



الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower

قانون العمل الكويتي

القانون رقم (6) لسنة 2010
ففي شأن العمل في القطاع الأهلي
والقوانين المعدله له.





الهيئة العامة للمرجع العمالي
Public Authority of Manpower



حَضْرَةُ سَيِّدِكُمْ مَوْلَانِ السُّيُحُ مَشْعَلُ أَحْمَدُ الْجَابِرُ السَّبَّاحُ
أَمِيرُ دَوْلَةِ الْكُوَيْتِ

**H.H. Sheikh Meshal AL-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah
Amir Of The State Of Kuwait**



الهيئة العامة للمرجع العمالي
Public Authority of Manpower



شمو الشيخ صبح خالد الحمد الصباح
ولي عهد دولة الكويت

H. H. Sheikh Sabah Khaled Al-Hamad Al-Sabah
Crown Prince Of The State Of Kuwait

قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته

- « بعد الإطلاع على الدستور ،
- « وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية ،
- « وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى المرسوم بالقانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٩٦ ،
- « وعلى المرسوم بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية ،
- « وعلى المرسوم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٠ بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له ،
- « وعلى القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ في شأن إصدار قانون الصناعة ،
- « وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،
- « وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له ،
- « وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

الباب الأول أحكام عامة

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح:

١. **الوزارة:** وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
٢. **الوزير:** وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
٣. **العامل:** كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
٤. **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالاً مقابل أجر.
٥. **المنظمة:** تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تتشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

مادة (٢)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.

مادة (٣)

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

مادة (٤)

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

مادة (٥)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:

- « العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين.
- « العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قراراً بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. ❖

❖ انتقلت الاختصاصات الواردة في القانون رقم (٦٨) لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية إلى الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٦١٤) لسنة ٢٠١٨

مادة (٦)

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

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني الفصل الأول: في الاستخدام

مادة (٧)

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

١. شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى آخر.
٢. شروط الإذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر.
٣. البيانات التي يتعين على أصحاب الأعمال أن يخطر بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى أصحاب الأعمال في غير أوقات العمل الحكومي.
٤. الوظائف والمهن والأعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقا للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية.

مادة (٨)

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

مادة (٩)

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

❖ عدلت بموجب القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

❖ انتقل الإشراف على الهيئة العامة للقوى العاملة إلى وزير الدولة للشؤون الاقتصادية بموجب المرسوم رقم (١) لسنة ٢٠١٩

مادة (١٠) ❖

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة ، ما لم تأذن له الهيئة ، ويصدر الوزير قراراً بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسبباً ، ولا يجوز أن يكون سبب الرفض مقدار رأس المال، وإلا كان القرار باطلاً بطلاناً مطلقاً وكان لم يكن .

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

مادة (١١)

يحظر على الوزارة والجهة المختصة أن تمارس أي تمييز أو تفضيل في المعاملة بين أصحاب العمل في منح أذونات العمل أو التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الآخر تحت أي ذريعة أو مبرر.

ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية أن توقف إصدار أذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على أسبوعين في السنة، على أنه لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال من هذا الإيقاف دون غيرهم خلال هذه المدة.

ويعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً وكان لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

مادة (١٢)

يعتبر تلميذا مهنيا كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقاً للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث الواردة في هذا القانون.

❖ عدلت بموجب القانون رقم ١٠٨ لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.



مادة (١٣)

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال أسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد، المهنة، مدة تعلمها ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل.
ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة.

مادة (١٤)

لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة إذا أخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم.
كما يجوز للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل سبعة أيام على الأقل.

مادة (١٥)

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تهيئ للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب مران عملي لتسقل قدراتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية وإعدادهم لمهنة معينة أو تحويلهم لمهنة أخرى ويتم التدريب في معاهد أو مراكز أو منشآت تحقق هذا الغرض.

مادة (١٦)

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكاديمية والمهنية المختصة الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني والحدود المقررة لمدة التدريب والبرامج النظرية والعملية ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها.
ويجوز أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة أو أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد تدريب.

مادة (١٧)

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

مادة (١٨)

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد إنتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات. فإذا أخل بهذا الإلتزام 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 (١٩)

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.

مادة (٢٠)

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.

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

مادة (٢١)

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

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



الفصل الرابع في تشغيل النساء

مادة (٢٢)

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 (٢٣)

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أئوتتها 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 (٢٤)

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعة أيام 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 أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

مادة (٢٥)

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من ٤ سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على ٥٠ عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها ٢٠٠ عاملاً.

مادة (٢٦)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة (٢٧)

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

مادة (٢٨)

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 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 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 (٢٩)

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

مادة (٣٠)

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 (٣١)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً مدد 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.

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

مادة (٣٢)

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 الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون. ولا يجوز استخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مرة، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل أثناء الفترة التجريبية.

مادة (٣٣)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة وجب على من عهد إليه بالعمل أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك.

مادة (٣٤)

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 مناسب 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 (٣٥)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لأئحة 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 أي فعل ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوماً.

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

مادة (٣٦)

يجب على صاحب العمل أن يعتمد لأئحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة. وللوزارة أن تعدل فيها طبقاً لطبيعة نشاط المنشأة أو ظروف 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 (٣٧)

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

مادة (٣٨)

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

مادة (٣٩)

يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عنه لمدة لا تجاوز عشرة أيام فإذا انتهى التحقيق معه إلى عدم مسؤوليته صرف له أجره عن مدة الوقف.

مادة (٤٠)

على صاحب العمل أن يضع حصيلة الخصم من أجور عماله في صندوق يخصص 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 إليه وطريقة التوزيع.

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

مادة (٤١)

مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون:

أ - لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية:

١. إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
٢. إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.
٣. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها.

ب - لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:

١. إذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
٢. إذا ارتكب عملا مخالفا بالأداب العامة في مكان العمل.
٣. إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.
٤. إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.
٥. إذا 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 أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصله للعامل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضا عما لحقه من أضرار مادية وأدبية.

وفي جميع الأحوال يجب أن يبلغ صاحب العمل الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الوزارة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة . ❖

❖ تم نقل تبعية واختصاصات برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة إلى الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٨٧٥) لسنة ٢٠١٧

مادة (٤٢)

إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لأصاحب العمل اعتباره مستقبلاً حكماً وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (٥٣) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

مادة (٤٣)

إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبساً احتياطياً أو تنفيذياً لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي. وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف أجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة.

مادة (٤٤)

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي:

- أ. قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري.
- ب. قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة .
- ج. إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.
- ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.
- د. لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وخصوصاً استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة (٤٥)

لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة أثناء تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.



مادة (٤٦)

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

مادة (٤٧)

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

مادة (٤٨)

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

- أ. إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون.
- ب. إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منهما.
- ج. إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة.
- د. إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشاً أو تدليساً وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل.
- هـ. إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببراءته.
- و. إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل.

