

البحث في المحتوى

(CONTACT.HTML)



(HTTPS://TWITTER.COM/MANPOWER_KWT)



(HTTPS://INSTAGRAM.COM/PR.MANPOWER)



(Services.html)



(index.html)



(index.html)

قانون العمل



(docs/kuwait-labor-law.pdf)

الباب الأول
2010 القانون رقم (6) لسنة
في شأن العمل بالقطاع الأهلي

الباب الأول ◀

الباب الأول: أحكام عامة 1-6

المادة رقم 1

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بـاصطلاح:

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 عملاً مقابل أجر.
5. - المنظمة: تنظيم جموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تتشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم أو وظائفهم ويرعى مصالحهم، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم.

المادة رقم 2

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي.

المادة رقم 3

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

المادة رقم 4

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

المادة رقم 5

يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:

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

المادة رقم 6

مع عدم الإخلال بأي مزايا أو حقوق أفضل تترتب 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

7 - 26 في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني

7 - 11 في الاستخدام: الفصل الأول

المادة رقم 7

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

1. شروط انتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى آخر.
2. شروط الإذن بالعمل بعض الوقت للعمالة من صاحب عمل لدى صاحب عمل آخر..
3. البيانات التي يتبعين على أصحاب الأعمال أن يخاطروا بها الوزارة والتي تتعلق بموظفي الدولة المرخص لهم بالعمل لدى أصحاب الأعمال في غير أوقات العمل الحكومي.
4. الوظائف والمهن والأعمال التي لا يجوز شغلها إلا بعد اجتياز الاختبارات المهنية وفقاً للضوابط التي تضعها الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية.

المادة رقم 8

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

المادة رقم 9

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

المادة رقم 10

يحظر على صاحب العمل تشغيل عماله أجنبية ما لم تأذن لهم الجهة المختصة بالعمل لديه ويصدر الوزير قرارا بالإجراءات والمستندات والرسوم التي يتعين استيفاؤها من صاحب العمل.

وفي حالة الرفض يجب أن يكون قرار الرفض مسببا.

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

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عمالا من خارج البلاد أو أن يستخدم عمالا 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 انقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتكون الأخير بمصاريف عودة العامل إلى بلده، بعد تقديم بلاغ تغيب بحق العامل من الكفيل الأصلي.

المادة رقم 11

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 باطلًا بطلاناً مطلقاً وكأن لم يكن كل تصرف يجري على خلاف هذه المادة.

الفصل الثاني : 12 - 18

في التلمذة والتدريب المهني

المادة رقم 12

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

المادة رقم 13

يجب أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحراً من ثلاثة نسخ، واحدة لكل من طرفيه وتوضع الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة خلال أسبوع للتصديق عليها ويحدد في العقد، المهنة، مدة تعلمها ومراحلها المنتسبة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الأقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى المقرر لأجر العمل المماثل.

ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة.

المادة رقم 14

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.

المادة رقم 15

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

المادة رقم 16

يحدد الوزير بالتعاون والتنسيق مع الجهات الأكademية والمهنية المختصة الشروط والأوضاع الازم 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.

المادة رقم 17

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

المادة رقم 18

يلتزم التلميذ المهني والعامل المتدرب بأن يعمل بعد إنتهاء مدة تعليميه أو تدريبيه لدى صاحب العمل لمدة مماثلة لمدة التلمذة أو التدريب وبحد أقصى خمس سنوات. فإذا أخل بهذا الإلتزام كان لصاحب العمل أن يسترد منه المصاريف التي تحملها في سبيل تعليميه أو تدريبيه بنسيبه ما تبقى من المدة الواجب قضاها في العمل.

الفصل الثالث : في تشغيل الأحداث

19 - 21

المادة رقم 19

يحظر تشغيل من يقل سنه عن خمس عشرة سنة ميلادية.

المادة رقم 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 إلحاقة بهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر. ويصدر الوزير قرارا بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري.

