

بسم الله الرحمن الرحيم

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (6) لسنة 2010

في شأن العمل في القطاع الأهلي

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

وقد ظهر أول قانون لتنظيم العمل في الكويت عام (1959) وقد عدل هذا القانون بالمرسوم الأميري رقم (43) لسنة (1960) وبالقانون رقم (1) لسنة (1961) إلى أن أنتهى الأمر بإلغائه بمقتضى القانون رقم (38) لسنة (1964) في شأن العمل في القطاع الأهلي . وقد أجريت على هذا القانون عدة تعديلات تستهدف منح مزايا خاصة للعمال المشتغلين في قطاع النفط بمقتضى القانون رقم (43) لسنة (1968) الذي أضاف باباً جديداً هوالباب السادس عشر في شأن تشغيل العمال في صناعة النفط ثم صدر القانون (28) لسنة (1969) في شأن العمل في القطاع الأهلي . أما القانون رقم (28) لسنة (1969) فقد اختص بقطاع الأعمال النفطية في حدود التعريفات والأحكام الواردة في هذا القانون ، وما عداها يطبق عليه قانون العمل في القطاع الأهلي بإعتباره الشريعة العامة في تنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج في هذا القطاع .

ونظراً لأن قانون العمل يستهدف غاية أساسية تعتمد الى عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائتهم من ناحية ومصلحة أصحاب الأعمال من ثانية وذلك لما لهذه الموازنة من آثار إيجابية على الناتج القومي بصفة عامة ، هذا وقد جد على الساحة الكويتية من المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية ما يستدعي النظر في تعديل القانون القائم ، وشهدت الساحتان العربية والدولية كثيراً من المستجدات مما لا يمكن تجاهلة - خاصة وأن الكويت من الدول المستوردة للعمالة الأجنبية ، لذلك كله أصبحت الحاجة ماسة إلى تعديل القانون رقم (38) لسنة (1964) الحالي بما يتلاءم مع المتغيرات الجديدة ، خاصة وقد مضى على تطبيق هذا القانون ما يزيد على الثلث قرن .

وبالتفكير الجدي في تعديل القانون كان هناك اتجاهاً يهدف أولهما إلى تعديل بعض نصوص القانون القائم بما يتناسب مع ما أفرزته المتغيرات الإقتصادية والاجتماعية ويتوالى التعديل تباعاً كلما جدت مقتضياته ، وأما الإتجاه الثاني الذي كان له الغلبة ، فيهدف إلى إصدار قانون جديد يتناسب مع ظروف المرحلة الحالية بما طرأ عليها من مستجدات على ان يوضع في الحسبان عند إعداد مشروعه التطلع الى المستقبل وتحقيق الهدف بإحلال الأيدي العاملة

الوطنية محل القوى العاملة الوافدة – كلما أمكن ذلك – وهو الأمر الذي يعد هدفا رئيسيا من أهداف الدولة يتعين الوصول إليه .

وقد قامت وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل بإعداد مشروع القانون المرفق في ضوء نظرة شاملة لقوانين العمل في المنطقة واتفاقيات العمل الدولية والعربية والإتجاهات الفقهية الحديثة والمبادئ القضائية التي أرساها القضاء الكويتي في ظل القانون الحالي ، وشكلت عدة لجان متتالية لدراسته من الوزارة واصحاب الأعمال ممثلين بغرفة تجارة وصناعة الكويت والعمال ممثلين بالإتحاد العام لعمال الكويت ، وتمت مناقشة المشروع وتعديل وإعادة صياغة بعض مواد على مدى جلسات عديدة حتى تم إقرار القانون في صيغته شبه النهائية التي تتبنى النظرة المستقبلية وتتفادي النقص في القانون الحالي وتضع دولة الكويت في مكانها الصحيح من الدول ذات التشريعات العمالية المتقدمة .

وإتماما للفائدة وتحقيقاً لذات الغاية ومحاولة الوصول إلى درجة الكمال ، فقد روي استطلاع رأي الجهات الحكومية ذات العلاقة ممثلة في المؤسسة العامة للرعاية السكنية ، التجارة والصناعة ، المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية ، الصحة ، العدل ، النفط ، بلدية الكويت ، جامعة الكويت ، المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وديوان الخدمة المدنية (الأمانة العامة للقوى العاملة) .

وشكلت لجنة لمراسلة تلك الجهات وإمدادها بالصيغة شبه النهائية للمشروع وتلقى الردود منها وإجراء المراجعة النهائية في ضوء هذه الردود .

ولقد كانت استجابة هذه الجهات ومجهوداتها ايجابية حيث زودت اللجنة بمقترحاتها التي كانت موضع تقدير اللجنة واعتبارها مما يترتب عليه إعادة قراءة مواد المشروع مادة مادة مع إعادة صياغة ما لزم إعادة صياغته منها في ضوء هذه المقترحات فضلا عن استحداث ما لزم استحداثه من مواد أو فقرات جديدة .

