وإجراءات تعديل التعليم الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها وكذلك السجلات والدفاتر التي تحتفظ 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 تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون .

مادة (103)

على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهم ، عند تمتعهم بالحقوق الواردة في هذا الباب ، احترام كافة القوانين السارية في الدولة شأنهم في ذلك شأن جميع الجهات المنظمة وأن يمارسوا نشاطهم في حدود

مادة (93)

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 تثبت عاهته أو يتوفى .

مادة (94)

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

مادة (95)

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 المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات ، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل ، هذا ما لم تنشأ عن الإصابة وفاة العامل أو تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته على (25 في المئة) من العجز الكلي .

مادة (96)

إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت أعراض أمراض المهنة عليه أثناء الخدمة

أو خلال سنة من ترك العمل ، سرت عليه أحكام المواد (93 ، 94 ، 95) من هذا القانون .

مادة (97)

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

2 - يتقاضى 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 ، وتسري أحكام هذا الباب على العاملين في القطاع الأهلي وتطبق أحكامه على العاملين في القطاعين الحكومي

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 لمن يمثله القيام به .

مادة (91)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (1) لسنة 1999 في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية يتحمل 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 المتخلف 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 (92)

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

ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك .

الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة .

مادة (88)

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

الفرع الثاني

في إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة (89)

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 (90)

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

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل .

ب- إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل .

والجزاء التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب انتهائها ونسخة من ايصالات استلامه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق وادوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله .

مادة (81)

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

مادة (82)

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

مادة (83)

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمتريدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية .

ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات او اقتطاع مبالغ من أجره 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 ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وادوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة .

مادة (85)

يصدر الوزير بعد اخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد انواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين او متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم .

مادة (86)

يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الاضرار الصحية وامراض 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 والاعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها .

مادة (87)

يجب على العامل أن يستعمل وسائل

مادة (74)

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

مادة (75)

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل اعلى في مجال عمله على أن يلتزم بأن يعمل لديه مدة ماثلة لفترة الإجازة الدراسية بحد اقصى قدره خمس سنوات ، وفي حالة اخلال العامل بهذا الشرط يلتزم برد الاجور التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

مادة (76)

للعامل الذي امضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الاجر مدتها واحد وعشرون يوما لاداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد ادى الفريضة قبل ذلك .

مادة (77)

للعامل في حالة وفاة احد اقاربه من الدرجة الاولى او الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة ايام .
وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة اشهر وعشرة ايام من تاريخ الوفاة ، على ألا تمارس

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 يوما مدفوعة الراتب .

مادة (78)

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

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 الاجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الاضافية وإصابات العمل وامراض المهنة

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة (70)

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها ثلاثون يوما .

ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الاولى إلا بعد قضائه تسعة اشهر على الاقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية وإيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الاولى من الخدمة .

مادة (71)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها .

مادة (72)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الاربعة عشر يوما الاولى منها .

وللعامل حق تجميع إجازاته بما لا يزيد على إجازة ستين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الاجازات السنوية لأكثر من ستين .

مادة (73)

مع عدم الاخلال بأحكام المادتين (70) و(71) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لا يام اجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده .

هـ - عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام .

و - المولد النبوي الشريف يوم واحد .

ز - اليوم الوطني 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 قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل .

مادة (69)

مع مراعاة حكم المادة (24) من هذا القانون للعامل الحق في الإجازات المرضية 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 او 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 الامراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص ، يحدد فيه نوع هذه الأمراض .

مادة (65)

أ - لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب 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 وفقا 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 لازما لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي ، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنويا ، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام اسبوعيا وتسعين يوما في السنة ، ولا يحول ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن

فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25 في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون . وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلا خاصا للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل .

مادة (67)

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

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

مادة (68)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي :

- 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 .

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 يتقاضى الأخير عنها أية فائدة .

ب - لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (25 في المئة) من الأجر وذلك لدين النفقة أو لدين 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 محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة (61)

يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه ، 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 ممن 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 يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهنة والصناعات ، مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد ، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة .

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

مادة (64)

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

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

مادة (54)

يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدة خدمته وعمله وآخر 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 .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

الفصل الأول : في الأجر

مادة (55)

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل . ودون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه 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 تحقق 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 الأجور في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة 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 اسبوعين .
ولا يجوز تأخير دفع الأجور 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 بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والمالية بتحديد تلك الجهات وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات والعمولات والاجراءات التنظيمية في هذا الشأن .