مادة (٤٩)

ينتهي عقد العمل بوفاء العامل أو ثبوت عجزه عن تأدية عمله أو بسبب مرض استنفذ إجازته المرضية. وذلك بشهادة معتمدة من الجهات الطبية المختصة الرسمية.

مادة (٥٠)

ينتهي عقد العمل في الأحوال التالية:

- أ. صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل.
- ب. إغلاق المنشأة نهائياً.

أما في حالة بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل التزامات وحقوق صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله.

مادة (٥١) ❖

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:

أ. أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم باليومية أو بالأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة.

ب. أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم 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 أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، ويسري هذا الحكم اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه.

مادة (٥٢)

مع مراعاة أحكام المادة (٤٥) 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 (٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠) من هذا القانون.

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

❖ عدلت بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، كما عدلت أيضاً بموجب أحكام القانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.

مادة (٥٣)

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٥١) 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.

مادة (٥٤)

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 (٥٥)

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 المقررتان وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ 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 (٥٦)

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 أسبوعين.
- ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق.

مادة (٥٧)❖

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل عن خمسة عمال، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسلة لتلك المؤسسات المالية. ويصدر قرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ووزير المالية بتحديد المؤسسات المالية وقواعد المعاملة الخاصة بهذه الحسابات من حيث المصروفات، والعمولات، والإجراءات التنظيمية في هذا الشأن. ويجوز بقرار من مجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

مادة (٥٨)

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

مادة (٥٩)

أ. لا يجوز استقطاع أكثر من (١٠ 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 (٢٥ 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 (٦٠)

لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

مادة (٦١)

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.

❖ عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.



مادة (٦٢)

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 الإثنى عشر شهراً الأخيرة على الإستحقاق 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 (٦٣)

يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدا البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة.

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الإاسبوعية

مادة (٦٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة أسبوعياً. ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير.

مادة (٦٥)

- أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل.
- ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.
- ب. يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٤) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.

مادة (٦٦)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٢١) و (٦٤) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً 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 ويحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً 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 ٢٥ في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (٥٦) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

مادة (٦٧)

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرون ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل ٥٠ 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 وأجازته 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 (٦٨)

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.
- هـ. عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام.
- و. المولد النبوي الشريف يوم واحد.
- ز. اليوم الوطني ٢٥ فبراير يوم واحد.
- ح. يوم التحرير ٢٦ 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 (٦٩)

مع مراعاة حكم المادة (٢٤) من هذا القانون للعامل الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة:

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

ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة.

أما ما يخص الأمراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الأمراض.

الفصل الثالث

الإجازات السنوية مدفوعة الأجر

مادة (٧٠) ❖

للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل . ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

مادة (٧١)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

❖ عدلت بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مادة (٧٢)

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها.

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

مادة (٧٣)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٧٠) و (٧١) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام إجازاته السنوية المجتمعة في حالة انتهاء عقده.

مادة (٧٤)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٢) لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر.

مادة (٧٥)

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

مادة (٧٦)

للعامل الذي أمضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج شريطة ألا يكون قد أدى الفريضة قبل ذلك.

مادة (٧٧)

للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام.

وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة وتنظم شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير.

وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب.

مادة (٧٨)

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

مادة (٧٩)

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة (٨٠)

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

مادة (٨١)

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

مادة (٨٢)

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لأئحة معتمدة من إدارة العمل المختصة تتضمن على وجه الخصوص أوقات العمل اليومية وفترة الراحة خلالها والراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية .

مادة (٨٣)

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 أخذ رأي الجهات المعنية.

ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات أو اقتطاع مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له.

مادة (٨٤)

يجب على صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولته 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 وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة.

مادة (٨٥)

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

مادة (٨٦)

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

مادة (٨٧)

يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة.

مادة (٨٨)

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 (٨٩)

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

مادة (٩٠)

إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل أو في أثنائه 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.

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

مادة (٩١)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ 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 (٩٢)

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 .

مادة (٩٣)

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

مادة (٩٤)

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 (٩٥)

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

- أ. أن العامل قد تعمد إصابة نفسه .
- ب. أن الإصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل، ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه 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 (٢٥ في المئة) من العجز الكلي.

مادة (٩٦)

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

مادة (٩٧)

١. 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.
٢. يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (٩٤) 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 (١) من هذه المادة.

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول - منظمات العمال وأصحاب العمل والحق النقابي

مادة (٩٨)

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

مادة (٩٩)

لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا فيما 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 (١٠٠)

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي:

١. 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 الإنعقاد ووقته وأهدافه.
٢. تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بإقرار لائحة النظام الأساسي للمنظمة ولها أن تسترشد في ذلك باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير.
٣. تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقا للأحكام الواردة في نظامها الأساسي.

مادة (١٠١)

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 النظام الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها وكذلك السجلات والدفاتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية.

مادة (١٠٢)

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 (١٠٣)

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 الأهداف الواردة في النظام الأساسي للمنظمة دون تجاوز لهذه الأهداف أو الخروج عنها.

مادة (١٠٤)

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:

١. الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية أو المذهبية.
٢. توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.
٣. قبول الهبات والوصايا، إلا بعد علم الوزارة.

مادة (١٠٥)

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

مادة (١٠٦)

لنقابات 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.

مادة (١٠٧)

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 مخالفاً للنظام العام أو المصلحة العامة للدولة.

مادة (١٠٨)

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

كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة الكلية لتصدر حكماً بحل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال ٣٠ يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف.

مادة (١٠٩)

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

مادة (١١٠)

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

الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

مادة (١١١)

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 (١١٢)

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 (١١٣)

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 (١١٤)

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 تعدد أطراف العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم انقضاؤه بالنسبة للآخرين.

مادة (١١٥)

١. 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.
٢. 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 (١١٦)

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 (١١٧)

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

مادة (١١٨)

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 (١١٩)

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 (١٢٠)

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

مادة (١٢١)

يسري عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة (١١٥) من هذا القانون فيما 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 (١٢٢)

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 (١٢٣)

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.

مادة (١٢٤)

إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم. وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذا المفاوضات بصفة مراقب.

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

مادة (١٢٥)

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 موقفاً من صاحب العمل أو وكيله المفاوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو ممن يفوضونه في تمثيلهم.

مادة (١٢٦)

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 ضرورية لحل المنازعة.



مادة (١٢٧)

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 إلى هيئة التحكيم مشفوعاً بكافة المستندات.

مادة (١٢٨)

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

١. إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعيينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً.
٢. رئيس نيابة يتدبه النائب العام.
٣. ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها ويحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً.

مادة (١٢٩)

تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً من تاريخ وصول أوراقها إلى إدارة الكتاب ويجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بمدة لا تقل عن أسبوع، على أن يتم الفصل في المنازعة خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لنظرها.