وحرصا من الوزارة على مواكبة ما جاءت به الإتفاقيات الدولية في شأن العمل وخاصة تلك التي انضمت إليها دولة الكويت أو صدقت عليها فقد استعانت بمنظمة العمل الدولية في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء وساهم خبراءها في تنقيح نصوص المشروع وترتيب أبوابه حتى خرج بصيغته الحالية .

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

وفي كل ذلك استحدث المشروع ما ارتأه المشرع من قواعد جديدة تتضمن ضمانات أكثر لطرفي الإنتاج بما يضمن العدالة والإستقرار في علاقات العمل في الداخل كما يضمن مسايرة التشريعات المماثلة في الخارج وخاصة الإتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من جانب دولة الكويت .

وفيما يلي يلقي الضوء على مواد القانون حسب ترتيب أبوابه :

الباب الأول

أحكام عامة

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

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

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

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

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

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

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

الباب الثاني

في الإستخدام والتلمذة والتدريب المهني

الفصل الأول :

في الإستخدام

أسندت المادة (7) إلى الوزير المختص (وزير الشؤون الإجتماعية والعمل) إصدار القرارات المنظمة لشروط استخدام العمالة في القطاع الأهلي .

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

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

وحددت المادة (10) اجراءات وقواعد تشغيل غير الكويتيين على نحو يحكم رقابة الوزارة المختصة على سوق العمل وتوجيهه الى نحو يتفق مع ما تهدف اليه الدولة من إحلال القوى الكويتية بالتدريب محل القوى العاملة الوافدة وفي هذا الإتجاه نصت تلك المادة على انه لا يجوز لأي صاحب عمل أن يستقدم عمالاً من الخارج أو أن يستخدم عمالاً من داخل البلاد ثم يعتمد إلى عدم تسليمهم العمل لديه أو يثبت عدم حاجته الفعلية لهم ، وحظرت على اصحاب الأعمال استخدام عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصلين على إذن عمل من إدارة العمل المختصة للعمل لديه ، وذلك علاجاً لمشكلة استقدام عمالة اجنبية زائدة على الحاجة من ناحية وتنظيماً لسوق العمل من ناحية اخرى بأن يعمل كل عامل أجنبي لدى صاحب العمل الذي استقدمه ، وقررت ان يتكفل صاحب العمل بمصاريف عودة العامل إلى بلده ، وألزمت المادة الوزارة في حالة رفض طلب صاحب العمل استقدام عمال من الخارج أن يكون الرفض مسبباً وألا يكون مقدار رأس المال سبباً في الرفض وذلك لضمان الرقابة على أداء الحكومة في حالة الرفض ، كما نصت المادة في نهايتها على أنه في حالة إنقطاع العامل عن العمل والتحاقه بالعمل لدى الغير يتكفل الأخير ، بعد تقديم بلاغ تغيب يحق العامل من الكفيل الأصلي ، بمصاريف عودة العامل إلى بلده.

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

الفصل الثاني

في التلمذة والتدريب المهني

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

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

وأوجبت المادة (13) أن يكون عقد التلمذة المهنية مكتوباً ومحزراً من ثلاث نسخ واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بإدارة العمل المختصة للتصديق عليها . وقد حظرت هذه المادة تحديد المكافأة على أساس الإنتاج أو القطعة إبرازاً للطبيعة التعليمية لعقد التلمذة المهنية عن التشغيل العادي.

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

وبعد أن عرفت المادة (15) المقصود بالتدريب المهني وعلى نحو ما جاء بعباراتها الواضحة أحالت المادة (16) إلى قرار يصدر من الوزير المختص يبين فيها الشروط والأوضاع اللازم توافرها لعقد برامج التدريب المهني إلى آخر ما جاء بهذا النص كما أجازت أن يتضمن هذا القرار إلزام منشأة ما أو أكثر بتدريب العمال بها في مراكز أو معاهد منشأة أخرى إذا لم يكن للمنشأة الأولى مركز أو معهد للتدريب .

وأوجبت المادة (17) على هذه المنشآت أن تؤدي إلى العامل أجره كاملاً عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها .

وألزمت المادة (18) كلا من التلميذ المهني والعامل المتدرب بالعمل بعد انتهاء مدة التعليم أو التدريب لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة التلميذ أو التدريب بحد أقصى خمس سنوات ورتبت على الإخلال بذلك أحقية صاحب العمل في استرداد المصروفات التي تحملها في سبيل التعليم أو التدريب بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل .

الفصل الثالث

في تشغيل الأحداث

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

الفصل الرابع

في تشغيل النساء

ويضم هذا الفصل المواد من (22) إلى (26) حيث حظرت المادة (22) تشغيل النساء من العاشرة مساءً وحتى السابعة صباحاً فيما عدا العاملات في دور العلاج أو المؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير على أن تلتزم جهة العمل بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل الانتقال من وإلى جهة العمل .