المادة رقم 21

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

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

الفصل الرابع : في تشغيل النساء

المادة رقم 22

لا يجوز تشغيل النساء ليلا في الفترة ما بين العاشرة مساء والسبعين صباحا، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمان لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه.

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

المادة رقم 23

يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط.

ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة.

المادة رقم 24

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

ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدتتها على أربعة أشهر لرعايتها 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.

المادة رقم 25

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

المادة رقم 26

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

◀ الباب الثالث

المادة رقم 27

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

المادة رقم 28

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

وسواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد. ويعتبر باطلأً 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.

المادة رقم 29

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

المادة رقم 30

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

المادة رقم 31

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

المادة رقم 32

تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخبار. فإذا كان الإناء 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.

المادة رقم 33

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

المادة رقم 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.

المادة رقم 35

يجب على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر بمقر العمل لائحة الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال المخالفين ويراعي 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 أكرا 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.

المادة رقم 36

يجب على صاحب العمل أن يعتمد لائحة 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 لibi ملاحظاته واقتراحاته على هذه اللوائح.

المادة رقم 37

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

المادة رقم 38

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

المادة رقم 39

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.

المادة رقم 40

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 إسم 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 قراراً بالضوابط المنظمة للصندوق المشار إليه وطريقة التوزيع.

المادة رقم 41

مع مراعاة أحكام المادة (37) من هذا القانون

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

1. إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
2. إذا ثبت أن العامل قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس.
3. 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:

1. إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
2. إذا ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.
3. إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه.
4. إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون.
5. 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 وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فعله استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضاً 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.

المادة رقم 42

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 يسوّي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون كل منهما متضامناً مع الآخر في ذلك.

المادة رقم 43

إذا جلس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له جسرا احتياطيا أو تنفيذا لحكم قضائي غير نهائى، اعتبر موقوفا عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائى.

وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف أجراه عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضا عادلا تقدرها المحكمة.

المادة رقم 44

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

أ- قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري.

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

ج- إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجر 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 يتربّى على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

المادة رقم 45

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

المادة رقم 46

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

المادة رقم 47

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

المادة رقم 48

- للعامل أن ينتهي عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الأحوال التالية:
- أ- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون.
 - ب- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منها.
 - 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 تدليسياً 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 مخلاً بالأداب نحو العامل.

المادة رقم 49

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

المادة رقم 50

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.

المادة رقم 51

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 يتتقاضون 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 يتتقاضون 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 يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة.

المادة رقم 52

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

- أ- إذا انتهى العقد من جانب صاحب العمل.
- ب- إذا انتهت مدة العقد المحدد المدة دون أن يتم تجديده.
- ج- إذا انتهى العقد طبقاً لأحكام المواد (48,49,50) من هذا القانون.
- د- إذا أنهت العاملة العقد من جانبيها بسبب زواجهما خلال سنة من تاريخ الزواج.

المادة رقم 53

يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بإنتهاء 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.

المادة رقم 54

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

◀ الباب الرابع

55 - 97 في نظام وظروف العمل

(55 - 63) الفصل الأول : في الأجر

المادة رقم 55

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

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

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

المادة رقم 56

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

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

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

المادة رقم 57

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

المادة رقم 58

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

المادة رقم 59

أ- لا يجوز استقطاع أكثر من (10 في المئة) من أجر العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتلقى الأخير عنها أية فائدة.

بـ- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (25 في المئة) من الأجر وذلك لدین النفقة أو لدین المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دین صاحب العمل وعند التزاحم يقدم دین النفقة على الديون الأخرى.

المادة رقم 60

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

المادة رقم 61

يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يتلزم 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.

المادة رقم 62

يراعي في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه فإذا كان العامل منمن يتتقاضون 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.

المادة رقم 63

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

الفصل الثاني
ساعات العمل والراحة الإسبوعية
69 - 64

المادة رقم 64

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (21) 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 ستاً وثلاثين ساعة أسبوعياً. ويجوز إنقاuchi ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير.