مادة (١٣٠)

لهيئة التحكيم كل ما لمحكمة الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام قانون تنظيم القضاء أو أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف.

مادة (١٣١)

استثناءً من حكم المادة (١٢٦) 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 (١٣٢)

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.

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

مادة (١٣٣)

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 (١٣٤)

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.

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 (١٣٥)

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (٨٣، ٨٤، ٨٦) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحة العمال أو سلامتهم، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوا إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة أن يصدر قراراً بخلق المحل كليباً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة.

مادة (١٣٦)

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

الفصل الثاني

في العقوبات

مادة (١٣٧)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تجاوز خمسمائة دينار كل من خالف أحكام المادتين (٨، ٣٥) من هذا القانون، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة.

مادة (١٣٨) ♦

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة - عن كل عامل - لا تقل عن ألفي دينار، ولا تزيد على عشرة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة العاشرة. وفي حال التحاق العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر بالمخالفة للأحكام المادة (١٠) فقرة (٢) المشار إليها يعاقب صاحب العمل الآخر بذات العقوبة الواردة في الفقرة السابقة من هذه المادة، وذلك دون إخلال بحق الجهة الإدارية في إبعاد العامل المخالف.

♦ عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

مادة (١٣٩)

في حالة مخالفة أحكام المادة (٥٧) 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 (٥٧) المشار إليها.

مادة (١٤٠) ❖

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (١٣٣) و(١٣٤) من هذا القانون. وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (١٤١)

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

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 (١٤٢) ❖ ❖

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أمر الوقف أو الغلق الصادر عملاً بأحكام المادة (١٣٥) من هذا القانون دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

❖ عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

❖ ❖ عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

الباب السابع

الأحكام الاختامية

مادة (١٤٣)

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

مادة (١٤٤)

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 (٢) من المادة (٤٤٢) من القانون المدني وتعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز للمحكمة عند رفض الدعاوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتنظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال .

مادة (١٤٥)

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

مادة (١٤٦) *

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.

* عدلت بموجب القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

وإذا تبين للمحكمة تعنت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل ، فلها أن تقضي له بتعويض يساوي ١٪ من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى، ويسري في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة (١٤٥) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى.

مادة (١٤٧)

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

مادة (١٤٨)

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

مادة (١٤٩)

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

مادة (١٥٠)

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

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في : ٢٦ صفر ١٤٣١ هـ

الموافق : ١٠ فبراير ٢٠١٠ م

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

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 أخذت 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 الإتجاهات العالمية في الإهتمام بالطبقة العاملة من ناحية أخرى .

وقد ظهر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (١٩٥٩) وقد عدل هذا القانون بالمرسوم الأميري رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٠) وبالقانون رقم (١) لسنة (١٩٦١) إلى أن أنتهى الأمر بإلغائه بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) 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 (٤٣) لسنة (١٩٦٨) الذي أضاف باباً جديداً هوالباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في صناعة النفط ثم صدر القانون (٢٨) لسنة (١٩٦٩) في شأن العمل في القطاع الأهلي بإلغاء هذا الباب ليحل محله في تقرير المزايا للعاملين في قطاع الأعمال النفطية وبالتالي فقد أصبح القانون الأساسي الذي يحكم العلاقات العمالية هو القانون رقم (٣٨) لسنة (١٩٦٤) في شأن العمل في القطاع الأهلي . أما القانون رقم (٢٨) لسنة (١٩٦٩) فقد اقتص بقطاع الأعمال النفطية في حدود التعريفات والأحكام الواردة في هذا القانون ، وما عداها 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 تعمد 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 والإقتصادية 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 (٣٨) لسنة (١٩٦٤) الحالي بما يتلاءم مع المتغيرات الجديدة ، خاصة وقد مضى على تطبيق هذا القانون ما يزيد على الثلث قرن .

وبالتفكير الجدي في تعديل القانون كان هناك اتجاهان - يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الإقتصادية والاجتماعية ويتوالى

التعديل تباعاً كما جرت مقتضياته ، وأما الإتجاه 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 الإجتماعية والعمل بإعداد مشروع القانون المرفق في ضوء نظرة شاملة لقوانين العمل في المنطقة واتفاقيات العمل الدولية والعربية والإتجاهات 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 بالإتحاد 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 وتتفادي النقص في القانون الحالي وتضع دولة الكويت في مكانها الصحيح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة .

وإتماماً للفائدة وتحقيقاً لذات الغاية ومحاولة الوصول إلى درجة الكمال ، فقد رؤي 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 الإجتماعية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية (الأمانة العامة للقوى العاملة) .

وشكلت لجنة لمراسلة تلك الجهات وإمدادها بالصيغة شبه النهائية للمشروع وتلقى 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 الإتفاقيات الدولية في شأن العمل وخاصة تلك التي انضمت إليها دولة الكويت أو صدقت عليها فقد استعانت بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء وساهم خبراءها في تنقيح بعض نصوص المشروع وترتيب أبوابه حتى خرج بصيغته الحالية .

ويقع المشروع في سبعة أبواب ، اختص الباب الأول بالأحكام العامة ، وينظم الباب الثاني أحكام الإستخدام 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 ، وأخيرا الباب السابع في الأحكام الختامية .

وفي كل ذلك استحدثت المشروع ما ارتآه المشرع من قواعد جديدة تتضمن ضمانات أكثر لطرفي الإنتاج بما يضمن العدالة والإستقرار في علاقات العمل في الداخل كما يضمن مسايرة التشريعات المماثلة في الخارج وخاصة الإتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها 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 بعبارة الوزارة المختصة بأنها وزارة الشؤون الإجتماعية 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 القطاع الأهلي وفي هذا المعنى يتعين مراعاة التعريفات الواردة لكل من العامل وصاحب العمل الواردة في المادة الأولى حتى يحدد 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 وقننتها 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 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 الإتفاق على المساس بهذه الحقوق ما لم يكن هذا الإتفاق أكثر فائدة للعمال ، سواء كان هذا الإتفاق عند التعاقد أو في أثناء سريان العقد تمشياً مع روح التشريع المتعلقة بالنظام العام من ناحية وإعمالاً لقرينة مقطوع بها وهي أن النفس البشرية تأبى بل وتكره أن ينتقص من حقوقها بعد تقريرها .

الباب الثاني

في الإستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول :

في الاستخدام

أسندت المادة (٧) إلى الوزير المختص (وزير الشؤون الإجتماعية والعمل) إصدار القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي .

وأوجبت المادة (٨) على صاحب العمل إخطار الجهة المختصة باحتياجاته من العمال على النموذج الخاص بذلك ونوع وعدد هذه العمالة على ضوء التوسع أو الإنكماش في نشاطه وذلك بشكل دوري وفقاً للقرار الذي يصدره الوزير المختص في هذا الشأن .

