

صدرت في 11 ديسمبر 1954

الكويت

اليوم

الجريدة الرسمية لحكومة دولة الكويت
تصدرها وزارة الإعلام

العدد

963

السنة السادسة والخمسون

الأحد

7 ربيع الأول 1431 هـ

21 فبراير (شباط) 2010 م

قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور ،
- وعلى قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم 16 لسنة 1960 والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية ،
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الاميري بالقانون رقم 61 لسنة 1976 والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 28 لسنة 1980 بإصدار قانون التجارة البحرية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 38 لسنة 1980 بإصدار قانون المرفعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 67 لسنة 1980 بإصدار القانون المدني المعدل بالقانون رقم 15 لسنة 1996 ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 64 لسنة 1987 بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية ،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم 23 لسنة 1990 بشأن قانون تنظيم القضاء والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم 56 لسنة 1996 في شأن إصدار قانون الصناعة ،
- وعلى القانون رقم 1 لسنة 1999 في شأن التأمين الصحي عنى الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية ،
- وعلى القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في بلجات غير الحكومية والقوانين المعدلة له ،
- وآق مجلس الأمة على القانون الأتي نصه ، وقد صدقت عليه وأصدرناه :

الباب الأول

أحكام عامة

مادة (1)

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

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

5- المنظمة: تنظيم يجمع مجموعة من العمال أو اصحاب الاعمال تشابه أو تربط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم ، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الامور المتعلقة بشؤونهم .
 مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الاهلي .
 مادة (3)

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

مادة (4)

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

مادة (5)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون :
 - العمال الذين تسري عليهم قوانين اخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين .

- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قراراً بالفواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين اصحاب العمل .
 مادة (6)

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

الباب الثاني

في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول: في الاستخدام

مادة (7)

يصدر الوزير القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع

الاهلي وعلى وجه الخصوص مايلي :

- 1- شروط انتقال الابدني العاملة من صاحب عمل الى آخر .
 2- شروط الاذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر .
 3- البيانات التي يتعين على اصحاب الاعمال ان يخطروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى اصحاب الاعمال في غير اوقات العمل الحكومي .
 4- الوظائف والمهن والاعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقاً للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية .

في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في هذا القانون .

مادة (13)

يجب ان يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال اسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد ، المهنة ، مدة تعلمها ومراحلها المتتابة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الأتقل في المرحلة الاخيرة عن الحد الأدنى المقرر لاجر العمل المماثل . ولايجوز بأي حال من الاحوال تحديد المكافأة على أساس الأنتاج او القطعة .

مادة (14)

لصاحب العمل ان ينهي عقد التلمذة اذا أدخل التلميذ بواجباته المترتبة على العقد او ثبت من التقارير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم . كما يجوز للتلميذ انهاء العقد وعلى الراغب في انهاء العقد إخطار الطرف الاخر برغبته في ذلك قبل سبعة ايام على الأقل .

مادة (15)

يقصد بالتدريب المهني الوسائل والبرامج النظرية والعملية التي تعهي للعمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم وكسب مران عملي لصفل قدراتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية واعدادهم لمهنة معينة او تحويلهم لمهنة اخرى ويتم التدريب في معاهد او مراكز او منشآت تحقق هذا الغرض .

مادة (16)

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الاكاديمية والمهنية المختصة الشروط والاوضاع 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 ان يتضمن هذا القرار إلزام منشأة او أكثر بأن تقوم بتدريب العمال في مراكز او معاهد منشأة اخرى اذا لم يكن للمنشأة الاولى مركز او معهد تدريب .

مادة (17)

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

مادة (18)

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد انتهاء مدة تعليمه أو تدريبه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب ويحد أقصى خمس سنوات . فإذا أحل بهذا الإلتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصروفات التي تحملها في

مادة (8)

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

مادة (9)

تنشأ هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة تسمى الهيئة العامة لتسوية العمالة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وتشولى الاختصاصات المقررة للوزارة في هذا القانون وكذلك استخدام واستخدام العمالة الوافدة بناء على طلبات اصحاب العمل ويصدر بتنظيمها قانون خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (10)

يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة اجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قراراً بالاجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل ، وفي حالة الرفض يجب ان يكون قرار الرفض مسيياً . ولايجوز ان يكون سبب الرفض مقدار رأس المان وإلا كان القرار باطلاً بطلاناً مطلقاً وكان لم يكن .

ولايجوز لصاحب العمل ان يستقدم عمالاً من خارج البلاد او ان يستخدم عمالاً من داخل البلاد ثم يعمد الى عدم تسليمهم العمل لديه او يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، ويتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل الى بلده ، وفي حالة انقطاع العامل عن العمل والشحاقه بالعمل لدى الغير يتكفل الاخير بمصاريف عودة العامل الى بلده ، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الاصلي .