مادة (58)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون الإخلال بالحقوق التي

مادة (50)

يتمتع عقد العمل في الاحوال التالية :
أ - صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل .

ب - إغلاق المنشأة نهائياً .

أما في حالة بيع المنشأة 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 العمال الى صاحب العمل الذي حل محله .

مادة (51)

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :

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

ب - اجر خمسة عشر يوماً 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 يتقاضون اجورهم 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 تجديده .

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

د - إذا أنهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجها خلال سنة من تاريخ الزواج .

مادة (53)

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة من جانبه ، وكانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث 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 .

المتبقية من العقد ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة الى طرفيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد وبوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه ، ويخصم من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقا للطرف الآخر من ديون .

مادة (48)

للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في اي من الاحوال التالية :

أ - اذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد او أحكام القانون .

ب - اذا 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 أدخل صاحب العمل او من ينوب عنه غشا او تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل .

هـ - اذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته .

و - اذا ارتكب صاحب العمل او من ينوب عنه امرا مخرجا بالآداب نحو العامل .

مادة (49)

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

اثناء الاسبوع 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 الاقل .

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 خصوصا استحقاق العامل أجره 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 (46)

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

مادة (47)

اذا كان عقد العمل محدد المدة وقام احد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوي أجر العامل عن المدة

بالشرف أو الامانة أو الاخلاق .

2 - اذا ارتكب عملا مخلًا بالأداب العامة في مكان العمل .

3 - اذا وقع منه اعتداء على احد زملائه او على صاحب العمل او من ينوب عنه اثناء العمل او بسببه .

4 - اذا أخل أو 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 المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل امام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون واذا ثبت بموجب حكم نهائي ان صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل استحق الاخير 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 تسري أحكام المادة (53) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة (43)

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

واذا صدر حكم ببراءته من التهمة او التهم التي أسندتها اليه صاحب العمل التزم هذا الاخير بصرف اجره عن مدة وقفه ، مع تعويضه تعويضا عادلا تقدره 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 انهاء العقد بثلاثة اشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري .

ب - قبل انهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي انهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساويا لأجر العامل عن نفس المدة .

ج - اذا كان الإخطار بالانتهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل ان يتغيب يوما كاملا في الاسبوع او ثماني ساعات

العمل بما يتفق وأحكام هذا القانون .

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

مادة (37)

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إيلاعه كتابة بما هو منسوب اليه 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 اجر العامل لمدة تجاوز خمسة ايام شهريا فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من اجر الشهر المقبل او الاشهر التالية .

مادة (39)

يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل او من ينوب عنه لمدة لا تجاوز 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 اجور عماله في صندوق يخصم للصرف منه على النواحي الاجتماعية

والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقييد الجزاءات بالخصم التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار الخصم وسبب توقيعه . وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيلة الخصم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم . ويصدر الوزير قرارا 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 أفشى العامل الاسرار الخاصة

بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان

يتسبب بخسارة محققة لها .

ب - لصاحب العمل فصل العامل في إحدى

الحالات الآتية :

1 - اذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة

الفصل الثاني

في التزامات العامل

وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة (32)

تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار . فإذا كان الانهاء 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 اثناء الفترة التجريبية .

مادة (33)

إذا عهد صاحب العمل الى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة وجب على من عهد إليه بالعمل أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما 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 مناسباً 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 . تسري 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 بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعى في إعداد لوائح الجزاءات ما يلي :

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

ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات .

ج - ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة .

د - ألا يعاقب العامل عن اي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً .

هـ - ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا اذا كان له علاقة بالعمل .

مادة (36)

يجب على صاحب العمل ان يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة . وللوزارة ان تعدل فيها طبقاً لطبيعة نشاط المنشأة او ظروف

مطلقاً لتعلقه 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 اضافة 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 لعماله .

مادة (30)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدته بموافقة الطرفين .

مادة (31)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً لمدة مماثلة وبالشروط الواردة فيه ما لم يتفق الطرفان على تجديده. بشروط أخرى وفي كل الأحوال يجب ألا يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق .

العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل .

مادة (26)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة (27)

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

مادة (28)

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

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد . ويعتبر باطلاً بطلاناً

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

مادة (21)

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

ويحظر تشغيلهم ساعات عمل اضافية أو في ايام الراحة الاسبوعية 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 ، وتستثنى 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 الأمن لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه .

كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك .

مادة (23)

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً ، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة ، وكذلك 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 تحسب من اجازاتها الأخرى لمدة سبعة 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 مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة .

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة اثناء تمتعها بتلك الإجازة او انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل او الوضع .

مادة (25)

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة اثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة ، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال اقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد

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

مادة (17)

تلتزم المنشأة الخاضعة لأحكام هذا الباب بأن تؤدي الى العامل أجره 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 المصروفات التي تحملها في سبيل تعليمه أو تدريبه بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

مادة (19)

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية .

مادة (20)

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

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

العقد ، المهنة ، مدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الأدنى المقرر لاجر العمل المماثل . ولايجوز بأي حال من الاحوال تحديد المكافأة على أساس الانتاج او القطعة .

مادة (14)

لصاحب العمل ان ينهي عقد التلمذة اذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد او ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعدادده للتعليم .

كما يجوز للتلميذ انهاء العقد وعلى الراغب في انهاء العقد إخطار الطرف الاخر برغبته في ذلك قبل سبعة ايام على الاقل .

مادة (15)

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب مران عملي لصقل قدراتهم ورفع كفاءتهم الانتاجية وإعدادهم لمهنة معينة او تحويلهم لمهنة اخرى ويتم التدريب في معاهد او مراكز او منشآت تحقق هذا الغرض .

مادة (16)

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الاكاديمية والمهنية المختصة الشروط والاوزاع 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 .

مادة (9)

تنشأ هيئة 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 استخدام واستقدام العمالة الوافدة بناء على طلبات اصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (10)

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة اجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قرارا بالاجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب ان يكون قرار الرفض مسببا .

ولا يجوز ان يكون سبب الرفض مقدار رأس المال وإلا كان القرار باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن .

ولا يجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالا من خارج البلاد او ان يستخدم عمالا من داخل البلاد ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه او يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، وفي حالة انقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتكفل الاخير بمصاريف عودة العامل الى بلده ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الاصلي .

مادة (11)

يحظر على الوزارة والجهة المختصة ان تمارس اي تمييز او تفضيل في المعاملة بين اصحاب العمل في منح اذونات العمل او التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها 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 اصحاب الاعمال من هذا الايقاف دون غيرهم خلال هذه المدة . ويعتبر باطلا بطلانا مطلقا وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة .

الفصل الثاني في التلمذة والتدريب المهني مادة (12)

يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقا للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في هذا القانون .

مادة (13)

يجب ان يكون عقد التلمذة المهنية مكتوبا ومحسرا من ثلاث نسخ ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال اسبوع للتصديق عليها ويحدد في

مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الاهلي .

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 الاعمال النفطية او يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل .

مادة (5)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون :
- العمال الذين تسري عليهم قوانين اخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين .
- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرارا بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين اصحاب العمل .

مادة (6)

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

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول : في الاستخدام

مادة (7)

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

- 1 - شروط انتقال الايدي العاملة من صاحب عمل الى آخر .
- 2 - شروط الاذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر .
- 3 - البيانات التي يتعين على أصحاب الاعمال ان يخطر بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى اصحاب الاعمال في غير أوقات العمل الحكومي .
- 4 - الوظائف والمهن والاعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقا للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية .

مادة (8)

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

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 الاهلي 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 1976 والقوانين 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 الاجانب 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 :

الباب الأول أحكام عامة مادة (1)

- في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد
باصطلاح :
- 1 - الوزارة : وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
 - 2 - الوزير : وزير الشؤون الاجتماعية والعمل .
 - 3 - العامل : كل ذكر أو أنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته وإشرافه مقابل اجر .
 - 4 - صاحب العمل : كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عمالا مقابل اجر .
 - 5 - المنظمة : تنظيم يجمع مجموعة من العمال او اصحاب الاعمال تتشابه أو ترتبط اعمالهم او مهنتهم او وظائفهم ويرعى مصالحهم ، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الامور المتعلقة بشؤونهم .

صدر القانون رقم 6 لسنة 2010م
في شأن العمل في القطاع الأهلي
في الجريدة الرسمية (الكويت اليوم)
العدد (963) بتاريخ 21 فبراير 2010م