وقد صدر القانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠١٣ في شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أدخل تعديلاً على المادتين (٩) و(١٠)، وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، وقضت المادة التاسعة منه بأن تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة للقوى العاملة ، يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتتولى الإختصاصات المقررة في هذا القانون، وكذلك استقدام العمالة الوافدة بناءً على طلبات أصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

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

ثم صدر بعد ذلك القانون رقم (١٠٨) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أدخل تعديلاً على المادة (١٠) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع

الأهلي ، وتم تعديل المادتين (٩، ١٠) منه بالقانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠١٣م ، وقد خولت المادة التاسعة منه الهيئة العامة للقوى العاملة الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون ، على حين حظرت المادة العاشرة منه على صاحب العمل تشغيل عمالة وافدة دون أن تأذن له الوزارة مما يفصح عن وجود تعارض بين النصين سالف الذكر، لذا رؤي تعديل المادة العاشرة من القانون المشار إليه باستبدال كلمة «الهيئة» بكلمة «الوزارة» لإزالة هذا التعارض.

ونصت المادة (١١) 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 لا يجوز استثناء بعض أصحاب الأعمال دون غيرهم خلال هذا المدة .

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

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

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

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

وأجازت المادة (١٤) لصاحب العمل أن ينهي عقد التلمذة بسبب إخلال التلميذ المهني في الوفاء بالتزاماته أو لعدم استعداده للتعليم ، كما أجازت للتلميذ المهني إنهاء العقد وحددت مدة إنذار مقدارها سبعة أيام يتعين على طرفي العقد الإلتزام بها .

وبعد أن عرفت المادة (١٥) المقصود بالتدريب المهني وعلى نحو ما جاء بعباراتها الواضحة أحالت المادة (١٦) إلى قرار يصدر من الوزير المختص يبين فيها الشروط والأوضاع 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 (١٧) على هذا المنشآت أن تؤدي إلى العامل أجره كاملاً عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

وألزمت المادة (١٨) كلا من التلميذ المهني والعامل المتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلميذ أو التدريب ويحد أقصى خمس سنوات. ورتبت على الإخلال بذلك أحقية صاحب العمل في استرداد المصروفات التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

ويضم المواد من (١٩) إلى (٢٠) حيث حظرت المادة (١٩) تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية وتولت المادة (٢٠) في ثنائها تعريف الأحداث بأنهم من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة وأجازت 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 تجاوز ستة أشهر .

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

ويضم هذا الفصل المواد من (٢٢) إلى (٢٦) حيث حظرت المادة (٢٢) تشغيل النساء من العاشرة مساءً وحتى الساعة صباحاً فيما عدا العمليات 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 (٢٣) 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 الإجتماعية والعمل .

وأما المادة (٢٤) 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 الأجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء اجازتها أو مرضها الثابت بشهادة طبية أثناء الحمل أو الوضع .

وفي المادة (٢٥) أوجب المشرع منح المرأة العاملة ساعتين لإرضاع صغيرها وذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي حددها قرار الوزارة ، كما أوجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانه للأطفال أقل من أربع سنوات للمؤسسات التي يزيد عدد عاملاتها على ٥٠ عاملة ، أو يتجاوز عدد العاملين بها ٢٠٠ عامل .

وأوجب المادة (٢٦) 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 (٢٧) 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 يتجاوز مدته السنة وذلك حتى يبلغ الثامنة عشرة من العمر ، وهذا الحكم يتفق مع حكم المادة (٩٤) من القانون المدني في هذا الشأن .

وأوجب المادة (٢٨) بأن يكون العقد ثابتاً بالكتابة ويبين 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 (٢٩) 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 واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله .

وأكدت المادة (٣٠) بأنه إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن سنة واحدة مع جواز تجديد مدته عند إنتهائها بموافقة الطرفين .

وقررت المادة (٣١) أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة 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 والجزاءات التأديبية

حيث نصت المادة (٣٢) 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 ٣٨ لسنة ١٩٦٤ لم تجز وضع العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل الواحد أكثر من مرة وأوضح ما كان غامضاً في القانون المذكور بأن أجازت لطرفي العقد انهاءه خلال فترة التجربة على أنه إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون .

وجاءت المادة (٣٣) مشابهة لحكم القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ من حيث ضرورة المساواة بين العمال إذا عهد أصحاب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله وكان ذلك في ظروف عمل واحدة إذ يتعين المساواة بين عمال الطرفين ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في الوفاء بحقوق عمال صاحب العمل الأصلي .

وألزمت المادة (٣٤) 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 (٣٥ - ٤٠) 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 العامل للأجر المقابل لخمسة أيام في الشهر الواحد واستحدثت المادة (٣٩) مبدأ وقف العامل لمصلحة التحقيق مع عدم جواز زيادة الوقف عن عشرة أيام مع حفظ حقه في اقتضاء أجوره عنها إذا انتهى التحقيق إلى إنعدام مسؤوليته

، كما استحدثت المادة (٤٠) وبعد أن قررت التزام صاحب العمل تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها على الأغراض الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وبعد أن قررت التزام صاحب العمل بإمسك 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 إلى 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 (٤١) إلى (٥٥) ، ففي المادة (٤١) بين المشرع الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل جزائياً دون إخطار أو مكافأة أو تعويض وهي التي تقابل المادة (٤٨) 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 الخدمة 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 وألزمت صاحب العمل في جميع الأحوال إبلاغ الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الأخيرة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

وأجازت المادة (٤٢) لصاحب العمل إعتبار العامل مستقيلاً إذا انقطع عن العمل لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة وفي هذه الحالة تسرى أحكام المادة (٥٣) في شأن استحقاقه مكافأة نهاية الخدمة .

وتضمنت المادة (٤٣) أحكاماً جديدة تنظم استحقاقات العامل في حالة حبسه احتياطياً 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 تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة .

وأوردت المادة (٤٤) الإجراءات الواجب اتخاذه عند انتهاء العقد غير محدد المدة وهو إخطار الطرف الآخر قبل إنهاء 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 للإخطار .

وقد حظرت المادة (٤٥) على صاحب العمل استخدام حق الإنهاء المخول له بمقتضى المادة (٤٤) سائلة الذكر أثناء تمتع العامل أو العاملة بأي من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون حماية للعامل من أن يفاجأ خلال تمتعه بأي من هذه الإجازات بإنهاء عقد عمله .

كما حظرت المادة (٤٦) إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ما لم يستند إلى قدرة العامل أو سلوكه أو مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة ولم تعتبر المادة (٤٦) بشكل خاص الأسباب التي أوردتها سببا لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل وذلك لتعلقها بحقوق أساسية مكفولة بموجب الدستور والإتفاقيات الدولية والتي قررت للعامل حق الإنضمام للنقابات العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الإعتقاد والتقاضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الإنتماء العرقي أو العقائدي .

وبينت المادة (٤٧) قواعد التعويض التي يلتزم بها طرفا العقد المحدد المدة الذي ينهيه 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 الإعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه وقررت ذات المادة مبدأ المقاضاة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما تنسغل به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل .

وبينت المادة (٤٨) الحالات التي يحق للعامل فيها إنهاء عقد العمل مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة .

وحددت المادتان (٤٩ ، ٥٠) حالات انتهاء العقد بقوة القانون ، فبينما انضردت المادة (٤٩) في بيان حالات انتهاء العقد لسبب يعود إلى العامل كوفاته أو ثبوت عجزه عن القيام بالعمل أو استفاد اجازاته المرضية ، بينت المادة (٥٠) حالات انتهاء عقد العمل وتتمثل تلك الحالات في انتقال المنشأة إلى الغير عن طريق البيع أو الإندماج أو الإرث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية أو إغلاقها نهائياً أو بصدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل وفي حالة انتقال المنشأة إلى الغير بالطرق المشار إليها قضت المادة (٥٠) 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 (٥١) مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعاملين بأجر شهري ولفئات الأخرى فقررت بالنسبة للفتة الأولى مكافأة نهاية الخدمة بواقع أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية عليها بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف ، وأما بالنسبة للفتة الثانية فقد حددتها بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى تزداد إلى أجر ١٥ يوماً

اعتباراً 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 .

وقد صدر القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٥١) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: وقد عدلت المادة (٥١) وذلك باستبدال الفقرة الأخيرة منها، لتتنص على استحقاق العامل مكافأة لنهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله ، وقد جاء هذا التعديل ليستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة ، إذ يؤدي خصم المبالغ التي يلتزم صاحب العمل بدفعها نظير اشتراك العامل في التأمينات من مكافأة نهاية الخدمة إلى بخس حق العامل في المكافأة التي تعتبر حقاً مكتسباً له نظير خدمته في هذه الجهة.

وقد صدر القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٥١) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: جاءت المادة (٥١) الفقرة الأخيرة) المعدلة بمقتضى القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ والتي نصت على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، ولما كان سريان هذه المادة بأثر فوري فإن العاملين قبل تاريخ العمل بهذا التعديل تم خصم المبالغ التي دفعها أرباب العمل للتأمينات الاجتماعية من مكافأة نهاية الخدمة.

لذلك جاء هذا القانون لحماية حقوق العاملين في القطاع الأهلي، وذلك من خلال مد النطاق الزمني لسريان القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ الذي عدل على الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) ليكون نفاذ حكم هذه الفقرة المعدلة من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.

ولتحقيق ذلك فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون استبدال نص جديد بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) لتتنص على استحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله، وأن يسري هذا الحكم اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه.

وأوضحت المادة (٥٢) الأحوال التي يستحق العامل فيها مكافأة نهاية الخدمة كاملة .

ثم بينت المادة (٥٣) أحوال الإستحقاق 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 استحق ثلثها فقط وإذا أتم العشر سنوات استحق المكافأة كاملة .

وجاءت بعد ذلك المادة (٥٤) فنصت على حق العامل في الحصول على شهادة عند انتهاء خدمته تتضمن بياناً بمدة عمله أو خبرته وحظرت على أصحاب الأعمال تحريرها على نحو قد يتضمن إساءة أدبية إليه أو عائقاً أمام فرص العمل الأخرى مع التزام صاحب العمل برد المستندات أو الأدوات أو الشهادات التي أودعها العامل لديه عند بدء عمله أو أثنائه .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

ويقع في أربعة فصول ويشمل المواد من (٥٥) وحتى (٩٧) :

الفصل الأول

في الأجر

ويشمل المواد من (٥٥) وحتى (٦٣) : حيث عرفت المادة (٥٥) المقصود بالأجر بأنه كل ما يتقاضاه العامل او ينبغي له أن يتقاضاه مقابل تأديته للعمل ويشمل ذلك الأجر الأساسي وكافة العناصر الأخرى كالعلاوات والبدلات التي يتضمنها عقد العمل أو تقرر لها لوائح صاحب العمل ولا ينصرف مفهوم الأجر إلى ما قد يؤديه صاحب العمل إلى العامل طواعية من مكافآت ومنح وكذلك لا ينصرف مفهوم الأجر إلى المبالغ أو المزايا الأخرى التي يحصل عليها العامل لمواجهة النفقات الفعلية او 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 في المناطق النائية فإن هذه الطائفة من الأخيرة من المزايا لا تعد أجراً ولا تأخذ حكمه ، كما يشمل الأجر العلاوة الإجتماعية وعلاوة الأولاد وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ أو أي مزايا مالية أخرى تمنحها الدولة للعامل بصفة دورية .

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

وحرصت المادة (٥٦) على النص على أن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وبالعملة المتداولة ووضعت حداً لتأدية الأجور للعمال بأن تؤدي الأجور للعمال المعينين بأجر شهري بواقع مرة على الأقل كل شهر وتؤدي لغيرهم من العمال الآخرين بواقع مرة على الأقل كل أسبوعين ... وأضافت بأنه لا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الإستحقاق .

وقد صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ والذي أورد تعديلاً على المادة (٥٧)، وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: وقد تم تعديل المادة (٥٧) لتنص على حق الهيئة العامة للقوى العاملة بطلب صورة من كشوف مستحقات العمالة المرسله إلى المؤسسات المالية المحلية لغرض فرض رقابتها على التزام صاحب العمل بدفع المستحقات وفقاً لما نص عليه، ومراعاة لبعض العقود التي تبرمها بعض الجهات مثل وزارة الدفاع، والثقافة، وبعض الأنشطة قليلة العمالة فقد سمح القانون لمجلس الوزراء إعفاء بعض الأنشطة من تحويل أجور العمالة الوافدة إلى المؤسسات المالية المحلية.

وتحاشياً للإضرار بالعمال لم تجز المادة (٥٨) نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته كتابة على ذلك مع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها خلال فترة عمله بالأجر الشهري .

وحماية للعمال كذلك نصت المادة (٥٩) على عدم جواز اقتطاع أكثر من ١٠٪ 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 ٢٥٪ من الأجر، وذلك لدين النفقة أو المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وتمشياً مع أحكام القانون المدني فعند التزامه يقدم دين النفقة على الديون الأخرى .

وإمعاناً من المشرع في حماية العمال نصت المادة (٦٠) على أنه لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

كما جاءت المادة (٦١) بحكم مستحدث بإلزام 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 (٦٢) على تأكيد المبدأ المعمول به في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ وهو أن يراعي 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 الإثني عشر شهراً الأخيرة على الإستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة احتسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة مع عدم جواز تخفيض أجر العامل خلال العمل لأي سبب .

واستحدثت المادة (٦٣) حكماً جديداً يوجب بقرار من الوزير المختص وضع جداول بالحد الأدنى للأجور طبقاً لطبيعة المهن والصناعات وذلك استجابة لمتطلبات المستقبل وتمشياً مع الإتجاهات الحديثة في وضع حد أدنى للأجور لضمان مستوى معيشي معقول للعمال وبما يكون دافعاً للقوى العاملة الكويتية ومشجعاً لها على النزول إلى ميدان العمل في القطاع الأهلي ، ويصدر القرار بالتشاور مع اللجنة الإستشارية لشئون العمل والمنظمات المختصة .