وحظرت المادة (23) تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو في الأعمال الضارة بالأخلاق أو في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط ، على أن يصدر قرار بتحديد تلك الأعمال والجهات من وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل .

وأما المادة (24) فقد نصت على استحقاق العاملة بسبب الوضع اجازة مدفوعة الأجر مدتها سبوعون يوماً بشرط أن يتم الوضع خلالها مع جواز منحها بناء على طلبها اجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على أربعة أشهر ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء اجازتها أو مرضها الثابت بشهادة طبية اثناء الحمل أو الوضع .

وفي المادة (25) أوجب المشرع منح المرأة العاملة ساعتين لإرضاع صغيرها وذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي حددها قرار الوزارة ، كما أوجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال اقل من أربع سنوات للمؤسسات التي يزيد عدد عاملاتها على 50 عاملة ، او يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل .

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

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

في تكوين عقد العمل

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

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

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

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

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

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

الفصل الثاني

في التزامات العامل وصاحب العمل والجزاءات التأديبية

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

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

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

وبينت المواد (35-40) قواعد التأديب الواجب على صاحب العمل التقيد بها قبل توقيع أي جزاء على عمالة والضمانات اللازمة لحفظ حق العامل في الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه والتزام صاحب العمل باعتماد لائحة الجزاءات قبل تطبيق أحكامها من الوزارة المختصة التي لها الحق في اجراء اية تعديلات عليها تتفق وطبيعة العمل او ظروفه ومبدأ عدم تجاوز الخصم الموقع على اجر العامل للأجر المقابل لخمسة ايام في الشهر الواحد واستحدثت المادة (39) مبدأ وقف العامل لمصلحة التحقيق مع عدم جواز زيادة الوقف عن عشرة أيام مع حفظ حقه في اقتضاء أجوره عنها إذا انتهى التحقيق إلى إنعدام مسؤليته .

كما استحدثت المادة (40) وبعد أن قررت التزام صاحب العمل تخصيص حصيلة الجزاءات الموقعة على عماله للصرف منها على الأغراض الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وبعد أن قررت التزام صاحب العمل بإمساك سجل للخصومات الموقعة على العمال استحدثت حكم توزيع حصيلة الجزاءات الموجودة بالصندوق على جميع العمال الموجودين في المنشأة بالتساوي في حالة تصفيتها لأي سبب من الأسباب وأحالت الى القرار الذي يصدر من الوزير المختص بالضوابط المنظمة لهذا الصندوق وطريقة التوزيع .

الفصل الثالث

في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة

يضم هذا الفصل المواد من (41) إلى (55) ، ففي المادة (41) بين المشرع الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل ان يفصل العامل جزائيا دون إخطار أو مكافأة أو تعويض وهي التي تقابل المادة (48) التي تبين الأحوال التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل دون إخطار مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كاملة . كما بينت هذه المادة الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة عند فصله ، وأجازت للعامل المفصول حق الطعن في قرار الفصل امام الدائرة العمالية فإذا ثبت تعسف صاحب العمل في فصله إستحق مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء فصله وألزمت صاحب العمل في جميع الأحوال ابلاغ الوزارة بقرار الفصل واسبابه وتتولى الأخيرة ابلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة.

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

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

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

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

كما حظرت المادة (46) إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل ما لم يستند الى قدرة العامل أو سلوكه أو مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة ولم تعتبر المادة (46) بشكل خاص الأسباب التي أوردتها سببا لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل وذلك لتعلقها بحقوق أساسية مكفولة بموجب الدستور والإتفاقيات الدولية والتي قررت للعامل حق الإنضمام للنقابات العمالية وممارسة الحق النقابي وحرية الإعتقاد والتقاضي وعدم المساس بحقوقه بسبب الإنتماء العرقي أو العائدي .

وبينت المادة (47) قواعد التعويض التي لم يلتزم بها طرفا العقد المحدد المدة الذي ينهيه أحدهما قبل حلول موعد انتهائه دون ان يكون له الحق في ذلك بما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية في العقد وعلى ان يراعي القاضي عند تحديد الضرر بالنسبة الى كل من طرفي العقد العرف الجاري وطبيعة العمل ... الخ وكافة الإعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه وقررت ذات المادة مبدأ المقاصة بين ما يستحقه العامل من تعويض وما تشغل به ذمته من ديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل .

وبينت المادتان (49 ، 50) حالات انتهاء العقد بقوة القانون ، فبينما انفردت المادة (49) في بيان حالات انتهاء العقد لسبب يعود الى العامل كوفاته او ثبوت عجزه عن القيام بالعمل أو إستنفاد إجازاته المرضية ، بينت المادة (50) حالات انتهاء عقد العمل وتتمثل تلك الحالات في انتقال المنشأة الى الغير عن طريق البيع أو الإندماج أو الإرث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية أو إغلاقها نهائيا او بصدر حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل وفي حالة انتقال المنشأة إلى الغير بالطرق المشار اليها قضت المادة (50) بأن حقوق العمال تصبح دينا واجب الوفاء على الخلف والسلف بالتضامن وأجازت للعمال ان يستمروا بالعمل لدى من انتقلت إليه المنشأة مع الزام الأخير بما رتبته عقد العمل المبرم مع السلف من آثار .

وبينت المادة (51) مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعاملين بأجر شهري وللبنات الأخرى فقررت بالنسبة للفتاة الأولى مكافأة نهاية الخدمة بواقع أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الأولى ثم اجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية عليها بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف ، وأما بالنسبة للفتاة الثانية فقد حددتها بواقع اجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى تزداد الى اجر 15 يوما اعتبارا من سنة الخدمة السادسة وبحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن اجر سنة واحدة هذا وأقرت المادة استحقاق العامل في كلتا الحالتين - لمكافأة نهاية الخدمة عن كسور السنة بنسبة ما أمضاه من الخدمة فيها والزمته صاحب العمل بدفع الفرق بين المبالغ التي تحملها لإشتراك العامل في التأمينات والمستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة .

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

ثم بينت المادة (53) أحوال الإستحقاق الجزئي لمكافأة نهاية الخدمة لدى استقالة العامل في عقد غير محدد المدة ، فجعلت استحقاقه لها بواقع النصف إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث سنوات ولم تبلغ خمس سنوات ، فإذا أتم السنوات الخمس دون أن يكمل العشر استحق ثلثها فقط وإذا أتم العشر سنوات استحق المكافأة كاملة .

وجاءت بعد ذلك المادة (54) فنصت على حق العامل في الحصول على شهادة عند انتهاء خدمته تتضمن بيانا بمدة عمله او خبرته وحظرت على اصحاب الأعمال تحريرها على نحو قد يتضمن إساءة ادبية اليه أو عائقا أمام فرص العمل الأخرى مع التزام صاحب العمل برد المستندات أو الأدوات أو الشهادات التي أودعها العامل لديه عند بدء عمله أو أثناءه .

الباب الرابع

في نظام وظروف العمل

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

الفصل الأول

في الأجر

ويشمل المواد من (55) وحتى (63) : حيث عرفت المادة (55) المقصود بالأجر بأنه كل ما يتقاضاه العامل او ينبغي له ان يتقاضاه مقابل تأديته للعمل ويشمل ذلك الأجر الأساسي وكافة العناصر الأخرى كالعلاوات والبدلات التي يتضمنها عقد العمل أو تقرر لها لوائح صاحب العمل ولا ينصرف مفهوم الأجر الى ما قد يؤديه صاحب العمل إلى العامل طواعية من مكافأة ومنح وكذلك لا ينصرف مفهوم الأجر الى المبالغ او المزايا الأخرى التي يحصل عليها العامل لمواجهة النفقات الفعلية او المصروفات الضرورية اللازمة لأداء العمل او بحكم طبيعته الذاتية مثل بدل السيارة المخصصة لتنقلات العمل أو المساكن التي تخصص لحراس العقارات أو المساكن ووسائل الانتقال التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعمال في المناطق النائية فإن هذه الطائفة الأخيرة من المزايا لا تعد أجرا ولا تأخذ حكمه ، كما يشمل الأجر العلاوة الإجتماعية و علاوة الأولاد وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 أو أي مزايا مالية أخرى تمنحها الدولة للعامل بصفة دورية .

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

وحرصت المادة (56) على النص على أن تؤدي الأجر في احد أيام العمل وبالعملة المتداولة ووضعت حدا لتأدية الأجر للعمال بأن تؤدي الأجر للعمال المعينين بأجر شهري بواقع مرة على الأقل كل شهر وتؤدي لغيرهم من العمال الآخرين بواقع مرة على الأقل كل اسبوعين .. وأضافت بأنه لا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الإستحقاق .

وألزمت المادة (57) صاحب العمل الذي يستخدم عمالا لديه وفق احكام هذا القانون وقانون العاملين في القطاع النفطي 28 لسنة 1969 بدفع مستحققاتهم في المؤسسات المالية المحلية لضمان حصولهم عليها مع إخطار الوزارة بالكشوف الدالة على ذلك .

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

وحماية للعمال كذلك نصت المادة (59) على عدم جواز اقتطاع أكثر من 10% من أجر
العامل وفاء لديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ودون تحميل العامل اية فائدة عن هذه
الديون – كما نصت على عدم جواز الحجز على الأجر المستحق للعامل او النزول عنه او الخصم
منه إلا في حدود 25% من الأجر ، وذلك لدين النفقة أو المأكل أو الملبس أو الديون الأخرى
بما في ذلك دين صاحب العمل وتمشيا مع أحكام القانون المدني فعند التزامه يقدم دين النفقة
على الديون الأخرى .