مادة (11)

يحظر على الوزارة والجهة المختصة ان تمارس اي تمييز او تفضيل في المعاملة بين اصحاب العمل في منح اذونات العمل او التحويل وذلك بمنحها لبعضهم وإيقافها للبعض الاخر تحت اي ذريعة او مبرر ، ويجوز للوزارة لأسباب تنظيمية ان توقف إصدار اذونات العمل والتحويل لمدة لا تزيد على اسبوعين في السنة ، على انه لايجوز استثناء بعض اصحاب الاعمال من هذا الايقاف 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 (12)

يعتبر تلميذاً مهنياً كل شخص أم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقاً لشروط والقواعد التي يثفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص

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

مادة (24)

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لإحسب
من اجازاتها 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 (25)

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

مادة (26)

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين عقد العمل

مادة (27)

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

مادة (28)

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

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

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

مادة (19)

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية .

مادة (20)

يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة
عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط التالية :
أ- أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو
المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير .

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

مادة (21)

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

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

مادة (22)

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

كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر
رمضان المبارك .

مادة (23)

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة
صحياً ، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي
تقوم على استغلال أئوتها بما لا يتفق مع الآداب العامة ، وكذلك

العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما متضاماً مع الآخر في ذلك .

مادة (34)

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

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

مادة (35)

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

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

ب- أن تتضمن جزاءات متدرجة للمخالفات .

ج- ألا يوقع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة .

د- ألا يعاقب العامل عن 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 (36)

يجب على صاحب العمل ان يعتمد لائحة الجزاءات قبل تطبيقها من الوزارة . وللوزارة ان تعدل فيها طبقاً لطبيعة نشاط المنشأة او 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 (37)

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

مادة (38)

لا يجوز تنفيذ الخصم من اجر العامل لمدة تجاوز خمسة ايام شهرياً فإذا تجاوزت العقوبة ذلك يخصم القدر الزائد من اجر الشهر المقبل او الأشهر التالية .

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

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

مادة (29)

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

مادة (30)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات ولا تقل عن ستة واحدة ويجوز تجديد العقد عند انتهاء مدته بموافقة الطرفين .

مادة (31)

إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون تجديد اعتبر مجدداً مُدد بمثلته 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 (32)

تحدد فترة تجرية العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجرية دون إخطار . فإذا كان الانتهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون .

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

مادة (33)

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

فصله للعامل استحق الاخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً عما لحقه من اضرار مادية وأدبية .

وفي جميع الاحوال يجب ان يبلغ صاحب العمل الوزارة بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الوزارة إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة .

مادة (42)

إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة ايام متصلة او عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقلاً حكماً وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (53) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة .

مادة (43)

إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبساً احتياطياً او تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي ، اعتبر موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل اتياء عقده إلا اذا أدين بحكم نهائي .

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة او التهم التي أسندها اليه صاحب العمل التزم هذا الاخير بصرف أجره عن مدة وقفه ، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة .

مادة (44)

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

أ - قبل اتياء العقد بثلاثة اشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري .

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

ج - إذا كان الإخطار بالاتيء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل ان يغيب يوماً كاملاً في الاسبوع او ثماني ساعات اثناء الاسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم او ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب وساعاته بشرط ان يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل .

د - لصاحب العمل ان يعفي العامل عن العمل اثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين اتياء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصاً استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار .

مادة (45)

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

مادة (39)

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

مادة (40)

على صاحب العمل ان يضع حصيداً الخضم من اجور عماله في صندوق يخصص للصرف منه على الشواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعود على العمال بالفائدة وتقييد الجزاءات بالخضم التي توقع على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار الخضم وسبب توقيعه . وفي حالة تصفية المنشأة توزع حصيداً الخضم الموجودة في الصندوق على العمال الموجودين فيها وقت التصفية بنسبة مدة خدمة كل منهم . ويصدر الوزير قراراً بالضوابط المنظمة للصندوق المشار اليه وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث

في اتياء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

مادة (41)

مع مراعاة أحكام المادة (37) من هذا القانون :

أ - لصاحب العمل ان يفصل العامل دون إخطار او تعويض او مكافأة إذا ارتكب العامل احد الاعمال الآتية :

1 - إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل .

2 - إذا ثبت ان العامل قد حصل على العمل نتيجة غش او تدليس .

3 - إذا أفشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب او كان من شأنه ان يتسبب بخسارة محققة لها .

ب - لصاحب العمل فصل العامل في إحدى الحالات الآتية :

1 - إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف او الامانة او الاخلاق .

2 - إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل .

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

4 - إذا أخل او قصر في اي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون .

5 - إذا ثبت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل .

وفي هذه الحالات لا يترتب على قرار الفصل حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة .

ج - للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة

حق الطعن في قرار الفصل امام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقاً للاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا

ثبت بموجب حكم نهائي ان صاحب العمل قد تعسف في

مادة (46)

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

مادة (47)

إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام احد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوي اجر العامل عن المدة المتبقية من العقد ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة الى 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 (48)

للعامل أن ينهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الاحوال 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 تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل .

هـ - إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائياً وحكم نهائياً ببرائته .

و - إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه امراً مخالفاً بالأداب نحو العامل .

مادة (49)

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

مادة (50)

ينتهي عقد العمل في الاحوال التالية :
أ - صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل .
ب - إغلاق المنشأة نهائياً .

أما في حالة بيع المنشأة أو ادماجها في غيره أو انتقالها بالمرات 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 الى صاحب العمل الذي حل محله .

مادة (51)

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :
أ - اجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الاولى وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على اجر ستة وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم باليومية أو بالاسبوع أو بالساعة أو بالقطعة .

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

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

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

مادة (52)

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

أ - إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل .

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

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

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

مادة (53)

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

مادة (54)

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

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل
الفصل الأول: في الأجر

مادة (55)

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينفي له أن يتقاضاه لقاء عمله ويسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل .

ودون الإخلال بالعمالة الاجتماعية وعمالة الأبناء المقيمين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية .

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

مادة (56)

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

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

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

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

المادة (57)

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

مادة (58)

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

مادة (59)

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

الأخير عنها أية فائدة .

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

مادة (60)

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

مادة (61)

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

مادة (62)

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

مادة (63)

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

الفصل الثاني

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

مادة (64)

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

- 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 25 فبراير يوم واحد .
 ح - يوم التحرير 26 فبراير يوم واحد .
 ط - يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد .

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل .

مادة (69)

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

- خمسة عشر يوماً - بأجر كامل .
 - عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر .
 - عشرة أيام - بنصف الأجر .
 - عشرة أيام - بربيع 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 (70)

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوماً .

ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضائه تسعة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام الغطيل 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 (71)

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القياس بها .

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

مادة (65)

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

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

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

مادة (66)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (21) و(64) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث 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 مدة وثلاثون 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 25 في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقتضي به المادة (56) من هذا القانون . وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل .

مادة (67)

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

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

مادة (68)

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي :

مادة (72)

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 (73)

مع عدم الاخلال بأحكام المادتين (70) و(71) للعامل الحق في الحصول على مقابل تقدي لايام اجازاته السنوية المتهتمعة في حالة انتهاء عقده .

مادة (74)

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

مادة (75)

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

مادة (76)

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

مادة (77)

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

مادة (78)

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

مادة (79)

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

الفرع الأول

في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

مادة (80)

يجب على كل صاحب عمل أن يحتفظ لكل عامل بملف عمل يحتوي على نسخة من اذن العمل ونسخة من عقد العمل وصورة عن البطاقة المدنية والمستندات الدالة على الاجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الاضافية واصابات العمل وامراض المهنة والجزاءات التي وقعت عليه وتاريخ انتهاء الخدمة واسباب انتهائها ونسخة من ايصالات استلامه لما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق وادوات وشهادات الخبرة التي سلمت إليه بعد انتهاء عمله .

مادة (81)

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

مادة (82)

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

مادة (83)

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمتريدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية .
ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات او اقتطاع مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له .

مادة (84)

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

مادة (85)

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 (86)

يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الاضرار الصحية وامراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل وأن يوفر وسائل الاسعافات الأولية والخدمات الطبية . وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول امراض المهنة والصناعات والاصحال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها .

مادة (87)

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

مادة (88)

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

الفرع الثاني

في إصابات العمل وأمراض المهنة

مادة (89)

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

مادة (90)

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

أ- مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل .

ب- إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل .

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

مادة (91)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (1) لسنة 1999 في شأن التأمين الصحي على الأجانب وفرض رسوم مقابل الخدمات الصحية يتحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وأمراض المهنة بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية التي يحددها بما في ذلك قيمة الأدوية ومصروفات الانتقال ويحدد الطبيب المعالج في تقريره فترة العلاج ونسبة العجز المتخلف عن الإصابة ومدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل .

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

مادة (92)

يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري . ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك .

مادة (93)

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

مادة (94)

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

مادة (95)

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

أ- أن العامل قد تعمد إصابة نفسه .

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

مادة (96)

إذا أصيب العامل بأحد أمراض المهنة أو ظهرت أعراض أمراض المهنة عليه أثناء الخدمة أو خلال سنة من ترك العمل ، سرت عليه أحكام المواد (93 ، 94 ، 95) من هذا القانون .