الفصل الثاني

في ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ويضم هذا الفصل المواد من (٦٤) الى (٦٩) حيث حددت المادة (٦٤) ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة كأصل عام وبحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم ، وقد رُوي تعديل نص المادة (٣٣) في القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بما كان ينص عليه من أنه ((لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع)) حيث اختلف الرأي حول كلمة ((أو)) التخيرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع وحسباً لهذا الجدل رؤي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون حيث قطعت المادة (٦٤) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً ولا يجوز أن تزيد على ثمان ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون وذلك تغليباً 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 حكماً جديداً يقضي بأن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة أسبوعياً .

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

وبعد أن أقرت المادة (٦٥) حكم الفقرة الثانية من المادة (٣٣) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بعدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل استثنت من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري 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 يقل مجموع ساعات العمل

اليومية بساعة على الأقل عما هو منصوص عليه في المادة (٦٤) .

ووضعت المادة (٦٦) ضوابط تشغيل العمال فترات إضافية حيث أجازت ذلك بأمر كتابي من صاحب العمل إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي العادي وحددت عدد ساعات العمل الإضافية في اليوم الواحد وفي الأسبوع وفي السنة أما مقدار أجر الساعات الإضافية فيزيد بنسبة ٢٥٪ من الأجر العادي لنفس المدة مع إلزام صاحب العمل بأن يمكس سجل خاص بالعمل الإضافي .

وأعطت المادة (٦٧) للعمال الحق في راحة اسبوعية مدفوعة الأجر تحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل إلا أنه إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية ولا يكون ذلك إلا في حالة الضرورة استحق العامل أجره عن هذا اليوم مضافاً إليه ٥٠٪ 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 وإجازاته ، 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 (٦٨) 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 (٢) مع تعويضه بيوم بديل .

ويكون هذا الأجر المضاعف هو اساس احتساب الساعات الإضافية التي يتطلبها العمل في هذا اليوم .

وأصبحت الإجازات المرضية المستحقة على ضوء حكم المادة (٦٩) ويشترط 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 .

الفصل الثالث

الإجازات السنوية المدفوعة الأجر

ويضم المواد من (٧٠) حتى (٧٩) ، وقد صدر القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (٧٠) وجاءت مذكرته الإيضاحية على النحو التالي: كما عدلت المادة (٧٠) بهدف منح العمال في القطاع الأهلي امتيازات تتقارب مع تلك الممنوحة للموظفين في القطاع الحكومي، وذلك من خلال منح العامل إجازة سنوية لا تقل عن ٣٠ يوم عمل، وقد جاء هذا النص لإعطاء مرونة أكثر في منح العمال إجازات سنوية بحيث تسمح لأصحاب العمل بالتوسع في منح العمال إجازات سنوية ، وأن لا تقتصر على (٣٠) يوماً فقط كحواجز أو غيرها تشجيعاً للعامل لا سيما إنها إجازة مدفوعة الأجر ، بالإضافة إلى ضمان حق احتساب أيام العطل الأسبوعية التي تتخلل الإجازة الدورية للعمال أسوة بالموظفين ، وكذلك ضمان حق العمال في الاستفادة من الإجازة الدورية بعد مضي ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل .

وأضافت المادة (٧١) بأن يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها لتدبير أموره بأجره عنها حسبما يراه .

وأعطت المادة (٧٢) 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 (٧٣) على أحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازته المتجمعة عن سنوات الخدمة الكاملة وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب مع مراعاة أحكام المادتين (٧٠ ، ٧١) من هذا القانون .

ولم تجز المادة (٧٤) للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض أو بغير عوض للغايات السامية التي قصدتها 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 (٧٥) 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 ويحدد 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 (٧٦) إجازة الحج للعمال 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 (٧٧) نوعاً آخر من الإجازات حيث جعلت للعمال 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 أيام من تاريخ الوفاة وأحالت المادة إلى الوزير إصدار قرار ينظم بموجبه شروط منح هذه الإجازة . كما نصت المادة على منح المرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحدة وعشرين يوماً مدفوعة الأجر .

واستحدثت المادة (٧٨) 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 .

وأجازت المادة (٧٩) منح العامل ، بناء على طلبه ، إجازة خاصة بدون أجر خلاف الإجازات المنصوص عليها في هذا الفصل .

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

ويضم هذا الفصل المواد من (٨٠) إلى (٩٧) وينقسم إلى فرعين :-

الفرع الأول : في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية :

ويشمل المواد من (٨٠) إلى (٨٨) حيث بينت المواد من (٨٠) إلى (٨٣) 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 وبيانات 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 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 (٨٤) على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر بمقر العمل التعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة وأحالت إلى قرار يصدر من الوزير المختص بالعلامات التحذيرية والإرشادية وأدوات السلامة اللازمة لذلك .

كما أحالت المادة (٨٥) 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 (٨٦) على صاحب العمل اتخاذ كافة الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أوجبت المادة (٨٧) على العمال استعمال وسائل الوقاية بعناية وتنفيذ كافة التعليمات الصادرة في هذا الشأن .

وإمعاناً من المشرع في حماية العمال أوجبت المادة (٨٨) على صاحب العمل التأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الإجتماعية .

الفرع الثاني : في إصابات العمل وأمراض المهنة :

ويضم المواد من (٨٩) إلى (٩٧) وفي هذا الفرع استحدث المشرع نصاً جديداً حيث قضى في المادة (٨٩) على أن الأحكام التالية والمتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة لا تسري على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن إصابة العمل المقننة في قانون التأمينات الإجتماعية عند تطبيقه عليهم ، وفي المادة (٩٠) أوضح الإجراءات الواجب على صاحب العمل - أو العامل إذا سمحت حالته - اتخاذها في حالة وقوع الإصابة والجهات الواجب إخطارها .

ونصت المادة (٩١) 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 (١) لسنة ١٩٩٩ ، وأجازت المادة المذكور لكل من العامل وصاحب العمل الاعتراض على التقرير الطبي أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

وأوجبت المادة (٩٢) على كل صاحب عمل موافاة الوزارة المختصة ، وبشكل دوري ، بإحصائية عن إصابات العمل وأمراض المهنة التي تقع داخل منشأته .

وأعطت المادة (٩٣) للمصاب الحق في تقاضي أجره كاملاً طوال فترة العلاج وإذا جاوزت تلك الفترة ستة أشهر ، فحينئذ يصرف للعامل نصف أجره الشهري وذلك إلى حين شفائه أو ثبوت عاهته أو وفاته .

كما أحالت المادة (٩٤) إلى قرار يصدر من الوزير ، بعد أخذ رأي وزير الصحة ، يتحدد بمتقاضه ما يستحق للعامل المصاب أو المستحقين عنه من تعويضات .