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

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

وحرصت المادة (62) على تأكيد المبدأ المعمول به في القانون رقم 38 لسنة 1964
وهو أن يراعى في احتساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه وهذا كان العامل ممن يتقاضون
اجورهم بالقطعة يحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال ايام العمل الفعلية في الشهور الثلاثة
الأخيرة – ويكون تقدير المزاي العينية والنقدية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال
الإثني عشر شهرا الأخيرة على الإستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة احتسب المتوسط على
نسبة ما امضاه منها في الخدمة مع عدم جواز تخفيض اجر العامل خلال العمل لأي سبب.

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

الفصل الثاني

في ساعات العمل والراحة الأسبوعية

ويضم هذا الفصل المواد من (64) الى (69) حيث حددت المادة (64) ساعات العمل الأسبوعية بثمان واربعين ساعة كأصل عام وبحيث لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم ، وقد روي تعديل نص المادة (33) في القانون رقم 38 لسنة 1964 بما كان ينص عليه من أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات يوميا أو ثمان واربعين ساعة في الأسبوع ، حيث اختلف الرأي حول كلمة " أو " التخيرية من حيث مدى جواز زيادة عدد ساعات العمل بثمان واربعين ساعة ف الأسبوع وحسما لهذا الجدل روي استبدال النص القديم بالنص الوارد في القانون حيث قطعت المادة (64) منه بأن تكون ساعات العمل للعمال ثمان واربعين ساعة اسبوعيا ولا يجوز أن تزيد على ثمان ساعات يوميا إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون وذلك تغليبا للرأي القائل بحماية العامل في كل يوم من أيام عمله ومن ثم النص على عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن ثمان ساعات إلا في حدود الاستثناءات المنصوص عليها في القانون .

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

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

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

ووضعت المادة (66) ضوابط تشغيل العمال فترات اضافية حيث أجازت ذلك بأمر كتابي من صاحب العمل إذا كان ذلك لازما لمنع وقوع حادث خطر او اصلاح ما نشأ عنه او تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي العادي وحددت عدد ساعات العمل الإضافية في اليوم الواحد وفي الأسبوع وفي السنة اما مقدار أجر الساعات الإضافية فيزيد

بنسبة 25% من الأجر العادي لنفس المدة مع الزام صاحب العمل بأن يمكسك سجل خاص بالعمل الإضافي .

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

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

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في اي يوم من هذه الأيام استحق أجرا مضاعفا عنه اي أجره العادي مضروبا في (2) مع تعويضه بيوم بديل

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

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

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

ويثبت المرض الذي يستدعي منح هذه الأجازة بشهادة طبية من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل او طبيب الوحدة الصحية الحكومية وفي حالة الخلاف تعتمد شهادة الطبيب الحكومي .

ونصت الفقرة الأخيرة على أن تستثنى الأمراض المستعصية بقرار من الوزير المختص يحدد فيه هذه الأمراض .

الفصل الثالث

الإجازات السنوية المدفوعة الأجر

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

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

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

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

ونصت المادة (73) على احقية العامل في الحصول على المقابل النقدي لإجازته المتجمعة عن سنوات الخدمة الكاملة وذلك عند انتهاء العقد لأي سبب مع مراعاة احكام المادتين (71،70) من هذا القانون .

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

وتشجيعا للعمال على الدراسة والتحصيل استحدثت المادة (75) حكما يقضي بجواز منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله شريطه ان يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل مدة مماثلة لمدة الدراسة وبعد اقصى قدره خمس سنوات وفي حالة إخلال العامل بذلك يلتزم برد جميع الأجر التي صرفت له أثناء الإجازة بنسبة ما تبقى من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

كما استحدثت المادة (75) إجازة الحج للعامل الذي امضى سنتين متصلتين في خدمة صاحب العمل ولم يكن قد ادى هذه الفريضة من قبل فجعلت له الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرين يوما .

واستحدثت المادة (77) نوعاً آخر من الإجازات حيث جعلت للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ثلاثة أيام وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة وأحالت المادة إلى الوزير إصدار قرار ينظم بموجبه شروط منح هذه الإجازة . كما نصت المادة على منح المرأة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة إحدى وعشرون يوماً مدفوعة الأجر .