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

المادة رقم 66

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (21) و (64) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطير أو لإصلاح ما نشأ عنه أو تفادى خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى 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 25 في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية للأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

المادة رقم 67

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 قضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل 50 في المئة على الأقل من أجره 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.

المادة رقم 68

الإجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي:

- أ- يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد.
- ب- يوم الإسراء والمعراج يوم واحد.
- ج- عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام.
- د- وقفه عيد الأضحى المبارك يوم واحد.
- هـ - عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام.
- و- المولد النبوى الشريف يوم واحد.
- ز- اليوم الوطنى 25 فبراير يوم واحد.

ح- يوم التحرير 26 فبراير يوم واحد.

ط- يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد.

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

المادة رقم 69

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

- خمسة عشر يوما - بأجر كامل.

- عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر.

- عشرة أيام - بنصف الأجر.

- عشرة أيام - بربع الأجر.

- ثلاثون يوما- من دون أجر.

ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل 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 79 - 70

المادة رقم 70

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما.

ولا يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى إلا بعد قضائه تسعه أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

المادة رقم 71

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.

المادة رقم 72

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

المادة رقم 73

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (70) و (71) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدى لأيام إجازاته السنوية المجتمعمة في حالة انتهاء عقده.

المادة رقم 74

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

المادة رقم 75

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 الأجر التي تقاضاها خلال فترة الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قصاؤها في العمل.

المادة رقم 76

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

المادة رقم 77

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.

وتحمن المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوما مدفوعة الراتب.

المادة رقم 78

يجوز لصاحب العمل منح العامل أجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية.

ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الإجازة.

المادة رقم 79

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
97 - 80**

الفرع الأول في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية 88 - 80

المادة رقم 80

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 الأجازات السنوية والمرضية وساعات العمل الإضافية وإصابات العمل وأمراض المهنة والجزاءات 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.

المادة رقم 81

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

المادة رقم 82

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

المادة رقم 83

يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة الاحتياطات السلامة الالزمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمتربدين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية الالزمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأي الجهات المعنية.
ولا يجوز تحويل العامل أي نفقات أو اقطاع مبالغ من أجراه مقابل توفير وسائل الحماية له.

المادة رقم 84

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

المادة رقم 85

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

المادة رقم 86

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

المادة رقم 87

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

المادة رقم 88

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

المادة رقم 89

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

المادة رقم 90

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.
- جـ- 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.

المادة رقم 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 تقديره فترة العلاج ونسبة العجز المتختلف عن الإصابة و مدى قدرة العامل على الاستمرار في مباشرة العمل.

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

المادة رقم 92

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

ويصدر الوزير قرارا بالمواعيد المحددة لذلك.

المادة رقم 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 شفاوه أو ثبتت عاهته أو يتوفى.

المادة رقم 94

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

المادة رقم 95

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

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

المادة رقم 96

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

المادة رقم 97

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

◀ الباب الخامس

الباب الخامس: في علاقة العمل الجماعية 132 - 98

الفصل الأول
منظمات العمل وأصحاب العمل والحق النقابي
110 - 98

المادة رقم 98

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

المادة رقم 99

لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا في ما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المالية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور الخاصة بهم، ولأصحاب الأعمال حق تكوين اتحادات لهم لذات الأهداف.

المادة رقم 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 الإنعقاد ووقته وأهدافه.
2. - تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بإقرار لائحة النظام الأساسي للمنظمة ولها أن تسترشد في ذلك باللائحة النموذجية التي يصدر بها قرار من الوزير.
3. - تنتخب الجمعية التأسيسية مجلس الإدارة وفقاً للأحكام الواردة في نظامها الأساسي.

المادة رقم 101

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

المادة رقم 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 تصحیح إجراءات تأسيسها واستيفاء أوراق التأسيس قبل إشهارها، فإذا لم تقم الوزارة بالرد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع الأوراق ثبتت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون.

المادة رقم 103

على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماهم، 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 عليها.

المادة رقم 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 رقم 105

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

المادة رقم 106

للنقابات 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.