مادة (97)

- 1 - يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج أو ما قرره لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين ويلزم هؤلاء - كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته - إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل .
- 2 - يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة (94) من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها - بحسب الأحوال - ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة .

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول

منظمات العمال وأصحاب الأعمال والحق النقابي

مادة (98)

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

مادة (99)

لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتمثلهم في جميع الأمور الخاصة بهم ، ولأصحاب الأعمال حق تكوين اتحادات لهم لذات الأهداف .

مادة (100)

يتبع في إجراءات تأسيس المنظمة ما يأتي :

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

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

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

مادة (101)

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

مادة (102)

على مجلس الإدارة المنتخب أن يودع ، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخابه ، أوراق تأسيس المنظمة لدى الوزارة .
وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة اعتباراً من تاريخ صدور قرار الوزير بالموافقة على إنشائها بعد إيداع الأوراق كاملة ومستوفاة لدى الوزارة .

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

مادة (103)

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

مادة (104)

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

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

المادة (105)

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

المادة (106)

للنقابات المشهرة وفقاً لأحكام هذا الباب أن تكون فيما بينها

مادة (113)

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

مادة (114)

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

مادة (115)

(1) يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .
(2) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون ، كما يقع باطلاً كل نصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون .

مادة (116)

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

مادة (117)

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

مادة (118)

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

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

مادة (107)

للإتحادات 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 (108)

يجوز حل منظمات أصحاب الأعمال والعمال حلاً اختيارياً بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة ، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقاً للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل 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 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف .

مادة (109)

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

مادة (110)

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 (111)**

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

مادة (112)

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

المفاوضات بصفة مراقب .

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

مادة (125)

لأي من طرفي المنازعة - إذا لم تؤد المفاوضات 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 المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو ممن يفوضونه في تشيكلهم .

مادة (126)

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من :

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

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

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

مادة (127)

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

مادة (128)

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي :

- 1 - إحدى دوائر محكمة الاستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنوياً .
- 2 - رئيس نيابة يتدبه النائب العام .
- 3 - ممثل للوزارة المختصة يعينه وزيرها وحضر أمام الهيئة أطراف المنازعة أو من يمثلهم قانوناً .

مادة (129)

تنظر هيئة التحكيم المنازعة في ميعاد لا يتجاوز عشرين يوماً

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

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

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

مادة (119)

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

مادة (120)

يجوز لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو اتحاداتهم أو أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الانضمام إلى عقد العمل الجماعي بعد نشر 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 وتنتشر موافقة الوزارة المختصة على طلب الانضمام في الجريدة الرسمية .

مادة (121)

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

مادة (122)

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

الفصل الثالث

في منازعات العمل الجماعية

مادة (123)

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

مادة (124)

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

الحصالة ، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولية بفرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يختصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية ، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم .

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهنة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (135)

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

مادة (136)

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

الفصل الثاني

في العقوبات

مادة (137)

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

مادة (138)

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

المادة (139)

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

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

مادة (130)

هيئة التحكيم كل ما لم يحكم الاستئناف من صلاحيات طبقاً لأحكام القانون تنظيم القضاء وأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية وتصدر قراراتها مسببة وتكون بمثابة الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف .

مادة (131)

استثناء من حكم المادة (126) من هذا القانون يجوز للوزارة المختصة في حانة 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 ينظم حضورهم عند دعوتهم للحضور .

مادة (132)

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

الباب السادس

في تفتيش العمل والعقوبات

الفصل الأول

في تفتيش العمل

مادة (133)

يكون للموظفين المختصين الذين يحدد لهم الوزير ، بقدره صدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له ، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وسجاد . والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يفتشونها 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 أضع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي» .

مادة (134)

يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للتحقق من صحة السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون

المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (57) المشار إليها .

مادة (140)

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

مادة (141)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب كل من يخالف 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 (142)

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

الباب السابع

الأحكام الختامية

مادة (143)

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

مادة (144)

لا تسمع عند الإنكار - بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعوى التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون ، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (2) من المادة (442) من القانون المدني ونعفى الدعوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ومع ذلك يجوز لتسحكمة عند رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتنتظر الدعوى العمالية على وجه الاستعجال .

مادة (145)

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

مادة (146)

يجب أن يسبق الدعوى طلب يقدم 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 بذاكرة تتضمن منحصراً للنزاع ودفع الطرفين وملاحظات الإدارة

مادة (147)

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

مادة (148)

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

مادة (149)

يلغى القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي ويحتفظ العمال بجميع الحقوق التي ترتبت عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذاً له معمولاً بها فيما لا تتعارض مع أحكام هذا القانون حين صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه .

مادة (150)

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

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح

صدر بقصر السيف في : 26 صفر 1431 هـ

الموافق : 10 فبراير 2010 م