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

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

الفصل الرابع

في السلامة والصحة المهنية

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

الفرع الأول : في قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية

ويشمل المواد من (80) إلى (88) حيث بينت المواد من (80) إلى (83) أنواع السجلات والملفات التي يجب ان يحتفظ بها صاحب العمل بكل ما تتطلبه من قيد بيانات عن الأجازات بأنواعها المختلفة وإصابات العمل وأمراض المهنة والسلامة والصحة المهنية وبدايات ونهايات الخدمة وكل ما يلزم من بيانات وسجلات على ضوء هذه المواد ، مع الزام صاحب العمل بتعليق لوائح الجزاءات والدوام والراحات الأسبوعية والإجازات الرسمية في مكان ظاهر فضلا عن توفير وسائل السلامة والصحة المهنية بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل دون تحميل العامل اية نفقات عن ذلك أو اقتطاع اي جزء من اجرة مقابل توفيرها.

وأوجبت المادة (84) على صاحب العمل ان يضع في مكان ظاهر بمقر العمل التعليمات الخاصة بالوقاية من اخطار العمل وأمراض المهنة وأحالت الى قرار يصدر من الوزير المختص بالعلامات التحذيرية والإرشادية وأدوات السلامة اللازمة لذلك .

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

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

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

الفرع الثاني : في إصابات العمل وامراض المهنة :

ويضم المواد من (89) إلى (97) وفي هذا الفرع استحدثت المشرع نصا جديدا حيث قضى في المادة (89) على ان الأحكام التالية والمتعلقة بإصابات العمل وامراض المهنة لا تسمى على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن اصابة العمل المقننة في قانون التأمينات الإجتماعية عند تطبيقه عليهم ، وفي المادة (90) أوضح الإجراءات الواجب على صاحب العمل – أو العامل إذا سمحت حالته – اتخاذها في حالة وقوع الإصابة والجهات الواجب إخطارها .

ونصت المادة (91) على تحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل وامراض المهنة بما في ذلك قيمة الأدوية ومصرفات الانتقال وذلك كله مع عدم الإخلال بما يقضي به قانون التأمين الصحي رقم (1) لسنة 1999 ، وأجازت المادة المذكورة لكل من العامل وصاحب العمل الاعتراض على التقرير الطبي أمام لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة .

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

وأعطت المادة (93) للمصاب الحق في تقاضي أجره كاملا طوال فترة العلاج وإذا تجاوزت تلك الفترة ستة أشهر ، فيحنئذ يصرف للعامل نصف أجره الشهري وذلك الى حين شفائه او ثبوت عاهته أو وفاته .

كما أحالت المادة (94) إلى حالات حرمان العامل المصاب من التعويض ونطاق هذا الحرمان .

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

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

الباب الخامس

في علاقة العمل الجماعية

الفصل الأول :

في منظمات العمال و أصحاب الأعمال والحق النقابي

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

ولقد قررت المادة مبدأ تكوين الإتحادات والنقابات للعاملين والقطاعات بشرائحها المختلفة الحكومية منها والأهلية والنفطية وذلك إنسجاما مع ما قرره الدستور في المادة (43) من مبدأ حرية تكوين الجمعيات والنقابات وكذلك إنسجاما مع الإتفاقيات الدولية ذات العلاقة وبشكل خاص الإتفاقية رقم (87) لسنة (1948) بشأن الحرية النقابية وكفالة الحق النقابي .

وبعد أن أكدت المادة (99) على مبدأ حرية تكوين النقابات والإتحادات حددت الغرض من تكوين مثل هذه المنظمات ويتمثل ذلك في رعاية مصالح أعضاء المنظمة وتحسين حالتهم المادية والإجتماعية وتمثيلهم في مواجهة الغير ولم تشترط المادة (100) توافر عدد معين من العمال أو أصحاب الأعمال بغرض تكوين النقابة أو الإتحاد حسب الأحوال ، وإنما أطلقت هذا الحق إنسجاما مع المبادئ المعلنة بالدستور والإتفاقيات الدولية ، كما بينت المادة المذكورة إجراءات تكوين النقابة أو الإتحاد .

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

كما بينت المادة (102) المستندات التي يتعين على مجلس الإدارة المنتخب أن يودعها لدى الوزارة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إنتخابه ، كما بينت كيفية ثبوت الشخصية الإعتبارية للمنظمة .

ونصت المادة (103) على ضرورة إلتزام العمال وأصحاب الأعمال ، عند تمتعهم بالحقوق المنصوص عليها في هذا الباب ، بعدم مخالفة اي قانون سار في الدولة وكذلك عدم تجاوز الأهداف المحددة للمنظمة بنظامها الأساسي .

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

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

وأكدت المادة (106) حق النقابات في تكوين إتحادات ترعي مصالحها المشتركة وحق الإتحادات في تكوين إتحاد عام على ألا يكون هناك أكثر من اتحاد عام واحد لكل من العمال وأصحاب العمل.

كما أجازت المادة (107) لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال والإتحادات والإتحاد العام المشار إليها في المواد السابقة بالإنضمام إلى أية منظمة عربية أو دولية شريطة إخطار الوزارة المختصة بذلك.