المادة رقم 107

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

المادة رقم 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 اختياري.

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

المادة رقم 109

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

المادة رقم 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
122 - 111

المادة رقم 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.

المادة رقم 112

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

المادة رقم 113

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

المادة رقم 114

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

المادة رقم 115

1- يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل.

2- يقع باطلا كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون، كما يقع باطلا كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاضا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفه لأحكام هذا القانون.

المادة رقم 116

لا يكون عقد العمل الجماعي نافذا 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 يوما من تاريخ الاستلام للاعتراض وإلا اعتبار طلب التسجيل كأن لم يكن.

المادة رقم 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 تعديلا للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلا لأي من العقددين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة.

المادة رقم 118

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على:

- أ- نقابات العمال واتحاداتهم التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه.
- ب- أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه.
- ج- النقابات المنظمة للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضم إليه بعد إبرامه.
- د- أصحاب الأعمال الذين انضموا للاتحاد الذي أبرم العقد أو انضم إليه بعد إبرامه.

المادة رقم 119

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

المادة رقم 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 وتنشر موافقة الوزارة المختصة على طلب الانضمام في الجريدة الرسمية..

المادة رقم 121

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

المادة رقم 122

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

الفصل الثالث
في منازعات العمل الجماعية
132 - 123

المادة رقم 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.

المادة رقم 124

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

المادة رقم 125

لأي من طرفي المنازعة - إذا لم تؤد المفاوضة المباشرة لحلها - أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير.

ويجب أن يكون الطلب موقعاً من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو من أغلبية العمال المتنازعين أو ممن يفوضونه في تمثيلهم.

المادة رقم 126

تشكل لجنة التوفيق في منازعات العمل من:

- أ- ممثلين يختارهما 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.

المادة رقم 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 ثلاثة نسخ ويوقع عليه من الحاضرين ويعتبر اتفاقاً نهائياً وملزاً 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..

المادة رقم 128

تشكل هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

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

المادة رقم 129

تنتظر 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.

المادة رقم 130

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.

المادة رقم 131

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

المادة رقم 132

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

◀ الباب السادس

الباب السادس: في تفتيش العمل والعقوبات 142 - 133

الفصل الأول في تفتيش العمل 136 - 133

المادة رقم 133

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

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

المادة رقم 134

يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة الالزمة لتلافى المخالفة وإحالته محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة رقم 135

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (86, 84, 83) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحبة العمال أو سلامتهم، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعه إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات

المختصة أن يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة..

المادة رقم 136

يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحrir إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل 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
142 - 137

المادة رقم 137

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

المادة رقم 138

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

المادة رقم 139

في حالة مخالفة أحكام المادة (57) من هذا القانون يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تجاوز مجموع مستحقات العاملين التي تخلف عن دفعها، وذلك دون الإخلال بالتزاماته بدفع هذه المستحقات للعاملين وبذات الإجراءات المنصوص عليها في المادة (57) المشار إليها.

المادة رقم 140

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

المادة رقم 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 تتلافى المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل من وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاثة سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

المادة رقم 142

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

◀ الباب السابع

الأحكام الختامية
150 - 143

المادة رقم 143

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.

المادة رقم 144

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

المادة رقم 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 وعقارات السكن الخاص، وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح.

المادة رقم 146

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

وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملحوظات الإدارة.

المادة رقم 147

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

المادة رقم 148

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

المادة رقم 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 تنفيذًا له معمولاً بها فيما لا تتعارض مع أحكام هذا القانون لحين صدور اللوائح والقرارات الالزمة لتنفيذها.

المادة رقم 150

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

جميع الحقوق محفوظة، الهيئة العامة للقوى العاملة - دولة الكويت © 2016

[الأسئلة المتكررة \(FAQ1.html\)](#) [خريطة الموقع \(SiteMap.html\)](#) [الشروط والأحكام \(Terms.html\)](#)

[سياسة الخصوصية \(PrivacyPolicy.html\)](#)