وأشارت المادة (٩٥) إلى حالات حرمان العامل المصاب من التعويض ونطاق هذا الحرمان .

ومدت المادة (٩٦) الحماية المقررة للعامل بموجب المواد من (٩٣) إلى (٩٥) من هذا القانون إذا ظهرت عليه أعراض أمراض المهنة بعد تركه العمل خلال سنة .

كما ألزمت المادة (٩٧) أصحاب الأعمال الذي 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 الإجتماعية 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 (٩٨) إلى (١١٠) فقد كفلت المادة (٩٨) حق تكوين الإتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال وفقاً لأحكام هذا القانون .

ولقد قررت المادة مبدأ تكوين الإتحادات والنقابات للعاملين والقطاعات بشرائحها المختلفة الحكومية منها والأهلية والنفطية ، وذلك انسجاماً مع ما قرره الدستور في المادة (٤٣) من مبدأ حرية تكوين الجمعيات والنقابات وكذلك انسجاماً مع الإتفاقيات الدولية ذات العلاقة وبشكل خاص الإتفاقية رقم (٨٧) لسنة (١٩٤٨) بشأن الحرية النقابية وكفالة الحق النقابي .

ويعد أن أكدت المادة (٩٩) على مبدأ حرية تكوين النقابات والإتحادات حددت الغرض من تكوين مثل هذه المنظمات ويتمثل ذلك في رعاية مصالح أعضاء المنظمة وتحسين حالتهم المادية والإجتماعية وتمثيلهم في مواجهة الغير ولم تشترط المادة (١٠٠) توافر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال بغرض تكوين النقابة أو الإتحاد حسب الأحوال ، وإنما أطلقت هذا الحق انسجاماً مع المبادئ المعلنة بالدستور والإتفاقيات الدولية ، كما بينت المادة المذكورة إجراءات تكوين النقابة أو الإتحاد .

وبينت المادة (١٠١) البيانات الأساسية التي يجب أن تشتمل عليها لائحة النظام الأساسي لها وحقوق أعضائها وكيفية ممارستها لنشاطها .

كما بينت المادة (١٠٢) المستندات التي يتعين على مجلس الإدارة المنتخب أن يودعها لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخابه ، كما بينت كيفية ثبوت الشخصية الاعتبارية للمنظمة .

ونصت المادة (١٠٣) على ضرورة إلتزام 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 (١٠٤) 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 الإشتغال بها .

ونصت المادة (١٠٥) على أحقية النقابات في فتح مقاصف ومطاعم لخدمة العمال بعد موافقة رب العمل والجهات المعنية في الدولة .

وأكدت المادة (١٠٦) حق النقابات في تكوين اتحادات ترعى مصالحها المشتركة وحق الإتحادات في تكوين اتحاد عام على ألا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل .

كما أجازت المادة (١٠٧) لمنظمات وأصحاب الأعمال والإتحادات والإتحاد العام المشار إليها في المواد السابقة بالإضمام إلى أية منظمة عربية أو دولية شريطة إخطار الوزارة المختصة بذلك .

وأوردت المادة (١٠٨) صورتين لحل منظمات أصحاب الأعمال والعمال :

1. الحل الإختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية وفقاً لنظامها الأساسي .

2. الحل القضائي بموجب حكم يصدر بناء 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 الإستئناف ، ويتحدد مصير الأموال الناشئة عن إجراءات التصفية على ضوء ما تقرره الجمعية العمومية في حالة الحل الإختياري .

وقد استحدثت المادة (١٠٩) نصاً يقضي بإلزام أصحاب الأعمال بتزويد العمال بكافة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم .

وأجازت المادة (١١٠) لرب العمل أن يفرغ عضواً أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة أو الإتحاد لتابعة شئون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة .



الفصل الثاني

في عقد العمل الجماعي

وقد استحدث هذا الفصل الذي يتكون من المواد (١١١) إلى (١٢٢) لتنظيم عقد العمل الجماعي والذي لم يحظ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص .

وتعرف المادة (١١١) عقد العمل الجماعي بأنه ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه وينعقد بين نقابة عمالية أو أكثر أو اتحاد أو إتحادات عمالية من جهة وبين صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب أعمال أو اتحاد أصحاب أعمال أو أكثر من جهة أخرى .

واشترطت المادة (١١٢) 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 الإتحاد .

وأوجبت المادة (١١٣) 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 بالألا يكون العقد نفسه قد تضمن شروطاً خاصة تخالف الحكم المقرر المنصوص عليه بهذا النص ، ونصت المادة (١١٤) على أنه إذا رغب أحد طرفي العقد في عدم تجديده بعد إنتهاء مدته عليه إخطار الطرف الأخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ إنتهاء العقد وإذا تعددت أطرافه فلا يترتب على انقضائه بالنسبة لأحدهم إنتهاؤه بالنسبة للآخرين .

ووضعت المادة (١١٥) ضمانة هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد إذا كان مخالفاً لأي حكم من أحكام مواد هذا القانون ولا يستثنى من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقاً أو ميزات للعمال أفضل من تلك التي يتضمنها القانون كحد أدنى لحقوقهم . كما نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي منحها القانون ، كما يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراءً من حقوق العمل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

ورغم أن عقد العمل الجماعي - شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي - من العقود الرضائية أصلاً إلا إن المادة (١١٦) اشترطت لنفاذه 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 إعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن .

وتنص المادة (١١٧) على أنه يجوز أن يبرم هذا العقد إما :-

١ . على مستوى المنشأة .

٢ . على مستوى الصناعة .

٣ . على المستوى الوطني .

وأوجبت أن يبرمه اتحاد النقابات الصناعية إذا كان مبرماً على مستوى الصناعة وأن يبرمه الإتحاد العام للعمال إذا كان على المستوى الوطني . كما اعتبرت العقد المبرم على 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 (١١٨) 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 للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، ورابعاً أصحاب الأعمال الذين انضموا للإتحاد 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 سيطرتب على ذلك من آثار إقتصادية واجتماعية .

وأكدت المادة (١١٩) إندعام 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 الإلتزام إليه .

وتعميماً للإستفادة من الآثار الإيجابية لعقد العمل الجماعي فقد أجازت المادة (١٢٠) لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم أن ينضموا إلى أي عقد عمل جماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية ويكفي في ذلك اتفاق الطرفين طالبي الإلتزام دون اشتراط موافقة طرفي العقد الأصليين وأوضحت كيفية الإلتزام إلى العقد الجماعي في هذه الحالة وذلك بطلب موقع من الطرفين طالب الإلتزام يتم تقديمه للوزارة المختصة ولا يكون العقد نافذاً بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة المختصة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية .

وأرست المادة (١٢١) 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 للعامل في عقد العمل الفردي ومن جهة أخرى فإن العقد الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مهنة مع صاحب العمل فإنه لا يسري إلا على عمال منشأته وقد أخذ نص المادة (١٢٢)

بمبدأ الوكالة عن الأعضاء إذ قرر بأنه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال - وهي التي تبرم العقد أصلاً أو تنضم إليه - أن تقوم برفع جميع الدعاوي 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 (١٢٣) إلى (١٣٢) 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 (١٢٣) 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 (٨٨) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ 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 الإلتجاء إلى الخصومة القضائية ويهدف إلى تقليص عدد القضايا المطروحة على القضاء .