و أوردت المادة (108) صورتين لحل منظمات اصحاب الأعمال والعمال:

- 1- الحل الإختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية وفقاً لنظامها الاساسي .
 - 2- الحل القضائي بموجب حكم يصدر بناء على طلب الوزارة المختصة بحل مجلس الإدارة تأسيساً على مخالفة المنظمة لأحكام القانون أو النظام الأساسي ، وقد أجازت المادة إستئناف هذه الأحكام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدور الحكم لدى محكمة الإستئناف ، ويتحدد مصير الأموال الناشئة عن إجراءات التصفية على ضوء ما تقررره الجمعية العمومية في حالة الحل الإختياري .
- وقد استحدثت المادة (109) نصاً يقضي بإلزام أصحاب الأعمال بتزويد العمال بكافة القرارات واللوائح المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم .

وأجازت المادة (110) لرب العمل أن يفرغ عضوا او اكثر من أعضاء مجلس ادارة النقابة أو الإتحاد لمتابعة شئون النقابة مع جهة العمل أو الجهات المعنية في الدولة

الفصل الثاني في عقد العمل الجماعي

وقد استحدث هذا الفصل الذي يتكون من المواد (111) إلى (122) لتنظيم عقد العمل الجماعي والذي لم يحظ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص . وتعرف المادة (111) عقد العمل الجماعي بأنه ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه وينعقد بين نقابة عمالية أو أكثر أو إتحاد أو إتحادات عمالية من جهة وبين صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب أعمال أو إتحاد أصحاب عمال أو أكثر من جهة أخرى. واشترطت المادة (112) أن يكون ذلك العقد مكتوبا وأن يكون محلا لموافقة طرفيه ، وتصدر الموافقة بالنسبة للمنظمات النقابية واتحاد أصحاب الأعمال من الجمعية العمومية وفقاً لما يقضي به النظام الأساسي للمنظمة أو الإتحاد.

وأوجبت المادة (113) أن يكون عقد العمل الجماعي محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات ، فإذا انقضت تلك المدة واستمر طرفا العقد في تنفيذه فإنه يحتفظ بصفته كعقد محدد المدة بسنة واحدة بنفس الشروط الواردة فيه وكل ذلك مرهون بالألا يكون العقد نفسه قد تضمن شروطا خاصة تخالف الحكم المقرر المنصوص عليه بهذا النص ، ونصت المادة (114) على أنه إذا رغب أحد طرفي العقد في عدم تجديده بعد إنتهاء مدته عليه إخطار الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ إنتهاء العقد وإذا تعددت أطرافه فلا يترتب على إنقضائه بالنسبة لأحدهم إنتهاؤه بالنسبة للآخرين ، ووضعت المادة (115) ضمانة هامة وهي بطلان كل شرط في هذا العقد إذا كان مخالفاً حكم من أحكام مواد هذا القانون ولا يستثنى من ذلك إلا الشروط التي تتضمن حقوقا أو مميزات للعمال أفضل من تلك التي يتضمنها القانون كحد أدنى لحقوقهم ، كما نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق التي منحها القانون ، كما يقع باطلا كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ إنتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون.

ورغم أن عقد العمل الجماعي – شأنه في ذلك شأن عقد العمل الفردي – من العقود الرضائية أصلا إلا إن المادة (116) اشترطت لنفاذه أن يسجل لدى الوزارة المختصة وأن ينشر ملخصه في الجريدة الرسمية ، واجازت الفقرة الثانية من المادة ذاتها للوزارة المختصة ان تعترض على اي شرط مخالف للقانون وأوجبت على طرفي العقد تعديله وفقا لما تطلبه الوزارة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استلام الاعتراض وإلا إعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن .

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

- 1- على مستوى المنشأة .
- 2- على مستوى الصناعة .
- 3- على المستوى الوطني .

وأوجبت أن يبرمه اتحاد النقابات الصناعة إذا كان مبرما على مستوى الصناعة وأن يبرمه الإتحاد العام للعمال إذا كان على المستوى الوطني . كما اعتبرت العقد المبرم على مستوى الصناعة تعديلا للعقد المبرم على مستوى المنشأة والعقد المبرم على المستوى الوطني تعديلا لأي من العقدين الآخرين وذلك في حدود ما يرد فيهما من أحكام مشتركة .

وعددت المادة (118) الأشخاص الإعتبارية والطبيعية والفئات التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أولا نقابات أو إتحادات العمال التي أبرمت العقد أو أنضمت إليه بعد إبرامه ، وثانيا أصحاب الأعمال أو إتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو إنضموا إليه بعد إبرامه ، وثالثا النقابات المنضمة للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، ورابعا أصحاب الأعمال الذين انضموا للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه وبذلك يكون النص قد اتسع لشمول أكبر قاعدة من العمال وأصحاب الأعمال لأحكام عقد العمل الجماعي ومن ثم يكون ذلك من أفضل عوامل استقرار علاقات العمل مع ما سترتب على ذلك من آثار إقتصادية واجتماعية .

وأكدت المادة (119) إنعدام أثر إنسحاب العامل من النقابة أو فصله منها على حقه في التمتع بشروط هذا العقد والتزامه بما ورد به من واجبات إذا تم ذلك بعد إبرام النقابة للعقد أو الإنضمام إليه.

وتعميما للإستفادة من الآثار الإيجابية لعقد العمل الجماعي فقد أجازت المادة (120) لغير المتعاقدين من نقابات العمال أو إتحاداتهم أو اصحاب الأعمال أو إتحاداتهم أن ينضموا إلى أي عقد عمل جماعي بعد نشر ملخصه في الجريدة الرسمية ويكفي في ذلك إتفاق الطرفين طالبي الإنضمام دون اشتراط موافقة طرفي العقد الأصليين وأوضحت كيفية الإنضمام إلى العقد الجماعي في هذه الحالة وذلك بطلب موقع من الطرفين طالبي الإنضمام يتم تقديمه للوزارة المختصة ولا يكون العقد نافذا بالنسبة لهما إلا بعد نشر موافقة الوزارة المختصة على هذا الطلب في الجريدة الرسمية .

وأرست المادة (121) مبدأ هاما وهو سريان عقد العمل الجماعي الذي تبرمه نقابة المنشأة على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء فيها مع عدم الإخلال بأي شرط يحمل فائدة أكثر للعامل في عقد العمل الفردي ومن جهة اخرى فإن العقد الذي يبرمه إتحاد أو نقابة مهنة مع صاحب العمل فإنه لا يسري إلا على عمال منشأته وقد اخذ نص المادة (122) بمبدأ الوكالة عن الأعضاء إذ قرر بأنه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال – وهي التي تبرم العقد اصلا أو تنضم اليه – أن تقوم برفع جميع الدعاوي الناشئة عن الإخلال بأحكام العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك .

الباب السادس
في تفتيش العمل والعقوبات
الفصل الأول :
في تفتيش العمل

منحت المادة (133) صفة الضبطية القضائية للموظفين الذي يحددهم الوزير بقرار يصدره والذين يختصون بمراقبة تنفيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذه له ، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية . وألزمهم النص بأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشاء أسرار مهن اصحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم .

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

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

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

الفصل الثاني : في العقوبات

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

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

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

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

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

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

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

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

الباب السابع

في الأحكام الختامية

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

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

وإمعانا من المشرع في حماية العمال وضمان حصولهم على حقوقهم العمالية سحب حكم المادة (442) من القانون المدني بكافة الضمانات الموجودة فيها على الدعاوي المرفوعة منهم وذلك خلافا لما كان متبعاً في ظل المادة (96) من القانون رقم (38) لسنة 1964 ، حيث نصت المادة (144) من القانون على ان لا تسمع عند الإنكار بمضي سنة من تاريخ إنتهاء عقد العمل الدعاوي التي يرفعها العمال إستنادا إلى أحكام هذا القانون .

وعند الإنكار يسري حكم الفقرة (2) من المادة (442) من القانون المدني حيث يجب على من يتمسك بعدم سماع الدعوى أن يحلف اليمين بأنه أدى الدين للعامل فعلا فإن كان وارثا للمدين أو نائبا قانونيا عنه أو عن ورثته حلف اليمين بأنه لايعلم وجود الدين أو بأنه يعلم بوفائه وتوجه المحكمة هذا اليمين من تلقاء نفسها .

وأخيرا نصت ذات المادة في فقرتها الأخيرة على إعفاء الدعاوي التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من الرسوم القضائية ... ومع ذلك أجازت للمحكمة عند رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .. ومن الطبيعي أن نظر الدعوى العمالية يكون على وجه الإستعجال .

وجاءت المادة (145) من القانون بحكم جديد حيث جعلت لحقوق العمال المقررة وفقا لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال أصحاب العمل – عدا السكن الخاص – وتستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح .

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

وتلتزم إدارة كتاب المحكمة وفقا لنص المادة (147) بتحديد جلسة لنظر الدعوى خلال ثلاثة أيام من تسلمها للأوراق وتعلن بها طرفي النزاع .
ونصت المادة (148) على أن يصدر الوزير اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون ، بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال .

وبعد أن نصت المادة (149) على إلغاء القانون رقم (38) لسنة 1964 والقوانين المعدلة له ، أضافت بأنه يحتفظ العمال بجميع الحقوق التي تترتب عليه قبل إلغائه وتبقى كافة القرارات الصادرة تنفيذا له معمولا بها فيما لا يتعارض مع احكام هذا القانون حتى صدور اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذه

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