وحددت المادة (١٢٤) 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 للوزارة المختصة إيضاً مندوب عنها في جلسة أو جلسات المفاوضات كمراقب لتتعرف على أوجه النزاع من بدايته .

ونصت الفقرة الثانية على إنه 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 (١٢٥) على أن يقوم أي طرف منهما بالتقدم بطلب للوزارة المختصة لتسوية المنازعة ودياً عن

طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية وأوجبت أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو من يفوضونه في تمثيلهم.

وعنيت المادة (١٢٦) 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 حال النزاع .

وحددت المادة (١٢٧) 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 (١٢٨) على تشكيل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية والتي تتكون من إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعيينها الجمعية العمومية لمحكمة الاستئناف سنوياً ورئيس نيابة ينتدبه 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 (١٢٩) 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 (١٣٠) 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 .

وقد استحدثت المادة (١٣١) مبدأً 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 كذلك حضورهم عند دعوتهم لذلك .

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

وغني عن البيان أن أحكام هذا الفصل لا تحكم إلا علاقات 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 (١٣٣) صفة الضبطية القضائية للموظفين الذي يحدددهم الوزير بقرار يصدره والذين يختصون بمراقبة تنفيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذه له ، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية ، وألزمهم النص بأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم .

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

وأعطت المادة (١٣٥) 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 (١٣٦) الموظفين صلاحية تحرير المخالفات للعمال التي تعمل بدون مركز عمل .

الفصل الثاني :

في العقوبات

وقد تضمن هذا الفصل المواد من (١٣٧) إلى (١٤٢) والملاحظ عليها بصفة عامة أن المشرع جنح إلى تشديد العقوبات على المخالفين عما هو مقرر في القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ بعد أن ثبت أن تلك العقوبات لم تعد كافية لردع المخالفين . كما صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمواد (١٣٨، ١٤٠، ١٤٢) وقد جاء بمذكرته الإيضاحية ما يلي: ولما كان هذا القانون قد حدد في فصله الثاني من الباب السادس العقوبات المقررة على مخالفات أصحاب العمل، إلا أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية تلك العقوبات في تحقيق الغاية التي تبناها المشرع عند وضعها لمواجهة تلك المخالفات، لذلك كان لازماً أن يتم إعادة النظر في تلك العقوبات

بما يتناسب مع الواقع، وذلك لتحقيق الردع العام والخاص للعقوبة، وضبط سوق العمالة بالقطاع الأهلي، وذلك بإعادة تنظيم العقوبات وفرض عقوبات أشد من سابقتها، بما يضمن أعلى درجات الحماية القانونية للعمالة الخاضعة لقانون العمل.

وعليه فقد تم تعديل المواد أرقام (١٣٨)، و(١٤٠)، و(١٤٢)، وتشديد العقوبات على المخالفين.

وعليه نصت المادة (١٣٧) على عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز خمسمائة دينار لكل من يخالف أحكام المادتين (٨، ٣٥) وتتضاعف العقوبة في حالة العود .

ونصت المادة (١٣٨) على عقوبة الحبس التي لا تتجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على عشرة آلاف دينار عن كل عامل، بدلاً من الغرامة التي لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار، لكل صاحب عمل يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة (١٠) المعدلة بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ٢٠١٣، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في الإبعاد الإداري للعامل المخالف.

ونصت المادة (١٣٩) على عقوبة جزائية على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة (٥٧) من هذا القانون .

وفرضت المادة (١٤٠) عقوبة على كل من لم يمكن الموظف المختص من القيام بواجباته الوظيفية وصلاحياته المقررة له وفقاً للمادتين (١٣٣) و(١٣٤) من القانون، وهي غرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار بدلاً من الغرامة التي لا تتجاوز ألف دينار، ونص على مضاعفة الغرامة في حالة العود.

وأبانت المادة (١٤١) 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 .

كما تم تعديل العقوبة الواردة في المادة (١٤٢)، والخاصة بمعاقبة كل من يخالف الأوامر الصادرة بالوقف أو الغلق عملاً بحكم المادة (١٣٥) من القانون، بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألفي دينار بدلاً من الحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر، والغرامة التي لا تزيد على ألف دينار وذلك دون تلافي المخالفات التي أعلنه بها المفتش المختص.

الباب السابع

في الأحكام الختامية

ويشمل هذا الباب على المواد (١٤٣) إلى (١٥٠).

وقد نصت المادة (١٤٣) على أن تشكل لجنة استشارية لشئون العمل تختص بإبداء الرأي فيما يعرضه عليه 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 حسب حكم المادة (٤٤٢) من القانون المدني بكافة الضمانات الموجودة فيها على الدعاوى المرفوعة منهم وذلك خلافاً لما كان متبعاً في ظل المادة (٩٦) من القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ ، حيث نصت المادة (١٤٤) 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 (٢) من المادة (٤٤٢) 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 لا يعلم 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 الإستعجال .

وجاءت المادة (١٤٥) من القانون بحكم جديد حيث جعلت لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل - عدا السكن الخاص - وتستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح .

وأوجبت المادة (١٤٦) أن يسبق إقامة الدعوى التقدم بطلب من العامل أو المستحقين عنه إلى إدارة العمل التي يقع في منطقة اختصاصها الجغرافي في 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 .

وقد صدر القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي حيث أورد تعديلاً للمادة (١٤٦) وجاءت مذكرته الإيضاحية

على النحو التالي: وقد أضيفت فقرة أخيرة إلى المادة (١٤٦) تقضي بأحقية المحكمة بفرض تعويض على كل صاحب عمل يتعنت في صرف مستحقات العامل يساوي ١٪ من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها، اعتباراً من تاريخ تقديم العامل طلب إلى إدارة العمل المختصة وفقاً لحكم الفقرة الأولى من المادة (١٤٦)، مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأية تعويضات أخرى، وذلك حماية للعامل من تعنت أصحاب الأعمال في صرف مستحقاتهم.

وتلتزم إدارة كتاب المحكمة وفقاً لنص المادة (١٤٧) بتحديد جلسة لنظر الدعوى خلال ثلاثة أيام من تسلمها للأوراق وتعلن بها طرفي النزاع .

ونصت المادة (١٤٨) على أن يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون ، بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال .

وبعد أن نصت المادة (١٤٩) على إلغاء القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ والقوانين المعدلة له ، أضافت بأنه يحتفظ العمال بجميع الحقوق التي تترتب عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذاً له معمولاً بها فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون حتى صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه .

وأخيراً أوجبت المادة (١٥٠) على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .



manpowerkwt



pr@manpower.gov.kw



www.manpower.gov.kw



9600 6900

